



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2023 2024

Áster Máquinas



JOHN DEERE

04

SOBRE O RELATÓRIO

06

MENSAGEM DO PRESIDENTE

08

PERFIL E ATUAÇÃO

Quem somos **08**

Área de atuação **09**

Propósito, missão, visão, valores e negócio **10**

Principais produtos **12**

Escuta aos stakeholders **13**

Destaques **18**

Trajectoria ESG **22**

Materialidade **24**

26

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Estrutura de governança **27**

Ética e transparência **35**

Gestão de riscos **37**

Conflito de interesses **37**

Privacidade e proteção de dados **38**

Gestão da sustentabilidade **38**

39

INOVAÇÃO

Projeto Eu posso inovar **40**

ConectÁster **41**

42

MEIO AMBIENTE

Campanha da semana do meio ambiente **43**

Água e efluentes **44**

Emissões **46**

Energia **49**

Resíduos **50**

54

SOCIAL

Força de trabalho **58**

Educação e desenvolvimento **62**

Capacitação e treinamentos **66**

Diversidade, equidade e inclusão **68**

Respeito aos direitos humanos **71**

Saúde e segurança **73**

Qualidade de vida **78**

Investimento Social **84**

90

SUMÁRIO GRI

SOBRE O relatório

A **Áster Máquinas Soluções Integradas** apresenta seu **Relatório de Sustentabilidade 2024**. Elaborado em sintonia com os aspectos ESG (Environmental, Social, Governance) e inspirado nas diretrizes da GRI (Global Reporting Initiative), tem frequência anual e é destinado aos públicos interno e externo. Nele constam os principais acontecimentos da empresa no período entre 1º novembro de 2023 e 31 de outubro de 2024. *GRI 2-2, 2-3*

O Relatório inclui informações sobre perfil e governança, dados sobre a área social com as ações realizadas em segurança, saúde, inovação e meio ambiente e os principais indicadores operacionais. Com ele, a Áster Máquinas se compromete a informar todos os seus stakeholders sobre suas principais iniciativas, desafios e conquistas em sustentabilidade e nos pilares ESG, que abrangem impactos ambientais, sociais e de governança. O conteúdo também destaca os esforços para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados, promovidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) e alinhados aos princípios do Pacto Global.

As informações são fundamentadas nos temas relevantes e no Plano ESG 2030, apresentando a visão da empresa sobre os compromissos já alcançados. Esse processo reforça a preocupação constante em melhorar o relacionamento com os diferentes públicos e aumentar o engajamento nas questões de sustentabilidade.

Organizado de acordo às melhores práticas de comunicação e transparência, sua construção é responsabilidade do Comitê ESG, que se encarrega de compilar e analisar as informações alinhando-as com os objetivos da empresa, garantindo a precisão e a integridade do conteúdo. A aprovação final é feita pelo presidente e compartilhada com o Conselho de Administração. *GRI 2-14*



No decorrer dos capítulos e subcapítulos, destacamos os indicadores com o símbolo "GRI" e seu número de referência do indicador. Você também encontra o sumário completo na página 90 deste relatório, facilitando assim a localização dos indicadores.



Uma vez que a Áster Máquinas é signatária do Pacto Global, seu Relatório está alinhado à Agenda 2030, que visa alcançar os 17 ODS propostos pela ONU. Ao longo de todo o texto você consegue identificar a relação das iniciativas com os ODS priorizados.



MENSAGEM DO presidente

Trabalhamos para que a vida possa avançar. A consolidação desse propósito passa por termos uma governança muito bem estruturada, uma filosofia sólida e internalizada em nossos colaboradores e, principalmente, pelo foco de todos na entrega de soluções aos nossos clientes para que eles produzam mais e melhor, com sustentabilidade. Isso faz com que a cadeia se movimente e evolua, garantido progresso e desenvolvimento social.

Com mais de 27 anos de história, já passamos por muitos momentos desafiadores e o ano de 2024 foi um deles.

Nesses momentos, colhemos aprendizados e nos fortalecemos. Sempre encaramos as crises de forma a nos prepararmos para situações difíceis e a entendermos que fazemos parte de uma indústria a céu aberto que não pára, assim como nós. Por isso, seguimos investindo em tecnologias, inovações, melhorias e processos e, principalmente, em nosso time. Temos a certeza de que a nossa equipe é e sempre será o nosso diferencial para realizarmos o nosso sonho, até 2030, de **CULTIVAR UM LEGADO PARA CONECTAR E TRANSFORMAR VIDAS.**

Neste terceiro Relatório de Sustentabilidade, apresentamos nossas **ações e projetos implementados no ano.** Dentre eles, destaco a finalização da jornada de treinamentos que realizamos para 100% do nosso time com o objetivo de fortalecermos a cultura da inovação. O encerramento se deu com a competição de diversos grupos formados por

colaboradores de todos os níveis hierárquicos que inscreveram mais de 100 ideias. **Os grupos dos três projetos vencedores irão para Chicago para fazer uma imersão em inovação e visitar a sede mundial da John Deere,** na cidade de Moline, de forma a conhecer um pouco mais sobre a história da empresa e se apaixonarem ainda mais pelo negócio. As sugestões vencedoras estão em fase de implementação e, em breve, gerarão dinheiro novo para a Áster Máquinas e para os clientes. Outra iniciativa que nos dá muito orgulho é o ConectÁster, projeto de instalação de torres de internet 3G e 4G em nossa área de atuação. Vê-lo se tornar realidade é uma grande realização, pois vivenciamos nosso propósito ganhando vida.

Neste ano, comemoramos uma conquista que nos enche de orgulho, vinda do Grupo Empreendedor Mato Grosso em Evolução (GEMTE), do qual fazemos parte juntamente com outras empresas que querem contribuir para fazer da educação de Mato Grosso uma das três melhores do Brasil. **De acordo com a avaliação do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), saltamos do 22º lugar, em 2020, para o 8º lugar em 2024.** Isso mostra que o fruto do trabalho já está sendo colhido e que esse projeto, certamente, garantirá ao estado não apenas uma excelente posição no ranking, mas também a sua competitividade e sustentabilidade.

Nossas ações e decisões são norteadas por nossos valores, sendo a sustentabilidade

um deles, o que faz com que os compromissos com a pauta ESG sejam renovados e reforçados diariamente, contribuindo para a construção de um mundo melhor e garantindo que a Áster Máquinas seja uma empresa que passe de geração para geração.

Boa leitura.

Luiz Piccinin
CEO da Áster Máquinas



PERFIL E atuação

Quem somos

A **Áster Máquinas e Soluções Integradas Ltda.** é uma empresa brasileira, fundada em 23 de janeiro de 1997, em Campo Novo do Parecis (MT). Com três anos após sua inauguração, começou a expandir suas operações. Em 2007, ampliou sua presença para o Mato Grosso do Sul com a abertura de uma filial em São Gabriel do Oeste. Atualmente, a empresa conta com oito unidades no Mato Grosso e quatro no Mato Grosso do Sul, tendo sua sede em Cuiabá (MT), onde estão localizadas a Diretoria e a equipe corporativa. *GRI 2-1*

Com uma equipe de 626 colaboradores, a Áster Máquinas mantém um crescimento constante, impulsionada pelo propósito de trabalhar para que vidas possam avançar, reforçando seu compromisso com o crescimento sustentável e a excelência em suas operações.

Como **uma das principais concessionárias John Deere no Brasil**, a Áster Máquinas se destaca por fornecer soluções integradas aos produtores rurais. A empresa oferece uma ampla gama de serviços especializados, incluindo assistência técnica de excelência, comercialização de máquinas e peças, soluções avançadas em agricultura de precisão, treinamentos, etc. Essas iniciativas são cuidadosamente projetadas para alcançar um objetivo claro de maximizar a produtividade e promover a sustentabilidade nas operações dos produtores rurais, contribuindo diretamente para o sucesso de seus negócios e para o desenvolvimento sustentável do agronegócio.

A gestão eficiente de fornecedores e uma governança sólida são fundamentais para garantir a robustez do negócio e a confiança do mercado na Áster Máquinas. Com cinco prêmios Concessionária Classe Mundial e duas certificações ESG consecutivas (2022, ano em se tornou Participante do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, e 2023), a empresa se destaca entre os líderes do setor — esses reconhecimentos refletem seu compromisso com a excelência e a responsabilidade social. A empresa cultiva uma cultura de inovação contínua, sempre buscando aprimorar suas operações e fortalecer as relações com seus clientes e a comunidade.

Área de atuação

- 1 Cuiabá
- 2 Barra dos Bugres
- 3 Tangará da Serra
- 4 Diamantino
- 5 Campo Novo dos Parecis
- 6 Sapezal
- 7 Nova Maringá
- 8 Juara

- 9 Maracajú
- 10 Sidrolândia
- 11 Campo Grande
- 12 São Gabriel

Propósito

Trabalhamos para que a vida possa avançar.

Promover o avanço e a prosperidade da vida em todas as suas formas, criando soluções inovadoras e sustentáveis que gerem impactos positivos para todos, impulsionando o desenvolvimento econômico, respeitando o meio ambiente e fomentando o bem-estar social, contribuindo para que a humanidade siga evoluindo e fazendo do mundo um lugar cada vez melhor.

Missão

Contribuir com o produtor rural para alimentar o mundo.

Estar ao lado do produtor rural, oferecendo soluções para aumentar a produtividade e promover a sustentabilidade. Ao fortalecer o campo, contribuimos para o fortalecimento de toda a cadeia, para a melhoria da qualidade de vida e para aumento da competitividade do nosso país.

Visão 2030

Cultivar um legado para conectar e transformar vidas.

Construir uma empresa de valor duradouro com uma filosofia capaz de inspirar e motivar o time a fazer com que ela esteja sempre evoluindo e impactando positivamente a vida de pessoas de toda a sua cadeia, passando-a por gerações, conectando pessoas, objetivos e sonhos, transformando e melhorando a vida de todos no planeta.

Negócio

Oferecer aos nossos clientes soluções para que obtenham melhor produtividade e sustentabilidade no seu negócio, conciliando os interesses de todas as partes envolvidas.

Valores

Integridade:

conduzir nossas ações e decisões pautadas pela ética, educação, respeito e imparcialidade, promovendo um ambiente justo e agregador.

Sustentabilidade:

conciliar os interesses econômicos, sociais e ambientais de nossas operações de forma a garantir a solidez e a longevidade do nosso negócio.

Comprometimento:

assumir compromisso com todas as partes relacionadas com o nosso negócio, atuando com responsabilidade, transparência e integridade, empregando os recursos disponíveis para atingir o sucesso almejado.

Foco no cliente:

comprometemo-nos com os resultados e o sucesso de nossos clientes, trabalhando com paixão para entregar sempre a melhor experiência.

Principais produtos

GRI 2-29

A **Áster Máquinas** disponibiliza uma gama completa de soluções para os produtores rurais, incluindo uma variedade de equipamentos de ponta, como tratores, colhedoras e plantadeiras John Deere. Além disso, ela oferece peças e componentes para manutenção e reparo, serviços especializados e tecnologias de agricultura de precisão, como sensores e sistemas de monitoramento, atendendo agricultores, cooperativas, associações e grandes corporações do setor agroindustrial.

Seu portfólio conta com **mais de 93 produtos**, entre máquinas e implementos agrícolas, um número que está sempre em crescimento, pois a empresa se compromete a oferecer os mais recentes lançamentos da John Deere assim que se tornam disponíveis para suas concessionárias. Um dos destaques de 2024 é a colheitadeira X9 1000, que proporciona um aumento de 40% na capacidade de colheita, preserva a qualidade dos grãos e reduz o consumo de combustível em 30%. Essa máquina inovadora foi apresentada em primeira mão pela Áster Máquinas em março e teve sua comercialização iniciada durante a Agrishow, realizada em abril.

Como associada à Assodeere - Associação Brasileira dos Concessionários John Deere e ao Sindicato dos Concessionários e Distribuidores de Veículos de Mato Grosso (Sincovid), a **Áster Máquinas desempenha um papel fundamental no fortalecimento do mercado de concessionárias e distribuidores no Mato Grosso e no Mato Grosso do Sul**. Sua participação ativa em discussões setoriais e no intercâmbio de boas práticas visa promover um ambiente de negócios mais justo e competitivo, contribuindo para o desenvolvimento do setor e o fortalecimento das relações comerciais. *GRI 2-28*

A Áster Máquinas, como representante exclusivo da John Deere, assegura a máxima eficiência nas entregas aos seus clientes, trabalhando também com fornecedores homologados por ela. Além disso, seu portfólio inclui empresas especializadas em logística e transporte, essenciais para garantir agilidade na distribuição. Entre os fornecedores indiretos, conta com provedores de serviços de TI e infraestrutura, que oferecem suporte técnico e administrativo, além de fornecedores de materiais de uso e consumo e bens imobilizados, todos indispensáveis para o funcionamento eficiente das operações.

Escuta aos STAKEHOLDERS

GRI 2-29

A **Áster Máquinas** estabelece conexões significativas e se envolve ativamente com diversos stakeholders, considerados essenciais para sua operação e crescimento sustentável. Esses stakeholders são organizados em sete categorias principais: **clientes, fornecedores, entidades governamentais e associativas, colaboradores, comunidade, John Deere (concedente) e cotista**. Cada grupo desempenha um papel crucial no sucesso da Áster, como detalhado no mapa de stakeholders disponível na página 16.

O propósito do engajamento é garantir que os interesses, necessidades e expectativas dos stakeholders sejam compreendidos e considerados na tomada de decisões estratégicas da empresa. Isso inclui a identificação de oportunidades para parcerias, melhoria de processos e **alinhamento com os ODS priorizados pela Áster Máquinas** (ver página 22).

Para alcançar um envolvimento significativo, a empresa recorre a consultas, que são feitas por pesquisas online, e mantém uma comunicação transparente, divulgando suas ações, metas e resultados de sustentabilidade em relatórios anuais e outros canais. Além disso, estabelece um feedback permanente, mantendo canais abertos para sugestões e incentivando uma cultura de melhoria contínua e adaptabilidade. Nas práticas de engajamento com clientes e fornecedores, a Áster Máquinas destaca-se por meio de programas de fidelização, parcerias estratégicas e a aplicação de critérios de sustentabilidade.

A Áster Máquinas possui uma política de compras sustentáveis que estabelece diretrizes para todas as aquisições, visando fortalecer a cadeia de valor ao integrar práticas sustentáveis, éticas e economicamente viáveis. Essa abordagem promove a responsabilidade ambiental e social, maximiza o valor para a empresa e seus stakeholders, e contribui para o desenvolvimento das comunidades locais e regionais.

