



RELATÓRIO DE  
**SUSTENTABILIDADE**

---

2023

ANO BASE 2022



# SUMÁRIO

---

## Introdução

Sobre o relatório  
Mensagem do presidente

## Ser+OGOCHI

Quem somos  
Nossa operação  
Materialidade

## Moda, Imagem e Estilo

OGOCHI Menswear

## Governança

Estrutura Organizacional  
Ética e Integridade  
Combate à corrupção  
Gestão de Riscos  
Partes Interessadas

## SER + OGOCHI é Crescer

Resultados Financeiros  
Desempenho Econômico

## Pessoas

Ser+OGOCHI é contratar  
Ser+OGOCHI é valorizar  
Ser+OGOCHI é cuidar  
Ser+OGOCHI é desenvolver  
Ser+OGOCHI é engajar

## Fornecedor

## Meio Ambiente

Gestão de Resíduos  
Gestão da Logística Reversa  
Gestão da Água e Efluentes  
Gestão da Energia  
Mudanças Climáticas

## Anexos

Índice GRI *Standards*  
Créditos





## O que você quer ser?

nós queremos ser **mudança**.

queremos ser voz

força

marca

queremos ser nós,

carregando pelos quatro

cantos nossos **valores** e

nossa **essência**.

nós queremos ser **confiança**

esperança

**inovação**

queremos ser um elo entre

a moda, a **sustentabilidade**

e o mundo.

queremos ser **conexão** com você.

e, a partir disso, queremos

ser **oportunidades**.

queremos ser o brilho nos olhos.

o **orgulho** em fazer parte.

o lugar onde seus **sonhos**

ganham forma.

queremos ser o ambiente

onde o seu querer ser

adquire espaço.

onde a sua

**presença** tem valor.

Nós queremos Ser + OGOCHI.

**NÓS SOMOS A OGOCHI.**





# INTRODUÇÃO



## Sobre o relatório

GRI 2-1; 2-3

Olá. Seja bem-vindo(a) ao Relatório de Sustentabilidade da OGOCHI. Este é o oitavo relatório da empresa e conta as nossas principais realizações, resultados e desafios de 2022. Por meio deste documento, você vai entender quem somos, a nossa cultura, como pensamos e agimos. Como é Ser+OGOCHI.

Ser+OGOCHI é cuidar dos fatores econômicos, sociais e ambientais. É gerar impactos positivos nas comunidades onde atuamos, e mais oportunidades de desenvolvimento, renda, emprego e inovação.

Ser+OGOCHI é agregar valor aos nossos clientes e lojistas, com produtos de alto giro e com-

petitivos. É oferecer mais conforto e elegância aos nossos consumidores. É nos comunicar com todos os *stakeholders*, ouvindo suas necessidades e contribuições. Ser+OGOCHI é ser transparente, confiável e íntegro nas relações.

Ser+OGOCHI é estar comprometido com a clareza e ética na comunicação, divulgando, anualmente, o Relatório de Sustentabilidade. O último publicado em 2022, referente ao ano de 2021.

Este relato compreende o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022, em conformidade com as Normas *Global Reporting Initiative* (GRI), o padrão de reporte mais abrangente e





internacionalmente reconhecido.

Elaborado pela equipe de Sustentabilidade da OGOCHI, em parceria com as áreas da empresa especializadas em cada assunto, o conteúdo é alinhado às temáticas priorizadas pelos nossos *stakeholders* evidenciadas na Matriz de Materialidade, que direcionou os tópicos materiais reportados.

O Sumário de Conteúdo GRI encontra-se no final deste relatório, com todas as informações disponibilizadas, de acordo com as diretrizes GRI.



#### Dúvidas sobre o relatório?

Você pode entrar em contato conosco, para conversar sobre dúvidas ou sugestões referentes a esta publicação: [sustentabilidade@ogochi.com.br](mailto:sustentabilidade@ogochi.com.br)



# Mensagem do Presidente

GRI 2-11

A empresa é um organismo vivo e, portanto, dinâmico, vibrante, que interfere em seu meio e é por ele impactado. Assim é a OGOCHI, um ser ativo, que aprende e se modifica a cada fase pela qual passa.

Ao longo das mais de 3 décadas de jornada empresarial, enfrentamos inúmeros desafios e mudanças, puxados pela adaptabilidade que um contexto externo não-linear, algumas vezes incompreensível, mutante, acelerado pede, para assegurar a longevidade do negócio, mantendo valor para todas as partes interessadas.

2022 foi um ano excelente, num momento de adequação da população brasileira ao pós-pandemia. 2023 está sendo um ano muito desafiador, com grande restrição de consumo, típico de um ciclo de adaptação aos novos tempos globais. Muita incerteza nas economias externas, alterações importantes na cadeia de abastecimento global e muitas mudanças no modelo de consumo dos brasileiros, bem como adequações político/econômicas em nosso país. Todos mais tranquilos com a questão sanitária, permanecem desafios econômicos e sociais enormes em nosso país, além dos direcionadores governamentais para esse novo tempo. Percebe-



Sidney Ogochi  
Diretor-presidente

-se nas pessoas uma busca pelo equilíbrio emocional diante de tantas mudanças, que afetaram diretamente a vida pessoal, familiar e profissional.

