

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE

2010



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE USINA SANTA TEREZINHA

Exercício 2010

Coordenação Geral

Luis Alberto Soria

Coordenação Editorial

Aline Mary Ramos Cavalcante

Revisão

Nilsa Meneguetti

Kairós Edições

Criação e Edição

Amblard Comunicação

Imagens

Banco Amblard Comunicação e Usina Santa Terezinha

Departamento de Comunicação Organizacional

Ana Karolina Grimmes



ÍNDICE

01 Estratégia e Análise

02 Perfil Organizacional

07 Parâmetros para o relatório

08 Governança, Compromisso e Engajamento

12 Desempenho Econômico

15 Desempenho Ambiental

17 Desempenho Social



ESTRATÉGIA E ANÁLISE

MENSAGEM DO CONSELHO

Ao longo desta década, o setor sucroenergético tem gerado divisas para o país e desenvolvido iniciativas relevantes na sociedade, tanto para os trabalhadores da área como também para uma extensa rede de relacionamentos.

A Usina Santa Terezinha considera fundamental a transparência das informações para garantir a credibilidade e auferir sustentabilidade no setor sucroenergético do Brasil. Por isso, tratamos os temas colocados nas manchetes da mídia nacional e internacional, sejam eles lisonjeiros ou não, com reconhecimento de que veiculam oportunidades e riscos inerentes ao setor.

Este relatório é mais uma confirmação de que estamos prontos para debater qualquer questão, cientes de que temos muitos desafios, mas certos também de que os benefícios da expansão do setor são inquestionáveis para o desenvolvimento econômico.

No âmbito da responsabilidade social e ambiental, as realizações assumem proporções crescentes a cada dia. Sendo assim, educação, meio ambiente, saúde, qualidade de vida, projetos sociais, entre outras temáticas, são ações protagonizadas pela Usina Santa Terezinha e têm retratado cenários mais harmoniosos entre os colaboradores. Os objetivos afinados com as diretrizes de um novo tempo, em que todos são responsáveis por todos, adquirem amplitude abrangente. Pressupõem melhores condições profissionais e pessoais, tais como: inclusão social, combate à violência, democratização do conhecimento, educação ambiental e atitudes centradas no respeito ao meio ambiente.

Para fazer do Relatório um instrumento de diálogo com todos os *stakeholders*, direta ou indiretamente, em nossas rotinas, partimos das diretrizes do GRI (*Global Reporting Initiative*), que avalizam as iniciativas aqui registradas com veracidade, clareza e precisão.

Tomamos público este documento para que todos, no Brasil e no exterior, conheçam um pouco mais do que somos e exercemos. E o fazemos em nome da sustentabilidade, única fonte de vida para as atuais e futuras gerações.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DA USINA SANTA TEREZINHA

PERFIL ORGANIZACIONAL

Empresa de capital fechado, a Usina Santa Terezinha foi constituída em junho de 1961. Os irmãos Albino, Felizardo, Hélio, Irineu, José e Mauro Meneguetti uniram-se à irmã Terezinha Meneguetti Seghese e ao cunhado Alberto Seghese para a transformação de um pequeno engenho de aguardente em fábrica de açúcar, no distrito de Iguatemi, município de Maringá, onde atualmente se localiza a Unidade Iguatemi.

Nos anos de 1979 a 1981, a Empresa utilizou financiamentos do Programa Nacional do Álcool – (PROÁLCOOL) para ampliação do seu parque industrial. Esse programa auxiliou a implantação de muitas destilarias e cooperativas de produção de etanol em todo o país; no entanto, o Programa entrou em crise e empresas que estavam desestruturadas tiveram de ser vendidas ou fechadas. Nesse contexto, o Grupo iniciou sua fase de expansão e adquiriu no ano de 1987 a Unidade de Paranacity, em 1989 a Unidade de Tapejara e em 1993 a Unidade de Ivatê.

Para que pudessem operar novamente, em todas elas foram necessárias reformas em seus complexos industriais. E também a realização do plantio da cana-de-açúcar necessária para atender à implantação da fábrica de açúcar que ocorreu no período de 1994 a 1996.

Com o mercado cada vez mais exigente e com objetivos de aumentar a competitividade, a Empresa construiu em Maringá o Terminal Logístico. Este iniciou as suas operações em 2002 com armazéns graneleiros para açúcar e grãos, um terminal de calcário, misturadora de adubos e tanques para estocagem de líquidos (inflamáveis e outros). Como parte do seu complexo logístico, também construiu um terminal rododiferroviário de fertilizantes em Paranaçuá, cujas atividades tiveram início em 2003.

Ainda em 2003, iniciou-se o projeto de implantação de uma nova Unidade na Cidade de Terra Rica, com a aquisição da Fazenda São José, localizada naquele município. No mês de janeiro de 2004 deu-se o plantio de cana-de-açúcar para mudas, sendo efetuada sua primeira safra a partir de maio de 2007.

Em continuidade ao processo de expansão do Grupo e diante da oportunidade do momento favorável de crescimento do setor sucroenergético, em 2006 a Usina Santa Terezinha adquiriu a Destilaria de Álcool da Cocamar, localizada na cidade de São Tomé, fundando uma nova Empresa, a Usina São Tomé S/A. Em 2008 arrendou as instalações industriais da Cocarol, localizada na cidade de Rondon, e, no ano de 2009, assumiu também, por meio de arrendamento, as instalações industriais da USACIGA, localizada em Cidade Gaúcha, e ambas passaram a fazer parte da Usina São Tomé S/A.

Em 2010, incorporaram-se à Usina Santa Terezinha as 3 (três) Unidades da Usina São Tomé S/A, totalizando, assim, 8 (oito) Unidades no Grupo.

Toda essa expansão e sucesso da Empresa provêm de uma direção profissional e qualificada composta pelos pioneiros e sucessores da família Meneguetti juntamente com seu quadro de colaboradores.