GRI 414-1

Proporção de gastos com fornecedores locais GRI 204-1

	2022		2023		2024	
	R\$	%	R\$	%	R\$	%
Barra de Bugres						
Orçamento para fornecedores	191.356,90	10	262.024,58	100	151.682,31	10
Valor gasto com fornecedores locais	58.173,24	30	55.737,95	21	39.795,80	26
Campo Grande						
Orçamento para fornecedores	1.002.945,01	100	936.148,33	100	453.861,72	100
Valor gasto com fornecedores locais	524.413,10	52	390.990,77	41	221.841,77	49
Campos Novo do Parecis						
Orçamento para fornecedores	2.109.014,72	100	3.711.491,71	100	2.418.660,68	100
Valor gasto com fornecedores locais	646.093,86	31	644.435,06	17	442.016,58	18
Diamantino						
Orçamento para fornecedores	1.407.290,15	100	2.256.091,41	100	980.857,35	100
Valor gasto com fornecedores locais	141.286,90	10	181.253,40	8	148.203,11	15
Juara						
Orçamento para fornecedores	548.043,61	100	1.653.399,54	100	430.486,60	100
Valor gasto com fornecedores locais	173.667,76	32	252.828,35	15	130.850,93	30
Maracaju						
Orçamento para fornecedores	692.999,56	100	1.735.349,80	100	513.126,08	100
Valor gasto com fornecedores locais	162.671,07	23	249.192,10	14	149.544,70	29
Matriz						
Orçamento para fornecedores	268.808,52	100	2.847.027,45	100	1.414.897,09	100
Valor gasto com fornecedores locais	213.813,90	80	875.306,02	31	694.909,84	49
Nova Maringá						
Orçamento para fornecedores	106.684,48	100	108.172,61	100	112.096,23	100
Valor gasto com fornecedores locais	30.901,40	29	31.737,82	29	16.971,56	15

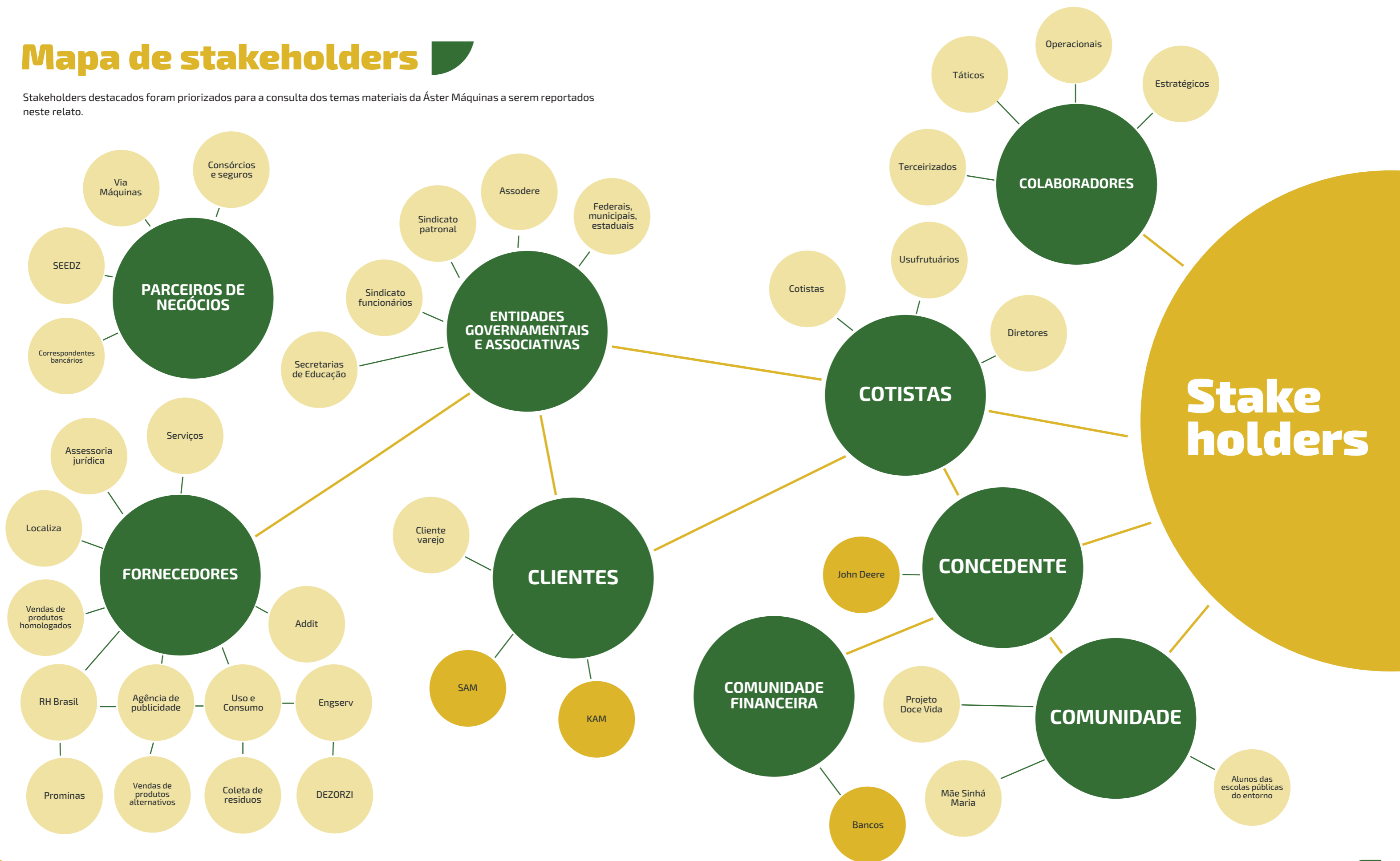
Continuação...	2022		2023		2024	
	R\$	%	R\$	%	R\$	%
São Gabriel do Oeste						
Orçamento para fornecedores	448.964,88	100	1.326.769,53	100	375.908,36	100
Valor gasto com fornecedores locais	206.661,53	46	175.881,92	13	94.131,36	25
Sapezal						
Orçamento para fornecedores	1.425.245,24	100	2.063.401,36	100	3.268.538,62	100
Valor gasto com fornecedores locais	377.557,86	26	499.495,76	24	543.001,99	17
Sidrolândia						
Orçamento para fornecedores	567.680,16	100	792.094,12	100	788.228,22	100
Valor gasto com fornecedores locais	144.299,46	25	211.321,95	27	57.634,06	7
Tangará da Serra						
Orçamento para fornecedores	2.711.136,96	100	4.825.840,53	100	1.500.885,04	100
Valor gasto com fornecedores locais	956.596,67	35	811.623,05	17	579.747,70	38
Total						
Orçamento para fornecedores			22.544.810,97	100		
Valor gasto com fornecedores locais	3.636.236,75	32	4.378.858,15	19	3.118.650,19	25

A empresa mantém um processo consolidado de due diligence em ESG para fornecedores críticos e estratégicos, no qual são atribuídas notas com base em critérios específicos. Após a avaliação, um plano de ação é desenvolvido para cada fornecedor, visando aprimorar sua conformidade com os padrões ESG da empresa. Em 2024, 100% dos fornecedores passaram pela avaliação, revelando que 55% deles foram identificados como potenciais causadores de impactos sociais negativos reais ou potenciais. Essa abordagem proativa demonstra o compromisso da Áster em promover a responsabilidade social e ambiental em sua cadeia de suprimentos. *GRI 414-2*

Um recurso eficaz de engajamento da Áster Máquinas é o estabelecimento de parcerias estratégicas e alianças. Como membro do Pacto Global da ONU, a empresa participa de quatro plataformas: Direitos Humanos, que visa promover e proteger os direitos humanos em toda a cadeia de valor; Clima, que adota práticas sustentáveis para mitigar os impactos das mudanças climáticas; Agro Sustentável, que incentiva práticas agrícolas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), equilibrando produtividade e sustentabilidade ambiental; e Comunicação & Engajamento, que prioriza a transparência e o diálogo aberto com os stakeholders. Essas iniciativas refletem o compromisso da Áster com a responsabilidade social e ambiental, fortalecendo sua atuação em um contexto colaborativo e sustentável. *GRI 2-28*

Mapa de stakeholders

Stakeholders destacados foram priorizados para a consulta dos temas materiais da Áster Máquinas a serem reportados neste relato.



Destques

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

Prêmio VALOR 10 ANOS INOVAÇÃO
Brasil 2024

Áster Máquinas é uma das 150 empresas mais inovadoras do Brasil!

Prêmio Valor Inovação Brasil 2024 – A Áster Máquinas entrou na lista do renomado prêmio que elege as 150 empresas mais inovadoras do Brasil.

Acesse aqui



Tech Summit – No evento que debate a implementação de tecnologia em setores essenciais da sociedade, a Áster Máquinas foi reconhecida pela John Deere por sua Governança Corporativa. A distinção possibilitou a participação em uma Comunidade de Boas Práticas, iniciativa estratégica da empresa norte-americana para este ano fiscal. Esse encontro entre concessionárias proporcionou uma rica troca de experiências, oportunidades de benchmarking e conhecimento sobre excelência em gestão. Nele, os participantes também conversaram sobre projetos e iniciativas que contribuem para a aplicação e o aprimoramento de práticas inovadoras, que geram valor para os clientes e impactam positivamente o resultado da concessionária, em linha com o novo processo do Dealer Capability Expectations (Expectativas de capacidade do revendedor, em livre tradução).

MPMT – O Ministério Público de Mato Grosso homenageou a Áster Máquinas pela **participação no JuntosPorElas!**, campanha de combate à violência contra a mulher.

Acesse aqui



Instituto Desportivo da Criança – A Áster Máquinas, parceira nas ações em benefício das crianças e adolescentes atendidas pela instituição, recebeu o **Selo de empresa socialmente sustentável** durante a 15ª edição do Prêmio Brotar.

Acesse aqui



ConectÁster – O projeto alcançou destaque nacional no programa Globo Rural, no jornal Valor e em diversos veículos especializados, entre eles o **Canal Rural** e o **Mundo Agro Brasil**.

Acesse aqui



Acesse aqui



Programa Agroligadas – O presidente Luiz Piccinin foi convidado pelo programa da rádio CBN Cuiabá para falar sobre Tecnologia e Sustentabilidade no dia 18 de junho de 2024.

Acesse aqui



Vozes do MPMT – Diálogos com a sociedade – No dia 6 de setembro de 2024, Valéria Faria, Gerente de Pessoas e Sustentabilidade, foi a convidada do podcast do Ministério Público de Mato Grosso, que tem a Áster Máquinas como parceira. Na conversa ao vivo, realizada no estúdio montado em um shopping de Cuiabá, a liderança falou sobre Saúde Mental e como o tema é tratado com prioridade na empresa.

Acesse aqui



Congresso Elas no Campo – O evento, já consolidado como o maior na área de governança e liderança feminina do agronegócio do Centro-Oeste, aconteceu nos dias 13 e 14 de junho em Cuiabá. Iara Nunes, Diretora Administrativa, participou como mediadora do painel “Desenvolvendo uma carreira de sucesso com propósito”.



Portal Primeira Página – Em sua participação no podcast Capitalismo Consciente, no dia 31 de agosto de 2024, Luiz Piccinin conversou sobre os projetos e campanhas da empresa ligados à sustentabilidade.

Acesse aqui



Imerso VR Talks – Michel Rodrigues, Head de TI, e Evanildo Silva, Head de Projetos em Inovação, participaram do programa da Imerso Realidade Virtual no dia 11 de julho de 2024. Eles falaram das últimas tendências e tecnologias que estão definindo o futuro do agronegócio e do impacto transformador da realidade virtual nos treinamentos agrícolas.

Acesse aqui



Trajectoria ESG

Com um modelo de gestão fundamentado em princípios que promovem a sustentabilidade, a Áster Máquinas tem processos e produtos que buscam gerar um impacto positivo no meio ambiente e na sociedade. Ações internas são constantemente reforçadas para conscientizar e engajar os colaboradores sobre a importância da sustentabilidade, tema primordial no planejamento estratégico da empresa.

Sua estratégia ESG se mantém alinhada aos ODS prioritários – 4 (Educação de Qualidade), 13 (Ação contra a mudança global do clima) e 17 (Parcerias e meios de implementação) – e reforça, a cada ano, iniciativas que reduzem significativamente seus impactos. A energia fotovoltaica, por exemplo, já é uma realidade em todas as 12 filiais e o consumo de água e emissões de gases de efeito estufa são periodicamente monitorados. Com uma filosofia sólida e o comprometimento dos colaboradores em prol da sustentabilidade, a empresa avança de forma consistente em sua estratégia para alcançar as metas da Agenda 2030.



Certificação ESG

Essas e outras iniciativas reafirmam o comprometimento da Áster Máquinas frente aos desafios mundiais. Como **membro do Pacto Global da ONU desde 2022**, a empresa adota práticas sustentáveis que orientam suas ações e refletem seus valores. Em quase três décadas de trajetória, alcançou resultados significativos, incluindo a renovação da certificação ESG pela QMS Certification, obtida no final de 2023.

A chancela internacional posiciona a Áster Máquinas como uma empresa que concilia os interesses econômicos com práticas sociais e ambientais responsáveis. O levantamento realizado apontou uma evolução nos índices, destacando a excelência nas áreas de governança (99,45%); ambiental (82,96%) e social (92,11%). Adicionalmente, apresentou um resultado excepcional de 100% na cadeia de valor, uma dimensão que não foi considerada na auditoria inicial. Para alcançar esse resultado, a empresa conduziu uma cuidadosa análise de risco. Esse processo permitiu identificar o nível de maturidade dos fornecedores em relação aos critérios ESG com a criação de mecanismos de seleção e gestão, estabelecendo canais de diálogo e apoio ao desenvolvimento da conformidade na cadeia de suprimentos.

ESG no Agronegócio

Um dos principais eventos anuais promovidos pela Áster Máquinas destacado em sua estratégia é o **ESG no Agronegócio**. Realizado entre os dias 28 e 30 de novembro de 2023, contou com a participação de profissionais e especialistas do setor, abordando temas como tecnologia, biodiversidade, inclusão, transparência e governança.

Com transmissão ao vivo para todo o Brasil, essa terceira edição foi estruturada em painéis nos quais experiências foram compartilhadas, destacando as principais tendências sustentáveis do setor.

Materialidade

GRI 3-1

A matriz de materialidade da Áster Máquinas é composta por **oito temas relevantes**. Eles resultam de um rigoroso processo de análise de contexto, mapeamento de impactos, análise da significância, priorização e validação dos tópicos que impactam de maneira mais significativa a economia, o meio ambiente e as pessoas, incluindo aspectos relacionados aos direitos humanos.

A materialidade é **revisada anualmente conforme os padrões GRI (Global Reporting Initiative Standards) de 2021** e, para este Relatório, foi mantida a versão de 2023, que já havia sido ajustada, incluindo alterações nas nomenclaturas. Essa decisão foi tomada após novas consultas a stakeholders, pesquisas realizadas no setor, análise de frameworks internacionais e na construção do plano ESG 2030, assim como na priorização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Temas materiais GRI 3-2

Tema	Descrição
Gestão da cadeia de fornecimento	Mapear e gerenciar seus fornecedores, promovendo uma cadeia de valor ética, transparente, responsável socialmente e gerando impactos ambientais positivos
Compliance	Promover uma cultura de integridade para seus colaboradores e demais stakeholders
Investimento na comunidade do entorno	Relacionar e desenvolver as comunidades do entorno da empresa
Desenvolvimento do produtor rural	Contribuir com o seu desenvolvimento e a sustentabilidade agrícola
Promoção da sustentabilidade para o agronegócio	Promover no ecossistema do agronegócio boas práticas de sustentabilidade
Inovação e ecoeficiência	Inovar buscando as melhores práticas que gerem um impacto socioambiental positivo
Desenvolvimento de colaboradores	Capacitar e desenvolver a sua força de trabalho
Saúde e segurança dos colaboradores	Promover a saúde e segurança para sua força de trabalho, visando um ambiente saudável



GOVERNANÇA corporativa

A atuação da Áster Máquinas é fundamentada em práticas de governança que se destacam pela transparência, equidade, responsabilidade corporativa e prestação de contas. É uma governança robusta e em constante evolução, promovendo uma interação contínua entre Sócios, Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Executiva, com o objetivo de agregar valor a todos os stakeholders.