Com tudo isso, a OGOCHI manteve ao longo de 2022 e 2023, altos níveis de investimento em expansão industrial, inovação e tecnologia, fortalecendo-se como uma indústria abastecedora do mercado nacional em moda masculina.

Revisitamos nosso portfólio de produtos, aprimorando-o, para entregar mais valor aos consumidores e clientes lojistas. Também reforçamos o nosso compromisso com as pessoas, fornecedores, ampliação da carteira de clientes e presença em todo o Brasil, além das comunidades onde atuamos, ampliando ainda mais a nossa capacidade industrial, com a abertura de três unidades em novos municípios do oeste de Santa Catarina. Sobre o apoio às comunidades, destaque, com orgulho, o lançamento do Programa "Projetos do Bem", que visa ouvir as necessidades das comunidades e apoiar, na medida do possível, as causas de maior carência, como as áreas de saúde, educação, segurança e meio ambiente. Muitas entidades foram beneficiadas pela OGOCHI Cidadã.

Igualmente, evoluímos o compromisso com o meio ambiente, ampliando a logística reversa, a redução de consumo de matérias-primas e a operação de uma moderna lavanderia, com consumo extremamente econômico de água em seus produtos lavados.

2022 foi um ano de grande crescimento, ultrapassando 50% sobre o ano anterior e seguimos na jornada do compromisso com a ética, a compliance, a melhoria dos processos, a parceria saudável com os fornecedores, a inovação em produtos que sejam competitivos e acessíveis. Também, foi um ano de grandes compartilhamentos de resultados para um time de valor, que não mede esforços para melhor atender os clientes e tornar a empresa relevante. Tudo com base numa cultura de integridade, com valores sólidos, que direcionam e orientam nossos relacionamentos internos e externos.

Convidamos você a seguir conosco nessa jornada de evolução.





# SER+OGGOCHI



## Quem Somos

---

GRI 2-1; 2-2; 2-6

Somos uma empresa de moda, imagem e estilo, com solução completa para homens e meninos, que buscam produtos modernos, confortáveis e elegantes. Fundada em 1990 na cidade de São Carlos, região oeste de Santa Catarina, a companhia vem construindo sua história de maneira sustentável.

Durante os nossos 32 anos de história, conquistamos o reconhecimento no mercado nacional de moda masculina, temos um forte compromisso com a rentabilidade de nossos clientes, e só conseguimos isso com soluções que promovem alto giro em seus estoques e garantem excelente percepção de valor por parte do consumidor.

Somos um grupo empresarial de iniciativa privada e toda a nossa história reforça que Ser + OGOCHI é fazermos juntos.





Acreditamos na criação de oportunidades e relacionamentos de trabalho que desenvolvem pessoas e as ajudam a realizar seus sonhos.

E buscamos o propósito de gerar valor ao ecossistema do mercado da moda por meio de soluções que garantam giro e rentabilidade aos negócios de nossos clientes e maior acessibilidade aos nossos produtos.

