

Relatório de
Sustentabilidade
2015



**Agricultura
é a nossa vida**



- 4** Mensagem do diretor-presidente
- 6** Sobre o relatório
- 8** Matriz de Materialidade
- 10** Sobre a IHARA
- 16** Governança corporativa
- 20** Desempenho econômico
- 24** Desempenho social
- 36** Desempenho ambiental
- 42** Produtos e serviços
- 46** Sumário de conteúdo GRI–G4
- 50** Créditos

MENSAGEM

do diretor-presidente

G4-1, G4-2

Em 2015, a IHARA completou 50 anos de história, período em que cresceu, se desenvolveu e conquistou um merecido lugar de destaque frente ao mercado do agronegócio. Com a missão de “contribuir para o progresso e a competitividade da agricultura”, a companhia buscou na união de tecnologias japonesas e brasileiras as ferramentas necessárias para produzir soluções cada vez mais eficazes para o homem do campo e mais sustentáveis para o meio ambiente. Assim, conseguimos ampliar nossas ações em prol da sociedade como um todo e das comunidades locais, minimizamos a geração de resíduos e efluentes, e conseguimos garantir um engajamento ainda maior de nossos colaboradores e acionistas.

No 50º aniversário da IHARA tivemos também que enfrentar desafios. A economia instável do país, que passou por uma desaceleração notável, atingiu o segmento agrícola. E não foi um ano fácil. Mas, apesar dos obstáculos, a IHARA garantiu importantes conquistas. Aumentamos nosso capital social e pudemos dar andamento aos projetos de expansão e melhoria dos processos, mantendo nossa liderança. Em um ano atípico, enxergamos oportunidades de renovação e, mais do que isso, de otimizar nossos processos, corrigir possíveis falhas e encontrar maneiras inovadoras de realizar nosso trabalho com maior excelência.

Dentro desse processo, reforçamos a visão do conceito de sustentabilidade como uma chance de nos reinventar, como um caminho para chegarmos mais perto dos produtores e da população. Por isso, aproveitamos a época de celebrações para ampliar nossos projetos em todos os tripés que englobam esse termo, atuando nas frentes socioambientais e também culturais. No dia a dia, já efetuamos diversas ações com esse intuito, mas queríamos mais.

Além de nosso constante trabalho junto aos mais diversos *stakeholders*, merecem destaque projetos como a entrega de 50 poços perfurados e instalados em municípios da Bahia (Juazeiro e Sobradinho), Pernambuco (Cabrobó) e Rio Grande do Norte (Mossoró e Messias Targino), levando água, bem essencial para a sobrevivência, a essas regiões. Esperamos que essa ação não se encerre por aqui. À parte de nossa continuidade, queremos motivar outras empresas a fazer o mesmo que a IHARA. Buscamos deixar um estímulo, um legado, de que é possível ajudar. É possível e preciso fazer a sua parte para mudar e melhorar o país.

Também não poderíamos negligenciar o campo das artes. O projeto musical Concertos IHARA percorreu cinco cidades, do Rio Grande do Sul à Bahia, mesclando atrações locais a artistas con-



Júlio Borges Garcia

DIRETOR-PRESIDENTE DA IHARA

sagrados, como Zezé Di Camargo & Luciano e a dupla Sá & Guarabyra. Também incentivamos o teatro, com o patrocínio e participação no roteiro e texto da peça Irmãos, Irmãos... Negócios à Parte, um espetáculo relacionado ao dia a dia do homem do campo.

Patrocinamos ainda a quarta etapa do Circuito Correr e Caminhar, em Sorocaba (SP), que reuniu centenas de atletas profissionais e amadores, inclusive nossos colaboradores. Uma ação que revela nosso cuidado com o esporte e o incentivo à prática regular de atividades físicas, evidenciando seus benefícios à saúde. Aliás, zelar pela saúde, seja de nossos colaboradores ou das comunidades com as quais atuamos, sempre foi uma de nossas principais bandeiras. E, entre os diversos trabalhos que fazemos nessa área, destaco o Cultivida, programa criado em 2012 que oferece orientação a agricultores e suas famílias, além de capacitar profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS) para a implantação do Programa de Monitoramento da Saúde de Populações Expostas a Defensivos Agrícolas. Desde que foi criado, o Cultivida já beneficiou aproximadamente 8 mil pessoas, sendo 300 somente em 2015.

Tantos projetos, tantas ações não podem e não vão parar. Nossas metas de crescimento sempre en-

globam iniciativas e investimentos que promovam maior produtividade, com mais segurança e menor impacto sobre o meio ambiente. E para 2016 temos objetivos bastante desafiadores.

Com as incertezas que o ano ainda guarda, seguiremos administrando recursos e monitorando custos para garantir a sustentabilidade do negócio. Estamos agindo para ter plantas industriais mais modernas, uma equipe de colaboradores mais qualificada e uma estrutura de gestão mais preparada, o que nos permitirá aumentar a produtividade nos próximos anos. Esses fatores, aliados à crescente incorporação da sustentabilidade em nossos processos, permitirão à IHARA gerar e distribuir valor ao longo do tempo.

Continuaremos investindo na pesquisa de novos produtos, a fim de ampliar nosso portfólio e contribuir com o crescimento do campo. Além disso, incrementaremos nossa participação no mercado, por meio de uma estratégia que envolve trabalhar com mais Velocidade, Compromisso e Inovação (VIC).

Sabemos que ainda temos muito a fazer, mas estamos confiantes no caminho que estamos trilhando. Agradeço a cada um que tem contribuído com essa trajetória e repito: permanecendo juntos, teremos ainda mais êxito nos anos que virão.



Sobre o **RELATÓRIO**

G4-28, G4-29, G4-30, G4-33

Desde 2009 a IHARA reporta seus dados de sustentabilidade, de acordo com a metodologia da Global Reporting Initiative (GRI). Neste Relatório de Sustentabilidade, o sétimo publicado, a companhia adota pela primeira vez a nova versão das diretrizes da GRI, a G4, na opção “essencial”.

Este documento baseia-se em informações referentes ao ano de 2015, e seu ciclo de emissão é anual. A IHARA optou por não realizar sua verificação externa.



Matriz de **MATERIALIDADE**

G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-23, G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

Em 2015, a IHARA realizou pela primeira vez o processo de consulta aos *stakeholders* a fim de elaborar sua Matriz de Materialidade, podendo assim conhecer os assuntos – e respectivos indicadores GRI – de maior relevância para seu Relatório de Sustentabilidade.

FERRAMENTA DE ENGAJAMENTO

Com o objetivo de mapear os assuntos relevantes para a IHARA e seus *stakeholders*, a companhia elaborou e aplicou um questionário de materialidade on-line, construído a partir de três fontes: as diretrizes da GRI, seu Relatório de Sustentabilidade 2014, e seus negócios e conceitos estratégicos.

O questionário abordou três grandes temas – Meio Ambiente, Econômico/Produtos e Cadeia de Valor, cada um abrangendo sete assuntos a serem ordenados do mais relevante (1) ao menos relevante (7). Assim, a pesquisa permitiu analisar a opinião da IHARA e de seus *stakeholders* em relação a 21 assuntos diferentes.

DEFINIÇÃO DE STAKEHOLDERS

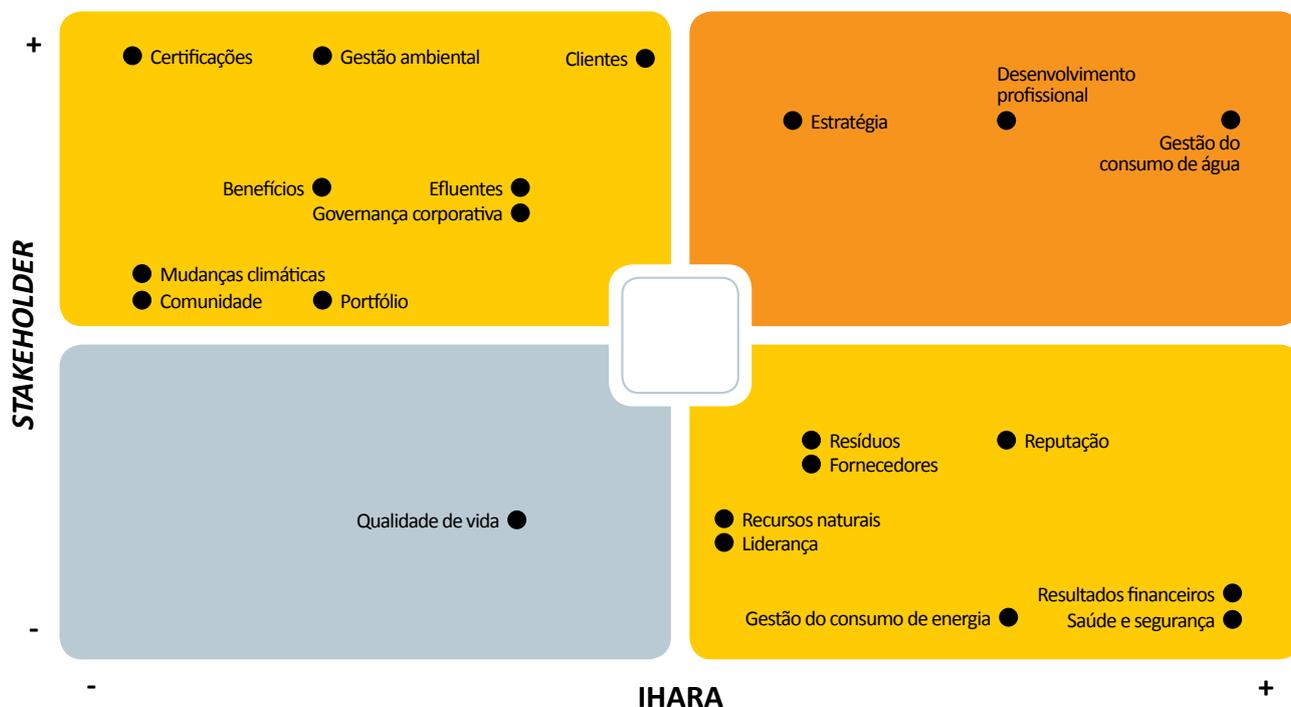
Para o engajamento e construção da Matriz de Materialidade da IHARA, foram selecionados três grupos de interesse principais: público interno, fornecedores e clientes. A definição desse conjunto baseou-se no fato de que as atividades, produtos e serviços da companhia, bem como suas expectativas, interesses e capacidades podem impactá-lo.

MATRIZ DE MATERIALIDADE

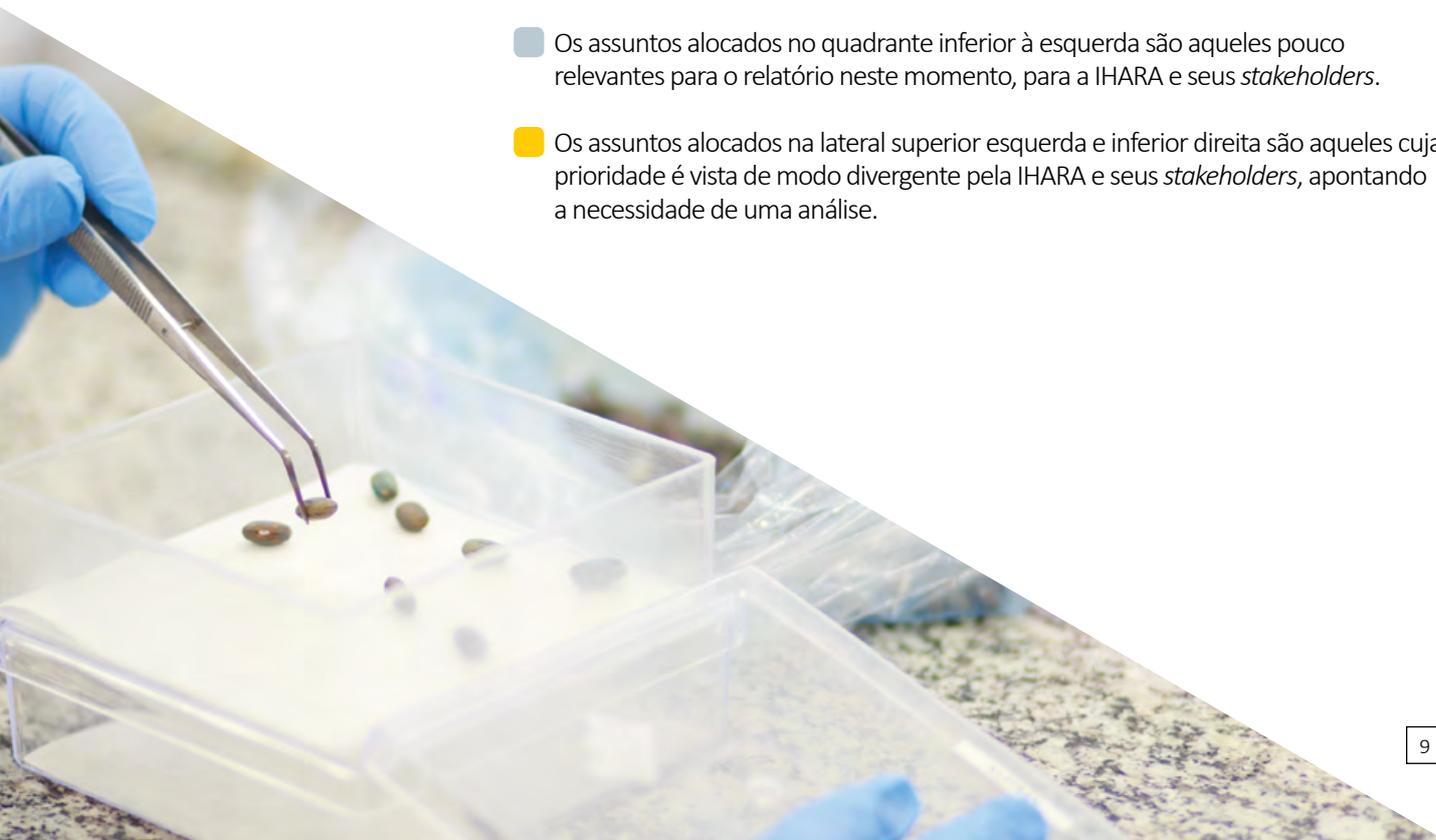
O processo de elaboração da Matriz de Materialidade resultou em um gráfico que revela os três assuntos considerados mais relevantes pelos *stakeholders*, distribuídos pelos três grandes temas abordados: gestão do consumo de água (Meio Ambiente), desenvolvimento profissional (Cadeia de Valor) e estratégia (Econômico/Produtos).