Comprometida com a obtenção de resultados sustentáveis a médio e longo prazos, os órgãos de governança nutrem uma cultura que se alinha ao propósito, missão, visão e valores da empresa. Em 2024, a Áster Máquinas não apenas realizou uma revisão abrangente de suas políticas, mas também concentrou esforços no fortalecimento da gestão de riscos. Essa iniciativa teve como objetivo garantir uma identificação e mitigação mais eficaz de riscos, assegurando a continuidade e a sustentabilidade dos negócios. Além disso, foram implementadas ações em diversas áreas relacionadas à segurança cibernética, complementadas por auditorias e treinamento para toda a cadeia de fornecedores e prestadores de serviços.

Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12

Conselho de Administração

A Áster Máquinas possui um Conselho de Administração que é o principal órgão de governança da empresa, responsável pela definição das diretrizes estratégicas e pela supervisão das operações. Atua para garantir que as práticas da empresa estejam alinhadas à sua filosofia, aos objetivos estratégicos e princípios éticos e aos interesses dos cotistas. Os altos executivos implementam as diretrizes do Conselho, supervisionam as operações diárias e monitoram o desempenho da empresa. Eles garantem a conformidade com as normas internas, gerenciam conflitos de interesse e fazem ajustes necessários para atingir as metas estabelecidas, mantendo um bom relacionamento com todas as partes interessadas.

Na Áster Máquinas, o presidente do Conselho de Administração também atua como CEO, um arranjo estratégico que reflete a expertise e o domínio do profissional no setor, além de seu reconhecimento como representante oficial da concessão da John Deere. A prevenção e mitigação de conflitos de interesse são asseguradas por meio do escopo de atuação da diretoria, conforme estipulado no Acordo de Cotista, e das atribuições dos representantes legais, incluindo o CEO, no Contrato Social. Além disso, o CEO possui uma descrição de cargo que detalha suas responsabilidades e entregas e há um Plano de Negócios Anual aprovado pelo Conselho de Administração que define as metas e entregas do negócio para o próximo período. A empresa mantém a transparência por meio de relatórios regulares do CEO ao Conselho, permitindo o monitoramento e avaliação contínua da conformidade com o escopo de atuação. Adicionalmente, comitês independentes de governança e auditoria revisam e monitoram as práticas da gestão, garantindo a conformidade com as melhores práticas corporativas.

O Conselho analisa regularmente a eficácia dos processos de gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais da empresa. Essa análise ocorre trimestralmente e, se necessário, em revisões adicionais, assegurando o alinhamento contínuo aos objetivos de sustentabilidade e responsabilidade corporativa. Para garantir que os membros do Conselho de Administração estejam sempre atualizados, o tema da sustentabilidade é incluído na pauta de uma das quatro reuniões anuais. Nesse encontro, além de discutir o conhecimento sobre o tema, são abordadas as ações a serem implementadas pela Áster Máquinas, bem como a evolução das iniciativas já em andamento. GRI 2-17

Todo mês de outubro acontece uma reunião de avaliação do desempenho do Conselho, incluindo a supervisão da gestão dos impactos da empresa. As melhorias apontadas são observadas e implementadas quando necessário. Ainda não houve necessidade de troca de conselheiro por má performance. *GRI 2-18*

Composição

O Conselho de Administração está atualmente composto por cinco homens e duas mulheres, distribuídos da seguinte maneira:

- ▶ quatro conselheiros cotistas representantes de cada grupo familiar, com noções básicas de finanças e gestão, cuja nomeação é feita pelos grupos familiares e aprovados pelo Conselho;
- ▶ um conselheiro externo com experiência na gestão de empreendimentos comerciais ou industriais, selecionado pelos conselheiros cotistas com base em qualificações e experiências; e
- ▶ dois conselheiros independentes com ampla experiência em gestão empresarial e sem vínculos diretos com a empresa, os quais são selecionados pelo Conselho ou comitê especializado com base em experiências e qualificações.

Todos os membros devem ter, no mínimo, 34 anos, salvo exceções aprovadas pelo Conselho. Os membros que não sejam representantes de grupo familiar têm mandato de 12 meses e os representantes de grupo familiar possuem mandato de cinco anos, podendo ser renovado.

Comitês de assessoramento

Em apoio ao Conselho de Administração, a Áster Máquinas possui diversos comitês que tratam de temas específicos e críticos para uma gestão eficaz. Eles e a Auditoria Interna colaboram para garantir uma governança robusta e a adesão às melhores práticas corporativas, promovendo a integridade e o alinhamento com os objetivos e princípios da empresa. A seleção dos seus integrantes segue regimento específico e é baseada em uma análise detalhada das competências necessárias para enfrentar os desafios e maximizar os impactos da organização.

Comitê de Estratégia

Atua como um órgão transformador, responsável por analisar cenários, antecipar tendências de mercado e alinhar expectativas estratégicas com os cotistas. Ele estrutura e conduz o processo de planejamento estratégico, garantindo que as diretrizes sejam aprovadas pelo Conselho de Administração e acompanha os resultados para revisar e corrigir desvios quando necessário.

Composto por 17 membros (13 homens e 4 mulheres), sendo que 2 membros estão na direção da Empresa, 11 na gerência corporativa, 1 gerência de filial, 2 Heads de inovação e 1 analista de comunicação. Os gerentes de filial possuem mandato de 2 anos, não renováveis; no mandato dos demais cargos não há restrições. Seus integrantes devem possuir habilidades em análise de mercado, planejamento estratégico, inovação e gestão de riscos, além de visão de negócios e capacidade de tomada de decisão baseada em dados, para orientar o crescimento sustentável e competitivo da organização.

Comitê de Finanças

Desempenha um papel vital na governança, monitorando e analisando continuamente a performance econômico-financeira da empresa. Responsável por revisar e avaliar os indicadores financeiros, garantindo que a saúde financeira da empresa esteja em conformidade com suas metas estratégicas e operacionais.

Composto por 7 membros (6 homens e 1 mulher), os quais atuam na posição de gerente corporativo. Seu mandato é de 2 anos, podendo ser renovado mediante definição da Presidência/Diretoria Administrativa. Seus integrantes devem possuir habilidades em análise financeira, conhecimento em planejamento estratégico e tendências econômicas, além de excelente capacidade de comunicação e colaboração interdepartamental. Também é essencial ter uma visão estratégica para garantir que os objetivos financeiros sejam alcançados, com base em dados e práticas de contabilidade sólidas.

Comitê de Risco

Apoia o Conselho de Administração na supervisão da gestão de riscos, revisando o apetite e o perfil de risco do grupo em relação ao capital, liquidez e valor de franquia. Assim, garante que a empresa esteja preparada para enfrentar ameaças e aproveitar oportunidades, minimizando impactos adversos em suas operações.

Composto por 3 membros (1 homem e 2 mulheres), sendo que 1 membro está na direção da empresa e 2 estão como gerentes corporativos. O mandato é de 2 anos, podendo ser prorrogado por igual período. Seus integrantes devem ter conhecimento e experiência na gestão de riscos.

Comitê ESG (Ambiental, Social e Governança)

Integra a sustentabilidade na estratégia de negócios, acompanha sua evolução e supervisiona a comunicação de objetivos e resultados de sustentabilidade. Ele garante a conformidade com políticas de direitos humanos, condições de trabalho, gestão ambiental e de governança, promovendo práticas responsáveis e transparentes, reforçando o compromisso da empresa com o desenvolvimento sustentável.

Composto por 8 membros (5 homens e 3 mulheres), sendo que 1 membro possui posição de direção, 5 de gerência corporativa, 1 de gerência de filial e 1 de analista. Mandato de 1 ano, sendo permitidas reeleições. A escolha é feita por profissionais que conhecem o negócio, estão na liderança tática ou na liderança operacional, e que podem contribuir para o avanço das ações ESG. Esse time possui conhecimento em práticas de sustentabilidade, pensamento estratégico, gestão de riscos, habilidades de comunicação, entendimento financeiro e capacidade de análise de dados.

Comitê de Ética e Conduta

Responsável por garantir a conformidade com leis, regulamentos e padrões éticos. O comitê opera conforme um regimento interno que serve como guia para suas atividades e conta com o suporte de documentos-chave, como o Código de Ética e Conduta, a Política de Direitos Humanos e a Política de Diversidade. Esses documentos orientam as decisões e asseguram que a empresa mantenha altos padrões éticos, promovendo uma cultura de integridade e responsabilidade.

Composto por 5 membros (3 homens e 2 mulheres), sendo 1 independente. Dos membros internos, 1 está direção e 3 na gerência corporativa. O mandato é de 2 anos, sendo permitida reeleições. Para compor esse comitê é necessário um forte compromisso com integridade, imparcialidade e transparência, além de habilidades em liderança, tomada de decisão, mediação de conflitos e comunicação eficaz. É essencial possuir conhecimento em governança corporativa, compliance e regulamentos internos.

Comitê de Conformidade e Proteção de Dados (CCPD)

É responsável por estabelecer políticas e diretrizes robustas para a segurança da informação e a proteção de dados pessoais. Este comitê garante que a empresa esteja em conformidade com regulamentos de proteção de dados, como a LGPD, e implementa medidas para proteger informações sensíveis contra acesso não autorizado, vazamentos e outros riscos. Ele também supervisiona a adequação das práticas internas às normas legais e melhores práticas do setor, assegurando a integridade e a confidencialidade dos dados.

Composto por 4 membros (2 homens e 2 mulheres), sendo um membro independente. Dos membros internos, 1 está na posição de direção e 2 em gerências corporativas. O CCPD é vinculado à Diretoria Executiva da Áster Máquinas, é colegiado deliberativo, de atuação permanente, sem um prazo definido para mandato. Os integrantes devem ter conhecimento em legislação de proteção de dados, governança, segurança da informação e cibersegurança, além de habilidades em gestão de riscos, projetos, treinamento e comunicação para assegurar conformidade e mitigar vulnerabilidades.

Comitê de Gestão de Crises

Desenvolve e implementa planos de contingência para lidar com situações de crise, coordenando ações durante eventos críticos para minimizar impactos negativos e proteger os interesses da empresa, seus colaboradores e clientes. Constituído na época da Covid, em 2020, e sem data prevista de fim de mandato, a equipe atua sempre em situação de crise.

Composto por 6 membros (5 homens e 1 mulher), sendo 2 independentes. Os 4 integrantes internos atuam em posição de gerência corporativa. Os integrantes devem possuir habilidades de liderança e tomada de decisão, sendo capazes de agir rapidamente, com clareza e assertividade, mesmo sob pressão. A comunicação eficaz, inteligência emocional e resiliência, capacidade analítica e de resolução de problemas.

Auditoria Interna

Integrada ao departamento de Compliance, é responsável por avaliar e aprimorar a eficácia dos controles internos e processos da empresa, assegurando conformidade com políticas internas e regulamentos externos. Sua função principal é analisar e testar os controles para garantir a eficácia na mitigação de riscos, prevenção de fraudes e erros. A Auditoria Interna elabora relatórios detalhados sobre suas apurações, contribuindo para um ambiente de controle sólido e a adesão às melhores práticas de governança corporativa. *GRI 2-16*

Auditor interno com foco na operação deve ter conhecimento dos processos operacionais, habilidade para identificar riscos e avaliar controles. Já o auditor com foco em processos precisa de competências em gestão e análise de processos, habilidade para mapear e otimizar fluxos, e compreensão das melhores práticas para alinhar os processos com os objetivos estratégicos da empresa. Ambos requerem habilidades analíticas e entendimento de regulamentos.

Política de remuneração

GRI 2-19

A participação no Conselho de Administração não está atrelada à remuneração, exceto o conselheiro independente.

Os altos executivos possuem salário fixo em seu pacote de remuneração, definido de acordo com suas responsabilidades e experiência. A remuneração variável (PPR – Programa de Participação nos Resultados) está diretamente ligada aos objetivos da empresa em termos de impactos econômicos, ambientais e sociais, como metas financeiras (SVA, lucro líquido) e não financeiras (indicadores de ESG, experiência do Cliente, Market Share, entre outros). Não há a prática de bônus de contratação ou devolução deles em caso de saída. Os altos executivos têm direito a pagamentos de rescisão em caso de demissão sem justa causa ou pedido de demissão. Não há pagamentos de rescisão para membros do Conselho de Administração. Os altos executivos participam de um plano de aposentadoria patrocinado pela empresa, que inclui uma indenização (1 salário nominal por ano trabalhado limitado a 20 salários) e, se desejarem, podem participar do Programa de Preparação para Aposentadoria.

A Áster Máquinas possui uma política de remuneração aprovada pela direção da empresa que estabelece diretrizes claras para ajustes salariais, promoções e bonificações, assegurando que todas as decisões sejam tomadas de acordo com o orçamento anual aprovado e dentro das alçadas definidas para aprovação. A empresa realiza periodicamente pesquisas de engajamento com os colaboradores e consultas informais com os cotistas para avaliar a percepção sobre suas práticas de remuneração. As informações obtidas são analisadas pela alta direção e, quando relevantes, consideradas em revisões futuras das políticas de remuneração. A empresa contratou a Mercer, uma consultoria de renome internacional, para realizar um diagnóstico detalhado de sua estratégia de remuneração. A Mercer opera de forma independente em relação à empresa, ao mais alto órgão de governança e aos seus altos executivos, garantindo a objetividade em suas recomendações e uma abordagem fundamentada nas melhores práticas de mercado. GRI 2-20

Ética e transparência

GRI 2-25, 2-26

A atuação da Áster Máquinas é guiada por princípios de ética e transparência, garantindo conformidade com leis, além de promover um relacionamento responsável com seus stakeholders. Seu Código de Ética e Conduta regula questões de ética, moralidade e integridade, estabelecendo padrões de conduta para conselheiros, diretores, colaboradores, fornecedores e parceiros. Esse código é essencial para o alcance dos objetivos institucionais e passa por revisões periódicas – a mais recente ocorreu em outubro de 2024. O documento, disponibilizado a cada recém-contratado, oferece orientações práticas sobre leis, regulamentos e normas. Com temas que abordam desde conflito de interesses ao uso dos meios eletrônicos de comunicação e das informações, o Código orienta o relacionamento da empresa com colaboradores, clientes, fornecedores, sociedade, meio ambiente e órgãos governamentais.

A Áster Máquinas conta com um Comitê de Ética e Conduta e disponibiliza um canal de denúncias terceirizado (<https://contatoseguro.com.br/astermaquinas>), que permite o registro de queixas de forma anônima, garantindo confidencialidade e imparcialidade no tratamento das denúncias. Além do website, também é possível registrar queixas e denúncias gratuitamente pelo telefone 0800 517 1224 ou pelos aplicativos para Android e iOS. Esses canais funcionam 24 horas por dia e sete dias por semana, oferecendo flexibilidade para que os usuários entrem em contato no momento mais conveniente. Em 2024, a empresa recebeu 18 denúncias, das quais 17 foram resolvidas, demonstrando um elevado nível de eficácia no tratamento das queixas, cujo processo estruturado de investigação e acompanhamento dessas queixas, disponibiliza relatórios de progresso aos denunciadores.

Além dos canais de denúncia, a empresa realiza auditorias de processos com o objetivo de avaliar a eficiência, eficácia e conformidade de suas operações. Esse trabalho é fundamental para identificar possíveis problemas e mitigar riscos que possam causar prejuízos à organização.

Compromissos de política

GRI 2-23

Em seu comprometimento com uma conduta empresarial responsável, a Áster Máquinas apresenta uma política firme de integridade, sustentabilidade e respeito aos direitos humanos em todas as operações. Há a promoção de um ambiente de trabalho seguro, livre de discriminação, assédio ou qualquer forma de exploração e a adoção de uma postura ética rigorosa em todas as interações comerciais e internas. Tais práticas promovem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos colaboradores, assegurando transparência e privacidade das informações.