PRINCIPAIS PRODUTOS:

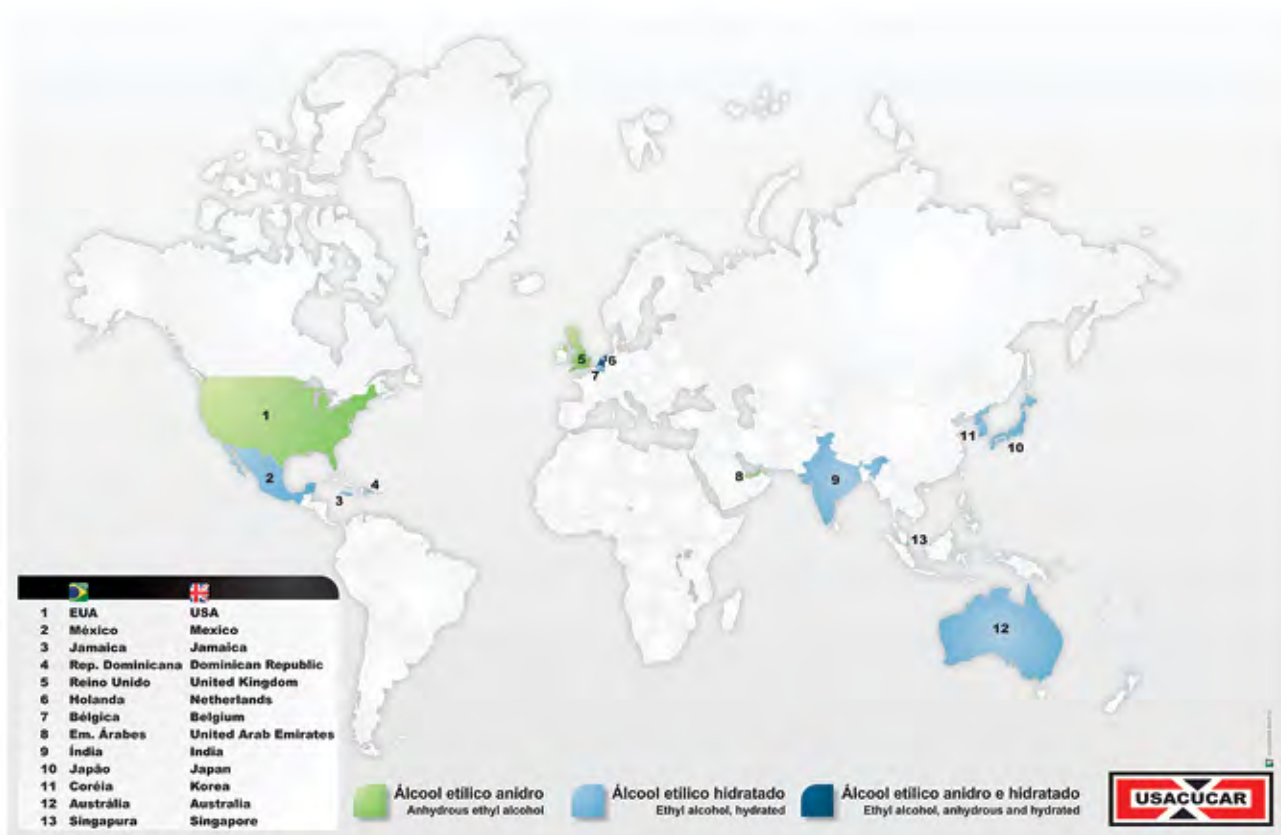
Açúcar.
Etanol.
Bioenergia.

SUBPRODUTOS:

Bagaço de cana-de-açúcar.
Creme de levedura.

PRINCIPAIS DESTINOS DO ETANOL

MAIN ETHANOL DESTINATIONS



PRINCIPAIS DESTINOS DO AÇÚCAR VHP

MAIN VHP SUGAR DESTINATIONS



UNIDADES

Corporativo – Maringá – PR



Unidade 01 - Iguatemi – PR



Unidade 02 - Paranacity – PR



Unidade 03 - Tapejara – PR



Unidade 04 - Ivaté – PR



Unidade 05 - Terra Rica – PR



Unidade 06 - São Tomé – PR



Unidade 07 - Rondon – PR



Unidade 08 - Cidade Gaúcha – PR



Unidade 09 - Logística Maringá – PR



Unidade 12 - Logística Paranaguá – PR





PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO

Este relatório corresponde às ações desenvolvidas no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2010. Ele adota, pela primeira vez, a versão G³ das diretrizes da GRI, no nível de aplicação C.

O processo de elaboração contou com a participação de representantes das diversas áreas da Empresa.

O relatório está centrado no território brasileiro, onde a Usina Santa Terezinha concentra suas Unidades.

Os dados demonstrados ao longo do relatório têm como referência a base de dados da própria Empresa, e sua autenticidade constitui compromisso da Alta Direção.

NÍVEL DE APLICAÇÃO DO GRI

A Usina Santa Terezinha está publicando seu primeiro Relatório de Sustentabilidade com base no ano de 2010 e nas diretrizes da GRI.

Embasada na divulgação de seus indicadores, a Usina Santa Terezinha autodeclara o seu Relatório de Sustentabilidade 2010 como GRI-G³, nível C.