Após a elaboração da Matriz de Materialidade, efetuou-se um levantamento de todos os indicadores da GRI relacionados aos aspectos materiais identificados, bem como a definição de indicadores que a IHARA entende como importante para o seu negócio – assim se estabeleceu o conjunto de indicadores reportados neste relatório.





- Os assuntos alocados na 3rea superior 3 direita s3o aqueles de maior relev3ncia para a IHARA e seus *stakeholders*.
- Os assuntos alocados no centro s3o de m3dia relev3ncia para a IHARA e seus *stakeholders*.
- Os assuntos alocados no quadrante inferior 3 esquerda s3o aqueles pouco relevantes para o relat3rio neste momento, para a IHARA e seus *stakeholders*.
- Os assuntos alocados na lateral superior esquerda e inferior direita s3o aqueles cuja prioridade 3 vista de modo divergente pela IHARA e seus *stakeholders*, apontando a necessidade de uma an3lise.







Sobre a **IHARA**

G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-7, G4-8, G4-9



A IHARABRÁS S/A Indústrias Químicas é uma empresa nacional, de capital japonês, localizada na cidade de Sorocaba. Ela emprega 661 colaboradores, sendo 626 próprios e 35 terceirizados.

De sociedade anônima e capital fechado, hoje a IHARA é reconhecida em diversos mercados (regiões e culturas) por suas contribuições à agricultura brasileira, fornecendo produtos como fungicidas, herbicidas, inseticidas e produtos especiais (reguladores de crescimento de plantas e adjuvantes).

Em seu portfólio com 69 produtos para as mais diversas culturas e controle de pragas de importância econômica, destacam-se: Staple, Mospilan, Nominee, Cercobin, Certeza, Trifmine, Sirius, Incrível, Milbeknock, Safety, Cerconil, Ripper, Pottente.

Porte da companhia

| | |
|---|----------------------|
| Vendas líquidas | R\$ 1.154.467.327,37 |
| Capitalização total discriminada em termos de dívida e patrimônio líquido | R\$ 1.281.166.050,10 |
| Ativo total | R\$ 1.732.903.280,99 |
| Custos | -R\$ 813.653.967,39 |

mercados atendidos

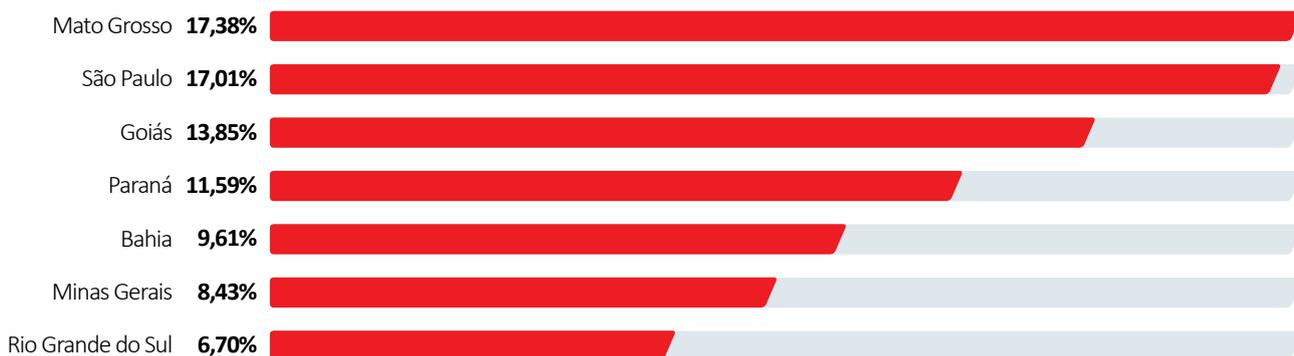
por região



mercados atendidos

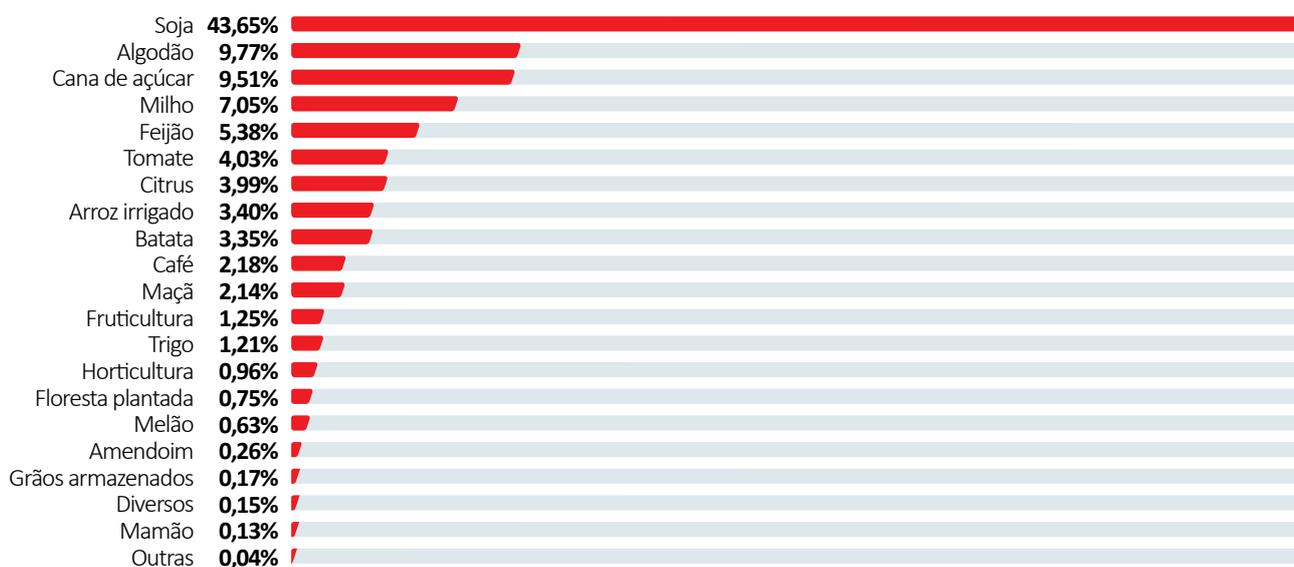
por estado

O restante está dividido entre os estados de Alagoas, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Paraná, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Santa Catarina, Sergipe e Tocantins.





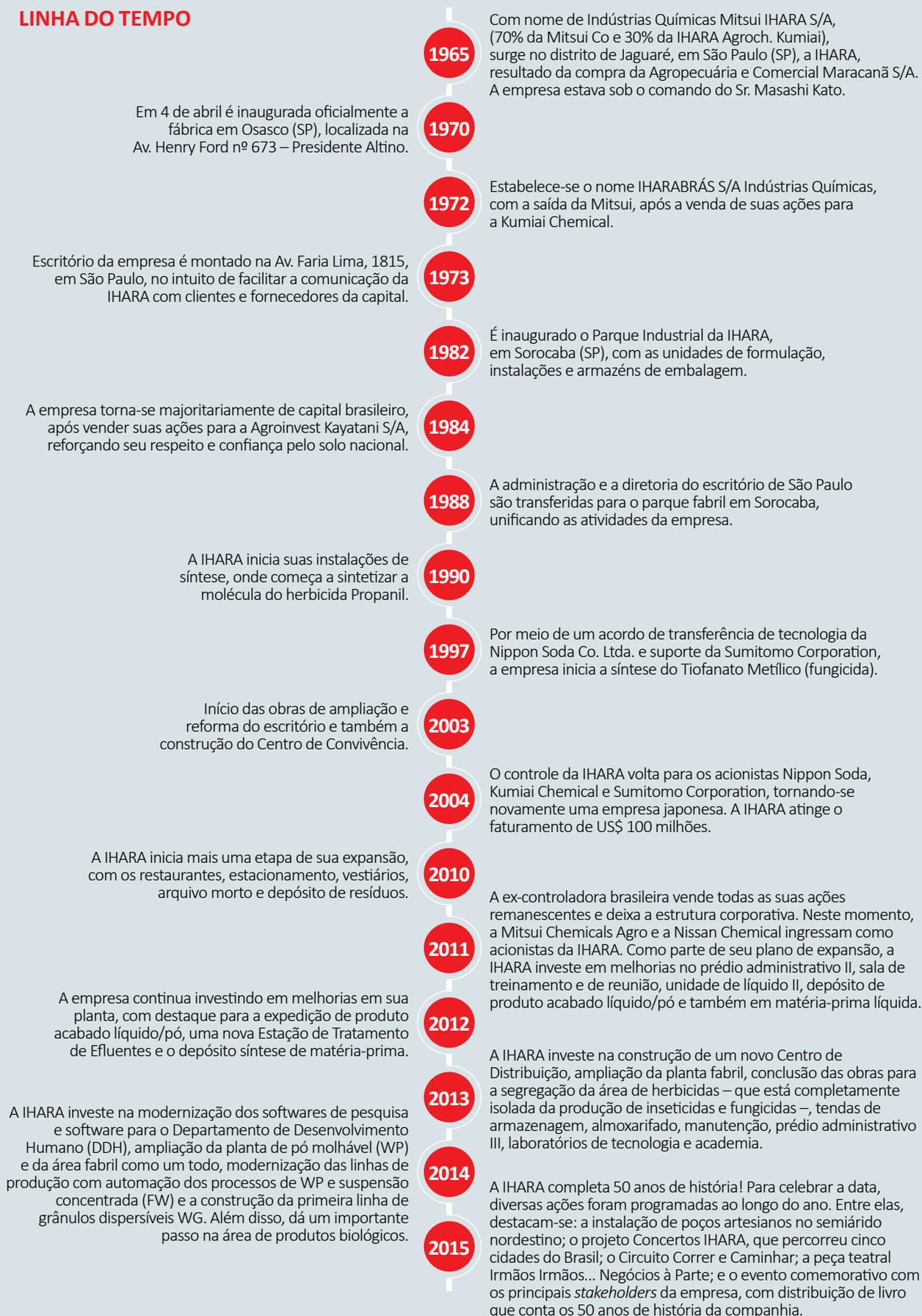
mercados atendidos por cultura



mercados atendidos clientes / beneficiários



LINHA DO TEMPO



MISSÃO, VISÃO, CRENÇAS E VALORES

G4-56

Missão

Contribuir para o progresso e competitividade da agricultura brasileira.

Visão

Com criatividade e espírito pioneiro, faremos do Brasil o maior país agrícola do mundo. Sempre unidos e lutando pelos mesmos objetivos, façamos da IHARA uma empresa de primeira linha.

Com confiança e cooperação, ajudemo-nos mutuamente para melhorar e tornar estável a vida de cada um.