Os compromissos de política da Áster Máquinas estão alinhados aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, fundamental para dar a orientação necessária na promoção de uma conduta empresarial que respeite os direitos humanos, a ética e a sustentabilidade em todas as suas operações. Eles estabelecem um quadro global para prevenir e remediar os impactos adversos das atividades empresariais sobre os direitos humanos.

Incorporação de compromissos de política

GRI 2-24

A Áster Máquinas adota uma abordagem robusta para garantir uma conduta empresarial responsável em todas as suas atividades e relações de negócios, integrando seus compromissos éticos a todos os setores da empresa. Os processos operacionais são continuamente revisados e ajustados para assegurar conformidade e identificar, por meio de avaliações de impacto, possíveis riscos associados às suas operações e parcerias.

Os contratos e acordos da empresa incluem cláusulas específicas que garantem a adesão aos seus compromissos de conformidade, assegurando que todos os parceiros comerciais e fornecedores estejam alinhados aos padrões de conduta responsável e respeito aos direitos humanos. No campo da formação e capacitação, a Áster Máquinas promove regularmente treinamentos e programas de desenvolvimento, fortalecendo as competências dos colaboradores para agir conforme esses princípios. Para garantir transparência, a empresa se compromete com uma comunicação clara sobre suas políticas e encoraja o feedback contínuo de colaboradores, parceiros e outras partes interessadas. A cultura corporativa incentiva cada colaborador a incorporar responsabilidade e respeito em suas ações diárias.

A implementação eficaz dos compromissos de política é apoiada por uma estrutura de governança sólida, com papéis claramente definidos. O Conselho, a alta liderança executiva, e as áreas de Pessoas e Sustentabilidade e Compliance trabalham em sinergia, delegando responsabilidades conforme suas especialidades e hierarquias. Esse processo é dinamizado por meio de reuniões regulares do Conselho e da Diretoria, grupos de trabalho multifuncionais, auditorias internas e relatórios de conformidade periódicos, permitindo ajustes contínuos para garantir que as políticas sejam seguidas em todos os níveis da organização.

Gestão de riscos

GRI 2-13

A Áster Máquinas possui uma governança sólida e bem estruturada para gerenciar seus impactos econômicos, sociais e ambientais. A distribuição estratégica de responsabilidades entre seus líderes e comitês especializados garante uma gestão eficaz. A alta liderança tem um papel crucial na gestão de riscos, com o CEO supervisionando as operações e a área de Compliance. O CFO, além de liderar a gestão financeira e administrativa, é responsável pelo centro de inovação e aprendizagem e comunicação. Já o COO lidera a execução das estratégias operacionais e comerciais, garantindo o alinhamento de todas as atividades com os objetivos estratégicos e de sustentabilidade da empresa.

As gerências corporativas são responsáveis por implementar as estratégias comerciais, controlar os impactos econômicos, ambientais e sociais das operações e gerenciar os aspectos financeiros e administrativos, garantindo o suporte necessário para as atividades da empresa. Os sete comitês de assessoramento à Governança desempenham um papel essencial na supervisão contínua desses impactos, assegurando uma gestão eficaz e propondo ações corretivas sempre que necessário.

O princípio da precaução, incorporado nos compromissos de conduta empresarial responsável, é essencial para a gestão de riscos, especialmente em cenários de incerteza científica ou quando há potencial para danos significativos ao meio ambiente ou à saúde pública. A alta liderança aprova e assegura sua aplicação em decisões estratégicas e operacionais, refletindo o compromisso da empresa em agir preventivamente para evitar ou minimizar impactos adversos. Essa abordagem está alinhada com as melhores práticas internacionais e instrumentos intergovernamentais reconhecidos, como previsto no indicador. GRI 2-23

Conflitos de interesses

GRI 2-15

Todos os stakeholders da Áster Máquinas têm à disposição o Código de Ética e Conduta para consulta, aliado ao Comitê de Ética e Conduta e informações ligados ao tema. Dessa forma, é possível garantir que conflitos de interesse sejam prevenidos e mitigados mais eficazmente. Além disso, também são disponibilizadas outras políticas que tratam e orientam o assunto, como a Política de Sustentabilidade, a Política da Prevenção e Lavagem de dinheiro e a Política de Compras Sustentáveis.

Privacidade e proteção de dados

A cibersegurança, que abrange um conjunto de práticas voltadas à proteção de todos os elementos, físicos ou virtuais, da infraestrutura de TI, é uma prioridade para a Áster Máquinas. A empresa reconhece a importância de salvaguardar os dados de todas as partes envolvidas em seu negócio, garantindo a segurança e a integridade das informações.

A política externa de privacidade, supervisionada pelo Comitê de Conformidade e Proteção de Dados (CCPD), descreve as formas como as informações pessoais são coletadas, armazenadas, utilizadas e protegidas. Ao fazer uso de quaisquer produtos e/ou serviços, ou qualquer outro recurso, tecnologia ou funcionalidade oferecidos no site da empresa, o cliente é informado sobre essa política para manifestar seu consentimento ou recusá-lo.

A Política de Retenção de Dados, aplicada pelo CCPD tem por objetivo traçar as diretrizes para o adequado tratamento de incidentes de segurança, conforme na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira (Lei nº 13.709/18), em respeito aos direitos dos seus titulares e em observância aos deveres legais e estratégias organizacionais.

As políticas são amplamente divulgadas e têm por objetivo traçar diretrizes para o adequado tratamento de dados pessoais e incidentes de segurança, conforme disposto na LGPD. Além disso, a Áster Máquinas atende 100% dos critérios do Programa de Segurança Cibernética da John Deere para as concessionárias da América do Sul e promove ações acompanhadas pela Group Police (GPOs) em diversos níveis e áreas, auditorias e treinamentos para fornecedores e prestadores de serviço.

Gestão da sustentabilidade

A Política de Sustentabilidade da Áster Máquinas se baseia nos princípios da governança corporativa que são norteados pelos valores integridade, sustentabilidade, comprometimento e foco no cliente. Para garantir a perenidade de seus negócios e, conseqüentemente, a continuidade da geração de valor às suas diferentes partes interessadas, a política contempla diretrizes como a de formalizar a responsabilidade com o desenvolvimento sustentável de seus negócios e definir sua estratégia corporativa em relação à sustentabilidade.

Inovação

A inovação é o motor da atividade econômica e desempenha um papel crucial no desenvolvimento da Áster Máquinas. O processo de inovação é um aspecto essencial do negócio, estando diretamente ligado à renovação e ao crescimento da empresa. Como concessionária John Deere, a Áster Máquinas se dedica a oferecer aos clientes equipamentos e serviços que incorporam as tecnologias mais avançadas e revolucionárias do mercado.

As soluções em agricultura de precisão proporcionam aos clientes tecnologias e ferramentas que aumentam a produtividade e promovem a sustentabilidade nas operações agrícolas. Para garantir que os produtores aproveitem ao máximo a tecnologia de seus maquinários, a Áster Máquinas disponibiliza o Centro de Soluções Conectadas. Nesse espaço, profissionais especializados monitoram as máquinas conectadas, realizando diagnósticos remotos de falhas e planejando operações de forma eficiente. O centro também proporciona suporte técnico e esclarece dúvidas dos clientes, assegurando que todos tenham a melhor experiência possível com suas tecnologias.

A Áster Máquinas também oferece a Plataforma Operations Center, que possibilita aos produtores acompanharem dados mecânicos e agrônômicos em tempo real. Em 2024, a empresa introduziu simuladores de colheita de grãos e algodão, permitindo treinamentos à distância voltados para a operação das máquinas. Essas iniciativas refletem o compromisso com a inovação e a capacitação dos clientes, impulsionando a eficiência e promovendo a sustentabilidade na agricultura.

inovação

Projeto Eu Posso Inovar

A Áster Máquinas firmou uma parceria estratégica com a AAA Inovação para promover a cultura de inovação em todo o seu time. Com workshops e trilhas de conhecimento personalizadas, a empresa reforçou esse compromisso. Um dos principais resultados dessa iniciativa foi o lançamento do programa "Eu Posso Inovar" para estimular a geração de ideias. O programa utiliza uma plataforma dedicada onde os colaboradores podem depositar suas sugestões criativas, ampliando a participação de todos na construção de soluções inovadoras e fortalecendo o espírito de colaboração dentro da empresa.

De um total de 107 ideias inscritas na plataforma, 12 foram selecionadas, das quais nove têm possibilidade de desenvolvimento e três foram premiadas. Na categoria Processos, o projeto vencedor foi a Áster Alerta, que propõe oferecer aos clientes, em tempo real, Expert Alerts dos seus equipamentos via WhatsApp, permitindo correções imediatas ou solicitação automática de atendimento. A ideia Pronto Já, a escolhida na categoria de Serviços e atualmente em fase de teste, visa garantir a continuidade das operações dos clientes por visitas consultivas, acompanhadas de um estoque estratégico de peças de reposição. E o projeto intitulado ADA (Assistente Digital Áster), vencedor na categoria de Produto, tem como objetivo desenvolver um assistente digital com inteligência artificial para auxiliar clientes e colaboradores em demandas específicas.

Os colaboradores responsáveis pelas três ideias vencedoras foram contemplados com uma viagem para Chicago, Illinois, nos Estados Unidos. Em novembro de 2024, eles participarão de uma imersão em uma universidade local, com o objetivo de aprimorar suas habilidades e se prepararem para a implementação de seus projetos ao retornarem. Além disso, a agenda inclui uma visita à sede mundial da John Deere, localizada em Moline, proporcionando uma experiência única de aprendizado e inovação.

O projeto "Eu Posso Inovar" destaca o compromisso da Áster Máquinas com a inovação e a colaboração, valorizando as ideias de seus colaboradores. A participação ativa do time na geração de soluções não apenas resulta em projetos significativos, mas também fortalece a cultura de inovação da empresa. As premiações e a oportunidade de imersão evidenciam a importância do desenvolvimento contínuo, essenciais para o crescimento sustentável da Áster Máquinas em um mercado dinâmico.

ConectÁster

A Áster Máquinas tem como propósito trabalhar para que a vida possa avançar, refletindo seu compromisso com o desenvolvimento e o bem-estar de todos os envolvidos em sua cadeia de valor. Nesse sentido, o projeto ConectÁster foi idealizado para superar o desafio da limitada cobertura de internet 3G/4G em sua área de atuação. No primeiro semestre de 2023, a empresa iniciou a instalação de 75 torres de internet, já alcançando quase 100% de cobertura nos estados de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. Com um impacto abrangente que se estende a 3 milhões de hectares e 750 mil famílias, essa iniciativa não apenas facilita o uso de maquinários conectados, mas também melhora o acesso a serviços essenciais, como educação, saúde e comunicação, promovendo o avanço da vida em diversas comunidades.

Complementando o ConectÁster, a Áster Máquinas lançou plataformas inovadoras, como a ÁsterStore e ÁsterData, que ampliam sua proposta de valor. A ÁsterStore disponibiliza produtos da John Deere Collection e oferece treinamentos online e presenciais, facilitando o acesso a recursos e conhecimentos. A ÁsterData proporciona uma gestão eficiente da frota, oferecendo informações cruciais sobre consumo de combustível e desempenho operacional.

Entre as inovações, o ÁsterAssist se destaca como uma ferramenta de realidade aumentada que transforma o atendimento no campo. Esses óculos permitem que técnicos realizem reparos de forma rápida e eficaz, com deslocamentos ágeis e suporte remoto de especialistas, independentemente de sua localização, seja em uma filial ou no escritório central em Cuiabá. Essa solução não apenas otimiza o atendimento, mas também contribui para a formação e qualificação da mão de obra, reforçando o propósito da Áster de promover o avanço da vida de todos os stakeholders e criando um ambiente mais conectado, produtivo e sustentável para a comunidade.

MEIO ambiente

A Áster Máquinas reafirma, a cada ano, seu compromisso com a sustentabilidade, alinhando suas práticas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e promovendo iniciativas mais amplas e impactantes. Com isso, desempenha um papel importante na mitigação dos riscos ambientais, contribuindo para a saúde e qualidade de vida no planeta.

Sua Política Ambiental tem como objetivo guiar a conduta de todos os colaboradores e parceiros de negócios em relação às questões ambientais, assegurando conformidade com os princípios de sustentabilidade, estabelecendo uma gestão responsável que visa proteger e mitigar os impactos gerados pela operação. Alinhada ao ODS 13 – Ação contra a mudança global do clima, a política estabelece diretrizes para controlar e reduzir as emissões de carbono por meio de ações internas e parcerias que visam amenizar os efeitos do aquecimento global. Entre essas diretrizes, destacam-se a implementação e manutenção de uma gestão ambiental adequada ao negócio, além de iniciativas de promoção, sensibilização e conscientização ambiental.

No final de 2023, a empresa iniciou a instalação de sistemas de energia fotovoltaica em todas as suas unidades, uma meta que estava prevista para ser alcançada somente em 2030. Embora os resultados dessa implementação ainda não tenham se refletido em uma redução significativa no consumo total de energia, marca um passo importante em direção à sustentabilidade e ao compromisso da Áster Máquinas com a eficiência energética.



Campanha Semana do Meio Ambiente

A Áster Máquinas promove momentos-chave durante o ano para engajar e mobilizar seus colaboradores. Um desses ocorre em junho, mês dedicado ao meio ambiente, com a realização da campanha da Semana do Meio Ambiente, parte do projeto Guardiões do Futuro, que visa sensibilizar sobre a importância da preservação ambiental.

Durante todo o mês, a campanha incentivou a prática da reciclagem em todas as filiais e lançou uma série de desafios que reforçaram a cultura de sustentabilidade da empresa, envolvendo toda a equipe na redução de impactos ambientais. As atividades foram amplamente divulgadas semanalmente, agrupadas em quatro temas: Viva a nossa comunidade, Preservação em casa, Plástico zero e menos papel, mais consciência.

Toda sexta-feira, os influenciadores foram desafiados a compartilhar vídeos ou fotos de seus departamentos participando das atividades, acumulando pontos na campanha Influencer Ásternet. Essa abordagem não apenas promoveu a conscientização, mas também fortaleceu o espírito de colaboração entre os colaboradores, reafirmando o compromisso da Áster Máquinas com a sustentabilidade.

Água e efluentes

GRI 303-1

A Áster Máquinas está comprometida com a eficiência e inovação em suas práticas de gestão hídrica, buscando continuamente minimizar o desperdício e promover o uso racional dos recursos hídricos. Para assegurar a eficácia dessas iniciativas, realizamos auditorias internas e externas que identificam e avaliam os impactos ambientais associados ao consumo de água. Em cada filial, implantamos reuniões regulares e programas de monitoramento que visam garantir a adoção de boas práticas relacionadas à gestão da água. Placas informativas e avisos são utilizados para reforçar a conscientização entre colaboradores e visitantes.

Todo o uso de água em nossas operações é rigorosamente monitorado e autorizado pelos órgãos ambientais competentes de cada município onde atuamos. Esse processo não apenas garante a conformidade legal, mas também promove um uso responsável e seguro, prevenindo a escassez e o estresse nos corpos hídricos que fornecem esse recurso essencial.

As filiais da Áster Máquinas utilizam duas fontes principais para a captação de água: o abastecimento público e poços tubulares. Para assegurar a continuidade das operações, mantemos reservatórios adequados que garantem a disponibilidade hídrica necessária. A água captada é direcionada a diversas atividades operacionais, incluindo a lavagem de maquinários, peças e motores, além da limpeza das instalações da oficina. A água também abastece a infraestrutura administrativa, como copas e banheiros, enquanto a água para consumo humano é provida por garrações de água mineral.