GOVERNANÇA, COMPROMISSO E ENGAJAMENTO

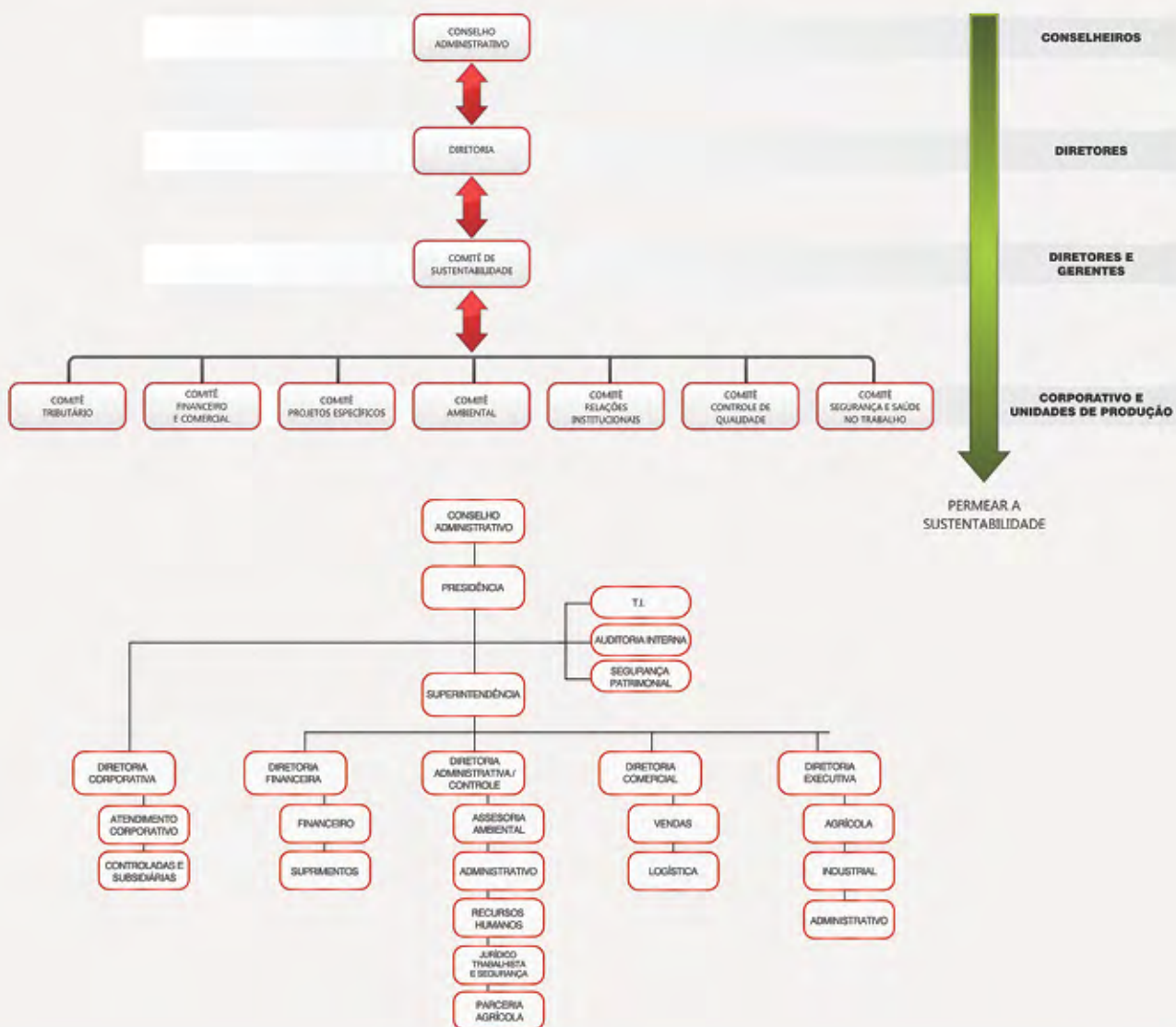
A Governança Corporativa da Usina Santa Terezinha tem como norma de conduta e valores essenciais a integração, a ética e a transparência; como o respeito à vida, aos sócios, aos colaboradores, aos clientes, aos fornecedores, ao governo, à sociedade, à comunidade e às demais partes interessadas.

O Conselho Administrativo é a mais alta instância da Governança Corporativa da Usina Santa Terezinha, composto por seis membros que se reúnem semanalmente para tratar de assuntos pertinentes às suas atribuições.

Por meio de reuniões mensais, os Sócios interagem com os demais membros e recomendam ações e novos desafios à Empresa.

A Diretoria é formada por membros da família e por profissionais eleitos para ocupar este cargo, sendo dez diretores:

Diretor-Presidente, Diretor-Superintendente, Diretor-Corporativo, Diretor-Financeiro/Suprimentos, Diretor-Administrativo/Controle, Diretor-Comercial e Diretores-Executivos das Unidades.



MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão

Atuar de forma segura e rentável, com produção de cana-de-açúcar, açúcar, etanol, energia elétrica e seus derivados. Busca atender aos mercados nacionais e internacionais, com responsabilidade socioambiental e contribuição para o desenvolvimento sustentável da Companhia e da Comunidade.

Visão

Manter-se no mercado sucroenergético e de energia sempre entre as maiores do ranking, como garantia da remuneração do capital do acionista.

Valores

Integração: Incentivamos a troca de informações e o aproveitamento de experiências, otimização de recursos entre áreas, equipes e Unidades, com busca da integração, da uniformização e da melhoria de cada uma de nossas práticas e resultados;

Resultados: Buscamos a melhoria contínua, com controle dos resultados por indicadores de desempenho, com promoção de ambiente de alta performance, com mecanismos de reconhecimento das pessoas e equipes de trabalho;

Parceiros e Fornecedores: Reconhecemos os nossos Parceiros e Fornecedores como partes integrantes no processo de atendimento, desenvolvimento e melhoria dos nossos resultados;

Prontidão para Mudanças: Inspiramos e criamos condições favoráveis à implementação de mudanças que agreguem valor à Empresa;

Empreendedorismo e Inovação: Estimulamos a superação de desafios, com geração e aplicação de inovações tecnológicas que contribuam para o alcance dos objetivos estratégicos e crescimento contínuo da Empresa;

Ética e Transparência: Nossos negócios, compromissos e ações são fundamentados nos Princípios da Ética e Transparência;

Respeito à Vida: Respeitamos a vida, com busca na Gestão da Empresa da excelência na segurança, na saúde e no meio ambiente;

Diversidade Humana: Respeitamos a diversidade humana nas relações com pessoas e instituições, com garantia dos princípios do respeito às diferenças, a não discriminação e a igualdade de oportunidades de integração e evolução;

Pessoas: Constituem o grande pilar no desempenho da nossa Empresa;

Orgulho de ser Usina Santa Terezinha: Orgulhamo-nos de pertencer a uma Empresa brasileira, de fazer parte de sua história, de suas conquistas e por sua capacidade de vencer desafios.



ENGAJAMENTO DOS *STAKEHOLDERS*

É compromisso da Usina Santa Terezinha agir sempre de forma correta e responsável. Assim a sua política de relacionamento é conduzida pela ética, transparência e pela confiabilidade. Sócios, Colaboradores, Clientes, Fornecedoros, Governo, Sindicatos, Entidades de Classe, Comunidade e Parceiros Agrícolas são considerados *stakeholders* e a base da sustentabilidade da Empresa. Esses princípios de relacionamentos, embasados no diálogo, são fundamentais para o exercício da Responsabilidade Social, da equidade de tratamento, da acessibilidade, do respeito e do cumprimento rigoroso da legislação.

CONSELHO ADMINISTRATIVO

O relacionamento da Empresa com o Conselho Administrativo é estabelecido por bases sólidas da Governança Corporativa e visa preservar o patrimônio, a imagem corporativa, o bom desempenho e a sustentabilidade dos negócios.

O Conselho é um órgão deliberativo representante dos interesses dos sócios. Tem como missão zelar pela segurança e favorável evolução dos valores patrimoniais da Sociedade.

É composto por seis membros cotistas, eleitos e investidos pela Assembleia Geral dos Sócios, com mandato de três anos cada um, com possibilidade de reeleição.

COLABORADORES

O sucesso nas operações da Empresa está diretamente relacionado ao constante investimento da Usina Santa Terezinha no desenvolvimento profissional e no bem-estar de seus colaboradores.

FORNECEDORES

A relação com os fornecedores é de parceria comercial, com tradição de fidelização e performance nos negócios e marcas. Para reforçar esta relação reservamos um dia na semana para o atendimento pessoal aos fornecedores, com base na filosofia de cumprir e fazer cumprir as tratativas pactuadas.