Crenças e Valores

Nossas Crenças e Valores embasam as estratégias e decisões, orientando o nosso comportamento.

Estamos atentos, abertos às mudanças e faremos as alterações necessárias, sempre com os sentidos mais nobres.

Temos uma razão de existir. Nossas Crenças e Valores possuem elevadas dimensões que expressam nosso desejo em servir com excelência nossos clientes: Nosso Planeta, Nosso País, Nossa Empresa e Nossa Gente.

Código de Conduta

A IHARA conta com um Código de Conduta elaborado pelo Departamento de Desenvolvimento Humano e gestores de outras áreas da companhia, e aprovado por sua Diretoria Executiva. No momento da integração de novos colaboradores, o documento é apresentado e todos recebem o documento e assinam um termo declarando seu conhecimento. A companhia oferece ainda um *e-learning* a fim de reforçar a apreensão do conteúdo do código.

ASSOCIAÇÕES OU ORGANISMOS DE QUE A COMPANHIA PARTICIPA

G4-16

- Associação de Defesa Vegetal (ANDEF)
- Grupo Brasileiro de Consultores de Algodão (GBCA)
- Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (INPEV)
- Sindicato Nacional da Indústria de Produtos para Defesa Vegetal (SINDIVEG)
- Herbicide Resistance Action Committee (HRAC)
- Insecticide Resistance Action Committee (IRAC)
- Fungicide Resistance Action Committee (FRAC)
- Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)
- Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP-SP)
- Conselho Superior do Agronegócio (COSAG) da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)
- Fundação Nacional da Qualidade (FNQ)
- International Life Science Institute (ILSI)
- Associação Brasileira das Empresas de Controle Biológico (ABC-Bio)
- Associação Brasileira de Bataticultores (ABBA)
- Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH)
- Associação dos Profissionais de Recursos Humanos de Sorocaba (APRH)



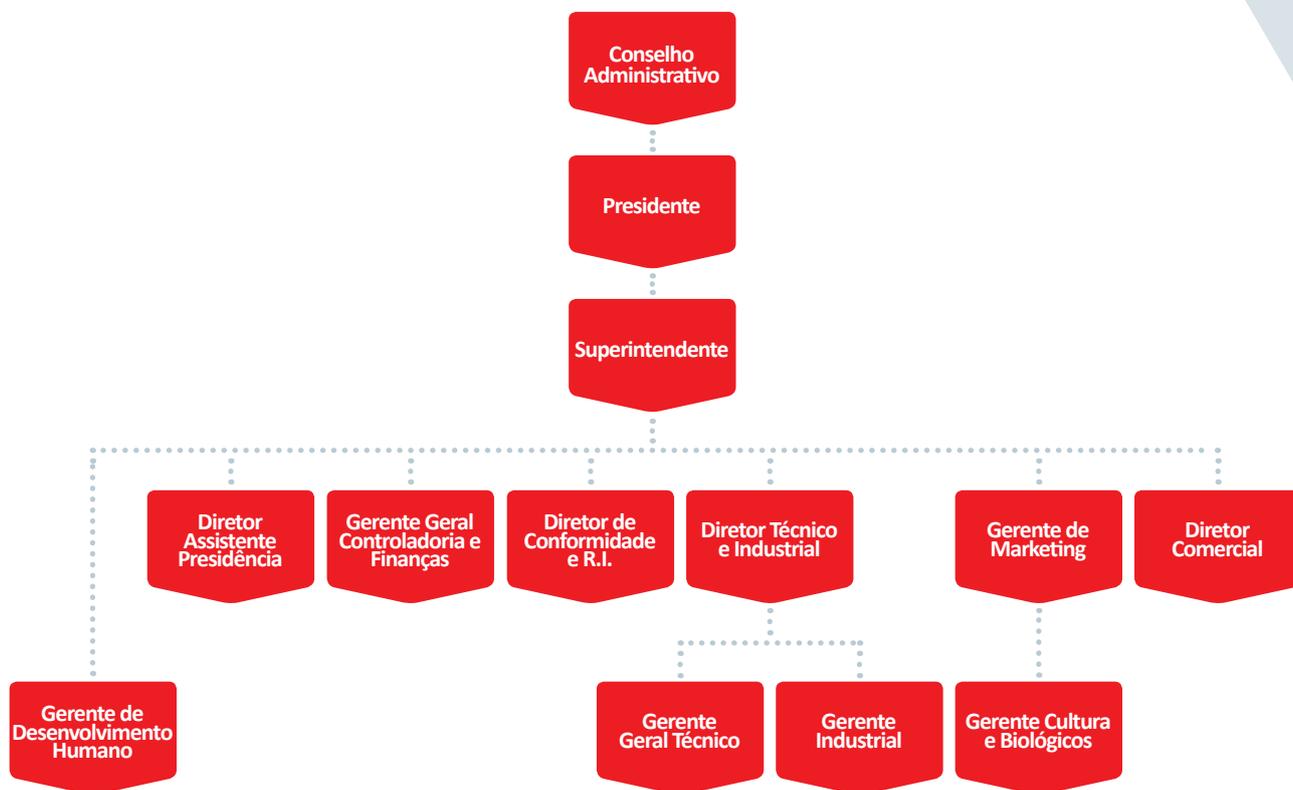


GOVERNANÇA

Corporativa

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

G4-34



A estrutura de governança da IHARA é composta por Assembleia Geral, Conselho de Administração e Diretoria Executiva, e apoiada por comitês estratégicos. Estes são formados por diretores e principais gestores da companhia, que acompanham as ações e decisões mais importantes para suportar a estratégia da IHARA. A cada dois anos, são realizadas eleições durante as assembleias, a fim de compor o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva.

A Assembleia Geral é realizada anualmente para prestação de contas aos associados e à sociedade, e o Conselho de Administração reúne-se mensalmente para acompanhar os resultados. Ao final de cada ano, são preparados e divulgados os resultados da companhia e suas principais realizações, por meio do Balanço Econômico anual, bem como todas as demonstrações financeiras, que são auditadas por empresa externa.



COMITÊS ESTRATÉGICOS

Comitê de Planejamento Estratégico:

Formado pelos diretores e gerentes da IHARA, sua função é definir a estratégia a ser implementada para atingir as metas estabelecidas.

Comitê de Gestão de Risco:

Integrado pelos diretores e gestores da companhia, seu objetivo é reduzir a exposição da empresa aos principais riscos, por meio da identificação e avaliação desses riscos, bem como da definição e execução de ações.

Comitê de Gestão de Portfólio:

Composto por diretores e gerentes técnicos, dedica-se a avaliar as necessidades futuras do mercado, analisar o portfólio atual e definir os produtos a serem desenvolvidos.

Comitê de Gestão de Crédito:

Integrado por diretores e pelos gerentes Financeiros e de Crédito, busca reduzir a probabilidade de inadimplência dos clientes, por meio da avaliação de sua capacidade financeira para a decisão de disponibilidade de crédito.

Comitê de Sustentabilidade:

Formado por diretores e gestores de diversos departamentos da IHARA, seu objetivo principal é definir,

gerir a implantação e resultados de projetos e processos sustentáveis via ações de curto, médio e longo prazo, considerando-se os âmbitos econômico, social e ambiental.

Comitê de Atendimento Legal:

Composto pelo diretor executivo e gestores, sua função é avaliar o nível e qualidade do atendimento da companhia às leis aplicáveis ao negócio, bem como definir ações e prioridades para o completo atendimento dos requisitos legais.

Comitê da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA):

Formado pelos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), colaboradores da área de Meio Ambiente e outros colaboradores indicados pela IHARA, este comitê avalia e define as ações necessárias para aprimorar o ambiente de trabalho.

Comitê do Jornal Interno:

Representantes das principais áreas da IHARA participam bimestralmente de uma reunião que define as pautas e os assuntos relevantes para a publicação do jornal IHARA em Notícia, publicado em versão on-line para os colaboradores externos e impressa para os internos. Participam deste comitê o diretor-presidente e o diretor-superintendente.





Desempenho
ECONÔMICO

G4-EC1, G4-EC2

O ano de 2015 foi bastante peculiar, em razão do delicado momento atravessado pelo país, com especulações, tensões políticas e econômicas, e desvalorização do real frente ao dólar. Procurando enfrentar esse cenário atípico de maneira eficiente, a IHARA buscou alternativas que permitissem administrar custos e manter a receita.

Esse é o sentido do Projeto Bambu. Nascido de um longo estudo realizado por diversas áreas com o objetivo de conquistar um resultado sustentável – termo chave do trabalho da companhia –, ele gerou uma lista de oportunidades em vários setores, permitindo à IHARA reduzir as despesas planejadas dentro do programa. Ancorado na crença de que aperfeiçoamentos são sempre possíveis, o projeto terá continuidade em 2016.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO

A IHARA utiliza a demonstração de valor adicionado como ferramenta gerencial, considerando-a tanto um índice de avaliação do desempenho na geração da riqueza – ao medir a eficiência da companhia na utilização dos fatores de produção, pela comparação do valor das saídas com o das entradas –, quanto um índice de avaliação do desempenho social – na medida em que revela, na distribuição da riqueza gerada, a participação dos colaboradores, governo, agentes financiadores e acionistas.

O indicador de valor adicionado demonstra, ainda, a efetiva contribuição da IHARA, segundo uma visão global de desempenho, para a geração de riqueza da economia na qual está inserida, como resultado do esforço conjugado de todos os seus fatores de produção.

A gestão dos indicadores da IHARA é feita periodicamente pela alta administração, de maneira tempestiva, sempre em busca de resultados sustentáveis.

Demonstração de valor adicionado (%)

| | |
|---|-------|
| Acionistas | 10,64 |
| Colaboradores (remuneração e benefícios para empregados) | 22,23 |
| Governo | 23,49 |
| Lucro retido | 25,25 |
| Juros e alugueis (custos de operação) | 18,40 |

Demonstração de valor adicionado resumida (R\$)

| | |
|--|------------------|
| Receitas | 1.182.910.161,45 |
| Insumos adquiridos de terceiros | 857.939.878,86 |
| Valor adicionado bruto | 324.970.282,59 |
| Retenções | 15.858.358,72 |
| Valor adicionado líquido produzido pela organização | 309.111.923,87 |
| Valor adicionado recebido em transferência | 65.492.890,81 |
| Valor adicionado total a distribuir | 374.604.814,68 |



Demonstração do valor adicionado (R\$)

| | |
|--|-------------------------|
| RECEITAS | 1.182.910.161,45 |
| Vendas de mercadorias, produtos e serviços | 1.186.485.759,84 |
| Provisão para devedores duvidosos | -3.575.598,39 |
| INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS | 857.939.878,86 |
| Matérias-primas consumidas | 556.262.811,72 |
| Custos das mercadorias e serviços vendidos | 196.954.656,11 |
| Materiais, energia, serviços de terceiros e outros | 104.722.411,03 |
| VALOR ADICIONADO BRUTO | 324.970.282,59 |
| RETENÇÕES | 15.858.358,72 |
| Depreciação, amortização e exaustão | 15.858.358,72 |
| VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO PELA ORGANIZAÇÃO | 309.111.923,87 |
| VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA | 65.492.890,81 |
| Receitas financeiras | 65.492.890,81 |
| VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR | 374.604.814,68 |
| DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO | 374.604.814,68 |
| Pessoal e encargos | 83.265.996,85 |
| Impostos, taxas e contribuições | 87.980.225,28 |
| Juros e aluguéis | 68.911.818,37 |
| Juros sobre capital próprio e dividendos | 39.874.203,48 |
| Lucros retidos/prejuízo do exercício | 94.572.570,70 |

RISCOS E OPORTUNIDADES CAUSADOS POR MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Nos últimos anos, o principal fator de risco climático enfrentado pela IHARA tem sido a ocorrência de seca em diversas regiões do país, associada à restrição ao crédito. O comprometimento da produtividade pela falta de chuva, o impacto sobre o fluxo de caixa dos produtores, o alto endividamento dos clientes, bem como a restrição de crédito por parte dos bancos e fornecedores – tudo isso teve impacto negativo no volume de negócios da companhia em 2015.

Como essa situação eleva o risco de inadimplência, a IHARA adotou métodos para gerenciar esse risco, como análise de crédito; avaliação do histórico de perdas por região; utilização de *rating* para classificar cada cliente e estabelecer seus limites de crédito; estímulo para operações estruturadas de *barter*; e monitoramento das lavouras.

A elevação do risco pode implicar um maior volume de visitas a clientes, custos de deslocamento e hospedagem, contratação de empresas especializadas para trabalhos de monitoramento de lavouras, bem como despesas com honorários advocatícios.