O Sistema de Tratamento de Efluentes (STE) nas filiais é projetado para lidar com diferentes tipos de efluentes. Os efluentes domésticos são tratados de maneira apropriada, seja por meio de sistemas de tratamento in loco ou direcionados para a rede pública de esgoto. Os efluentes gerados nas oficinas são direcionados para Caixas Separadoras de Água e Óleo (CSAO), garantindo a separação adequada de contaminantes e a proteção do meio ambiente.

Captação de água (ml) GRI 303-3

Fonte	2022		2023		2024	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Águas superficiais	0	0	0	0	0	0
Águas subterrâneas	4.323,5	0	5.107	0	6.099,34	0
Águas de terceiros	5.754	0	6.115	0	6.546,03	0
Total GRI 305-5	10.077,5	0	11.222	0	12.645,37	0

Emissões

O Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) é o primeiro passo para que as empresas possam contribuir no combate às mudanças climáticas. Ele permite a compreensão e a gestão conveniente dos riscos decorrentes das mudanças climáticas e assegurar uma melhor performance de longo prazo, num ambiente competitivo de negócios, caracterizado por constantes e variadas demandas por maior transparência e compromissos envolvendo a gestão de emissões dos mais variados stakeholders. Com a elaboração do inventário de emissões, a organização busca cumprir seus compromissos com o desenvolvimento sustentável, garantindo maior transparência e controle sobre o desempenho ambiental e assegurando maior eficiência e redução do impacto produzido nas suas atividades.

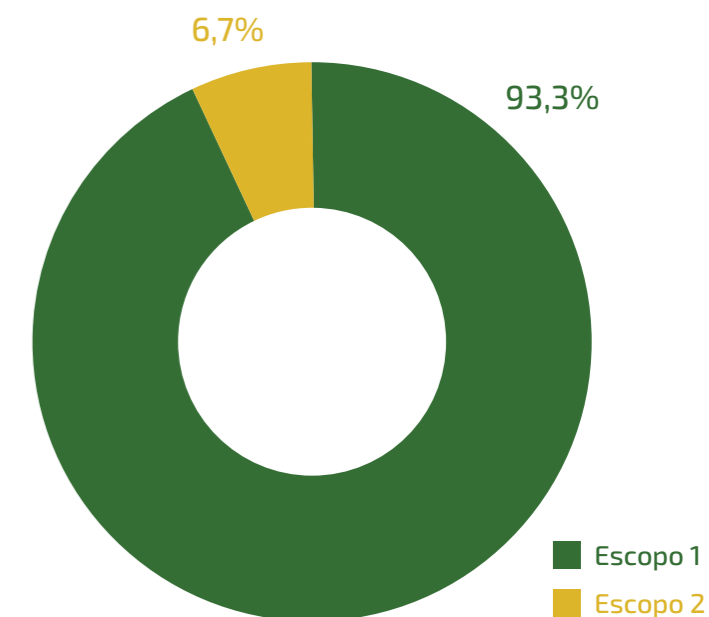
O inventário de GEE da Áster Máquinas contempla as emissões provenientes de atividades de 12 filiais, nos Escopos 1 e 2. Em 2023, a Áster Máquinas foi responsável pela emissão total de 603,39 tCO₂e de gases de efeito estufa (GEE), sendo que o Escopo 1 é responsável por 93,3% das emissões com 563,12 tCO₂e, enquanto o Escopo 2 por 6,7% das emissões, o que corresponde a 40,27 tCO₂e.

Analisando as emissões do Escopo 1 desagregadas por categorias (fontes emissoras), identifica-se uma maior concentração de emissões de GEE decorrentes de emissões fugitivas, equivalente a 78,5% (442,16 tCO₂e), tendo como fator determinante a recarga e descarte de gases refrigerantes HFC-134a em equipamentos de ar condicionado dos escritórios, e a recarga de CO₂ em extintores de incêndio.

Na categoria de combustão móvel, equivalente a 21,4% das emissões de escopo 1 (120,27 tCO₂e), tem-se como principal fator determinante o consumo dos combustíveis diesel, etanol, gasolina utilizado pela frota de veículos de apoio operacional, querosene de aviação para o avião e uso de gás liquefeito de petróleo (GLP) em empilhadeiras.

Também foram quantificadas as emissões da categoria de combustão estacionária, as quais configuram uma baixa representatividade com 0,1% do total das emissões de escopo 1 (0,69 tCO₂e), referente a equipamentos de corte e solda com o uso de acetileno, além do uso de gás liquefeito de petróleo (GLP) em cozinhas.

Foram contabilizadas emissões biogênicas, que são emissões de fontes naturais, sendo biológicas ou não. A emissão de CO₂ biogênico totalizou 1.131,67 tCO₂ nas atividades da Áster Máquinas é proveniente do uso de combustíveis como etanol, gasolina e diesel, utilizados na frota veicular (combustão móvel). Essas emissões não aumentam a concentração de GEE na atmosfera e a liberação deste CO₂ não contribui para mudanças climáticas, uma vez que não há um aumento na concentração deste gás na atmosfera.



Emissões diretas de gases de efeito estufa (tCO₂ equivalente) GRI 305-1

	2021	2022	2023
Combustão estacionária	0,51	0,76	0,69
Combustão móvel	51,40	136,42	120,27
Emissões fugitivas	186,48	563,72	442,16
Total de emissões brutas de CO₂	238,39	700,90	563,12

*Nota: no cálculo, foram considerados os gases CO₂, CH₄, N₂O, HFCs.

Emissões biogênicas de CO2 (t CO2 equivalente) GRI 305-1

2021	2022	2023
926,70	972,50	1.131,67

As emissões indiretas, do Escopo 2, correspondem a aquisição de energia elétrica na abordagem de localização, pelo Sistema Interligado Nacional (SIN), sendo contabilizadas através da abordagem baseada na localização, na qual quantifica as emissões utilizando como fator de emissão a média das emissões para geração da energia no sistema elétrico (grid), no seu limite geográfico e em um determinado período.

Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (tCO2 equivalente) GRI 305-2

2021	2022	2023
107,74	42,93	40,27

*Nota: No cálculo, foram considerados o gás CO2.

O Escopo 1, apresentou uma redução de 19,7% nas emissões, de 2022 para 2023. Em combustão móvel, mesmo com um aumento de 17% no consumo de combustíveis utilizados nos veículos e de 86% no uso de GLP para empilhadeiras, houve uma redução de 45% no uso de combustíveis na aeronave, a qual impactou diretamente na redução para esta categoria. Em emissões fugitivas, houve uma redução de 22% nas recargas de R-134a (potencial de aquecimento global de 1.300) e aumento de 54% nas recargas de CO2 (potencial de aquecimento global de 1).

Nesse mesmo período, quando considerado o Escopo 2, houve uma redução de 6%, nas emissões relacionadas à aquisição de energia elétrica. Apesar do consumo no ano de 2023 (1.047,16 MWh) ser 4% superior ao consumo de 2022 (1.008,77) MWh, as emissões não dependem apenas do consumo de energia elétrica, mas também de fatores do Sistema Interligado Nacional (SIN), o qual sofre variações devido ao acionamento de usinas termelétricas em virtude da redução da capacidade de geração de energia das hidrelétricas em momentos de crise hídrica. Em 2023, o fator de emissão foi 10% inferior ao fator de emissão de 2022, justificando a redução das emissões de GEE no Escopo 2, apesar do aumento de consumo.

Energia

Total de energia consumida dentro da organização (GJ) GRI 302-1

	2022	2023	2024
Combustíveis de fontes não renováveis	8.185,34	26.675,05	35.491,41
Gasolina	1.385,85	1.544,53	175,71
Diesel	6.799,49	25.130,52	19.476,00
Querosene aviação	0	0	15.839,70
Combustíveis de fontes renováveis	679.271,87	756.899,06	627.487,00
Etanol	679.271,87	756.899,06	627.487,00
Energia consumida	0	1.023.809,26	676.705,72
Energia vendida	0	0	0
Total	687.457,21	1.807.383,37	1.339.684,13

*Nota: Os fatores de conversão em gigajoules utilizados têm como fonte o Balanço Energético Nacional da Empresa de Pesquisa Energética.

Resíduos

GRI 306-1, 306-2

A Áster Máquinas reconhece os impactos reais e potenciais de suas atividades, especialmente em relação ao solo e à geração de resíduos sólidos durante os processos de manutenção e reparo. A empresa também se preocupa com o gerenciamento adequado de possíveis detritos contaminantes que podem surgir devido a um armazenamento inadequado. Para mitigar esses impactos e gerenciar de forma eficaz os resíduos, a Áster Máquinas adota a Gestão de Resíduos por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), utilizando o Sistema MTR do Sinir para cada resíduo gerado. Além disso, a empresa implementa um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que é revisado e atualizado regularmente, assegurando a conformidade com a legislação vigente e as normas ambientais.

Ações para a redução de resíduos

Como medidas para diminuir e, se possível, evitar a geração de resíduos, todas as filiais da Áster Máquinas realizam ações como a substituição de copos plásticos por outros reutilizáveis de aço inox que são distribuídos aos colaboradores.

Outra iniciativa é a adoção de logística reversa das embalagens comercializadas. Com a retirada de resíduos plásticos, que são destinados à reciclagem, evita-se que sejam depositados em aterros sanitários ou lançados no meio ambiente. Além de proporcionar uma economia de recursos, a ação atende à conformidade legal da Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS).

Resíduos gerados

GRI 2-23

Resíduos por composição, em toneladas métricas (t)

Categoria dos Resíduos	2022			2023			2024		
	Geração	Não destinação para disposição	Destinação para disposição	Geração	Não destinação para disposição	Destinação para disposição	Geração	Não destinação para disposição	Destinação para disposição
Resíduos urbanos	0	0	0	14,16	8,82	5,64	1,64	0	1,64
Sucata metálica	3,51	2,51	1,00	0,05	0,04	0,01	0	0	0
Recicláveis	14,33	4,25	10,07	88,75	65,95	22,80	113,85	93,66	20,19
Outros	279,44	16,34	263,10	395,23	19,13	376,11	251,63	7,71	243,92
Total	297,28	23,10	274,18	498,49	93,94	404,55	367,11	101,37	265,74

Nota: ¹Para 2022, os resíduos são absorventes, materiais filtrantes e panos de limpeza contaminados, baterias e acumuladores de chumbo, embalagens contaminadas, filtros de óleo automotivos, óleos usados, óleos hidráulicos, resíduos de tratamento mecânico, resíduos de solos contaminados, resíduos de tintas e vernizes, resíduos líquidos e sólidos de separadores de óleo/água além de serragem, vidro, plástico e madeira contaminados. Para 2023, os resíduos são absorventes, materiais filtrantes, panos de limpeza e vestuário de proteção contaminados, baterias e acumuladores de chumbo, componentes perigosos, embalagens de plástico, vidro e outras contaminadas, ferro e aço, filtros de óleo automotivos, líquidos de lavagem e efluentes, lodo de separadores óleo/água, lodos de fossas sépticas, misturas de cimento, tijolos, telhas e materiais cerâmicos contaminados, óleos usados ou contaminados, resíduos de tratamento mecânico, pastilhas de freio, plásticos, produtos eletroeletrônicos, resíduos de descontaminação de solos, resíduos de tintas e vernizes, resíduos líquidos e sólidos de separadores óleo/água além de serragem, vidro, plástico e madeira contaminados. Para 2024, os resíduos são absorventes, materiais filtrantes e panos de limpeza contaminados, baterias e acumuladores de chumbo, embalagens contaminadas, filtros de óleo automotivos, óleos usados, óleos hidráulicos, resíduos de tratamento mecânico, resíduos de solos contaminados, resíduos de tintas e vernizes, resíduos líquidos e sólidos de separadores de óleo/água além de serragem, vidro, plástico e madeira contaminados.

A geração corresponde ao indicador GRI 306-3-a (2020), a não destinação para disposição ao GRI 306-4-a (2020), e a destinação para disposição ao GRI 306-5-a (2020). Houve ainda geração do resíduo perigoso de lâmpadas fluorescentes, sendo 1 unidade em 2022, 73 unidades em 2023 e 5 unidades em 2024.

Resíduos não destinados à disposição final por operação de recuperação GRI 306-4

	2022	2023	2024
Resíduos perigosos	Peso (t)	Peso (t)	Peso (t)
Preparação para reutilização	0	0	0
Reciclagem	16,34	19,13	7,71
Total	16,34	19,13	7,71
Preparação para reutilização	0	0	0
Reciclagem	6,76	74,82	91,97
Outras operações de recuperação	0	0	1,69
Total	6,76	74,82	93,66

*Nota: a Áster Máquinas lida com todos os seus resíduos dentro da empresa.

Resíduos destinados para disposição final GRI 306-5

	2022	2023	2024
Resíduo perigosos	Peso (t)	Peso (t)	Peso (t)
Incineração (com recuperação de energia)	2,17	2,42	4,02
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0
Aterramento	6,56	7,92	10,99
Outras operações de disposição	254,38	365,77	228,90
Total	263,10	376,11	243,92
Resíduo não perigosos			
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0
Confinamento em aterro	10,07	28,38	21,70
Outras operações de disposição	1,01	0,06	0,13
Total	11,08	28,44	21,83

Nota: a Áster Máquinas lida com todos os seus resíduos dentro da empresa. As lâmpadas fluorescentes passaram por processo de descontaminação, sendo consideradas um resíduo perigoso.

Social

GRI 401-2, 401-3, 403-6

A Áster Máquinas fundamenta sua abordagem de gestão de pessoas em uma filosofia sólida, uma governança eficiente e estratégias bem estruturadas, que promovem um ambiente de trabalho pautado pela confiança e pelo engajamento dos colaboradores.

As relações trabalhistas na empresa estão rigorosamente alinhadas às legislações aplicáveis e às diretrizes dos sindicatos das respectivas categorias. Os contratos de trabalho formalizam normas e obrigações, garantindo a transparência e a equidade nas relações profissionais. Conforme a política interna, todos os colaboradores recebem os benefícios legais, além de adicionais que refletem o compromisso da empresa com o bem-estar de sua equipe. A empresa é constantemente fiscalizada por órgãos competentes.

Os colaboradores da Áster Máquinas têm acesso a um conjunto abrangente de benefícios, que inclui seguro de vida, licença maternidade/paternidade, vale-alimentação, programa de participação nos resultados, premiação por tempo de serviço, cesta de Natal e quick massagem disponibilizados em parceria com empresas especializadas. O programa de participação nos resultados e as premiações por tempo de serviço também são extensivos a todos os colaboradores. Aos colaboradores em regime de tempo integral é oferecido plano de saúde particular extensivo aos dependentes e previdência privada. Estagiários e aprendizes recebem vale-alimentação e vale-transporte, além de terem acesso às plataformas Eduativo, Wellhub e Zenklub promovendo seu crescimento pessoal e profissional. Além disso, a empresa incentiva a formação contínua, oferecendo bolsa de estudos a colaboradores com pelo menos um ano de serviço e bolsa de idiomas para aqueles com no mínimo seis meses de contrato. Para os colaboradores que recebem até dois salários-mínimos, é disponibilizado o vale-cultura.

Em ações que reforçam a cultura organizacional e o cuidado com as famílias dos colaboradores, a Áster Máquinas distribui brinquedos para os filhos dos colaboradores com até 12 anos no Dia das Crianças e ovos de chocolate durante a Páscoa, demonstrando seu comprometimento com a responsabilidade social e o bem-estar da comunidade interna.

Empregados

GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total
Empregados	168	421	589	174	455	629	17	451	626
Empregados permanentes	164	421	585	169	450	619	172	451	623
Empregados temporários	4	0	4	5	5	10	3	0	3
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	145	415	564	155	442	607	158	442	603
Empregados de período parcial	19	6	25	14	8	22	14	9	23

*Nota: Apenas no ano de 2024, as informações estão até agosto de 2024. No item de período parcial foi informado o número de aprendizes.