CLIENTES

O relacionamento com os clientes tem como princípios a transparência, a confiabilidade e a garantia da qualidade dos produtos.

PODER PÚBLICO

Como não poderia ser diferente, a Usina Santa Terezinha mantém relacionamento franco com o Poder Público, certa de que a transparência, a ética e o profissionalismo conferem credibilidade e confiabilidade aos seus projetos junto aos Poderes Públicos.

SINDICATOS

A Usina Santa Terezinha preza pela harmonia nas relações trabalhistas o que torna o relacionamento sindical bastante valorizado. As negociações e os acordos evoluem pelo diálogo e pela capacidade realizadora do trabalho. A Empresa cumpre toda a legislação e atende aos acordos coletivos.

Por reconhecer a importância das Entidades de Classe e dos Sindicatos Patronais, a Usina Santa Terezinha mantém estreitos vínculos com tais instituições, e busca apoiar suas ações que têm sério comprometimento com a inovação do setor, com a promoção do aprendizado e com a preparação de líderes e que principalmente, zelam pela ética e pelos interesses de seus associados.

COMUNIDADE

A Usina Santa Terezinha acredita no compromisso com as pessoas. Dessa forma, conduz Projetos Sociais que visam ao desenvolvimento das comunidades, nas áreas de influência onde mantém as Unidades de Negócio.

PARCEIROS AGRÍCOLAS

A Usina Santa Terezinha conta com seus Contratos de Parceria Agrícola para exploração da cana-de-açúcar, e mais outros contratos com Fornecedoros de Cana-de-açúcar, cujos contratos seguem as normas do Estatuto da Terra e têm como base para formação dos preços da cana a orientação do Conselho Dos Produtores De Cana-de-açúcar Do Paraná – (CONSECANA – PR).

Com relação à Parceria Agrícola, os contratos são firmados pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, existindo, no entanto, contratos com prazo de vigência de até 20 anos.

RELAÇÕES INSTITUCIONAIS



Para um bom relacionamento com os *stakeholders*, a Usina Santa Terezinha criou o Comitê de Relações Institucionais com o objetivo de promover um contato mais próximo. E colocou à disposição um Regimento Interno para o estabelecimento das atividades a serem desenvolvidas, assim como seus responsáveis.

O objetivo desse Comitê é consolidar, promover e proteger a identidade da Empresa perante seus colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade, bem como também manter e aperfeiçoar o relacionamento com estes públicos.

O Comitê de Relações Institucionais é constituído por Diretores, Gerentes Corporativos e por um representante de cada um dos demais Comitês.



DESEMPENHO ECONÔMICO

Apesar de o ano de 2010 ter sido marcado por fortes interferências climáticas, que afetaram adversamente a moagem de cana-de-açúcar da Empresa, e representou mais um ano de crescimento do faturamento da Usina Santa Terezinha. Destacamos a incorporação da Usina São Tomé S/A. à Usina Santa Terezinha. Em 2010, a Usina Santa Terezinha se associou a outras companhias e criou a Empresa CPL Participações que será responsável pela construção e operação do Poliduto Sarandi-Paranaguá.

A Empresa investiu nos canaviais e no contínuo desenvolvimento de novas variedades de cana-de-açúcar, assim como na mecanização agrícola. A atenção e os cuidados a estes quesitos têm sido um diferencial para a Empresa.

O investimento contínuo na automação industrial resultou na melhoria da performance em comparação aos anos anteriores.

O resultado do ano em foco refletiu principalmente em boa eficiência no gerenciamento dos custos, na contínua capacitação dos colaboradores, na vantagem logística e nos investimentos em pesquisa e renovação do canavial. Devido à visão estratégica da Empresa em manter seu mix de produção dando prioridade ao açúcar VHP e manter suas vendas destinadas ao mercado externo, os resultados da Empresa puderam diferir significativamente quando comparados com outras Empresas do setor. No entanto, ao analisar a relação faturamento versus custos, as vantagens competitivas da Empresa e os resultados obtidos mostraram-se sólidos.

Posicionada entre os principais *players* do país no setor sucroenergético, a Usina Santa Terezinha se destaca como maior Grupo produtor de açúcar, etanol e energia de biomassa da Região Sul. Em 2010 deu continuidade a sua estratégia de exportar 100% do açúcar produzido, que nesse ano totalizou 1.500.000 toneladas, e exportou 262.000m³ de sua produção de Etanol.

Em 2010 o faturamento apresentou um crescimento de 28% em relação a 2009 e atingiu R\$ 1,49 bilhão. Esse crescimento foi ocasionado pelo aumento do volume produzido de açúcar e energia e pela melhoria dos preços médios de vendas praticados.

A geração operacional de caixa, medida pelo EBITDA, atingiu R\$ 659 milhões, representando um crescimento de 74% em relação ao ano anterior, e atingiu 45,6% da receita operacional líquida.

No exercício de 2010, com apresentação de lucro líquido contábil, de R\$ 278 milhões, houve, assim, um crescimento de 66% em relação a 2009.

USINA SANTA TEREZINHA
Balancos Patrimoniais em 31 de dezembro de 2010
 Em milhares de reais

Consolidado (em milhares de Reais)	2010
Receita Bruta de Vendas	1.496.792
Mercado Externo	1.237.193
Mercado Interno	259.599
Receita Operacional Líquida	1.447.124
Lucro Bruto	553.293
Resultado Líquido	278.467
EBITDA	659.737
Margem EBITDA	45,6%

ATIVO	2010
CIRCULANTE E NÃO CIRCULANTE	1.413.702
INVESTIMENTOS	1.935.207
TOTAL DO ATIVO	3.348.909
PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO	2010
CIRCULANTE E NÃO CIRCULANTE	2.078.562
PATRIMÔNIO LÍQUIDO	1.270.347
TOTAL DO PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO	3.348.909

FORNECEDORES

As aquisições de produtos e serviços da Usina Santa Terezinha são feitas de forma corporativa e demandam fortemente a cadeia produtiva nacional; suas operações se encontram pautadas em produtos, serviços e fontes sempre legais, devidamente registradas em suas respectivas instâncias reguladoras e competentes para tal fim, em conformidade com procedimentos normativos. Essas aquisições se dão preferencialmente na região e no Estado em observação ao desenvolvimento local.

O monitoramento de práticas de sustentabilidade dos fornecedores é realizado informalmente, porém grande parte de nossa demanda é suprida por Empresas renomadas, sendo diversas multinacionais com atuação no mesmo segmento em diversos países do mundo, o que por ora nos dá conforto e segurança.