Nossos valores



Confiança, ética,  
respeito e  
transparência



Liderar pelo  
exemplo



Valorizar as  
pessoas



Comprometimento  
com o cliente



Flexibilidade  
para a mudança



Agilidade,  
Criatividade e  
Inovação



Compromisso e  
persistência com  
os resultados

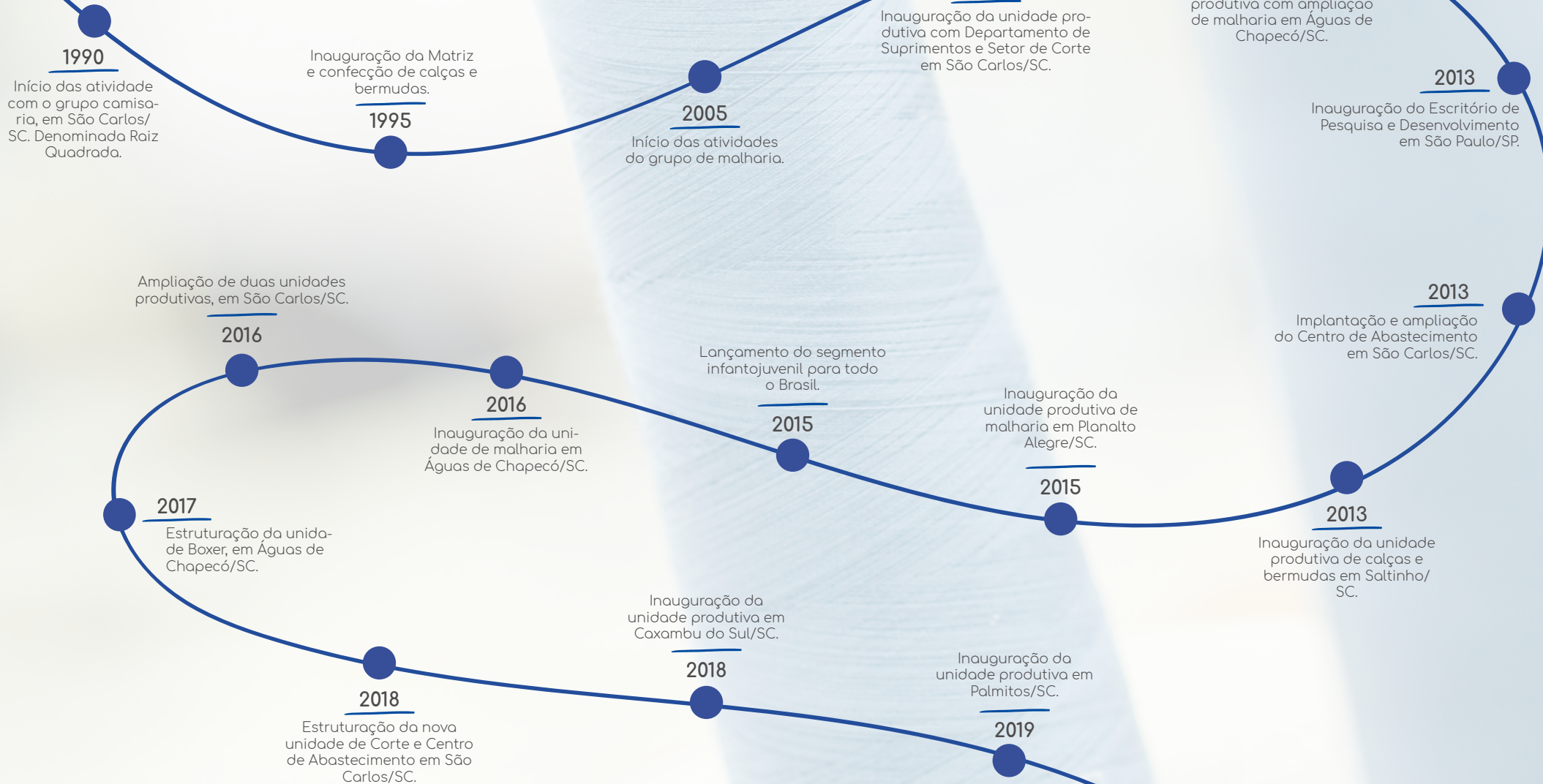


Nossa missão

Crescer com sustentabilidade, gerando  
oportunidades e resultados a todos os  
envolvidos.



# Nossa História







# Nossa Operação

GRI 2-1; 2-2; 2-6

Acreditamos na geração de oportunidades e relacionamentos de trabalho que desenvolvem pessoas e comunidades, e atuamos como apoiadores da realização dos sonhos das pessoas que constroem a empresa.

Com esse olhar, focamos no desenvolvimento de nossas relações e estamos atentos às necessidades de todos os *stakeholders* e nos impactos de cada ação. Expandimos nossos negócios de forma consciente e com propósito.



Iniciamos as atividades em São Carlos, no oeste de Santa Catarina, em 1990, onde, em 1995, construímos o primeiro edifício, que é a matriz da OGOCHI. Hoje, a empresa possui unidades localizadas em São Carlos, Águas de Chapecó, Saltinho, Planalto Alegre, Caxambu do Sul, Palmitos e Guatambu. Em 2022, ampliamos nossa presença com novas unidades em São Domingos, Nova Itaberaba e Abelardo Luz, somando mais de 50 mil m<sup>2</sup> de área construída.

Mantemos alto grau de investimentos em pessoas, automação industrial, mercado, clientes e infraestrutura de produção e de informação. Desde a entrada da matéria-prima até a entrega da peça final, contamos com pessoas comprometidas, que entregam ao mercado produtos com estilo atualizado, proporcionando elegância e conforto a homens e meninos.

Levamos a marca para a casa de milhões de pessoas e geramos valor ao ecossistema do mercado de moda. Estamos presente em mais de 11 mil lojas multimarcas em todo o Brasil e conquistando espaço por meio de produtos de alto giro, que garantem rentabilidade aos negócios de nossos clientes e maior acessibilidade aos nossos produtos.

## PRESEÇA NO OESTE DE SANTA CATARINA



# 10

municípios

# 50mil

m<sup>2</sup> de área construída

Mais de

# 11 mil

clientes

Somos uma empresa 100% nacional, nossas atividades compreendem os processos de confecção: estamparia, corte, costura, expedição e o canal de vendas B2B. Em 2022, produzimos mais de 9 milhões de peças, sendo 47% de produção interna (fábricas próprias), 45% externa (facções) e 8% dos produtos de outsourcing nacional e internacional.

Nosso compromisso com a sustentabilidade está formalizado tanto na missão de "crescer com sustentabilidade, gerando oportunidades e resultados a todos os envolvidos" quanto na estratégia de negócio.

# 100%

Empresa brasileira

Mais de

# 9 M

Peças produzidas



## Ecossistema da Moda

A indústria têxtil conecta o mercado da moda, por meio de uma ampla cadeia de empresas, desde a produção das fibras até as confecções e o varejo. No Brasil, segundo a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confeção (Abit), o segmento é responsável por gerar 1,34 milhão de empregos formais e 8 milhões indiretos, dos quais, em 2022, 60% são mão de obra feminina.

Em Santa Catarina, segundo dados do Observatório da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC), o setor de confecção é o primeiro que mais gera empregos formais, seguido pela fabricação de alimentos e bebidas. A indústria de vestuário representou 20,36% do número total de empregos no estado em 2021.

Com uma infraestrutura completa e mão de obra qualificada, estamos presentes em elos importantes da cadeia, que vão da confecção, comercialização de produtos, geração de emprego e renda e fortalecimento da economia. Além disso, investimos constantemente em tecnologia e sustentabilidade para manter uma posição de destaque no mercado.