Licença maternidade/paternidade GRI 401-3

	2022	2023	2024
Total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade			
Homem	421	450	451
Mulher	164	169	172
Total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade no ano reportado			
Homem	17	29	16
Mulher	6	8	15
Total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho			
Homem	3	3	4
Mulher	1	1	6
Taxa de retorno ao trabalho (%)			
Homem	100	100	100
Mulher	100	100	100
Taxa de retenção, discriminadas por gênero (%)			
Homem	100	100	100
Mulher	100	100	100

Engajamento: pesquisa e comunicação interna

Com um resultado de 83%, a pesquisa de engajamento de 2024, realizada na primeira quinzena de agosto e conduzida pela Assodeere (Associação Brasileira dos Distribuidores John Deere), revelou uma avaliação positiva dos colaboradores em relação à Áster Máquinas. O forte comprometimento da equipe foi evidenciado nas categorias Cultura de Integridade e Ambiente de Trabalho Saudável, onde as pontuações elevadas demonstram que os esforços para criar um ambiente de trabalho ético, equilibrado e positivo estão sendo amplamente reconhecidos e valorizados pelos colaboradores.

A dimensão Experiência do Cliente também obteve reconhecimento significativo, demonstrando que as ações para inspirar e agir de forma alinhada aos valores da empresa estão sendo bem-recebidas pela equipe. Esses resultados reforçam o compromisso contínuo da Áster em manter os colaboradores engajados e em sintonia com os princípios que orientam a organização.

No âmbito da comunicação interna, a Áster lançou a campanha "Influencer Ásternet" com o objetivo de ampliar significativamente a participação dos colaboradores na Ásternet, sua plataforma interna de comunicação e colaboração. Com uma taxa de adesão inicial de 53%, a meta estabelecida é alcançar 95% de engajamento até o final de 2024. A campanha adota um sistema estruturado de pontuação por filial, com premiações trimestrais, incentivando uma utilização mais ativa da plataforma. Para acumular pontos, os colaboradores devem acessar a Ásternet semanalmente, interagir com pelo menos três publicações e enviar mensagens de aniversário para, no mínimo, três colegas.

Força de trabalho

GRI 401-1

Em 2024, a Áster Máquinas contou com 626 empregos diretos, reafirmando seu compromisso com condições de trabalho justas, respeito aos direitos trabalhistas e investimentos robustos em educação e saúde para sua equipe.

Apesar de um cenário econômico e de mercado desafiador, a empresa demonstrou resiliência, alcançando progressos relevantes na gestão de pessoas e mantendo altos níveis de engajamento entre os colaboradores. Esse desempenho positivo é atribuído, em grande parte, a iniciativas focadas no desenvolvimento contínuo da equipe e no fortalecimento da cultura organizacional. Para as novas contratações, a Áster Máquinas adotou uma abordagem estratégica, priorizando profissionais das áreas de vendas, serviços, peças e agricultura de precisão, que são essenciais para o crescimento sustentável da receita da empresa. Além disso, todas as oportunidades foram inicialmente divulgadas internamente, garantindo prioridade aos colaboradores no processo seletivo. Essa prática fortalece a retenção de talentos, promove o desenvolvimento profissional e incentiva a progressão de carreira dentro da organização.

A política de remuneração, aprovada pela direção, estabelece diretrizes claras para ajustes salariais, promoções e bonificações, garantindo que todas as decisões sigam o orçamento anual e respeitem as alçadas definidas. Em 2024, a consultoria Mercer realizou um diagnóstico detalhado da estratégia de remuneração, buscando assegurar objetividade nas recomendações e alinhar-se às melhores práticas de mercado. *GRI 2-20*

Os reajustes coletivos são realizados conforme acordos e dissídios, ou por antecipações salariais. Já os reajustes individuais seguem critérios claros baseados no enquadramento das faixas salariais. Colaboradores que se destacam em suas funções são contemplados com progressões horizontais, enquanto as progressões verticais são direcionadas a promoções para cargos de maior responsabilidade e remuneração.

Uma cultura organizacional coesa e uma comunicação clara da estratégia e dos objetivos da empresa são fundamentais para alinhar todos em uma direção comum. Com o objetivo de fortalecer a comunicação interna, durante os meses de junho e julho, a Diretora Administrativa e a Gerente de Pessoas e Sustentabilidade, junto com outros membros da equipe, realizaram visitas a todas as filiais, promovendo reuniões com as equipes locais. Nessas ocasiões, foram discutidos temas como a filosofia da empresa, governança corporativa e os pilares que evidenciam seu compromisso com a sustentabilidade. As reuniões também focaram em ações voltadas à segurança e ao bem-estar dos colaboradores, reforçando o engajamento e o alinhamento estratégico.

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

Empregados contratados por faixa etária	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	94	0,38	117	0,40	67	0,23
Entre 30 e 50 anos	42	0,13	37	0,12	23	0,07
Acima de 50 anos	2	0,09	0	0,00	0	0,00
Total	138	0,34	154	0,25	90	0,14

Empregados contratados, por gênero	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	87	0,21	113	0,25	64	0,14
Mulheres	51	0,31	41	0,24	26	0,15
Total	138	0,24	154	0,25	90	0,14

Empregados contratados, por região	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Norte	1	0,06	1	0,09	2	0,18
Nordeste	1	0,09	1	0,10	3	0,27
Sul	1	0,05	0	0	1	0,06
Sudeste	2	0,13	1	0,06	1	0,04
Centro-Oeste	133	0,26	151	0,27	83	0,15
Total	138	0,24	154	0,25	90	0,14

Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
< 30 anos	80	0,31	90	0,31	66	0,23
De 30 a 50 anos	78	0,21	91	0,30	68	0,22
> 50 anos	2	0,06	4	0,15	1	0,04
Total	160	0,25	185	0,30	135	0,22

Empregados que deixaram a empresa, por gênero	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	118	0,28	133	0,30	40	0,09
Mulheres	42	0,26	52	0,31	95	0,55
Total	160	0,27	185	0,30	135	0,22

Empregados que deixaram a empresa, por região	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Norte	8	0,47	8	0,73	2	0,18
Nordeste	4	0,36	3	0,30	1	0,09
Sul	5	0,24	4	0,22	2	0,12
Sudeste	11	0,69	3	0,18	3	0,13
Centro-Oeste	132	0,25	167	0,30	127	0,23
Total	160	0,27	185	0,30	135	0,22

Trabalhadores que não são empregados - GRI 2-8

2022	2023	2024
	10	11

*Notas:
 Estagiários têm contratação via CIEE
 Serviços Gerais de Limpeza são contratados por meio de contrato entre a empresa e o prestador
 Técnicos de Suporte N1, Administrador de rede, Coordenador de infraestrutura de rede e Analista de sistemas têm contratação feita por uma empresa terceirizada.



Educação e desenvolvimento GRI 404-1

A Áster Máquinas prioriza o ODS 4 – Educação de Qualidade em sua estratégia ESG, avançando continuamente nas metas para a ampliação do acesso à educação de qualidade, tanto internamente quanto externamente. Um destaque recente foi a implementação de novos programas de capacitação, incluindo um treinamento focado em inovação, realizado em parceria com a AAA Inovação (ver página 40).

A empresa investe fortemente na capacitação contínua dos colaboradores, expandindo programas de treinamento técnico e de liderança para assegurar que a equipe esteja preparada para os desafios futuros de modo a manter a competitividade. Com o intuito de aprimorar o planejamento de carreira, foram criadas trilhas de desenvolvimento personalizadas para que os colaboradores possam visualizar oportunidades de crescimento dentro da organização.

Os programas de capacitação abrangem desde a construção das bases técnicas até o desenvolvimento contínuo das competências. A plataforma Edutivo proporciona caminhos de aprendizagem focados em competências comportamentais, funcionando como uma comunidade interativa de aprendizado, com um método de Educação a Distância (EAD) acessível a colaboradores efetivos, aprendizes e estagiários.

A equipe comercial tem acesso à John Deere University (JDU), a qual disponibiliza conteúdo para garantir que o conhecimento esteja sempre atualizado, preparando-os para oferecer as melhores soluções aos clientes. A universidade corporativa, ambiente onde são administrados todos os treinamentos técnicos, de inovação e vendas, tem como objetivo incentivar a capacitação dos profissionais, que obtêm certificação e reconhecimento ao concluir os treinamentos.

Adicionalmente, o programa Áster Tech foi criado para suprir a demanda por mão de obra qualificada, especialmente na área de pós-venda. Este programa forma auxiliares em técnicos em um ciclo de 12 meses, durante o qual os colaboradores participam de um treinamento intensivo e recebem mentoria de profissionais experientes.

Média de horas de capacitação por empregado GRI 404-1

Categoria Funcional	2022	2023	2024
Diretoria	0	0	0
Gerência	29,05	22,77	15,96
Coordenação e Especialistas	10,15	12,21	24,28
Técnicos e Analistas	45,51	70,41	82,22
Operação	7,85	21,95	11,87
Aprendiz	63,80	146,71	292,43
Total	22,54	38,90	42,65

Média de horas de capacitação de empregado por gênero GRI 404-1

Gênero	2022	2023	2024
Homens	30,30	45,15	50,57
Mulheres	3,02	22,26	21,51
Total	22,54	38,90	42,65

Treinamentos ligados aos compromissos de política GRI 2-24

A Áster Máquinas adota uma abordagem abrangente para o treinamento relacionado à implementação de seus compromissos de política empresarial responsável. O conteúdo é cuidadosamente estruturado para garantir que todos os colaboradores compreendam e apliquem os princípios em suas atividades diárias.

Os treinamentos abordam situações gerais e específicas, como o comprometimento com a privacidade no tratamento de dados pessoais de clientes e a integração das políticas em práticas de compra. Disponíveis em formatos presenciais e online, os treinamentos são realizados com uma frequência definida, promovendo a capacitação contínua e a atualização dos colaboradores. Para verificar a eficácia dos treinamentos, a Áster Máquinas realiza avaliações que medem o entendimento e a aplicação prática dos conteúdos abordados.

Em 2024, a Áster Máquinas focou em uma ampla e efetiva comunicação da sua Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, tornando o conteúdo acessível e compreensível a todos os colaboradores. Embora a empresa tenha optado por não realizar treinamentos formais adicionais nesse período, essa comunicação serviu como uma fase preparatória para a implementação de um programa de treinamento mais abrangente e estruturado em 2025, que visa capacitar todos os colaboradores para mitigar riscos de lavagem de dinheiro e outras práticas ilícitas. Com isso, seu compromisso com a integridade, transparência e combate à corrupção é reafirmado, assegurando que o treinamento será conduzido de acordo com os mais altos padrões, fortalecendo ainda mais sua cultura de compliance.

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção *GRI 205-2*

Nº total e percentual de membros do órgão de governança aos quais foram comunicados e capacitados os procedimentos e as políticas de combate à corrupção adotados pela organização

	2023		2024	
	Nº	%	Nº	%
Total de membros comunicados	4	57,14	4	57,14
Total de membros treinados	4	57,14	0	0

Nº total e percentual de empregados aos quais foram comunicados e capacitados sobre os procedimentos e as políticas de combate à corrupção adotados pela organização

	2023		2024	
	Nº	%	Nº	%
Diretores				
Total de membros comunicados	5	100	4	100
Total de membros treinados	5	100	0	0
Gerentes				
Total de membros comunicados	25	100	27	100
Total de membros treinados	13	52	0	0
Coordenadores e especialistas				
Total de membros comunicados	66	100	62	100
Total de membros treinados	15	22,73	0	0
Técnicos e analistas				
Total de membros comunicados	175	100	169	100
Total de membros treinados	31	17,71	0	0
Operacional				
Total de membros comunicados	326	100	338	100
Total de membros treinados	36	11,04	0	0
Aprendiz				
Total de membros comunicados	22	100	23	100
Total de membros treinados	3	13,64	0	0
Total				
Total de membros comunicados	619	100	623	100
Total de membros treinados	103	16,64	0	0

Capacitação e treinamentos na ÁsterStore

A Áster Máquinas se destaca pelo seu firme compromisso com o compartilhamento de conhecimento, reconhecendo que a educação é a base fundamental para o avanço de uma sociedade sustentável. Com o lançamento da plataforma de e-commerce ÁsterStore, a empresa reestruturou seu portfólio de cursos e treinamentos, criando oportunidades que atendem à crescente demanda por profissionalização alinhada à tecnologia cada vez mais aplicada no agronegócio. Os conteúdos, que antes eram exclusivos para os colaboradores, agora estão acessíveis ao público externo, ampliando o alcance das qualificações oferecidas e democratizando o acesso ao conhecimento.

A ÁsterStore oferece 16 cursos online dos mais diversos segmentos, abrangendo desde conteúdos operacionais, como tecnologia de aplicação e seleção de ponta, colheita inteligente, centro de operação, até treinamentos sobre Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e gestão ambiental. Com uma didática simplificada, os cursos são acessíveis via smartphone ou computador, proporcionando flexibilidade aos usuários.

A Áster Máquinas também disponibiliza cursos presenciais em seu Centro de Treinamento em Campo Novo do Parecis e em outras cidades do Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. A proposta é oferecer um pós-venda diferenciado para os clientes, capacitando-os para operar equipamentos John Deere com maior produtividade, disponibilidade e com melhor custo-benefício. Os instrutores certificados ministram treinamentos especializados sobre plantadeiras, colheitadeiras, pulverizadores e agricultura de precisão.

Aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira

GRI 404-2

A Áster Máquinas implementa uma variedade de programas dedicados ao aperfeiçoamento das competências dos colaboradores e à assistência em transições de carreira. Esses programas incluem treinamentos técnicos, desenvolvimento de soft skills, além de iniciativas de liderança, mentorias e coaching. Os colaboradores também têm acesso a plataformas de aprendizagem online, que oferecem cursos e recursos diversificados para o desenvolvimento de suas habilidades.

A empresa promove a educação continuada por meio de parcerias com instituições de ensino e oferecendo subsídios financeiros para cursos de graduação e especializações.

Em seu Programa de Aposentadoria, os colaboradores com 68 anos recebem preparação para esse processo, com orientações estruturadas em três estágios. O primeiro estágio oferece informações básicas sobre a obtenção da aposentadoria, seguido de orientações sobre mudanças na legislação, alternativas disponíveis e procedimentos administrativos necessários. Por último, são realizadas atividades sistemáticas de orientação, tanto coletivas quanto individuais, que incluem aconselhamento e preparação para a aposentadoria, abordando aspectos psicológicos e de planejamento financeiro.

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%) GRI 404-3

	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	0	100	25	25	0	20	0	0	0
Gerência	100	100	100	0	12,50	4,00	0	0	0
Coordenação e Especialistas	100	100	100	0	0	0	5,36	0	4,84
Técnicos e Analistas	94,31	86,27	91,95	0,79	6,25	2,29	0,86	9,43	3,55
Operacional	94,01	86,08	91,89	0,43	1,08	0,61	9,27	21,11	12,43
Aprendiz	100	100	100	0	0	0	100	100	100
Total	94,56	89,09	93,03	0,67	2,96	1,29	7,98	22,09	11,88

*Nota: As avaliações de desempenho ocorrem apenas em caso de promoção.

Diversidade, Equidade e Inclusão

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) da Áster Máquinas inspira práticas respeitadas, inclusivas e equitativas em todos os níveis da empresa abrangendo clientes, parceiros e fornecedores. Ela visa preservar um ambiente de trabalho pautado pela valorização de pessoas com identidades, culturas, etnias e necessidades especiais físicas ou intelectuais próprias. Os princípios norteadores do documento buscam garantir igualdade de oportunidades, combater discriminações e preconceitos e fortalecer o respeito e inclusão em todas as operações e interações.