COMITÊS DE RISCO

Com base na atividade desenvolvida pela Empresa, criou-se um Comitê Tributário que trata da matriz de riscos e tem por objetivo o assessoramento, acompanhamento e monitoramento das atividades tributárias da Usina Santa Terezinha. Esse Comitê é formado pelo Diretor-Administrativo/Controle, Diretor-Corporativo, Gerente Administrativo, Gerente de Auditoria Interna, Supervisor Jurídico Cível/Tributário e Consultor externo contratado.

Também foi criado o Comitê Financeiro e Comercial tendo os mesmos objetivos do Comitê Tributário, porém direcionado às atividades financeiras e comerciais da Empresa, sendo formado pelo Diretor-Financeiro, Diretor-Administrativo/Controle, Diretor-Comercial, Gerente Administrativo, Gerente Comercial, Supervisor de Mercado Externo, Gerente Financeiro e Assessor Financeiro.

DESEMPENHO AMBIENTAL

A Usina Santa Terezinha intrinsecamente possui a ideia do desenvolvimento que é capaz de suprir as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade de atender às necessidades das gerações futuras.

Para a Empresa, o desenvolvimento sustentável depende de planejamentos estratégicos e do reconhecimento de que os recursos naturais são finitos. Há anos as ações estratégicas determinadas para o crescimento consideram que os produtos fornecidos pela Empresa devem causar o menor impacto possível ao meio ambiente.

Com declaração na Política de Sustentabilidade da Empresa, são realizadas ações mitigatórias que consideram os reflexos de seus processos produtivos, desde o preparo do solo e plantio até a entrega dos produtos finais.

Nessa Política fica estabelecido um modelo de negócio pautado na incorporação de princípios e diretrizes que agreguem valor às partes interessadas.

Ao adotar essa Política, a Usina Santa Terezinha assume que tais valores e diretrizes serão difundidas de forma eficaz, fundamentados na ética e transparência, pautados em uma forma de atuação proativa.

Algumas práticas adotadas comuns à Empresa, que visam à manutenção permanente da nossa Responsabilidade Ambiental, são compreendidas pelas seguintes ações: produção de energia renovável; preservação de ilhas de biodiversidade e corredores ecológicos; recuperação de áreas de preservação permanente; uso, manejo e conservação do solo; gerenciamento dos resíduos sólidos; reúso das águas, efluentes e emissões atmosféricas. Ao lado disso, a Empresa mantém um canal de comunicação aberto e transparente com a comunidade e o terceiro setor, com o governo, clientes, fornecedores, sócios e os clientes internos.

Para tanto, foi criado o Comitê Ambiental que tem por objetivo assessorar, acompanhar e monitorar as ações das Unidades para preservação do meio ambiente, formado por Diretores-Executivos, Assessor Ambiental – Corporativo, Gerentes Agrícolas, Gerentes Industriais, Gerente de Logística, Supervisores Administrativos, Engenheiros de Segurança e Técnicos/Analistas Ambientais.



INDICADORES AMBIENTAIS

EN1 Materiais usados por peso e volume

A seguir estão discriminados a matéria-prima e os principais insumos utilizados na Usina Santa Terezinha para a fabricação de seus produtos:

MATÉRIA PRIMA E INSUMOS – UNIDADES PRODUTORAS

MATERIAIS	UNIDADE DE MEDIDA	IGUATEMI	PARANACITY	TAPEJARA	IVATÉ	TERRA RICA	SÃO TOMÉ	RONDON	CIDADE GAÚCHA
Cana de Açúcar	t	1.815.156	2.749.993	3.252.073	2.101.367	1.842.966	883.195	1.634.090	1.633.454
Enxofre	kg	20.340	373.490	177.155	207.620	107.096	—	150.012	159.494
Soda Cáustica	kg	37.645	48.662	86.995	16.398	30.368	12.266	11.550	45.653
Ácido Sulfúrico	kg	680.891	829.550	1.501.682	470.001	686.250	222.734	389.540	289.040
Cal Virgem/ Clarisina	kg	2.002.000	3.497.175	2.655.830	2.390.227	1.642.610	423.580	1.846.410	1.755.160

Fonte das Informações:

Cana de açúcar – “BI” – SOL/DIR.

Sacas de Açúcar – Sistema SOL – DIR – Boletim Agrícola.

Enxofre; Soda Cáustica; Ácido Sulfúrico; Cal Virgem; Clarisina: SOL - Estoque – Relatórios – Consumo – Itens Consumidos - ESR01020.

MATÉRIA PRIMA E INSUMOS – UNIDADES PRODUTORAS – CONSUMO ESPECÍFICO

MATERIAIS	UNIDADE DE MEDIDA	IGUATEMI	PARANACITY	TAPEJARA	IVATÉ	TERRA RICA	SÃO TOMÉ	RONDON	CIDADE GAÚCHA
Enxofre	(g/sc açúcar)	5,3	66,5	25,1	43,2	33,3	0,0	65,9	49,4
Soda Cáustica	(g/t cana)	21	18	27	8	16	14	7	28
Ácido Sulfúrico	(g/t cana)	375	302	462	224	372	249	238	177
Cal Virgem/ Clarisina	(g/t cana)	1.103	1.272	817	1.137	891	474	1.130	1.075

Fonte das Informações:

Cana de açúcar – “BI” – SOL/DIR. Sacas de Açúcar – Sistema SOL – DIR – Boletim Agrícola. Enxofre; Soda Cáustica;

Ácido Sulfúrico; Cal Virgem; Clarisina: SOL - Estoque – Relatórios – Consumo – Itens Consumidos - ESR01020.

EN3 Consumo de Energia Elétrica

As Unidades produtoras da Usina Santa Terezinha são autossuficientes em energia elétrica no período de safra, sendo que Paranacity, Tapejara, Cidade Gaúcha e Terra Rica comercializam o excedente da energia elétrica produzida, utilizando conexões com redes de distribuição de alta tensão conectadas ao Sistema Interligado Nacional. Para a produção de energia limpa, utilizam como combustível nas caldeiras o bagaço de cana-de-açúcar proveniente do processo produtivo.