Desempenho
SOCIAL

PÚBLICO INTERNO

G4-10, G4-EC5, G4-LA1

Em 2015, a IHARA foi mais uma vez reconhecida como uma das 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil, identificando uma elevação no índice de felicidade no trabalho de seus colaboradores, que passou de 71 para 76,7 no último ano. Esse reconhecimento partiu do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas da Fundação Instituto de Administração (FIA) e foi publicado pela revista Você S/A.

A companhia encerrou 2015 com um quadro de 662 colaboradores, sendo 626 próprios e 36 terceirizados. No primeiro grupo, 598 gozam de contrato permanente em regime de tempo integral, 2 de contrato permanente em tempo parcial e 26 de contrato temporário em regime de tempo parcial. Já no segundo grupo, 1 de contrato temporário em regime de tempo integral e 35 de contrato permanente em regime de tempo integral.

Os empregados próprios dividem-se em 501 homens e 125 mulheres, concentrados na faixa etária de 26 a 35 anos, na região Sudeste. Os cargos ocupados são majoritariamente de vendedores, analistas, consultores, técnicos, pesquisadores e operacionais.

Colaboradores por tipo de jornada

| Jornada | | Homens | Mulheres | Total |
|----------------|---------------|--------|----------|-------|
| Tempo integral | Próprios | 486 | 112 | 598 |
| | Terceirizados | 23 | 13 | 36 |
| 662 | | | | |
| Tempo parcial | Próprios | 15 | 13 | 28 |
| | Terceirizados | 0 | 0 | 0 |

Colaboradores por tipo de contrato de trabalho

| Jornada | | Homens | Mulheres | Total |
|------------|---------------|--------|----------|-------|
| Permanente | Próprios | 486 | 114 | 600 |
| | Terceirizados | 23 | 13 | 36 |
| 662 | | | | |
| Temporário | Próprios | 15 | 11 | 26 |
| | Terceirizados | 0 | 0 | 0 |

Colaboradores por faixa etária

| Tempo integral | | |
|------------------|---------------------|---------------------|
| Próprios | Contrato permanente | Contrato temporário |
| Até 25 anos | 42 | 0 |
| De 26 a 35 anos | 367 | 0 |
| De 36 a 45 anos | 143 | 0 |
| Acima de 45 anos | 46 | 0 |
| Total | 598 | 0 |
| Terceirizados | | |
| Próprios | Contrato permanente | Contrato temporário |
| Até 25 anos | 2 | 0 |
| De 26 a 35 anos | 32 | 1 |
| De 36 a 45 anos | 0 | 0 |
| Acima de 45 anos | 1 | 0 |
| Total | 35 | 1 |
| Tempo parcial | | |
| Próprios | Contrato permanente | Contrato temporário |
| Até 25 anos | 0 | 17 |
| De 26 a 35 anos | 1 | 8 |
| De 36 a 45 anos | 1 | 1 |
| Acima de 45 anos | 0 | 0 |
| Total | 2 | 26 |

Colaboradores por região

| Tempo integral | | |
|-----------------|---------------------|---------------------|
| Próprios | Contrato permanente | Contrato temporário |
| Sul | 47 | 0 |
| Sudeste | 481 | 0 |
| Nordeste | 24 | 0 |
| Centro-Oeste | 43 | 0 |
| Norte | 3 | 0 |
| Total | 598 | 0 |
| Terceirizados * | | |
| Próprios | Contrato permanente | Contrato temporário |
| Sudeste | 35 | 1 |
| Total | 35 | 1 |
| Tempo parcial | | |
| Próprios | Contrato permanente | Contrato temporário |
| Sudeste | 2 | 26 |
| Total | 2 | 26 |

* Independentemente de seu local de residência, os colaboradores terceirizados são registrados pela matriz, em Sorocaba (SP).

Colaboradores próprios por categoria funcional

| Tempo integral | |
|---|------------|
| Diretores | 6 |
| Vendedores/analistas/consultores/ técnicos/pesquisadores | 248 |
| Gerentes/supervisores | 91 |
| Operacionais | 281 |
| Total | 626 |

No que concerne à rotatividade, em 2015 a IHARA contratou 167 colaboradores (136 homens e 31 mulheres), sobretudo na faixa etária entre 26 e 35 anos, enquanto 139 foram desligados (112 homens e 27 mulheres).



Colaboradores contratados por gênero, faixa etária, região e tipo de contrato

| | Contrato permanente | | Contrato por prazo determinado | |
|-------------------------|-----------------------|------------------|--------------------------------|------------------|
| | Número de contratados | Participação (%) | Número de contratados | Participação (%) |
| GÊNERO | | | | |
| Masculino | 109 | 81,65 | 27 | 71,05 |
| Feminino | 20 | 18,35 | 11 | 28,95 |
| Total | 129 | 100,00 | 38 | 100,00 |
| FAIXA ETÁRIA | | | | |
| Até 25 anos | 21 | 16,28 | 25 | 65,79 |
| De 26 a 35 anos | 76 | 58,91 | 11 | 28,95 |
| De 36 a 45 anos | 26 | 20,16 | 2 | 5,26 |
| Acima de 45 anos | 6 | 4,65 | 0 | 0,00 |
| Total | 129 | 100,00 | 38 | 100,00 |
| REGIÃO | | | | |
| Sudeste (Sorocaba – SP) | 129 | 100,00 | 38 | 100,00 |
| Total | 129 | 100,00 | 38 | 100,00 |

Colaboradores desligados por gênero, faixa etária, região e tipo de contrato

| | Contrato permanente | | Contrato por prazo determinado | |
|-------------------------|----------------------|------------------|--------------------------------|------------------|
| | Número de desligados | Participação (%) | Número de desligados | Participação (%) |
| GÊNERO | | | | |
| Masculino | 105 | 83,00 | 7 | 58,00 |
| Feminino | 22 | 17,00 | 5 | 42,00 |
| Total | 127 | 100,00 | 12 | 100,00 |
| FAIXA ETÁRIA | | | | |
| Até 25 anos | 12 | 9,45 | 11 | 91,67 |
| De 26 a 35 anos | 85 | 66,93 | 1 | 8,33 |
| De 36 a 45 anos | 18 | 14,17 | 0 | 0,00 |
| Acima de 45 anos | 12 | 9,45 | 0 | 0,00 |
| Total | 127 | 100,00 | 12 | 100,00 |
| REGIÃO | | | | |
| Sudeste (Sorocaba – SP) | 127 | 100,00 | 12 | 100,00 |
| Total | 127 | 100,00 | 12 | 100,00 |

DIVERSIDADE

G4-LA12

Diversidade é um tema essencial para a IHARA, que respeita as diferenças e busca reduzir as desigualdades, inclusive inserindo essa questão em seu Código de Conduta. Além de disponibilizar oportunidades de trabalho de maneira igualitária, a companhia empreende um esforço contínuo a fim de integrar os profissionais portadores de necessidades especiais, respeitando suas limitações, porém sem tratá-los de modo distinto em relação aos demais colaboradores.

Com esse horizonte, a IHARA mantém o programa PCD (Pessoas com Deficiência), uma ação de inclusão dos profissionais com necessidades especiais. Criado em 2014, ele foi estruturado em fases, e está em desenvolvimento. A primeira etapa treinou gestores e colaboradores para trabalhar com pessoas com deficiência, e em seguida foram identificadas as áreas e postos de trabalho que poderiam ser ocupados por esse público.

Constatando uma carência de mão de obra qualificada nesse segmento, a IHARA estabeleceu parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) para capacitar esse público. A primeira turma, composta por 20 estudantes com deficiência, começou seus estudos em Técnico em Almoxarifado no início de 2015, com duração prevista de 18 meses. Todas as aulas e atividades contam com acompanhamento psicopedagógico e intérpretes de libras. Os alunos tiveram ainda a oportunidade de visitar a fábrica e o Centro de Distribuição IHARA (CDI), onde assistiram a apresentações sobre logística e almoxarifado, em um intercâmbio entre teoria e prática. O projeto continua em andamento e rendendo frutos.

Nos grupos responsáveis pela governança da companhia, 52,63% dos colaboradores integram a faixa etária acima de 50 anos, e 47,37% a faixa etária entre 30 e 50 anos. Quanto ao gênero, 94,74% dos colaboradores desses grupos são homens, e 5,26%, mulheres.

Colaboradores integrantes da governança corporativa, por faixa etária e gênero

| | Conselho Administrativo | Diretoria | Gerência Geral | Gerência | Total | Participação (%) |
|-------------------------|-------------------------|-----------|----------------|----------|-------|------------------|
| Número de colaboradores | 9 | 6 | 2 | 2 | 19 | 100,00 |
| FAIXA ETÁRIA | | | | | | |
| Abaixo de 30 anos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| Entre 30 e 50 anos | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 47,37 |
| Acima de 50 anos | 7 | 3 | 0 | 0 | 10 | 52,63 |
| GÊNERO | | | | | | |
| Masculino | 9 | 6 | 2 | 1 | 18 | 94,74 |
| Feminino | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5,26 |

Indicadores de diversidade, por categoria funcional

| Categoria funcional | Diretores | Conselho | Gerentes | Supervisores, coordenadores e encarregados | Analistas | Operacionais | Total | Participação (%) |
|----------------------------------|-----------|----------|----------|--|-----------|--------------|-------|------------------|
| Número de colaboradores | 6 | 9 | 45 | 46 | 53 | 467 | 626 | 100,00 |
| FAIXA ETÁRIA | | | | | | | | |
| Acima de 50 anos | 3 | 9 | 6 | 3 | 0 | 32 | 53 | 8,00 |
| Entre 30 e 50 anos | 3 | 0 | 24 | 23 | 17 | 82 | 149 | 24,00 |
| Abaixo de 30 anos | 0 | 0 | 15 | 20 | 36 | 353 | 424 | 68,00 |
| GÊNERO | | | | | | | | |
| Masculino | 6 | 9 | 39 | 34 | 33 | 383 | 504 | 80,00 |
| Feminino | 0 | 0 | 6 | 12 | 20 | 84 | 122 | 20,00 |
| NEGROS | | | | | | | | |
| Masculino | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 | 1,00 |
| Feminino | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0,30 |
| PORTADORES DE DEFICIÊNCIA | | | | | | | | |
| Masculino | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 13 | 14 | 2,00 |
| Feminino | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 2,00 |

Todos os colaboradores da IHARA têm seu contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo que a proporção do menor salário em relação ao salário mínimo é de 1,54, tanto para homens como para mulheres.

Relação entre o salário mínimo e o menor salário praticado pela companhia

| | |
|---|--------------|
| Menor salário praticado pela companhia, para ambos os gêneros | R\$ 1.250,00 |
| Salário mínimo em moeda local estabelecido pelo governo em 31 de dezembro | R\$ 810,00 |
| Proporção entre o menor salário praticado pela companhia, para ambos os gêneros, e o salário mínimo | 1,54 |

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

G4-LA9, G4-LA11

Todos os colaboradores da IHARA recebem treinamentos, que abrangem desde a formação básica para exercer a função, até a capacitação técnica e comportamental necessária para alcançar os objetivos organizacionais e desenvolver-se profissionalmente. Assim, ao lado de treinamentos obrigatórios sobre normas regulamentadoras, são oferecidos cursos, por exemplo, sobre comunicação, gestão e liderança, ou ainda serviços de *coaching* e capacitações de comportamento interpessoal.

Em 2015, a companhia direcionou seu Plano Anual de Treinamento (PAT) à formação técnica dos colaboradores e ao desenvolvimento da liderança. Para a força de vendas, o foco foram os treinamentos técnicos, enquanto para a equipe de operações foram oferecidos treinamentos obrigatórios e formação técnica em automação industrial. Os principais destaques do ano foram os programas de técnicas de vendas, excelência organizacional, atendimento ao cliente interno, liderança assertiva, ferramentas da qualidade, HSM Management, HSM Fórum de Gestão Estratégica de Vendas, HSM Fórum de Negociação, HSM Fórum Gestão de Liderança, *feedbacks* práticos, culturas, *media training* e estatística aplicada a ensaios agrícolas. A IHARA ainda mantém uma plataforma online exclusiva para colaboradores, na qual já oferece sete cursos, três deles lançados no último ano.

Um destaque especial entre os treinamentos de 2015 foi a participação de sete colaboradores da IHARA, incluindo líderes, em cursos junto à Sumitomo Corporation, no Japão. Assim, responsáveis pelo Departamento de Desenvolvimento Humano, Registro e Controladoria puderam aprimorar técnicas e conteúdos, além de conhecer novas ideias para aperfeiçoar processos e projetos na companhia.