Além do documento amplamente divulgado, a empresa implementa iniciativas de letramento em DEI ao longo do ano, reforçando essas práticas no cotidiano. Entre as ações promovidas, destaca-se o workshop remoto “ABC da Diversidade”, que abordou a valorização e a promoção da diversidade como peças fundamentais para o crescimento sustentável das empresas. O evento foi mediado por Moira Moya Pinto, do time de Desenvolvimento de Concessionárias, e enfatizou a importância do envolvimento dos líderes em questões de DEI, ressaltando que o comprometimento da liderança gera um impacto significativo, não apenas nas empresas, mas também nas comunidades e na sociedade. Durante o workshop, foram discutidos aspectos fundamentais como o reconhecimento e respeito à singularidade de cada indivíduo (diversidade), a garantia de igualdade de oportunidades (equidade) e o apoio à individualidade de todos (inclusão).

Outra ação relevante ocorreu no dia 15 de julho, Dia do Homem, quando a Áster Máquinas lançou um vídeo em que colaboradores de diferentes áreas discutiram o conceito de masculinidade responsável. A iniciativa buscou promover uma reflexão sobre atitudes e comportamentos, além de formar aliados na promoção da igualdade de gênero e na luta contra preconceitos e discriminações, formando uma rede de apoio dentro da empresa. Para complementar a iniciativa, foi realizada a palestra “Homem forte, homem que respeita” conduzida pelo promotor de justiça de Cuiabá, Tiago Silva.

A Áster Máquinas continuará promovendo iniciativas como essas, com o objetivo de consolidar o respeito ao ser humano como um princípio central da sua cultura corporativa, garantindo que todos os colaboradores se sintam valorizados, respeitados e incluídos.

Diversidade e igualdade de oportunidades GRI 405-1

Diversidade do Conselho e de Empregados (%)						
Gênero	2022		2023		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho de Administração	71,43	28,57	85,71	14,29	71,43	28,57
Diretoria	75,00	25,00	80,00	20,00	75,00	25,00
Gerência	66,70	33,30	68,00	32,00	70,40	29,60
Coordenação e Especialistas	90,30	9,70	92,40	7,60	90,30	9,70
Técnicos e Analistas	70,70	29,30	72,60	27,40	68,60	31,40
Operacional	73,30	26,70	71,50	28,50	73,40	26,60
Aprendiz	24,00	76,00	36,40	63,60	39,10	60,90
Total	71,90	29,10	72,70	27,30	72,40	27,60

*Nota: O valor total considera apenas os empregados, desconsiderando os valores do Conselho.

Diversidade do Conselho e de Empregados (%)									
Idade	2022			2023			2024		
	Menor 30 anos	30 a 50 anos	Maior 50 anos	Menor 30 anos	30 a 50 anos	Maior 50 anos	Menor 30 anos	30 a 50 anos	Maior 50 anos
Conselho de Administração	0	0	100	0	0	100	0	0	100
Diretoria	0	0	100	0	20,00	80,00	0	25,00	75,00
Gerência	0	81,88	18,52	4,00	72,00	24,00	0	77,78	22,22
Coordenação e Especialistas	11,29	80,65	8,06	16,67	75,76	7,58	17,74	72,58	7,68
Técnicos e Analistas	34,48	62,64	2,87	41,14	56,57	2,29	34,91	63,31	1,78
Operacional	53,38	44,59	2,03	56,13	41,41	2,45	57,10	40,53	2,37
Aprendiz	100	0	0	100	0	0	100	0	0
Total	42,52	53,23	2,13	46,69	48,95	2,18	45,91	49,92	2,09

*Nota: O valor total considera apenas os empregados, desconsiderando os valores do Conselho.

Respeito aos Direitos Humanos

GRI 2-23

A Áster Máquinas adota uma Política de Direitos Humanos que define princípios claros para orientar decisões e comportamentos, garantindo um ambiente organizacional pautado pelo respeito e pela proteção dos direitos humanos. Essa política, aplicável a todos os colaboradores, diretores, conselheiros e cotistas da empresa, também se estende a prestadores de serviços e fornecedores, que devem observar suas diretrizes.

Aprovada pelo Presidente da empresa, a política permeia todas as práticas de contratação, operação e fornecimento, conforme estabelecido na Declaração de Compromisso de Responsabilidade Fiscal e Socioambiental, garantindo que os direitos humanos sejam respeitados em todos as instâncias da organização e ao longo de sua cadeia de suprimentos.

Os parceiros e fornecedores precisam estar alinhados com os princípios de Prevenção e Proibição de Discriminação, Condições de Trabalho Justas e Seguras, Combate ao Trabalho Infantil e Forçado, Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva, Acesso a Mecanismos de Reclamação e Engajamento com Comunidades Locais. *GRI 414-1*

A Áster Máquinas reforça seu compromisso ético e responsável com a inclusão de pessoas com deficiência, crianças, adolescentes, trabalhadores em cadeias de suprimentos e comunidade, sempre respeitando a diversidade e os direitos de todos os stakeholders envolvidos.

Diversidade do Conselho e de Empregados (%)

Raça	2022				2023				2024			
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Branca	Preta	Parda	Amarela	Branca	Preta	Parda	Amarela
Conselho de Administração	42,86	0	57,14	0	42,86	0	57,14	0	42,86	0	57,14	0
Diretoria	25,00	0	75,00	0	40,00	0	60,00	0	0	0	100	0
Gerência	55,56	0	44,44	0	60,00	0	40,00	0	55,56	3,70	40,74	0
Coordenação e Especialistas	41,94	3,23	54,84	0	40,91	3,03	56,06	0	43,55	4,84	51,61	0
Técnicos e Analistas	26,44	2,30	71,26	0	25,71	3,43	70,29	0,57	28,99	1,78	68,64	0,59
Operacional	11,82	2,03	86,15	0	22,09	6,44	70,86	0,61	26,04	7,99	65,38	0,59
Aprendiz	0	0	100	0	27,27	9,09	63,64	0	69,57	8,70	17,39	4,35
Total	20,92	2,04	77,04	0	26,98	5,01	67,53	0,48	31,30	5,78	62,28	0,64

*Nota: O valor total considera apenas os empregados, desconsiderando os valores do Conselho. Em nenhum ano ou categoria funcional há pessoas com a raça indígena.

Diversidade do Conselho e de Empregados (%)

PCD	2022	2023	2024
Conselho de Administração	0	0	0
Diretoria	0	0	0
Gerência	0	0	0
Coordenação e Especialistas	3,23	3,03	3,23
Técnicos e Analistas	1,15	1,14	0,59
Operação	0,68	4,29	5,33
Aprendiz	0	0	0
Total	1,02	2,91	3,37

*Nota: O valor total considera apenas os empregados, desconsiderando os valores do Conselho.

Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos

A Áster Máquinas se compromete a se adequar, em todas as suas operações e práticas, aos seguintes princípios e normas internacionais de direitos humanos:

- ▶ **Direito à não discriminação:** Garante que todas as pessoas sejam tratadas com igualdade e respeito, sem discriminação com base em raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, deficiência ou qualquer outra característica pessoal.
- ▶ **Direito a condições de trabalho justas e favoráveis:** Inclui o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, salários justos, horas de trabalho razoáveis e repouso adequado.
- ▶ **Direito à liberdade de associação e à negociação coletiva:** Garante que todos os trabalhadores possam se organizar, formar sindicatos e negociar coletivamente com seus empregadores.
- ▶ **Direito de Crianças e Adolescentes à Proteção:** Proíbe o trabalho infantil e garante a proteção de crianças e adolescentes contra exploração econômica e trabalho prejudicial à sua saúde ou desenvolvimento.
- ▶ **Direito à Liberdade e Segurança Pessoal:** Inclui a proibição do trabalho forçado e de outras formas de exploração laboral.
- ▶ **Direito à Participação e Desenvolvimento Comunitário:** Reconhece o direito das comunidades locais ao desenvolvimento sustentável, respeitando seus direitos culturais, sociais e econômicos.
- ▶ **Direito ao Acesso a Mecanismos de Justiça e Reparação:** Garante que todos tenham acesso a mecanismos de denúncia e que sejam adotadas medidas corretivas para qualquer violação de direitos humanos.

Saúde e segurança

GRI 403-1, 403-4

A Áster Máquinas prioriza um ambiente de trabalho seguro e saudável, focando no controle de riscos e na prevenção de lesões e doenças. Em 2024, as iniciativas de segurança foram intensificadas, incluindo treinamentos obrigatórios, revisões regulares dos equipamentos de proteção e auditorias de segurança no ambiente de trabalho. Os índices de acidentes de trabalho foram reduzidos, demonstrando o impacto positivo dessas medidas.

O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho é estruturado com base no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que orienta a identificação, avaliação e controle de riscos ocupacionais específicos. Abrange todos os colaboradores diretos, temporários e terceirizados e está em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego.

A empresa também conta com o apoio especializado da Engserv, empresa terceirizada responsável por coordenar a gestão de segurança e saúde no trabalho. Todas as filiais possuem uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), responsável por identificar condições de risco no ambiente de trabalho, propor melhorias, realizar inspeções periódicas e promover a conscientização sobre boas práticas de segurança. A CIPA realiza reuniões mensais, garantindo a participação inclusiva de todos os colaboradores e assegurando a representação adequada de cada setor da empresa.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) voltado para a prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce de problemas de saúde relacionados ao trabalho e seu relatório anual é discutido nas reuniões da CIPA. Suas metas incluem a criação de diretrizes para exames clínicos e protocolos de diagnósticos, identificação de agravos à saúde e apoio à CIPA em ações educativas.

Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes GRI 403-2

A Áster Máquinas mantém rigorosos processos de identificação de periculosidade e avaliação de riscos por meio de um programa de inspeção e análises de segurança. Os profissionais da Áster Máquinas participam regularmente de treinamentos e obtêm certificações em saúde e segurança no trabalho para manter suas competências atualizadas.

Os colaboradores têm total autonomia para se afastar de qualquer situação de trabalho que considerem apresentar risco iminente de acidente ou doença profissional, sendo garantida a não-retaliação por meio de canais de denúncia confidenciais e independentes. Embora não exista uma política formal específica para este processo, há um procedimento para garantir a segurança e o bem-estar dos colaboradores. Quando um risco é identificado, o colaborador deve comunicar imediatamente seu supervisor, líder direto ou a equipe de Segurança do Trabalho para que medidas corretivas sejam aplicadas.

O Código de Ética e Conduta da Áster, juntamente com um canal de denúncias anônimo e seguro, está disponível para que os colaboradores possam relatar quaisquer preocupações. Todos os incidentes são investigados por uma equipe especializada, que realiza uma análise detalhada dos riscos, causas e circunstâncias envolvidas.

A empresa adota rigorosamente a hierarquia de controles estabelecida em sua Política de Gestão de Acidentes e Doenças Ocupacionais para eliminar perigos e minimizar riscos. As medidas de prevenção são divididas em três níveis: administrativas, de proteção coletiva e de proteção individual, incluindo a distribuição de equipamentos de proteção individual (EPIs). *GRI 403-9*

A Áster Máquinas oferece um programa abrangente de capacitação em saúde e segurança do trabalho para os colaboradores, que passam por um treinamento inicial obrigatório sobre normas básicas de segurança, procedimentos de emergência e uso de EPIs, sendo que alguns recebem treinamentos especializados adicionais de acordo com suas funções e riscos específicos. *GRI 403-5*

A empresa também exige que seus fornecedores e parceiros cumpram com normas de saúde e segurança, realizando avaliações periódicas e incluindo cláusulas de conformidade em contratos. *GRI 403-7*

Serviços de saúde do trabalho GRI 403-3, 403-8

Na Áster Máquinas, 100% dos colaboradores e dos terceiros presentes nas suas instalações estão integralmente cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. Esse sistema é um pilar estratégico na identificação, eliminação e mitigação de riscos ocupacionais, assegurando um ambiente de trabalho seguro. As ações incluem a realização de exames médicos ocupacionais, como admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais, além de inspeções regulares para identificar e corrigir condições inseguras e fatores de risco.

O sistema de gestão de saúde e segurança promove programas de prevenção de doenças ocupacionais e acidentes, como treinamentos sobre uso correto de EPIs, e práticas de segurança, visando garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

A Áster Máquinas adota rigorosas políticas de privacidade e confidencialidade para proteger as informações pessoais de saúde que constam no sistema de gestão. Em conformidade com as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), todos os dados são tratados de forma estritamente confidencial e utilizados exclusivamente para fins de saúde ocupacional. A empresa implementa controles rigorosos de acesso e uso das informações, realiza auditorias periódicas para garantir a conformidade e aplica sanções disciplinares em casos de uso inadequado ou desvio de finalidade.

Acidentes de Trabalho e doenças profissionais

GRI 403-9, 403-10

A Áster Máquinas mantém um sólido histórico de segurança, sem registro de óbitos decorrentes de acidentes de trabalho ou de consequências graves nos últimos anos. Os índices de acidentes de comunicação obrigatória apresentaram uma redução consistente, atingindo 14,32 em 2023 e 10,17 em 2024, com base em 200 mil horas trabalhadas.

Durante esse período, os colaboradores da empresa enfrentaram acidentes típicos e de trajeto, que resultaram em lesões como traumatismos, dores nos membros, dorsalgia, queimaduras de primeiro grau e entorses no tornozelo. No entanto, não houve qualquer registro de acidentes envolvendo trabalhadores terceirizados. Adicionalmente, de 2022 a 2024, a Áster Máquinas não registrou óbitos nem doenças ocupacionais de comunicação obrigatória entre seus colaboradores.

Na Áster Máquinas, a identificação de perigos que apresentam risco de doenças profissionais é feita de várias formas que incluem, por exemplo, avaliações de risco regulares, inspeções periódicas de segurança e saúde no trabalho, análise de incidentes e quase-acidentes, exames periódicos e de retorno ao trabalho.

Para assegurar um ambiente de trabalho mais seguro, eliminar periculosidade e minimizar riscos, a Áster Máquinas adota a substituição de substâncias químicas perigosas por alternativas menos nocivas sempre que viável. No âmbito da Engenharia, a empresa implementa sistemas de ventilação e controle da poluição, visando reduzir a exposição a agentes químicos e aprimorar a qualidade do ar. Além disso, são adotadas medidas administrativas, como a rotação de tarefas e a realização de pausas regulares, com o objetivo de minimizar a exposição prolongada a fatores como ruído e vibração, promovendo, assim, a saúde e o bem-estar dos colaboradores.



Qualidade de vida

GRI 403-6

O Programa Áster Vitale - Por uma Vida Plena, da Áster Máquinas, reafirma o compromisso da empresa com o bem-estar integral de seus colaboradores, reconhecendo a importância de equilibrar suas vidas pessoais e profissionais. Com uma abordagem ampla e estratégica, o programa engloba múltiplos pilares essenciais: Saúde, Espiritualidade, Finanças, Valorização, Desenvolvimento, Cultura, Social e Ambiental, criando um ecossistema que promove o crescimento humano em todas as suas dimensões. Ao integrar essas áreas, a Áster Máquinas não apenas cuida de seus colaboradores, mas também fortalece a conexão entre eles e o sucesso sustentável da empresa, refletindo seu compromisso com o desenvolvimento contínuo e uma cultura de valorização genuína do indivíduo.