Trabalhamos de maneira planejada nas estratégias, para manter o crescimento com produtividade, inovação, tecnologia, investimentos e geração de valor aos *stakeholders*.









# Matriz de Materialidade

GRI 2-12; 2-29; 3-1; 3-2


Integrar tópicos significativos como foco da agenda de sustentabilidade para aprimorar a estratégia e a gestão organizacional, foram os principais norteadores para a definição de conteúdo e dos aspectos materiais que são abordados neste Relatório.



# Temas Prioritários

Temas materiais	Por que é relevante?	Onde os impactos ocorrem	Stakeholders GRI 102-40, 102-42
 Ética e Integridade	Assegurar o padrão ético no ambiente dos negócios	Interno e Externo	Proprietários Colaboradores Governo Cliente Fornecedores
 Corrupção	Assegurar o padrão ético no ambiente dos negócios	Interno e Externo	Proprietários Colaboradores Representantes Governo Cliente Fornecedores
 Desempenho Econômico	Assegurar a saúde financeira da organização	Interno e Externo	Proprietários Colaboradores Governo Clientes Consumidores Fornecedores Comunidades
 Diálogo com partes interessadas	Gerenciar necessidades e expectativas das partes interessadas	Interno e Externo	Proprietários Colaboradores Governo Clientes Fornecedores Comunidades



Temas materiais	Por que é relevante?	Onde os impactos ocorrem	Stakeholders GRI 102-40, 102-42
 <p>Emprego e Relações de Trabalho</p>	Atrair e reter talentos; contribuir com o desenvolvimento das comunidades	Interno e Externo	Proprietários Colaboradores Governo Comunidade
 <p>Saúde e Segurança</p>	Assegurar a integridade dos colaboradores e dos terceiros nas atividades e operações	Interno e Externo	Colaboradores Terceiros Fornecedores Comunidade
 <p>Treinamento</p>	Desenvolver a prontidão do capital organizacional	Interno e Externo	Colaboradores Terceiros Fornecedores Comunidade
 <p>Impactos na Cadeia de Suprimentos</p>	Prevenir potenciais impactos socioambientais	Externo	Fornecedores Facções
 <p>Comunidade</p>	Atrair e reter talentos e contribuir com o desenvolvimento das comunidades	Interno e Externo	Colaboradores Comunidades
 <p>Consumo de energia</p>	Preservar fontes renováveis de energia	Interno e Externo	Colaboradores Comunidades
 <p>Resíduos</p>	Reduzir impactos ambientais	Interno e Externo	Colaboradores Comunidades

# MODA, IMAGEM E ESTILO

---







## A Marca

GRI 2-6;

A OGOCHI, marca nacional de moda masculina, oferece um amplo portfólio de produtos. Em todos os processos produtivos e de entrega, existe a seriedade e o comprometimento de uma marca que está há mais de três décadas no mercado.

Chegamos a todos os estados do Brasil com um portfólio completo para homens e meninos e oferecemos moda, imagem e estilo aos consumidores e produtos de alto giro para os lojistas multimarcas. Para que cada um dos nossos produtos expresse sua personalidade, contamos com o envolvimento de fornecedores, colaboradores e toda comunidade local, em relações de troca e influência mútua.

Focada no mercado interno, investimos em pesquisa e desenvolvimento de produtos desde o início de sua operação. E pensando em oferecer sempre o melhor aos seus clientes, a OGOCHI buscou desenvolver competências nas equipes internas e externas, para alcançarem um alto padrão de entrega das soluções ao mercado.

Duas vezes ao ano, a OGOCHI apresenta os seus lançamentos de coleções, que reforçam a marca como refinada e atual, comprovando ser a solução completa em moda masculina. As coleções OGOCHI buscam a excelência e o compromisso com a rentabilidade dos clientes, oferecendo produtos que promovam alto giro e percepção de valor dos consumidores.

Ogochi

Elegante  
Acessível  
Sustentável





## OGOCHI MENSWEAR

---

Para homens que buscam conforto e bem-estar ao vestir, a OGOCHI em seu segmento adulto oferece peças que traduzem o seu comportamento, uma linha de produtos que valoriza e respeita a personalidade e estilo do homem atual, moderno e contemporâneo. Os produtos com modelagens e estampas exclusivas atendem os diversos perfis.

No segmento infantojuvenil os produtos são concebidos com muito carinho, e as coleções são funcionais e adequadas às diversas fases de desenvolvimento dos meninos e jovens. Cada peça possui uma identidade própria, com estampas criativas e os tecidos são leves e flexíveis, que proporcionam movimento e conforto aos meninos. Além do vestuário, há ainda uma linha de acessórios e calçados para completar o guarda-roupas.



# GLOBO ESPORTE

## PRESENÇA NA MÍDIA

**FELIPE ANDREOLI**



# Comunicação da Marca

A comunicação da marca segue um planejamento anual, que dita a toda a estratégia da marca para cada público envolvido. Marcamos presença no meio on-line, acompanhando as tendências de comportamento dos seus públicos.

Entre as celebridades, a presença da marca é sentida em diversos personagens, atores, cantores e apresentadores de diversos programas e canais de televisão aberta e por assinatura. Além de forte presença em campeonatos esportivos como Brasileirão Série A e B e Copa do Brasil.