Do total de treinamentos realizados no último ano, 75% corresponderam a capacitações técnicas; 17% foram direcionados à formação de lideranças e treinamentos comportamentais; 5% foram treinamentos obrigatórios; e 3% estiveram voltados à aprendizagem de idiomas e formação superior ou de pós-graduação. O investimento da IHARA em treinamentos, em 2015, foi de cerca de R\$ 1 milhão.

Colaboradores treinados e carga horária de treinamento, por categoria funcional

| Categoria funcional | Colaboradores treinados | Horas de treinamento | Média de horas de treinamento por colaborador |
|---------------------|-------------------------|----------------------|---|
| Diretores | 6 | 334,50 | 55,75 |
| Gerentes | 52 | 5.477,50 | 105,34 |
| Administrativos | 331 | 31.125,00 | 94,03 |
| Operacionais | 269 | 19.782,00 | 73,54 |
| Estagiários | 59 | 753,00 | 12,76 |
| Aprendizes | 33 | 52,50 | 1,59 |
| Total | 750 * | 57.524,50 | 343,01 |

* O total de colaboradores excede o informado no indicador G4-10, pois aqui foram medidos os treinamentos ao longo do ano, considerando um número de colaboradores que pode variar nesse período, devido a desligamentos e contratações.

Colaboradores treinados e carga horária de treinamento, por gênero

| Gênero | Colaboradores treinados | Horas de treinamento | Média de horas de treinamento por colaborador |
|--------------|-------------------------|----------------------|---|
| Masculino | 626 | 47.015,00 | 75,10 |
| Feminino | 143 | 113.890,00 | 796,43 |
| Total | 769 * | 160.905,00 | 871,53 |

* O total de colaboradores excede o informado no indicador G4-10, pois aqui foram medidos os treinamentos ao longo do ano, considerando um número de colaboradores que pode variar nesse período, devido a desligamentos e contratações.

A fim de subsidiar seu desenvolvimento de carreira, todos os colaboradores da IHARA recebem regularmente análises de desempenho, em um processo criado e desenhado pelo Departamento de Desenvolvimento Humano. Desse modo, todos passam pela Avaliação de Desempenho IHARA (ADI) e recebem relatórios e processo de *feedback* estruturado pelos respectivos gestores, com a avaliação de competências essenciais e específicas. Após esse processo, o Departamento de Desenvolvimento Humano realiza um estudo a fim de identificar os principais desvios, para cima ou para baixo, quanto às competências esperadas pela organização.

BENEFÍCIOS

G4-LA2, G4-LA10

A IHARA mantém uma política de benefícios compreendida como plano de retenção e diferencial de mercado, buscando atender às necessidades dos colaboradores e seus dependentes. Alocada dentro

do Departamento de Desenvolvimento Humano, a área de Benefícios realiza periodicamente análises e comparações de mercado a fim de garantir benefícios compatíveis com os do mercado, ou mesmo superiores

Para colaboradores prestes a se aposentar, a confiança na companhia e a qualidade das relações de trabalho são melhoradas pela consciência de que eles receberão apoio em sua transição. A IHARA mantém uma política de aposentadoria que, além de garantir benefícios conquistados, como seguro de saúde e/ou assistência médica, contempla outros, como assessoria jurídica e *coaching*. A companhia oferece ainda um plano de previdência privada bastante atrativo, que hoje prevê aposentadoria aos 55 anos, idade bem inferior àquela estipulada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A empresa oferece um canal de comunicação e suporte aos colaboradores com mais de 48 anos, para que possam preparar-se para a aposentadoria com um planejamento financeiro mais estruturado.

Benefícios oferecidos, por tipo de contrato e jornada

| Benefícios | Colaboradores em tempo integral | Colaboradores temporários ou em tempo parcial |
|---|---------------------------------|---|
| Seguro de vida | ✓ | ✓ |
| Assistência médica | ✓ | ✓ |
| Seguro de invalidez e cobertura por invalidez | ✓ | ✓ |
| Licença parental | ✓ | ✓ |
| Plano de pensões | ✓ | x |
| Seguro de saúde | ✓ | x |
| Assistência odontológica | ✓ | ✓ |
| Subsídio odontológico | ✓ | ✓ |
| Assistência funeral | ✓ | ✓ |
| Auxílio-creche | ✓ | ✓ |

SAÚDE E SEGURANÇA

G4-LA6

A IHARA tem como valor garantir a saúde e segurança dos colaboradores na execução de suas atividades. Para isso, faz investimentos contínuos a fim de aprimorar os mecanismos de identificação e monitoramento de riscos, bem como conscientizar os colaboradores, o que resulta na melhoria dos ambientes de trabalho.

Desse modo, em 2015 a companhia não teve nenhum registro de doenças ocupacionais ou óbitos, e verificou uma queda considerável na taxa de frequência de acidentes – que passou de 10,48 (2014) para 2,40 –, na de gravidade – que foi reduzida de 155,41 (2014) para 32,02 –, e na de absenteísmo – que passou de 2,3 (2014) para 1,24.

Taxas de saúde e segurança

| | Tempo integral | |
|---------------------------------|----------------|-------|
| | 2014 | 2015 |
| Taxa de frequência de acidentes | 10,48 | 2,40 |
| Doenças ocupacionais | 0,00 | 0,00 |
| Taxa de gravidade | 155,41 | 32,02 |
| Absenteísmo | 2,30 | 1,24 |
| Óbitos | 0,00 | 0,00 |

PROGRAMA 1200 MILHAS PELA SEGURANÇA

Com o objetivo de estabelecer uma cultura proativa e de prevenção entre todos os colaboradores da IHARA, o Programa 1200 Milhas pela Segurança mobiliza conceitos da Matriz de Desempenho de saúde, segurança e meio ambiente em uma competição saudável e estimulante, realizada ao longo de 12 meses. O desempenho medido é transformado em milhas percorridas no programa, e ao término da campanha realiza-se uma revisão dos critérios adotados, com foco na melhoria contínua, propondo-se novos desafios. A cada trimestre, apura-se uma equipe campeã, que é premiada em um evento especial. O programa já permitiu a introdução de importantes ferramentas de prevenção de acidentes na companhia.

O programa 1200 Milhas pela Segurança é composto por sete ferramentas preventivas, com o objetivo de garantir a melhoria contínua nas áreas de saúde, segurança e meio ambiente. Uma delas é o Diálogo de Segurança, uma breve reunião diária, no início do turno, com toda equipe, dedicada a despertar a atenção dos colaboradores e iniciar um dia de trabalho seguro. Outra é a Lição Ponto a Ponto: um documento elaborado pela equipe, indicando o procedimento errado e o certo, para uma determinada atividade. Há ainda o Programa 5S, que estabelece cinco sentidos (utilização, organização, limpeza, saúde e autodisciplina) para se manter uma atitude segura, realizando treinamentos e uma auditoria mensal, que resulta em um plano de ação para os desvios constatados.



Também a Gestão de Quase Acidentes trabalha nesse sentido, com o registro, no formulário de apontes, de eventos que não resultaram em lesões ou perdas, mas devem ser analisados a fim de se evitar reincidência ou uma perda. Já a Inspeção Cruzada constitui uma sistemática de inspeção realizada por meio da visita do capitão de uma equipe a outra área, durante a qual se observam os comportamentos dos colaboradores, o uso de equipamentos de proteção, o preenchimento do *check-list* de máquinas, a disponibilidade de procedimentos da área etc.; ela é finalizada pela geração de um plano de ação para os desvios e pela atribuição de uma nota à área.

Por fim, a Gestão de Apontes permite o acompanhamento de uma série de situações de risco. Ela se inicia pelo preenchimento do formulário de apontes,

uma ferramenta específica da área de segurança que permite a toda a companhia registrar situações que representem riscos e devam ser tratadas de forma a evitar acidentes. O formulário é validado pelo gestor da área na qual se encontra a situação, e encaminhado para a área de Segurança Ocupacional, que registra a situação em planilha específica e faz sua gestão junto ao responsável, acompanhando a execução de ações dentro de um prazo estabelecido segundo níveis de prioridade – para as situações de prioridade alta, deve-se tomar uma medida mitigadora imediata. A efetivação da medida é de responsabilidade do gestor da área, que conta com o apoio das demais. O processo é concluído por uma apresentação mensal de resultados, da qual participam representantes da Diretoria, Gerência, Supervisores e membros da CIPA.

CAMPANHAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

Em 2015, a IHARA realizou quatro campanhas focadas na saúde de seus colaboradores:

• CAMPANHA DE SAÚDE

Durante a SIPATMA, os colaboradores puderam assistir a uma apresentação da Unimed sobre o Medline – uma ferramenta de atendimento médico via 0800 que oferece orientações para evitar o deslocamento sem necessidade para um hospital. O serviço é prestado por enfermeiros, médicos e especialista, de acordo com a gravidade. Além disso, os colaboradores receberam brindes, e-mails marketing de explicação, bem como uma revista em quadrinhos que se apresenta uma situação de uso do Medline.

• CAMPANHA DE VACINAÇÃO

Assim como nos anos anteriores, em 2015 a IHARA promoveu a campanha de vacinação contra a gripe, oferecendo vacinação gratuita aos colaboradores e a preço de custo a seus dependentes. A iniciativa revela a preocupação da empresa com o bem-estar de seus colaboradores e familiares. No total, foram cerca de 500 pessoas vacinadas.

• CAMPANHA DE ERGONOMIA

Focada em melhorar a postura e ergonomia dos colaboradores em suas atividades, a campanha contou com palestras setoriais e distribuição de materiais educativos para a prevenção e tratamento de doenças osteomusculares. Foram fixados adesivos com orientações sobre postura em todas as mesas e distribuídos folhetos com instruções de alongamentos, fortalecimentos e mobilizações articulares. Para os colaboradores externos, foi enviado e-mail informativo sobre como manter a boa postura ao dirigir, além dos trabalhos realizados diariamente, pela fisioterapeuta da IHARA.

• CAMPANHA PASSO SAÚDE

Em uma ação que contou com material em murais, envio de e-mail marketing e mensagens por celular aos colaboradores, foram passadas dicas e orientações rápidas sobre medicina, fisioterapia e nutrição. A campanha contou com o envio de mais de sete mil torpedos, que foram disparados sempre às sextas-feiras às 11 h, visando à realização de atividades físicas, bem como a prevenção do abuso de alimentos e bebidas nos finais de semana.

FORNECEDORES

G4-12, G4-HR5, G4-HR6, G4-HR10, G4-EN32

Com 1.926 fornecedores ativos, em 2015 a IHARA investiu mais de R\$ 500 milhões com esse público.

A Política de Compras da companhia veda a aquisição de produtos ou serviços de fornecedores que explorem o trabalho infantil ou em condições desumanas. Tendo o respeito aos direitos humanos como parte fundamental de suas crenças e valores, a IHARA inclui uma cláusula padrão sobre essas situações em seus contratos de fornecimento. Se comprovado o envolvimento de um fornecedor com alguma delas, sua relação com a companhia é rompida. Em 2015, não foi identificada nenhuma operação ou fornecedor como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo.

O Pedido de Compras – um contrato formal entre a IHARA e seus fornecedores – conta ainda com uma cláusula referente às normas legais aplicáveis à execução dos serviços, em especial aquelas emanadas pelo Ministério do Trabalho, secretarias estaduais e municipais, bem como todas e quaisquer normas de caráter trabalhista e de segurança e medicina do trabalho.

A IHARA também realiza auditorias de meio ambiente, saúde, segurança e qualidade em seus fornecedores. Em 2015, o procedimento de homologação foi ampliado, abrangendo, além de fornecedores de matérias-primas e embalagens, aqueles considerados críticos para a companhia. Assim, 25 fornecedores já utilizados e 6 novos passaram por esse processo, embora alguns dos novos não tenham sido totalmente homologados, pois o processo não foi finalizado no mesmo ano. A sistemática para fornecedores de insumos inclui um teste de material, apresentação de documentos e auditoria. Todos os que foram aprovados no teste de material irão responder a um questionário do Sistema de Gestão Integrada da IHARA, o IMP-370, que trata de temas relacionados aos processos de homologação de fornecedores, com envio de documentações e, por fim, auditoria presencial.

AÇÕES COM CLIENTES E SOCIEDADE

G4-SO1

Em 2015, a IHARA realizou diversos projetos com seus *stakeholders*, destacando-se clientes e sociedade. Tais projetos revelam sua responsabilidade corporativa, ao trabalhar questões importantes para a sociedade, como consumo de água, geração de efluentes, intoxicação por defensivos agrícolas e desmatamento.