IDENTIFICAÇÃO DO TOTAL DE ENERGIA		IGUATEMI	PARANACITY	TAPEJARA	IVATÉ	TERRA RICA	SÃO TOMÉ	RONDON	CIDADE GAÚCHA
ELETRICIDADE	Energia Elétrica Comprada (concessionária)	1.250	7.344	4.414	2.688	3.882	2.931	1.850	2.650
	Energia Elétrica produzida	56.754	554.188	687.982	89.468	136.442	43.376	92.987	376.690
	Energia Elétrica vendida	—	336.053	481.356	—	32.710	—	—	251.528
	Consumo total de Energia Elétrica	58.005	198.479	211.039	92.137	107.594	46.306	94.836	127.812

Os valores são referentes ao período de Janeiro a Dezembro de 2010. Estão expressos em GJ - Giga Joule.

Fonte: PIMS C/S. Faturas de energia elétrica.



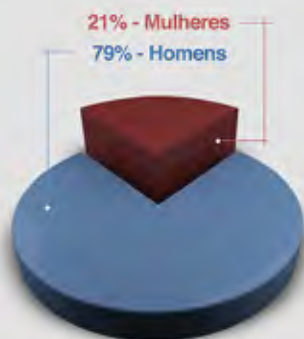
DESEMPENHO SOCIAL

A Usina Santa Terezinha acredita que a prática da Responsabilidade Social contribui para a valorização do seu patrimônio. Com base nesse princípio, foi realizada uma parceria com a COHAPAR e BNDES, mediante a qual foram construídas aproximadamente duas mil (2.000) unidades habitacionais destinadas aos colaboradores.

Foram doadas 4 (quatro) vilas rurais, com 311 lotes de 5.000m² cada, as quais proporcionam qualidade de vida para muitas famílias. Em parceria com o Município de Tapejara foi realizada a construção de um novo aterro sanitário, dentro das novas metodologias de administração de resíduos urbanos.

Preocupada com a educação e o conhecimento de seus colaboradores, a Empresa disponibiliza, conforme seu Manual de Políticas de Incentivo à Educação, cursos de formação nos quais os colaboradores recebem bolsas para o Ensino Médio e Ensino Superior, bem como aperfeiçoamento profissional, especialização, MBA.

PERCENTUAL DE COLABORADORES HOMENS E MULHERES



Unidade	Homens	Mulheres	Portadores de Necessidades Especiais
Corporativo	133	66	4
Logística	163	39	6
Iguatemi	1500	312	20
Paranacity	2495	871	23
Tapejara	2874	530	20
Ivaté	1746	484	14
Terra Rica	1782	445	9
Rondon	1347	435	0
São Tomé	1109	248	7
Cidade Gaúcha	1528	309	0
Paranaguá	20	0	0
TOTAL	14697	3739	103

A grande maioria dos colaboradores da Usina Santa Terezinha fazem parte dos acordos de negociação coletiva.

FAIXA ETÁRIA DOS COLABORADORES DA USINA SANTA TEREZINHA



TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

Atualmente, falar de educação significa dedicar-se a um trabalho contínuo e decisivo para integrá-la ao cotidiano dos colaboradores, com o firme propósito de que seja o caminho para uma Empresa competente.

A Usina Santa Terezinha tem como política o estímulo para a capacitação permanente de seus colaboradores, mediante incentivo à educação continuada, ao aprimoramento e ao desenvolvimento de suas habilidades.

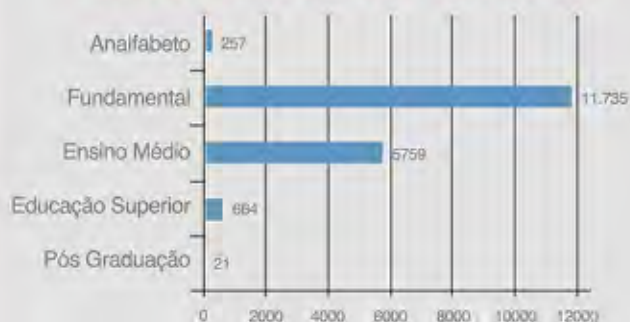
A Empresa investe intensamente, contratando diversos cursos profissionalizantes, tais como: Eletricista, Mecânico de Manutenção, Operadores de Máquinas Agrícolas, Corte de Cana, Operador de Colhedora, Plantio da cana-de-açúcar, entre outros. Para isso, utiliza os serviços de formação de diversas entidades, em especial o SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), o SESI (Serviço Social da Indústria), o CTC (Centro de Tecnologia Canaveira), o SEBRAE (Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), o SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) oferecendo aos seus colaboradores oportunidade de aperfeiçoarem seus conhecimentos.

Em relação ao Programa de Incentivo à Educação, o número de beneficiários em 2009 foi de 44 para graduação, 01 (um) para pós-graduação e 22 (vinte e dois) para técnico-profissionalizante; já em 2010 esse número teve um aumento, 79 (setenta e nove) para graduação, 9 (nove) para pós-graduação e 32 (trinta e dois) para cursos técnico/profissionalizantes.

A Empresa também apoia e participa de programas de alfabetização por meio da assinatura de uma Carta-Compromisso ao Programa Paraná Alfabetizado (Alfabetização), promovido pelo Governo do Estado do Paraná. Com objetivo de levantar, estimular e encaminhar colaboradores e seus familiares, que sejam analfabetos para ingressarem nos programas de alfabetização.

Também, por intermédio da parceria com o CEEBJA (Centro Estadual de Educação Básica de Jovens e Adultos), que tem por objetivo ofertar, além de escolarização, maiores possibilidades de aprendizado às pessoas que não tiveram oportunidade de estudo, foram encaminhados centenas de colaboradores para conclusão do Ensino Fundamental e Médio.

ESCOLARIDADE DOS COLABORADORES





RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Pela característica de sazonalidade da atividade da Empresa, a área de Recrutamento e Seleção é bastante importante, privilegiando a busca de profissionais especialmente no entorno das Unidades de Negócio.

Em razão da característica do negócio da Empresa, a maioria das atividades dos colaboradores é manual, especialmente da área rural do corte e plantio de cana-de-açúcar; sendo a maioria do sexo masculino, com maior concentração na faixa etária entre 18 e 35 anos.

A contratação de novos colaboradores é regida por normas internas que abordam a necessidade e qualificação necessária para cada setor da Empresa. Dependendo da posição que o colaborador irá ocupar, ele passará por diferentes avaliações, conforme determina a legislação.

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

A Empresa adota a política de contratação dos aprendizes, já que acredita na educação como a forma mais viável para o desenvolvimento e crescimento desses adolescentes. E assegura por intermédio deste programa formação técnica profissional e metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, levando o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.



PROGRAMA DE ESTÁGIO E *TRAINEE*— PET

Em 2010 a Usina Santa Terezinha implementou o seu primeiro Programa de Estágio e *Trainee* para prospectar e desenvolver novos talentos com potencial de liderança. O Programa tem a duração de 2 (dois) anos, sendo monitorado e acompanhado por todos os seus gestores das áreas envolvidas e também pela área de Recursos Humanos. Foram admitidos 16 *trainees* e 26 estagiários em diversas áreas e Unidades.





PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE ACIONISTA E PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE NOVAS GERAÇÕES

Com o intuito de dar continuidade à profissionalização da Empresa, a Família Meneguetti contratou a Fundação Dom Cabral (FDC), entidade amplamente conhecida no mercado por apoiar e orientar Empresas em crescimento, principalmente familiares.

O principal foco de trabalho acordado entre a Empresa e a FDC foi o desenvolvimento dos temas Governança Corporativa, Políticas de Gestão e Plano de Sucessão. Dessa forma, teve início o Programa de Desenvolvimento de Acionistas (PDA), que tem por objetivo aperfeiçoar os membros da família por meio de ferramentas de acompanhamento do desempenho e performance, nos aspectos contábeis e de resultados. E também o trabalho de capacitação e apresentação da Empresa aos herdeiros pelo Programa de Desenvolvimento de Novas Gerações (PDNG).



COMUNICAÇÃO INTERNA

A Área de Comunicação da Usina Santa Terezinha é estruturada com o objetivo de integrar suas Unidades e promover o bom relacionamento da Empresa com seus colaboradores e demais *stakeholders*.

É por meio da imprensa e das diversas mídias internas – Jornal Informativo online (Informativo USAÇÚCAR), e-mail Informativo (USAÇÚCAR Informa), murais, quadro de avisos, entre outros – que a Usina Santa Terezinha se comunica e informa os principais acontecimentos de suas Unidades e do Grupo como um todo.

A Área de Comunicação atua em parceria com a Área de Recursos Humanos, Segurança e Saúde do Trabalho e, ainda, com o Comitê de Relações Institucionais, que envolve toda a Diretoria da Empresa, para garantir que as informações passadas atinjam seus receptores como previamente planejado. Todo esse trabalho contribui para um bom clima organizacional e um ambiente saudável para que os colaboradores exerçam suas atividades de maneira empreendedora, sentindo-se parte dos negócios da Usina Santa Terezinha.





SAÚDE E SEGURANÇA

A Usina Santa Terezinha está sempre em busca da excelência em suas atividades e, por isso, dispõe de um forte Sistema de Gestão que sustenta os resultados da Empresa por meio do envolvimento e da participação de todos os seus colaboradores em seus processos. A Empresa considera a Gestão de Qualidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente (QSSMA) essencial na prática de sua rotina de trabalho.

O objetivo dessa Política é determinar orientações a respeito das práticas que são aptas a garantir que o Sistema de Gestão da Empresa funcione, considerando os riscos que estão direta ou indiretamente envolvidos nas várias atividades relacionadas ao negócio do Grupo, assim como informar e engajar seus colaboradores na prática do sistema que permite o cultivo da cana-de-açúcar, a produção de açúcar, etanol e bioenergia para o abastecimento da sociedade de maneira sustentável.

Contar com pessoas preparadas é imprescindível para alcançar a primazia no Controle da Qualidade, na Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, e Gestão de Preservação e Proteção do Meio Ambiente. Na alocação dos talentos da Usina Santa Terezinha existe o cuidado de adequar suas qualificações às instalações e à complexidade dos processos e dos serviços, por meio dos treinamentos aplicados pela Área de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

PREMISSAS E DIRETRIZES GERAIS

Respeito ao Meio Ambiente mediante o cumprimento de toda a legislação aplicável ao negócio do Grupo, do uso de tecnologia limpa e do uso responsável dos recursos naturais disponíveis;

Disposição de ambientes providos de condições seguras de trabalho baseadas na legislação de Segurança e Medicina do Trabalho, garantindo a integridade de todos os envolvidos no processo da Empresa;

Análise e monitoramento constante de riscos de acidentes e incidentes na busca da melhoria contínua do sistema;

Garantia da aplicação das diretrizes que promovem a Qualidade de Vida e Sustentabilidade em todas as atividades e operações do Grupo;

Comprometimento da Cúpula por meio da adoção de uma liderança proativa que tenha como prioridade alcançar a excelência nos quesitos da Política de Qualidade, Segurança e Saúde do Trabalho e Meio Ambiente.

Segurança e Saúde no Trabalho efetivamente é uma engrenagem que contribui para a continuidade do negócio e o crescimento da Usina Santa Terezinha. Representa objeto de discussão permanente, sendo que a Usina criou uma Gerência de Segurança e Saúde do Trabalho ligada diretamente à Diretoria Administrativa/Controle. Nas Unidades, a Empresa possui Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, o qual é composto de 103 profissionais altamente qualificados, assim distribuídos: 11 (onze) Engenheiros de Segurança do Trabalho, 54 (cinquenta e quatro) Técnicos de Segurança do Trabalho; 10 (dez) Médicos do Trabalho; 16 (dezesesseis) Auxiliares de Enfermagem do Trabalho, 4 (quatro) Enfermeiras e 8 (oito) Auxiliares de Enfermagem.

A Empresa possui 334 (trezentos e trinta e quatro) colaboradores efetivos participantes nas CIPAs – (Comissão Interna de Prevenção em Acidentes) e CIPATRs – (Comissão Interna de Prevenção em Acidentes do Trabalho Rurais). E proporciona reuniões mensais para discutir assuntos relacionados à prevenção em acidentes e doenças, faz inspeções, elabora mapas de riscos e realiza anualmente as SIPATs – (Semanas Internas de Prevenção em Acidentes de Trabalho) em todas suas Unidades.

Na área de Programas de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho, a Empresa promove o PPRA – (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e o PCMSO – (Programa de Controle de Medicina e Segurança Ocupacional), que monitoram e realizam ações e campanhas de segurança e saúde durante todo o ano.

Além disso, a Empresa criou um Comitê de Segurança e Saúde no Trabalho, órgão colegiado de assessoramento, acompanhamento e monitoramento das atividades relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho da Usina Santa Terezinha, constituído de Gerente de Segurança de Saúde no Trabalho; Supervisor de Segurança e Saúde no Trabalho; Coordenador do PCMSO; Coordenador da Gestão de Saúde; Gerentes Agrícolas, Industriais e Coordenador do SESMT das Unidades.

Com 18.436 (dezoito, quatrocentos e trinta e seis) mil colaboradores diretos, a Usina Santa Terezinha tem como meta um ambiente de trabalho seguro. Não mede esforços para melhorar as condições de trabalho, adquirir os melhores equipamentos de proteção individual disponíveis no mercado, orientar, treinar e atualizar seus colaboradores para usarem corretamente e obedecerem às normas de segurança e saúde vigentes.