## Mídias Sociais



@ogochimenswear  
@ogochi\_gestaoodepessoas



Ogochi Menswear  
Ogochi Gestão de Pessoas



Ogochi Menswear



Denilson  
Programa Jogo Aberto da Band



# Brasileirão Série A e B Copa do Brasil





# GOVERNANÇA





# Governança OGOCHI

GRI 102-13; 102-15; 102-16; 102-18; 102-40; 102-42; 102-43; 102-44; 103-2; 103-3

Nosso modelo de governança reforça a nossa crença de criar oportunidades e relacionamentos de trabalho que desenvolvam pessoas e comunidades. Cientes de que a governança corporativa contribui significativamente para o desempenho sustentável dos negócios, buscamos manter a estrutura organizacional, políticas e modos de atuação alinhados às boas práticas recomendadas e reconhecidas pelo mercado.

Assim, possui órgãos de gestão, fiscalização, controle e compliance, aos quais assegura recursos, independência e transparência necessárias à atuação. O alinhamento às práticas impulsiona a constante evolução da governança pautada em três pilares: gestão estratégica, gerenciamento de riscos, e ética e integridade.





# Estrutura Organizacional

GRI 2-9; 2-12;

Somos uma organização de capital privado, com sócios acionistas pertencentes à família fundadora da empresa. Definimos nossa Governança Corporativa através de um conjunto de mecanismos de monitoramento e controle que têm o objetivo de assegurar que as decisões do negócio sejam tomadas em linha com os objetivos de longo prazo da organização.

As atividades de governança, conformidade e de gestão de riscos têm como referência as boas práticas de Governança Corporativa estabelecidas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

O organograma empresarial é dividido em três grandes áreas: Administrativo, Mercado e Operações, divididas em setores, que são conduzidos por diretores, gerentes e supervisores.





Na infraestrutura, houve a expansão de novas unidades fabris e ampliação das existentes, além da atualização tecnológica de produção.

Um dos maiores investimentos foi a implantação de uma lavanderia própria que permite internalizar os processos de lavagem, possibilitando a aplicação de novas técnicas que fomentam a oferta de produtos diferenciados e mais competitivos para o mercado, trazendo uma excelente percepção de valor para os consumidores.

Além disso, garante maior controle de qualidade, produtividade, tudo isso consumindo menos água e energia no processo, por meio de equipamentos de alta tecnologia.





# Gestão Estratégica

GRI 2-22; 2-23

Trabalhamos com uma gestão estratégica que busca o trabalho contínuo, movimentando toda a organização e atendendo todos os níveis hierárquicos. Por meio da Avaliação Gerencial de Indicadores de Resultado (AGIR) mensal, os gestores, juntamente com a diretoria, analisam os indicadores de resultado e planejam ações de melhoria.

Na busca pela excelência em suas operações, com visão de crescimento e lucratividade, baseada em confiança, ética, respeito e transparência, investimos na profissionalização da gestão, orçamento integrado, sincronismo organizacional, além do desenvolvimento da Liderança Diferenciada.

Tudo isso direciona o processo de planejamento estratégico para assegurar o rumo do negócio, conduzido pela direção e time gerencial. A partir da escuta dos *stakeholders* e análise de direcionadores de futuro e tendências, buscamos articular um propósito corporativo que gere valor e oriente a estratégia da organização.



As reuniões do Planejamento Estratégico (PE) acontecem anualmente, validando a visão de longo prazo e o alcance no curto prazo. Nesse processo, são atualizados os fatores externos que influenciam na tomada de decisão e na cadeia de valor interna. Os encontros do Planejamento e Execução dos Objetivos Estratégicos (PEOE) ocorrem anualmente com o objetivo de desdobrar os objetivos estratégicos em projetos, iniciativas e ações.

Para manter um crescimento sustentado, desenvolvemos planos de expansão e aumento da atenção aos desafios que podem gerar impactos às operações. Seguimos com a estratégia de expansão industrial, preparando

mais unidades para aumento da capacidade produtiva e competitividade, ao mesmo tempo que fortalecemos o relacionamento com fornecedores.

Com objetivo de aprimorar a gestão, assegurando o compromisso com a sustentabilidade do negócio, adotamos o Modelo de Excelência em Gestão (MEG). O modelo tem como foco o estímulo à organização para obtenção de respostas para a geração de resultados que a tornem mais competitiva, integrando a estratégia, processos e pessoas, a fim de garantir o melhor produto e serviço a ser entregue ao consumidor final.





# Ética e Integridade

GRI 2-12; 2-15; 2-16; 2-25; 2-26; 3-3


Para a OGOCHI, a ética é mais que um valor, é uma prática diária. Não toleramos qualquer tipo de discriminação ou desvio de conduta. A avaliação de riscos relacionados a integridade é feita de forma corporativa.

Como parte do seu compromisso ético, valor fundamental da companhia, e em busca das melhores práticas de governança corporativa, iniciamos o Programa de Integridade que visa prevenir, detectar e sanar todo e qualquer descumprimento a leis, regulamentos ou normas de conduta por parte de integrantes da organização. Isso se dá por meio de medidas voltadas:

- a) à identificação, controle e mitigação dos riscos inerentes à atividade das organizações, em especial riscos de suborno na relação com a administração pública e entes privados;
- b) auditorias para detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos;
- c) incentivar denúncias de tais irregularidades para a aplicação efetiva dos princípios de ética e condutas a serem seguidos;







Atualmente, possuímos outros meios para interagir com os *stakeholders* (*WhatsApp*, mídias sociais e sites da marca), nos quais recebemos comentários, elogios ou queixas.