Instalação de poços artesianos

O projeto de instalação de poços artesianos em localidades do semiárido nordestino foi idealizado no contexto das celebrações dos 50 anos da IHARA, tendo por objetivo beneficiar comunidades em estado extremo de escassez de água.

Para selecionar as localidades a serem beneficiadas, a IHARA considerou dados como o número de expedições de caminhões pipa, presença de fundo de pasto (local comum de pastoreio da comunidade), número de residências e ausência de poço próximo. Trata-se de comunidades cuja principal fonte de renda são a agricultura de subsistência e a criação de pequenos rebanhos.

O projeto entregou 50 novos poços perfurados e instalados, em 2015, em municípios da Bahia (Juazeiro e Sobradinho), Pernambuco (Cabrobó, Afrânio e Petrolina) e Rio Grande do Norte (Messias Targino), atingindo assim seu objetivo principal, ao beneficiar 313 famílias do semiárido nordestino que há quatro anos vêm enfrentando chuvas abaixo da média.

Concertos IHARA

O projeto Concertos IHARA foi criado para levar grandes espetáculos musicais ao interior do país, valorizar a cultura brasileira e celebrar os 50 anos da companhia. Percorrendo cinco cidades do país – Campo Mourão (PR), Santa Maria (RS), Três Pontas (MG), Sorriso (MT) e Luís Eduardo Magalhães (BA) –, ele mesclou atrações locais a artistas consagrados, como Zezé Di Camargo & Luciano e a dupla Sá & Guarabyra, em apresentações abertas ao público.

Espectáculo teatral

A comédia Irmãos, Irmãos... Negócios à Parte foi patrocinada pela IHARA por meio da Lei Rouanet. A história focou as diferenças entre o campo e a cidade, em uma linguagem bem-humorada. São Paulo, Ribeirão Preto (SP), Varginha (MG) e Atibaia (SP) foram os locais escolhidos para as apresentações. Os números finais dessa iniciativa foram bastante positivos, pois 6.220 pessoas assistiram à peça, entre clientes, pagantes e meia-entrada, em um total de 27 sessões, com a média de 230 espectadores por sessão (um número bastante alto para o teatro).

Circuito Correr e Caminhar

Em 2015, a IHARA patrocinou a quarta etapa do Circuito Correr e Caminhar, realizada em Sorocaba. O evento esportivo reuniu centenas de atletas profissionais e amadores – inclusive colaboradores da companhia –, que participaram das modalidades caminhada (3 km) e corrida (5 km e 10 km). A ação revela a importância que a IHARA confere ao esporte e à prática de atividades físicas, que trazem inúmeros benefícios à saúde.



Cultivida

O programa Cultivida dedica-se a disseminar o uso correto de defensivos agrícolas, com o objetivo de reduzir e eliminar os casos de intoxicação e acidentes ocupacionais relacionados a esses produtos no Brasil.

Criado em 2012, a cada ano ele define áreas de atuação no território nacional, a partir de um levantamento daquelas que se revelam mais carentes de informação sobre o tema. Além de orientar os agricultores das regiões abrangidas para o correto uso dos defensivos agrícolas (dosagens adequadas, uso de equipamentos de proteção etc.), o programa promove, em parceria com a Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), a capacitação de profissionais do SUS, em escala local, regional e estadual, para a implantação do Programa de Monitoramento da Saúde de Populações Expostas a Defensivos Agrícolas, a partir do trabalho de profissionais com experiência em toxicologia clínica e analítica.

Programa 7

A IHARA conta ainda com o Programa 7, que tem como objetivo:

- 1 - Capacitar a equipe;
- 2 - Construir sustentavelmente o portfólio;
- 3 - Promover os resultados obtidos;
- 4 - Assegurar a rentabilidade;
- 5 - Viabilizar as metas de curto prazo;
- 6 - Construir valor do produto IHARA;
- 7 - Criar bases para os 7% de *market share* da IHARA em 2020.

Por meio do Programa 7, a equipe técnica de vendas da IHARA realiza trabalhos de demonstração de eficácia de seus produtos com foco no adequado uso técnico e crescimento sustentável do portfólio.

Contrato com o Planeta

Realizado anualmente em eventos comerciais, o Contrato com o Planeta tem por objetivo engajar os agricultores na compensação de impactos causados por seus hábitos e emissões, por meio do plantio de árvores, além de desenvolver a educação ambiental. A IHARA realiza o cálculo de emissões e distribui mudas ou sementes para o plantio.

O projeto permite engajar os clientes na recuperação e conservação de áreas de preservação, além de melhorar as condições ambientais em busca de maior produtividade.

Regiões abrangidas pelo Programa Cultivida



Programa IHARA de Sustentabilidade

Voltado para clientes, o Programa IHARA de Sustentabilidade tem como objetivo principal engajar esse público na adoção de projetos sustentáveis (seja no aspecto ambiental, social ou econômico), oferecendo um prêmio para aqueles mais alinhados ao modelo de fazer negócio da companhia.

Em 2015, a IHARA focou o programa em um segmento específico de clientes, visando a um maior engajamento. A premiação dos projetos vencedores foi realizada no Evento Taiô, que apresentou conceitos de sustentabilidade e alguns dos projetos internos da companhia, evidenciando os benefícios que eles podem trazer para as organizações.

Os projetos vencedores de 2015 foram:

- 1º lugar: Projeto Bioenergia, Coopercitrus;
- 2º lugar: Inovar para Ganhar- Sistematização de áreas para produção de cana-de-açúcar, Cooperativa dos Plantadores de Cana do Estado de São Paulo;
- 3º lugar: Projeto Tecnologia de Aplicação de Pulverizadores, Agro Amazônia.

Projetos apoiados via leis de incentivo

| Lei de incentivo | Entidade | Projeto | Descrição |
|---|---|---|--|
| Lei Federal de Incentivo à Cultura | Marolo Produções | Concertos IHARA | Projeto musical que percorreu 5 cidades do interior do Brasil (Campo Mourão, Santa Maria, Três Pontas, Sorriso e Luis Eduardo Magalhães) |
| | Fundação Cultural Suábio-Brasileira - Guarapuava (PR) | Projeto Anual da Suábio-Brasileira | Promoção de ações socioculturais com o objetivo de promover e preservar a história da imigração. |
| | Associação dos Moradores de Castrolanda - Castro (PR) | Plano Anual do Centro Cultural Castrolanda | Aquisição de equipamentos para o Museu Histórico de Castrolanda. |
| Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência | Associação Parque Histórico de Carambeí - Carambeí (PR) | Plano de Atividades Anuais do Parque Carambeí | Fortalecimento da projeção do patrimônio histórico, cultural e artístico regional. |
| | Pró-Esporte - Ribeirão Preto (SP) | Superação | Oferta de atividades esportivas para deficientes físicos, como forma de promover a inclusão social. |
| | Associação de Pais e Amigos Excepcionais (APAE) - Três Pontas (MG) | Olhar para o Futuro | Modernização do espaço de atendimento, com equipamentos, sistemas de informação e materiais. |
| Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica | APAE- Pará de Minas (MG) | Inovação Tecnológica para os atendimentos | Aquisição de novos equipamentos para o tratamento, e atuação multidisciplinar. |
| | Hospital do Câncer - Cascavel (PR) | Inovação no Centro Cirúrgico | Aquisição de equipamentos para realização de cirurgias no tratamento de câncer. |
| | Instituto do Câncer - Londrina (PR) | Humanização do Hospital do Câncer de Londrina – HCL 50 Anos | Capacitação dos funcionários com treinamentos focados na humanização do atendimento aos pacientes com câncer. |
| Lei do Idoso | Santa Casa de Misericórdia - Campo Mourão (PR) | Inovação no Centro Cirúrgico | Aquisição de equipamentos para realização de cirurgias no tratamento de câncer. |
| | Banco de Alimentos - Porto Alegre (RS) | Qualidade de Vida pela Nutrição | Promoção da saúde para a população idosa por meio de amplo diagnóstico nutricional. |
| Fundo Municipal da Criança e do Adolescente | Associação Cultural e Beneficente Nova Lourdes (Lar dos Velhinhos) - Maringá (PR) | Vida Ativa aos Idosos Acolhidos | Promoção da qualidade de vida dos idosos da instituição por meio de atividades físicas e recreativas, visando ao desenvolvimento das funções cognitivas. |
| | APAE- Silvânia (GO) | Aquisição de Cadeiras | Compra de cadeiras e mesas para comportar as atividades da APAE. |
| | Centro Cultural Ilso José Webber - Coxilha (RS) | Projeto Viver | Manutenção das atividades da entidade, que cuida de crianças e adolescentes. |
| Lei de Incentivo ao Esporte | Associação do Norte Paranaense de Reabilitação (ANPR) - Maringá (PR) | Plano de Atividades ANPR | Manutenção das atividades da entidade, que cuida de crianças e adolescentes com deficiência. |
| | Associação Amigos dos Deficientes (AMDE) - Sorocaba (SP) | Autista Cidadão | Realização de atendimentos especializados para crianças e adolescentes com Transtorno do Espectro Autista (TEA). |
| | Sociedade Cooperativa de Trabalho dos Atletas e Profissionais da Área do Esporte | Night Run Twist-Etapa Sorocaba | Realização de corrida de rua em Sorocaba (SP), em março de 2016. |





Desempenho **AMBIENTAL**

G4-14, G4-22, G4-EN12

Há anos a IHARA vem trabalhando no estabelecimento de novos projetos focados na preservação do meio ambiente, redução do consumo de recursos naturais e mitigação de impactos ambientais.

No final de 2012, a companhia inaugurou uma nova Estação de Tratamento de Efluentes e Água de Chuva para reúso de 100% dos efluentes tratados. Desde então, a IHARA não descarta efluentes em corpos hídricos, e os processos de tratamento vêm sendo aprimorados.

A fim de mitigar impactos ambientais negativos à fauna e flora regional, causados pela ausência de preservação de áreas naturais, a companhia mantém em sua propriedade 46,6 ha de Reserva Legal e 24,8 ha de Área de Preservação Permanente (APP), garantindo a preservação de diversas espécies da fauna e flora natural.

Em 2015, a IHARA realizou melhorias nos métodos das medições conduzidas por seu departamento de Meio Ambiente e Sustentabilidade e monitoradas pelo departamento de Planejamento Corporativo. Foram estabelecidas metas de redução de consumo de água, consumo de energia, geração de resíduos, e implantação de novos projetos voltados à sustentabilidade.

ENERGIA

G4-22, G4-EN3

A IHARA tem investido na otimização do uso de energia em suas atividades. Assim, em 2015 a companhia realizou a revisão de todas as ligações elétricas em suas dependências, e investiu na instalação de medidores de consumo. Isso permitirá, a partir de 2016, a medição setorial de consumo de energia, a identificação dos maiores consumidores e a elaboração de planos de ação, especialmente projetos de redução de consumo nas plantas onde ele é mais significativo.

A energia consumida na IHARA provém de eletricidade e fontes não renováveis – como queima de óleo diesel e gás natural. O consumo da companhia em 2015 foi de 6 mil l de óleo diesel, 358.657,00 m³ de gás natural e 7.230,93 MWh de eletricidade.

Comparado a 2014, a IHARA obteve uma redução significativa no consumo de energia no último ano.

Energia consumida, por fonte

| | 2014 | 2015 |
|-------------------------------|------------|------------|
| Fontes não renováveis | | |
| Óleo diesel (l) | 22.800,00 | 6.000,00 |
| Gás natural (m ³) | 684.472,00 | 358.657,00 |
| Eletricidade | | |
| Eletricidade (MWh) | 9.230,72 | 7.230,93 |

EMISSÕES

G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17

Em 2015, a IHARA elaborou pela sexta vez seu inventário de emissões de gases do efeito estufa, baseado nas metodologias do GHG Protocol, com destaque para as Especificações Brasileiras nele presentes.

Na busca pela redução de suas emissões, em 2015 a empresa atuou fortemente em sua gestão logística, realizando diversos trabalhos internos para a otimização dos fretes de produtos acabados. Outra ação importante envolveu a gestão de resíduos, que permitiu uma redução significativa dos descartes realizados pela IHARA, em praticamente todas as categorias.