A empresa expandiu seus benefícios ao integrar o Gympass (Wellhub), oferecendo aos colaboradores um amplo acesso a atividades físicas, promovendo a prática de hábitos saudáveis e o bem-estar físico. Complementando essa iniciativa, a plataforma Zenklub, disponível há aproximadamente um ano e meio, simplifica o agendamento de consultas e exames, proporcionando uma extensa rede com mais de 500 profissionais especializados em diversas áreas da saúde.

A saúde mental ocupa um papel central na estratégia da Áster Máquinas e vem recebendo atenção crescente da alta liderança. Ao longo do ano, a empresa realiza diversas ações focadas no tema, integrando práticas e recursos voltados para criar um ambiente de trabalho que priorize o bem-estar emocional dos colaboradores. Essa abordagem reflete o compromisso da Áster com o desenvolvimento humano de maneira abrangente e contínua, destacando a importância de cuidar das pessoas de forma integral para promover um ambiente saudável e produtivo.

A adesão ao Movimento Mente em Foco da Rede Brasil do Pacto Global da ONU reforça esse compromisso, promovendo uma abordagem preventiva e humanizada em relação à saúde mental. A Áster Máquinas está empenhada em criar um ambiente de trabalho saudável, onde a saúde mental é tratada como um tema perene, resultando em ações concretas que contribuem para a construção de uma sociedade mais empática e atenta às necessidades emocionais de todos.



A Áster Máquinas se dedica a proporcionar aos seus colaboradores uma experiência de trabalho enriquecedora, oferecendo uma carteira de benefícios robusta e promovendo um ambiente que prioriza a qualidade de vida. O desenvolvimento pessoal e profissional de cada colaborador é uma prioridade constante, com a convicção de que investir no time fortalece a cultura organizacional e cria um espaço onde todos podem crescer e prosperar em conjunto.

A busca pela excelência no cuidado com o bem-estar dos colaboradores está no centro das iniciativas da Áster Máquinas para os próximos anos. Um dos principais desafios será ampliar as ações do Programa Áster Vitale, garantindo que o bem-estar físico e mental dos colaboradores continue a ser uma prioridade central. As metas incluem a expansão das ações focadas na saúde mental, a prevenção do burnout e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo. A Áster Máquinas também se compromete a monitorar continuamente o impacto dessas iniciativas na satisfação e produtividade de sua equipe, assegurando que todos possam prosperar em um ambiente que valoriza e cuida do desenvolvimento integral de cada indivíduo.

Campanhas e palestras

Ao longo do ano, a Áster Máquinas implementa diversas campanhas e iniciativas de saúde, destacando a vacinação contra a gripe, realizada em abril, e o Dia Mundial da Saúde, que conta com a colaboração de especialistas para oferecer serviços como aferição de pressão, avaliação de peso, teste de oxigenação e glicemia. Complementando essas iniciativas de saúde, a empresa também organizou alguns encontros para debater temas ligados ao planejamento financeiro e à saúde mental.

No dia 6 de junho de 2024, a palestra "Educação Financeira e Saúde Mental", ministrada por Erika Pressi Francischetto, psicóloga e especialista em Terapia Financeira, abordou a conexão entre finanças e bem-estar emocional. Erika destacou como o desequilíbrio financeiro pode impactar diversos aspectos da vida, incluindo relacionamentos e produtividade no trabalho, e compartilhou dicas práticas para alcançar uma saúde financeira equilibrada.

Em agosto, o webinar "O Poder da Gestão das Emoções no Sucesso Pessoal e Profissional" discutiu a importância da inteligência emocional tanto na vida pessoal quanto no ambiente de trabalho. Foram abordados temas como autoconhecimento, autocontrole e empatia, fornecendo ferramentas e estratégias para aumentar a consciência emocional e gerenciar as emoções de maneira eficaz.



Em setembro, a palestra "Emoções à Flor da Pele: Como Gerenciar o Esgotamento Mental", realizada em setembro, abordou a relação entre as emoções e o esgotamento mental no ambiente de trabalho.

O evento teve como objetivo discutir a identificação precoce dos sinais de esgotamento, suas causas e estratégias práticas para preveni-lo e superá-lo. Promoveu uma reflexão sobre a importância de adotar uma rotina que favoreça a qualidade de vida e o bem-estar mental de forma contínua.

Com essas e outras ações contínuas, a Áster Máquina se dedica a construir um ambiente de trabalho seguro, equilibrado e gratificante. Além disso, a empresa visa consolidar uma cultura de bem-estar que não se limita apenas aos colaboradores, mas que se expande, promovendo uma conscientização que permeia também suas famílias e amigos, criando um impacto positivo e duradouro na comunidade como um todo.



PELO FIM DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

O compromisso da Áster com a saúde, segurança e bem-estar de seus colaboradores e da comunidade não se limita às obrigações legais ou ao ambiente de trabalho. Em 2024, a empresa reforçou seu papel social ao se engajar na campanha JuntosPorElas! (<https://juntosporelas.com.br/>), uma importante iniciativa de combate à violência contra a mulher no Mato Grosso. Pelo seu envolvimento ativo na causa, a Áster foi reconhecida e homenageada em abril pelo Ministério Público do Estado, destacando seu empenho em promover mudanças positivas na sociedade.

Em agosto, a empresa promoveu a palestra "Agosto Lilás: Fim da Violência Doméstica", voltada aos colaboradores. O evento destacou a urgência de combater essa realidade, que afeta não apenas as vítimas, mas toda a sociedade. Foram discutidos os diferentes tipos de violência, as definições legais e a importância da Lei Maria da Penha, enfatizando a necessidade de denunciar e apoiar as vítimas.



Investimento social

GRI 413-1

A Áster Máquinas adota uma abordagem integrada e colaborativa para o desenvolvimento sustentável, com o compromisso de transformar vidas por meio de investimentos em educação, cultura, saúde e esporte. Sua política de investimento social prioriza o apoio a organizações sem fins lucrativos e promove o engajamento em discussões, elaboração de propostas e execução de projetos sociais em parceria com órgãos públicos e privados.

Em 2023, a Áster implementou uma plataforma online destinada a receber propostas de projetos interessados em obter apoio financeiro. Essa ferramenta trouxe maior transparência e padronização ao processo de seleção, que é conduzido pelo Comitê ESG, seguido de uma rigorosa due diligence, exigindo documentação detalhada das instituições e projetos envolvidos.

A Áster investe na capacitação de organizações por meio de treinamentos online voltados à criação e gestão de iniciativas sociais e culturais. O foco está em instituições que atuam no Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, auxiliando-as a desenvolver propostas sólidas e bem estruturadas para se inscreverem em leis de incentivo fiscal. Até junho de 2024, mais de 30 ONGs e associações beneficentes concluíram o curso online "Desenvolvendo Ações Sociais por Meio de Projetos", fortalecendo sua capacidade de gerar impactos positivos nas comunidades onde atuam.

Iniciativas voltadas à educação

GEMTE

Para transformar vidas e construir um mundo mais justo e sustentável, a Áster Máquinas acredita que a educação é uma ferramenta essencial. Com mais de 27 anos de atuação, a empresa tem desenvolvido iniciativas focadas nesse propósito, o que a levou a priorizar o ODS 4 – Educação de Qualidade.

Entre as metas estabelecidas, destaca-se o compromisso de promover melhorias tanto na educação interna quanto externa. Um exemplo marcante desse engajamento é o GEMTE (Grupo Empreendedor Mato Grosso em Evolução), do qual a Áster Máquinas é uma das 24 mantenedoras. Criado há quatro anos, o GEMTE reúne empreendedores dedicados ao desenvolvimento sustentável da educação em Mato Grosso, com a meta de colocar o estado entre os três melhores do Brasil em educação até 2040. Os resultados já mostram um avanço significativo: de 22º lugar em 2020, o estado saltou para a 8ª posição no Ensino Médio, de acordo com o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) de 2024.

O GEMTE tem desempenhado um papel fundamental na construção de um planejamento estratégico que posiciona a educação como prioridade de Estado, com metas e objetivos bem definidos. As melhorias incluem a revisão dos métodos de ensino, incentivos aos professores e premiações para os alunos de maior destaque, como bolsas de estudo no exterior. Em parceria com o governo e instituições como a Fundação Dom Cabral e a Fundação Falconi, o GEMTE impulsionou a implementação de 30 políticas públicas e mais de 130 projetos, beneficiando desde a Primeira Infância até o Ensino Médio. Em 2024, essas ações começaram a ser implementadas de forma experimental em escolas de Ensino Fundamental de cinco cidades, com a meta de, em breve, alcançar os 144 municípios do estado. *GRI 2-28*



De Criança para Criança

O projeto "De Criança para Criança", uma das iniciativas da Áster Máquinas na área de educação, foi reconhecido como uma boa prática pela Rede Brasil do Pacto Global da ONU. Destinado a crianças de 6 a 12 anos do Ensino Fundamental, o projeto envolveu turmas de escolas municipais de 12 cidades no Mato Grosso e Mato Grosso do Sul.

Com o objetivo de promover o desenvolvimento socioemocional e a consciência ambiental de forma lúdica, as crianças participaram ativamente, criando desenhos e narrando animações, trazendo à tona suas percepções criativas sobre o mundo ao seu redor.

O projeto foi concluído em dezembro de 2023, quando a animação vencedora, "As vaquinhas do papai", criada pelos 25 alunos do 2º ano D do Centro Municipal de Ensino Cecília Capucho, de Tangará da Serra (MT), foi anunciada. Como prêmio, a escola recebeu um telão inflável, que será utilizado para enriquecer as atividades educacionais e proporcionar momentos de diversão e aprendizado.



Global Goals Educa

Como transformar o mundo até 2030? Com ação e educação. Esse é o ponto de partida do Global Goals Educa (www.globalgoalseduca.com.br), programa que faz parte da iniciativa "Conhecendo os ODS" e é voltado para capacitar professores de todo o país.

Patrocinado pela Áster Máquinas e desenvolvido em parceria com a NTICS Projetos, o Global Goals Educa tem como objetivo certificar educadores sobre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), integrando conceitos de sustentabilidade e responsabilidade global em suas práticas pedagógicas. Dessa forma, os professores podem aplicar esses conhecimentos em sala de aula, preparando uma nova geração para enfrentar os desafios globais e locais, com foco na construção de um futuro sustentável para todos.

A formação gratuita e com certificação internacional é estruturada em módulos. Durante o curso, os professores aprofundam seus conhecimentos sobre os ODS, sustentabilidade e biodiversidade, além de conhecer cases de sucesso. Ao final do curso, eles podem submeter seus próprios projetos para avaliação, sendo analisados pelo engajamento dos alunos, participação da comunidade escolar e impacto na promoção dos ODS. Os 10 melhores projetos serão premiados com uma viagem para Bonito, no Mato Grosso do Sul, em uma experiência imersiva em biodiversidade.



Outras contribuições para o desenvolvimento social

Apoio às Vítimas das Enchentes no Rio Grande do Sul

A Áster Máquinas mobilizou suas filiais como pontos de coleta de doações para ajudar as vítimas das enchentes. Alimentos, roupas, cobertores, colchões e outros itens essenciais foram enviados para Passo Fundo e Canoas, em parceria com a transportadora Carvalima e via aeronave da Áster Máquinas.

Café com informação

Em março de 2024, a Áster Máquinas promoveu um encontro em seu escritório de Cuiabá, reunindo profissionais de comunicação de diferentes veículos do Mato Grosso para debater temas como sustentabilidade, emprego, inovação e mercado. O evento aproximou a mídia dos projetos da empresa, ampliando o diálogo sobre questões importantes para o estado e o país.

Cinegastroarte

Patrocinado pela Áster Máquinas, o festival combinou cultura e gastronomia no Shopping Estação, em Cuiabá, durante quatro dias, em abril de 2024. Renomados chefs locais criaram menus inspirados em filmes exibidos nas sessões, proporcionando uma experiência sensorial única. O evento também ofereceu sessões de cinema gratuitas, exposições fotográficas e oficinas de arte para estudantes de escolas públicas.

Instituto Florescer

Em 2024, uma nova parceria foi firmada no projeto Aedos, que reaproveita uniformes dos colaboradores, trocados anualmente, para transformá-los em roupas infantis, que teve mais de 400 peças doadas no período. Dessa vez é com o Instituto Florescer, que atende crianças, adolescentes e adultos da cidade de Nova Olímpia. Dentro da iniciativa chamada "Linhas de Inspiração", o instituto gera oportunidades de capacitação e renda para mulheres, numa ação que une moda sustentável, solidariedade e transformação social.

Vozes do MPMT – Diálogos com a sociedade

Em parceria com o Ministério Público de Mato Grosso, a Áster Máquinas apoia um projeto inovador que promove debates em um estúdio "bolha", instalado em shoppings, com transmissão ao vivo pela internet. O podcast discute temas relevantes para a sociedade, e Valéria Faria, Gerente de Pessoas e Sustentabilidade da Áster Máquinas, participou como convidada, abordando a importância da saúde mental e o bem-estar dos colaboradores.



Café com informação

SUMÁRIO GRI

Sumário de Conteúdo da GRI		
Declaração de uso		A Aster Máquinas relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 1º de novembro de 2023 à 31 de outubro de 2024 com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada		GRI 1: Fundamentos 2021
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Conteúdos gerais		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Pág 8
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Pág 4
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág 4
	2-4 Reformulações de informações	
	2-5 Verificação externa	A Aster Máquinas não realiza verificação externa do relatório.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Pág 12 à 14
	2-7 Empregados	Pág 55
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pág 60
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Pág 27
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág 27
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Pág 27
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág 27
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	Pág 37
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág 4
	2-15 Conflitos de interesse	Pág 37

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Pág 33
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág 27
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág 28
	2-19 Políticas de remuneração	Pág 34
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pág 34
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág 6
	2-23 Compromissos da política	Pág 36, 37, 51 e 71
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Pág 36 e 64
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	Pág 35
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e levantamento de questões	Pág 35
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não há casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos
	2-28 Participação em associações	Pág 12, 15 e 85
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Pág 12 e 13
	2-30 Acordos de negociação coletiva	99,68% dos empregados são cobertos por convenção coletiva. Os que estão fora são cotistas atuantes na gestão, os quais seguem diretrizes previstas em acordos já sancionados.
Temas materiais		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág 24
	3-2 Lista de temas materiais	Pág 24
Compliance		
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pág 64
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve relatos relacionados a discriminação.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
Desenvolvimento de colaboradores		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág 58 e 59
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág 54
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Pág 54
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág 62 e 63
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	Pág 67
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág 67
GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág 69
Gestão da Cadeia de Fornecimento		
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág 13 e 71
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág 15
Investimento na Comunidade do Entorno		
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág 14
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Pág 84
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2021	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	Pág 73
Saúde e Segurança dos Colaboradores		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág 73
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág 74
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pág 75

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	Pág 74
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pág 54 e 78
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	Pág 75
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág 75
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág 74 e 76
	403-10 Doenças profissionais	Pág 76
Promoção da sustentabilidade para o negócio		
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Pág 49
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	Pág 44
	303-3 Captação de água	Pág 45
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)	Pág 47 e 48
	305-2 Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 2)	Pág 48
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pág 50
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Pág 50
	306-3 Resíduos gerados	Pág 51
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Pág 51 e 52
	306-5 Resíduos destinados a disposição final	Pág 51 e 53

Expediente:

Produção, Conteúdo e Design:
SB Sustainable Business Solutions
Consultoria GRI:
Lilian Kotviski Fiala
Redação:
Mônica Loureiro

Áster Máquinas



JOHN DEERE

Dúvidas sobre o conteúdo do relato, sugestões ou críticas enviar e-mail para Valéria Faria valeria.faria@astermaquinas.com.br