Efeitos positivos do programa de integridade:

- Aumento da credibilidade e confiança depositada por clientes, investidores, com impacto direto no faturamento;
- Aumento da confiança junto a terceiros, prestadores de serviços e junto ao poder público;
- Mitigação dos riscos do negócio, contribuindo para sua continuidade e robustez ao longo do tempo;
- Redução de custos com a otimização de processos, controle sobre gastos e prevenção de perdas.



## Combate à corrupção

GRI 2-5; 2-15; 2-16; 2-24; 3-3; 205-1; 205-2; 205-3

Em 2022, fortalecemos o nosso compromisso de manter os mais elevados padrões de integridade, ética e governança na condução dos negócios ao estabelecer diretrizes de combate à corrupção para relações com as instituições públicas e as empresas privadas.

Prevemos elaborar, junto ao Código de Ética, políticas anticorrupção, de relacionamento com fornecedores, recebimento de Brindes, presentes e hospitalidades, doações e patrocínios.

Para a mitigação dos riscos de corrupção em nosso negócio, dispomos da inclusão do requisito da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013 em todos os contratos. São estabelecidas no Sistema ERP, alçadas de aprovação de compras e pagamentos por pessoas distintas, para evitar conflitos de interesses. Os fornecedores são orientados em relação às práticas anticorrupção e anti subornos.

Junto ao Programa de Integridade, está sendo elaborado o Código de Ética e a implantação do canal de denúncias, que pode ser utilizado por colaboradores e por terceiros, parceiros, prestadores de serviço e representantes comerciais.

Todos os compradores e gestores da organização são orientados pelas Condições Gerais de Compras e Cartilha dos Valores, na relação anticorrupção com todo e qualquer fornecedor. Todos os grupos de compras estão inseridos aqui: matérias-primas, insumos, mercadorias, serviços industriais ou administrativos, imobilizado, parcerias, representantes comerciais.

São realizadas auditorias interna, pontuais e externa independente anual, pela Ernest & Young, e 100% de nossas operações são avaliadas sobre riscos relacionados à corrupção. Não registramos, em 2022, casos confirmados de corrupção.

## Gestão de Riscos

GRI 2-12; 2-13; 2-14; 2-15; 2-16; 201-2

A análise de riscos constitui um exercício permanente na OGOCHI. Seguimos os procedimentos previstos em lei para evitar ou mitigar eventuais danos ao meio ambiente, às pessoas e às comunidades causados por nossas operações. Para garantir a eficácia dos procedimentos de gerenciamento de riscos e que as políticas e práticas sejam consistentes, o tema é cuidado e gerenciado a partir da direção estratégica.

A forma como lidamos com os riscos é gerenciada pela direção da empresa com o apoio da equipe de gerentes. Eles formam o Comitê de Gestão da OGOCHI, que avalia e monitora as políticas e procedimentos apropriados para promover uma cultura de gestão de riscos que permeia toda a organização e a exposição a riscos que possam afetar a sustentabilidade.

*Ogochi Brand*

*Ogochi Brand*

*Ogochi Brand*

*Ogochi*



Para garantir um olhar amplo, que contemple as nossas operações, processos e áreas, atuamos em quatro grandes frentes: riscos estratégicos e mercadológicos, operacionais, financeiros e compliance.

A matriz de riscos foi desenvolvida e planos de ação estão sendo realizados para mitigar os riscos em todas as esferas. Os principais riscos financeiros estão associados aos ativos e passivos financeiros. A área financeira é a principal responsável por monitorá-los e gerenciá-los de forma contínua.

Em caso de riscos operacionais, realizamos avaliações periódicas para identificar e analisar os riscos potenciais inerentes às instalações, atividades, estruturas, mercado e demais procedimentos relacionados. Para mitigar risco de não conformidade, o Comitê de Gestão da empresa é responsável por estabelecer as diretrizes relacionadas às atividades consideradas de risco aos negócios.

Além disso, contamos com auditoria externa realizada pela Ernest & Young que valida as demonstrações financeiras da companhia, gerando um relatório de recomendações de melhorias a serem implementadas em toda a organização. Em 2022, não houve riscos significativos relacionados à corrupção.

## Estrutura de gerenciamento de riscos e crises



## Tecnologia e Integração de dados

GRI 418-1

Pensando na segurança de dados, adotamos também uma Política de Segurança da Informação com objetivo de manter a confidencialidade, integridade e sigilo das informações sob nossa responsabilidade. Respeitamos a confidencialidade das informações estratégicas de nossos parceiros comerciais, fornecedores, clientes, consumidores e prestadores de serviços.

Investimos em tecnologia de informação, assegurando o processamento, armazenamento e segurança de dados. Igualmente, fortalecemos nosso portfólio de sistemas para sustentar o crescimento da operação. Adequamos todos os procedimentos e áreas à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Em 2022, não houve incidentes com os dados pessoais e os da empresa, devido a diversas metodologias utilizadas pela área de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) na gestão de Usuários / Grupos e Arquivos. Além dos registros, o setor de Tecnologia da Informação realiza o acompanhamento de atividades como dupla autenticação na conexão à distância, atualizações de antivírus, bloqueio controlado de dispositivos móveis, entre outros.