No que se refere às emissões diretas (Escopo 1), a empresa apresentou os mesmos resultados em 2014 e 2015, ou seja, 4.301,20 t CO₂e, distribuído entre CO₂, CH₄, N₂O e HFCs

Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)

| | 2014 | 2015 |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| CO ₂ | 4.129,97 | 4.129,97 |
| CH ₄ | 37,04 | 37,04 |
| N ₂ O | 98,29 | 98,29 |
| HFCs | 35,90 | 35,90 |
| Total | 4.301,20 (t CO₂e) | 4.301,20 (t CO₂e) |
| Emissões biogênicas | 2.024,83 (t CO₂e) | 2.024,83 (t CO₂e) |

Já no que concerne às emissões indiretas (Escopo 2), houve uma redução significativa no último ano, passando de 2.123,7 t CO₂e para 911,05 t CO₂e – uma queda de aproximadamente 57%. Esse resultado deve-se tanto aos trabalhos internos de redução de consumo de energia, como ao aumento da fabricação de produtos acabados que necessitam de um menor consumo de energia elétrica em sua formulação.

Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2)

| | 2014 | 2015 |
|-----------------|-------------------------------|------------------------------|
| CO ₂ | 2.123,7 (t CO ₂ e) | 911,05 (t CO ₂ e) |

Finalmente, as outras emissões indiretas (Escopo 3) apresentaram aumento, comparando-se aos dados reportados em 2014, o que se explica pelo fato de que nesse ano dados relevantes não foram considerados, como a compra de ingredientes ativos importados. Outro elemento que impactou esse resultado foi o aumento significativo no número de viagens realizadas pelos colaboradores, em razão da grande quantidade de treinamentos realizados.

É importante ressaltar que a IHARA conseguiu bons resultados em todas as demais categorias, com a redução de suas emissões por meio dos trabalhos de redução de fretes de produtos acabados e gestão de resíduos.

Outras emissões indiretas de gás efeito estufa (Escopo 3)

| | 2014 (t CO ₂ e) | 2015 (t CO ₂ e) |
|---|----------------------------|----------------------------|
| Categoria 4 Transporte de insumos | 644,33 | 526,00 |
| Categoria 4 Transporte de insumos importados | 13.147,64 | 374.418,20 |
| Categoria 4 Transporte de produtos acabados | 7.519,85 | 6.575,60 |
| Categoria 5 Resíduos gerados na operação | 265,06 | 180,40 |
| Categoria 6 Viagens a negócios | 1.281,54 | 1.238,00 |
| Categoria 7 Transporte de funcionários | 721,88 | 716,70 |
| Total | 23.580,30 | 383.655,00 |

ÁGUA

G4-22, G4-EN8, G4-EN10, G4-EN22

A IHARA realiza a gestão de seu consumo de água, segundo a fonte. A água proveniente da rede pública, de fonte subterrânea ou de reúso é controlada por meio de leituras semanais dos hidrômetros, que são formalmente registradas. Isso permite identificar aumentos de consumo e investigar suas causas. Já a gestão do consumo de água superficial baseia-se em cálculo que considera a capacidade nominal das bombas de captação e seu tempo de funcionamento.

Em 2015, a companhia avançou nos procedimentos de monitoramento, a fim de identificar com mais rapidez aumentos de consumo hídrico ou vazamentos. Além disso, elaborou e implantou um projeto de redução de consumo nas plantas dos produtos de suspensão concentrada (*flowables*), executando melhorias nos procedimentos de descontaminação.

O maior consumo de água da IHARA refere-se à captação superficial, utilizada para irrigação: em 2015, ele foi de cerca de 369.600 m³. Diante disso, a companhia passou a investir no recurso à água de reúso, desenvolvendo estudos nesse sentido. Um exemplo é o projeto de irrigação do Centro de Pesquisa e Jardinagem com efluente sanitário tratado, que implicou a adequação de parâmetros e levantou necessidades de ajustes físicos. O projeto está em andamento e deve beneficiar a empresa com a produção de uma média de 35 m³ de água de reúso por dia.



Água retirada, por fonte (m³)

| | 2014 | 2015 |
|--|------------------|-------------------|
| Água de superfície | - | 369.600,00 |
| Água subterrânea * | 66.439,44 | 42.443,49 |
| Abastecimento municipal ** ou outros serviços de água | 7.877,13 | 5.343,00 |
| Total | 74.316,57 | 417.386,49 |

* O consumo de água subterrânea reportado no Relatório de Sustentabilidade 2014 (50.421,1 m³) está diferente daquele aqui apresentado. Isso se deve a dois meses em que não houve medição de consumo e, em vez de estimar um valor para esse período, o reporte anterior foi feito como se não tivesse havido consumo nesses meses. Este ano, incluiu-se uma média de consumo para os referidos meses.

** O consumo de água proveniente de abastecimento municipal reportado no Relatório de Sustentabilidade 2014 (6.784,4 m³) está diferente daquele aqui apresentado. Isso ocorre porque o valor reportado em 2014, diferentemente deste reporte, foi coletado de leituras internas de hidrômetros, e não das contas de cobrança de água, que trazem os dados considerados oficiais.

Em 2015, o total de água retirada pela companhia foi 417.386,49 m³, um valor superior àquele registrado no ano anterior. Isso se deve ao fato de o consumo de água de superfície não ter sido reportado no Relatório de Sustentabilidade 2014, por não haver medidor instalado no local. Para o reporte deste ano, estimou-se um consumo de 369.600 m³, a partir de cálculo baseado no funcionamento das bombas de captação.

Efluente descartado, por tipo

| Tipo de efluente | Destinação | 2014 | 2015 |
|---|--------------------|-----------------|------------------|
| Efluente industrial (m ³) * | Tratamento interno | - | 8.594,48 |
| Rejeito de osmose reversa (t) | Tratamento externo | 5.187,92 | 5.164,48 |
| Solução salina (t) | Tratamento externo | 3.416,35 | 1.858,83 |
| Resíduos líquidos de baixa contaminação (t) | Coprocessamento | 1.188,84 | 906,89 |
| Total | | 9.793,11 | 16.524,68 |

* Em 2014 não havia medição do descarte de efluentes industriais. Em 2014, considerou-se a média de 60 m³/dia.

¹ Base para o cálculo estimado de retirada de água de superfície: levaram-se em conta 2 bombas de capacidade igual a 60 m³/h + 1 bomba de capacidade igual a 50 m³/h + 3 bombas de capacidade igual a 10 m³/h, ou seja, uma capacidade de captação de 200 m³/h. Considerando-se a pior situação (quente e seca), estimou-se a utilização de 7 h diárias de irrigação, o que gera a equação 200 (m³/h) x 7 (h) x 22 (dias de trabalho) x 12 (meses), chegando-se assim aos 369.600 m³/ano. A IHARA possui duas outorgas de captação superficial, que totalizam 1.557.002,4 m³/ano.



GESTÃO DE MATERIAIS E RESÍDUOS

G4-EN1, G4-EN23

A IHARA realiza sua gestão de compras de matérias-primas e embalagens via sistema, de acordo com a demanda de produção. A companhia vem trabalhando para aumentar a quantidade de embalagens recicladas no envase de seus produtos acabados.

Em 2015, a empresa consumiu 9.722,54 t de materiais não renováveis, uma redução de 1.800,05 t em relação ao ano anterior.

No que se refere a embalagens, em 2015 a IHARA também obteve queda do consumo em relação ao ano anterior: uma redução de 420.041 unidades de embalagens não renováveis e de 84.359 unidades renováveis.

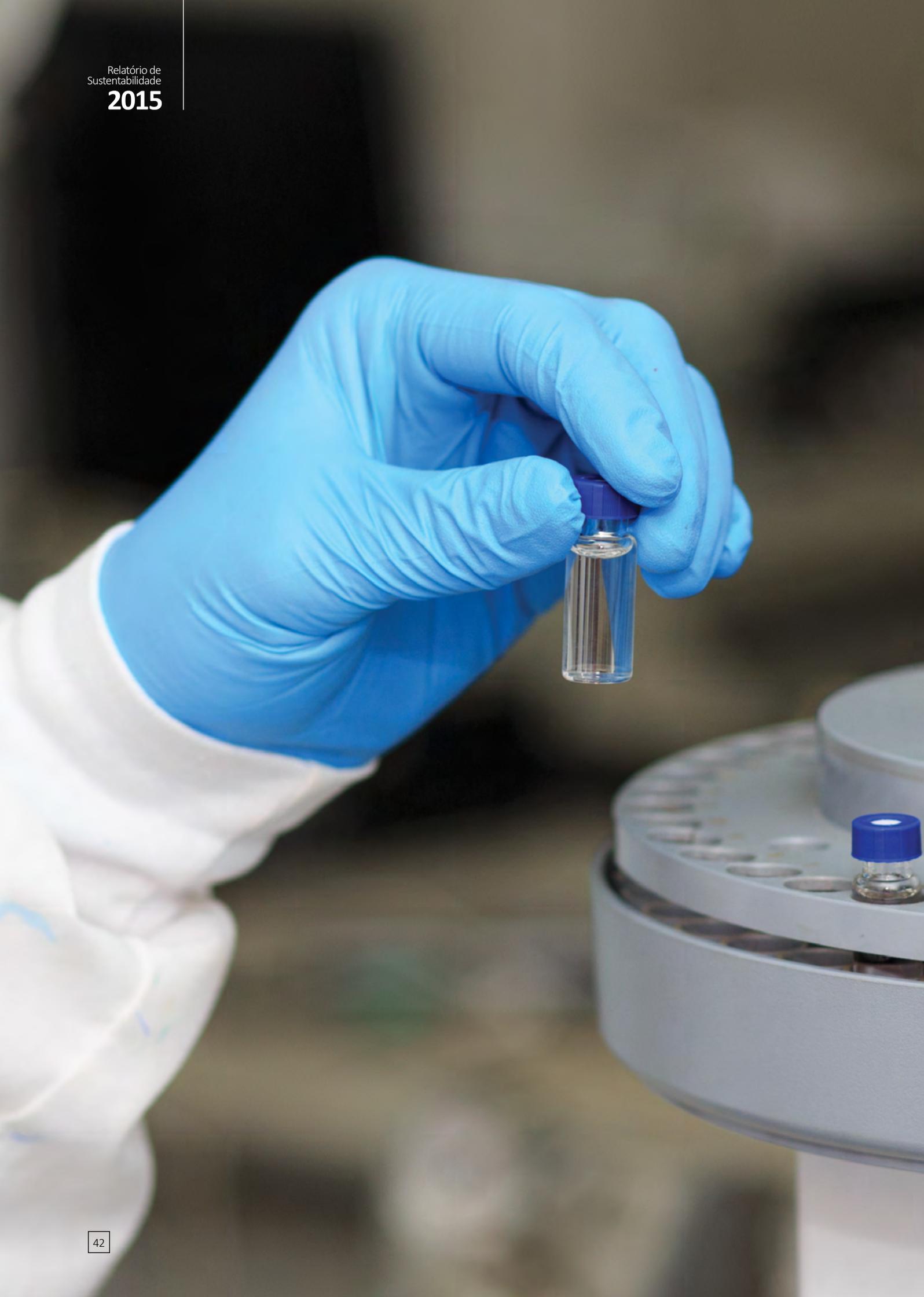
A IHARA realiza a gestão dos resíduos produzidos por meio de planilhas de controle e indicadores, sendo todos expedidos por tipo e destinação. Em 2015, a companhia descartou 10.946,96 t de resíduos, reduzindo o descarte em todas as categorias, salvo resíduos orgânicos, embalagens inertes, lixo doméstico (banheiros, restaurante e escritórios) e entulho.

Do total de resíduos descartados no último ano, aproximadamente 70% foram destinados ao tratamento físico-químico e biológico; 12,1% ao coprocessamento (reciclagem energética); e 10,5% à reciclagem e recuperação de resíduos limpos. Os demais, menos significativos, foram descartados pelos seguintes métodos: reciclagem e recuperação de resíduos perigosos; aterro classe I de terceiros; aterro classe II de terceiros; incineração; compostagem interna; e autoclave. O principal material descartado foram os efluentes, representando 7.657,71 t.

No que concerne aos diferentes tipos de efluentes descartados em 2015, algumas observações devem ser feitas. Considerando-se que o rejeito de osmose reversa, resíduo gerado no processo de tratamento de efluentes, tem relação com a quantidade e qualidade dos efluentes tratados internamente, em 2015 se gerou menos efluentes que em 2014, e com menor contaminação. Quanto à solução salina, a menor geração do efluente decorre da parada das operações da planta/processo gerador, no início de agosto do último ano. Já o resíduo líquido de baixa contaminação destinado para coprocessamento foi reduzido graças ao trabalho de melhoria nos processos de descontaminação, que têm como objetivo gerar menos efluentes e tratar internamente a maior quantidade possível deles, o que promove redução de custo e benefício ambiental, pois os efluentes tratados internamente são reusados. Por fim, quanto aos efluentes industriais não foi possível fazer comparações entre os dois últimos anos, pois em 2014 não era medida sua geração, como atualmente.