Além dos treinamentos internos a Usina Santa Terezinha utiliza os cursos e treinamentos do SENAR – (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), SENAI – (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), SENAT – (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) e Empresas especializadas.

É importante destacar que os visitantes, terceiros e prestadores de serviços também recebem orientação de segurança e saúde no trabalho por meio de ordens de serviço de integração dadas pelo SESMT da Usina Santa Terezinha.

A Usina Santa Terezinha, dessa forma, exige de seus colaboradores o cumprimento às normas de segurança e saúde no trabalho a fim de evitar acidentes ou doenças ocupacionais.

A Empresa com todas essas medidas tem conseguido controlar a taxa global de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em níveis aceitáveis. O que tem sido considerado bom pela tabela de controle estatístico de acidentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que utiliza os fatores frequência e gravidade como indicadores.

Efetivamente a Usina valoriza, investe e se preocupa com seus colaboradores, e destaca o alerta mútuo para que, além de serem responsáveis pela preservação da sua própria saúde e segurança, observem também as ações de seus colegas de trabalho, o que demonstra atitude e espírito de equipe.

Enfim, a Usina exige que os resultados de produção e rendimentos sejam atingidos pela observação das normas de segurança e dentro dos limites de saúde toleráveis. Cada um deve fazer a sua parte, sendo que existe uma Gestão direta da Empresa, com medidas preventivas, programas, comitês e ações efetivas para garantir a segurança e saúde do trabalhador.



PRINCIPAIS AÇÕES E PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

Prevenção do Tabagismo;

Prevenção do Alcoolismo;

Controle e combate à Hipertensão;

Combate às drogas ilícitas;

Controle e prevenção de Diabetes;

Controle de Obesidade;

Prevenção da gripe;

Prevenção e controle de tétano e febre amarela;

Prevenção de DST e AIDS;

Saúde bucal;

Prevenção e controle de risco de incêndio;

Prevenção e controle de risco de choque elétrico;

Realização de todos os exames ocupacionais relacionados ao trabalho de todos os colaboradores.



COMITÊ DE SST

Tendo em vista a busca pela melhoria contínua, assim como a preocupação com saúde e o bem-estar dos colaboradores, estabeleceu-se o Comitê de Segurança e Saúde no Trabalho, que é um órgão colegiado de assessoramento, acompanhamento e monitoramento das atividades relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho da Usina Santa Terezinha.

Esse Comitê é constituído pelos seguintes profissionais: Diretoria, Gerente de SST – Corporativo, Supervisor de SST – Corporativo, Coordenador do PCMSO – Corporativo, Gestor de Saúde – Corporativo, Gerente Agrícola, Gerente Industrial e Supervisor Administrativo das Unidades e Coordenador do SESMT das Unidades e Logística.

DIREITOS HUMANOS

A Usina Santa Terezinha foi pioneira em adotar o registro em carteira de 100% de seus colaboradores na década de 1970, quando o procedimento tradicional nessa época, no meio rural, era a contratação de trabalhadores volantes, sem registro, os chamados "bóias-frias".

Em relação ao poder aquisitivo dos trabalhadores, a Empresa tem como política salarial acompanhar o mercado praticado na região, aliado aos benefícios e à assistência social que oferece. Além do salário base, os colaboradores ainda percebem prêmios ou bônus, em razão do atingimento de metas de produtividade e qualidade no trabalho, o que possibilita, dessa forma, um aumento significativo no total da remuneração percebido no mês.

Em todas as Unidades Operacionais, a Empresa mantém convênio com a CANAPAR – (Associação dos Fomecedores e Plantadores de Cana do Paranapanema), que é uma Sociedade Civil, sem finalidade lucrativa, criada para o cumprimento da Lei n.º 4.870/65 no seu artigo 36, de amparo aos conveniados no âmbito da Assistência Social tanto na área médica, farmacêutica, odontológica e auxílio social, em instalações disponibilizadas nos municípios sede de cada Unidade.

A Usina tem contratado junto à UNIMED de Maringá o plano de saúde que é oferecido a aproximadamente 10.000 colaboradores e aos seus dependentes, em torno de 14.700, sendo que a Empresa subsidia a maior parte do custo do prêmio mensal de acordo com a faixa salarial do colaborador.

A Empresa disponibiliza aos seus colaboradores programas estratégicos de remuneração, sendo parte integrante da política de Recursos Humanos do Grupo, que tem como principal objetivo a melhoria na integração entre Empresa e seus colaboradores, permitindo-lhes ganhos de um bônus adicional, resultante do desempenho da Unidade e do Grupo.

O Programa de Participação em Resultados – (PPR) tem como público os colaboradores das áreas administrativa e Industrial, e as principais lideranças da área agrícola. Foi implantado em 1999, com estabelecimento de metas de produtividade e de qualidade, tendo iniciado com a proposta de pagar 330 horas/ano nominais de bônus, caso atingidas todas as metas. No ano vigente o bônus possível de ser conquistado é de 660 horas/ano, ou seja, até 3 (três) salários nominais, caso atingidas todas as metas.

O Programa de Remuneração Variável – (RV), que também teve início no ano de 1999, segue os mesmos princípios do PPR, tendo o estabelecimento de metas de produtividade e qualidade, sendo que o público atingido são os colaboradores das áreas agrícolas e mecanizadas. O bônus inicial era de 30 horas/mês nominais, caso fossem atingidas todas as metas, e atualmente o bônus máximo possível é de 80 horas/mês.

Além da RV, a Empresa oferece aos colaboradores que laboram nas atividades agrícolas mecanizadas um Prêmio de Produção, que são bônus pagos mensalmente a estes colaboradores, quando são atingidas metas de produtividade. Portanto, esses programas devem ser vistos como ferramentas de motivação aos trabalhadores, de melhoria das relações entre eles e a Empresa, bem como uma estratégia para alcançar resultados positivos, buscando possíveis melhorias.

Os acordos celebrados respeitam as exigências legais e as negociações trabalhistas, sendo realizados com a participação de representantes legítimos de colaboradores, seja por Sindicatos de Classes, seja por outros tipos de associações. Ao longo de sua história, os acordos coletivos celebrados entre a Usina Santa Terezinha e os colaboradores e/ou Entidades de Classe tiveram como base a livre negociação. Não há registro de nenhuma autuação ou advertência aplicada pelos órgãos de fiscalização por alguma ocorrência relativa à liberdade de associação e de negociação coletiva.



RELATORIO DE
SUSTENTABILIDADE
2010