**Políticas disponíveis:**

- Política de segurança de TI
- Política Geral de Proteção de Dados – PGPD
- Política de Privacidade OGOCHI
- Norma Aplicação de Privacidade como Padrão na Concepção de Produtos e Serviços

Todas as políticas são amplamente treinadas na empresa, disponibilizadas e acompanhadas para validar o engajamento das pessoas com as novas práticas.

**Capital da Informação**

O portfólio de capital da informação está a serviço dos processos de criação de valor e da prontidão de ativos, para apoiar a inovação, a gestão dos clientes e produtos, a gestão industrial e de operações, a gestão financeira/contábil, a gestão de pessoas e a gestão estratégica.

**Aplicações transformacionais**

Sistemas e redes que mudam o modelo de negócios predominantes da empresa (inovação dos processos, produtos e negócios)

**Aplicações transacionais**

Sistemas que automatizam as transações repetitivas básicas da empresa (excelência operacional)

**Aplicações analíticas**

Sistemas e redes que promovem a análise, a interpretação e o compartilhamento de informações e conhecimentos (*output* de dados para a tomada de decisão)

**Infraestrutura de tecnologia**

Tecnologia compartilhada e expertise gerencial necessárias para o fornecimento e o uso eficazes das aplicações de capital da informação (assegurar prontidão dos sistemas, processamento e segurança de dados)

## Automatização de Contratos

A automatização de contratos, por meio do certificado digital trouxe agilidade sem perder o controle e a conformidade. O certificado digital é a identidade eletrônica de uma pessoa ou empresa, enquanto a assinatura eletrônica, via plataforma, é utilizada quando o usuário não possui o certificado digital pessoal.

Com a implantação da assinatura eletrônica tivemos ganhos de redução de impacto ambiental, diante da desnecessidade de impressão de papel. O processo de assinatura digital é aplicado a todos os contratos, de colaboradores a prestação de serviços.

Em 2022 deixamos de imprimir mais de 30 mil páginas de papel. Esses números reforçam nosso compromisso em revisar e melhorar processos, buscando a redução do impacto ambiental negativo.





# Partes Interessadas

GRI 2-29; 3-3

A OGOCHI se propõe a criar valor econômico, social e ambiental, além de contribuir para o desenvolvimento de pessoas e comunidades.

Para isso, busca compreender as necessidades e expectativas das partes interessadas, a fim de incorporar em sua estratégia ações que promovam resultados positivos a quem contribui para a perenidade do negócio.

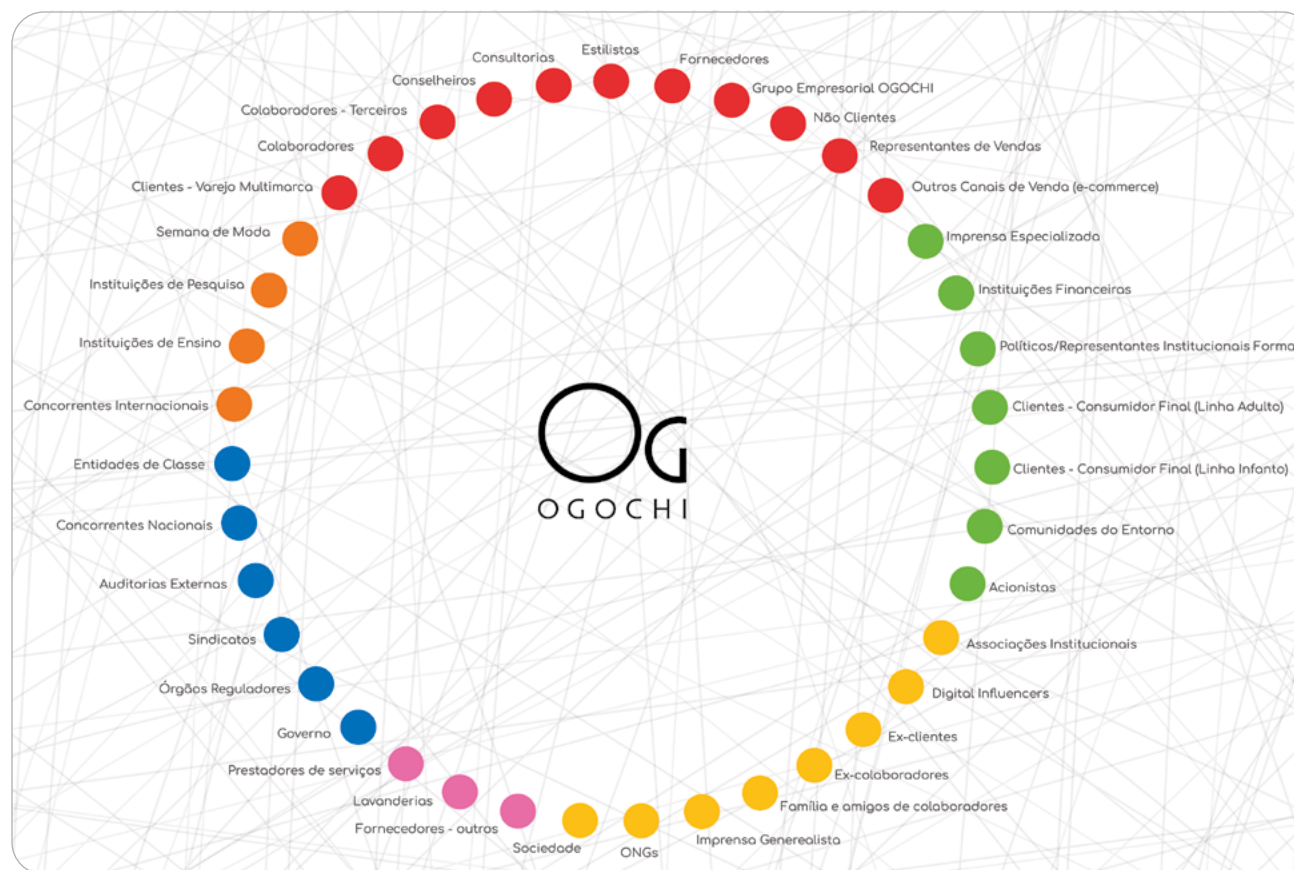
Para que tenhamos sucesso e relevância é preciso manter abertos os canais de diálogo e escuta com toda a nossa rede de relacionamentos.