Resíduos descartados, por tipo de resíduo e método de disposição

| Tipo de resíduo | Método de disposição | Quantidade (t) | |
|--|--|------------------|------------------|
| | | 2014 | 2015 |
| Embalagens contaminadas, telhas de amianto, entre outros | Aterro classe I de terceiros | 308,23 | 216,99 |
| Resíduos sólidos, lixo doméstico e entulho | Aterro classe II de terceiros | 116,96 | 145,19 |
| Resíduos ambulatoriais | Autoclave de resíduos ambulatoriais | 0,02 | 0,01 |
| Resíduos orgânicos | Compostagem interna de resíduos orgânicos | 3,00 | 7,31 |
| Lodo de estação de tratamento de efluentes, efluentes (solventes), embalagens complementares e resíduo orgânico de síntese (ROS) | Coprocessamento (reciclagem energética) | 1.586,28 | 1.320,67 |
| Resíduos perigosos e de defensivos agrícolas | Incineração de resíduos industriais | 84,84 | 22,19 |
| Lâmpadas, tambores, bombonas e embalagens | Reciclagem e recuperação de resíduos perigosos | 472,51 | 430,30 |
| Papel, plástico, metal e madeira | Reciclagem e recuperação de resíduos limpos | 1.477,18 | 1.146,17 |
| Efluentes (rejeito de osmose, solução salina, sanitários) | Tratamento físico-químico e biológico | 10.244,42 | 7.657,71 |
| Total | | 14.293,44 | 10.946,54 |





PRODUTOS

e serviços

G4-EN12, G4-PR1, G4-PR3

A IHARA encarrega-se não apenas de levar soluções ao agricultor – seu consumidor final –, mas de oferecer serviços que sempre o auxiliem a obter maior produtividade, com a maior qualidade possível, de forma sustentável. Para isso, mobiliza um portfólio com 69 produtos, para as mais diversas culturas e controle de pragas de importância econômica, entre fungicidas, herbicidas, inseticidas, reguladores de crescimento de plantas e adjuvantes.

Em 2015, a companhia submeteu 19 novos produtos à avaliação de registro: 8 inseticidas, 4 herbicidas, 2 fungicidas, 2 adjuvantes, 2 biológicos e 1 regulador de crescimento. Com formulação desenvolvida pela própria equipe de tecnologia da IHARA, todos foram avaliados tecnicamente para o controle de pragas, plantas daninhas e doenças, bem como testados a fim de apresentar menor impacto para a saúde humana e o meio ambiente.

Todos os produtos da IHARA trazem rótulo e bula em conformidade com as exigências legais, exibindo informações sobre uso correto e proteção da saúde humana e do meio ambiente. Eles são devidamente aprovados pelos órgãos competentes dos Ministérios da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, da Saúde e do Meio Ambiente, segundo previsto no Decreto n.º 4.074, de 4 de janeiro de 2002 (artigos 43 a 50). A companhia mantém uma comissão interna de embalagem que se encarrega de gerir as alterações de rotulagem segundo as exigências legais.

Todos os produtos comercializados pela empresa trazem no rótulo informações sobre ingrediente ativo e seu indicativo de periculosidade ambiental, bem como sua toxicidade para a saúde, conforme previsto no mesmo Decreto n.º 4.074 (artigo 49). Os rótulos e bulas de produtos com registro IHARA são de sua responsabilidade.

Os produtos da IHARA trazem também em seus rótulos e bulas os procedimentos para devolução e destinação final de produtos impróprios para utilização. A destinação final de embalagens vazias é gerenciada pelo Instituto Nacional de Embalagens Vazias (INPEV), que realiza o recolhimento e destinação final das embalagens devolvidas pelos agricultores no posto ou central de embalagens, conforme determina ainda o Decreto n.º 4074 (seção II).





| Indicador | Descrição | Observações | Página do relatório |
|-------------------------------------|---|---|---------------------|
| ESTRATÉGIA E ANÁLISE | | | |
| G4-1 | Mensagem da alta administração | | 4, 5 |
| G4-2 | Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades | | 4, 5 |
| PERFIL ORGANIZACIONAL | | | |
| G4-3 | Nome da organização | | 11 |
| G4-4 | Principais marcas, produtos e/ou serviços | | 11 |
| G4-5 | Localização da sede da organização | | 11 |
| G4-6 | Países em que a organização opera e onde suas principais operações estão localizadas | | 11 |
| G4-7 | Tipo e natureza jurídica da propriedade | | 11 |
| G4-8 | Mercados de atuação | | 11 |
| G4-9 | Porte da organização | | 11, 19 |
| G4-10 | Número total de empregados | | 26 |
| G4-11 | Percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva | Do total de colaboradores, 627 foram abrangidos por acordos de negociação coletiva, o que representa um total de 99,2%. | |
| G4-12 | Descrição da cadeia de fornecedores da organização | | 33 |
| G4-13 | Principais mudanças referentes a porte, estrutura ou participação acionária | Não houve nenhuma mudança de endereço/localização, abertura ou fechamento de empresa e/ou expansão de unidades operacionais. Houve alteração no capital social (aumento). | |
| G4-14 | Princípio da precaução | | 37 |
| G4-15 | Cartas, princípios ou outras iniciativas externas, subscritas ou endossadas | Não há iniciativas nesse sentido. | |
| G4-16 | Participação em associações ou organismos | | 15 |
| ASPECTOS MATERIAIS E LIMITES | | | |
| G4-17 | Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes da organização. | A IHARA não possui entidades ou subsidiárias. | |
| G4-18 | Processo para definição do conteúdo do relatório e limite do relatório | | 8 |
| G4-19 | Aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório | | 8 |
| G4-20 | Limite do aspecto dentro da organização | | 8 |
| G4-21 | Limite do aspecto fora da organização | | 8 |
| G4-22 | Efeitos de reformulações anteriores de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para essas reformulações | | 37, 38, 39 |
| G4-23 | Alterações significativas em relação a períodos cobertos por relatórios anteriores em escopo e limites de aspecto | | 8 |

| Indicador | Descrição | Observações | Página do relatório | |
|--|--|--|---------------------|--|
| ENGAJAMENTO DOS GRUPOS DE INTERESSE | | | | |
| G4-24 | Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização | | 8 | |
| G4-25 | Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> para engajamento | | 8 | |
| G4-26 | Abordagem adotada pela organização para envolver os <i>stakeholders</i> , inclusive a frequência do seu engajamento discriminada por tipo e por grupo, com uma indicação de que algum engajamento foi especificamente promovido como parte do processo de preparação do relatório | | 8 | |
| G4-27 | Principais tópicos e preocupações levantados durante o engajamento dos <i>stakeholders</i> e medidas adotadas para abordar esses tópicos e preocupações, inclusive no processo de relatá-los. Relato dos grupos de <i>stakeholders</i> que levantam cada uma das questões e preocupações mencionadas | | 8 | |
| PERFIL DO RELATÓRIO | | | | |
| G4-28 | Período coberto pelo relatório | | 7 | |
| G4-29 | Data do relatório anterior mais recente | | 7 | |
| G4-30 | Ciclo de emissão de relatórios | | 7 | |
| G4-31 | Dados para contato | | 50 | |
| G4-32 | Tabela que identifica a localização das informações no relatório | | 46 | |
| G4-33 | Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório | | 7 | |
| GOVERNANÇA | | | | |
| G4-34 | Estrutura de governança | | 18 | |
| ÉTICA E INTEGRIDADE | | | | |
| G4-56 | Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação | | 15 | |
| DESEMPENHO ECONÔMICO | | | | |
| G4-DMA | Abordagem de gestão | | 21 | |
| G4-EC1 | Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos | | 21 | |
| G4-EC2 | Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização em decorrência de mudanças climáticas | | 21 | |
| G4-EC5 | Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes | | 26 | |
| G4-EC6 | Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local em unidades operacionais importantes | A definição de alta gerência para a IHARA diz respeito à Diretoria e à Gerência Geral. Foram contratados na comunidade local 75% dos colaboradores da alta gerência. É considerado colaborador local aquele que reside entre as cidades de Sorocaba (SP) e Votorantim (SP). Para esses colaboradores são oferecidos ônibus fretados da organização. Ao abrir uma oportunidade/vaga, a IHARA preza a contratação de candidatos que sejam da cidade de Sorocaba e região. Caso não sejam encontrados profissionais compatíveis aos perfis necessários às vagas existentes, o candidato é questionado sobre a viabilidade de mudança de residência. | | |

| Indicador | Descrição | Observações | Página do relatório |
|---|---|-------------|---------------------|
| DESEMPENHO AMBIENTAL | | | |
| G4-DMA | Abordagem de gestão | | 37 |
| G4-EN1 | Materiais usados, discriminados por peso ou volume | | 41 |
| G4-EN3 | Consumo de energia dentro da organização | | 38 |
| G4-EN8 | Total de retirada de água por fonte | | 39 |
| G4-EN10 | Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada | | 39 |
| G4-EN12 | Descrição de impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade em áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas | | 43 |
| G4-EN15 | Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1) | | 38 |
| G4-EN16 | Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) | | 38 |
| G4-EN17 | Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3) | | 38 |
| G4-EN22 | Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação | | 38 |
| G4-EN23 | Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição | | 41 |
| G4-EN32 | Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | | 33 |
| DESEMPENHO SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE | | | |
| G4-DMA | Abordagem de gestão | | 25 |
| G4-LA1 | Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região | | 26 |
| G4-LA2 | Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização | | 30 |
| G4-LA6 | Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero | | 31 |
| G4-LA9 | Número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional | | 29 |
| G4-LA10 | Programas de gestão de competências e aprendizagem contínua que contribuem para a continuidade da empregabilidade dos empregados em período de preparação para a aposentadoria | | 30 |
| G4-LA11 | Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional | | 29 |
| G4-LA12 | Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade | | 28 |

| Indicador | Descrição | Observações | Página do relatório |
|---|---|---|---------------------|
| DESEMPENHO SOCIAL - DIREITOS HUMANOS | | | |
| G4-DMA | Abordagem de gestão | | 25 |
| G4-HR5 | Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil e medidas tomadas para contribuir para a efetiva erradicação do trabalho infantil | | 33 |
| G4-HR6 | Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e medidas tomadas para contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo | | 33 |
| G4-HR10 | Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relacionados a direitos humanos | | 33 |
| DESEMPENHO SOCIAL - SOCIEDADE | | | |
| G4-DMA | Abordagem de gestão | | 25 |
| G4-SO1 | Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local | | 33 |
| G4-SO3 | Número total e percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção e os riscos significativos identificados | <p>A IHARA possui apenas uma unidade de negócio, em Sorocaba. A unidade foi submetida a avaliações de risco relacionados à corrupção, que identificaram o seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Processo: Relação com órgãos governamentais/regulatórios; • Risco: Comportamento antiético na relação com órgãos reguladores no processo de registro de produtos. <p>Todos os riscos de corrupção identificados foram classificados como baixos, considerando principalmente os controles estabelecidos na companhia, além de não ter sido identificado nenhum caso sobre este tema.</p> <p>Com base nos riscos, foram elaboradas políticas sobre conduta nas negociações, Código de conduta do Gestor com base na Lei n.º 12.846/13, Política de Conduta com órgãos reguladores e governo. Além disso, foram estabelecidos processos rigorosos de controle sistêmico e de aprovação de pagamentos a fornecedores.</p> | |
| DESEMPENHO SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE | | | |
| G4-DMA | Abordagem de gestão | | 43 |
| G4-PR1 | Percentual de categorias de produtos e serviços significativas para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança buscando melhorias | | 43 |
| G4-PR2 | Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviços na saúde e segurança durante seu ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado | Em 2015 não foi identificada nenhuma não conformidade, advertência ou multa julgada procedente. | |
| G4-PR3 | Tipo de informações sobre produtos e serviços exigidas pelos procedimentos da organização referentes a informações e rotulagem de produtos e serviços e percentual de categorias significativas sujeitas a essas exigências | | 43 |
| G4-PR9 | Valor monetário de multas significativas aplicadas em razão de não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços | Não houve pagamento de multas relacionadas a produtos no ano de 2015. | |

CRÉDITOS

G4-31

Realização

IHARA

Giovanna Campos

Marcio Lima Engler

Participação

Eliana Tashiro

Ilma Laurindo

Milton Hiramoto

Michele Farah

Fotos

Acervo IHARA

Esta publicação é de responsabilidade da IHARA

Av. Liberdade, nº 1.701, Cajuru do Sul, Sorocaba (SP) – Brasil – www.ihara.com.br

Para informações, sugestões, críticas ou comentários, favor encaminhar e-mail para: sustentabilidade@ihara.com.br





**Agricultura
é a nossa vida**