E a partir dessa escuta, aprimorar nossas práticas, programas, processos e decisões do negócio, promovendo um relacionamento responsável com todos os nossos públicos.

Para fazer a gestão com maior precisão e eficiência, orientando o planejamento de ações e comunicação, o ecossistema do mercado da

moda foi dividido, levando em consideração o papel e os interesses de cada público, sendo eles: construtores,

avaliadores, influenciadores, representantes de interesses, reguladores e inspiradores.



- Construtores
- Avalizadores
- Influenciadores
- Representantes de Interesse
- Reguladores
- Inspiradores

## Engajamento com as Partes Interessadas

Para engajar os diversos públicos, utilizamos canais que facilitam o diálogo e aprimoram o relacionamento com o público de interesse.

Partes Interessadas	Método de Engajamento
 Colaborador	Cultura, Pesquisa de Clima, Avaliação de Desempenho, Acordos Coletivos, SESMT, Treinamento e Desenvolvimento, Comunicação Interna, Programa de Participação nos Resultados (PPR), Programa de Cargos, Carreira e Salários (PCCS), Benefícios, Apoio às Comunidades.
 Líder	Cultura, Comunicação clara e transparente, Planejamento Estratégico, Orçamentário e de Projetos, Manual OGOCHI de Liderança Diferenciada (MOLD), Gestão da Qualidade, Gestão da Cadeia de Valor.
 Lojista	Pesquisa de satisfação, SAC, Mídias Sociais, Portal do Cliente, Geração de Valor, Canais de Relacionamento.
 Representante	Contratos, Pesquisa interna, Comunicação com Time Comercial e Marketing, Reuniões de Vendas, Mídias Sociais.
 Consumidor	Central de Atendimento, Mídias Sociais.
 Fornecedor	Contratos, Auditoria, Comunicação com time de Compras, Mídias Sociais.
 Governo e órgãos reguladores	Acordos Coletivos, Relatórios oficiais, Auditorias quando aplicável, Gestão da Compliance Legal, Programa Menor Aprendiz, PCD, Conformidade com as Leis Ambientais, Mídias sociais e outras comunicações de imprensa.
 Comunidades, Associações Institucionais e Organizações Não-Governamentais	Apoio e cuidado com as pessoas/comunidades, Programa OGOCHI Cidadã, Programa de Voluntariado, Programa de Patrocínio e Doações, Projetos do Bem, mídias sociais e outras comunicações de imprensa.



## Canais de Relacionamento

Concretizar nosso propósito no dia a dia dos negócios requer que sejamos capazes de transformar histórias em toda a nossa rede de relações. Da confiança e parceria com nossos fornecedores e clientes às ações de cultura e desenvolvimento dos colaboradores e comunidades, entendemos que cada interação é significativa – e deve traduzir nosso posicionamento e estratégia.

Por meio da equipe de comunicação, possuímos estratégias para conduzir um diálogo transparente e aberto com os diversos públicos de relacionamento, nas unidades e comunidades onde estamos presentes. As equipes responsáveis estão preparadas para atender e direcionar a resolução de possíveis demandas.

Por meio do Portal do Cliente e atendimento por chat, tornamos mais eficiente a resolução das demandas de rotina dos lojistas, dando mais autonomia, agilidade a eles e gerando indicadores de atendimento na área financeira e na área comercial, de atendimento ao cliente.

Com a adoção de diferentes tecnologias, registramos um crescimento de 35% nos atendimentos em diferentes canais em 2022.

2022

# 188

 mil atendimentos

2021

# 123

 mil atendimentos

## Nossos canais

☎ (49) 3325-1700 e (49) 3329-6114

☎ (49) 99938-0500

✉ ogochi@ogochi.com.br e atendimento@ogochi.com.br

🖥 <https://ogochi.portaldocliente.online/>

🌐 [www.ogochi.com.br](http://www.ogochi.com.br)

📷 @ogochimenswear e @ogochi\_gestaodepessoas

📘 Ogochi Menswear e Ogochi Gestão de Pessoas

📌 Ogochi Menswear





# SER + OGOCHI É CRESCER

# Resultados Financeiros

GRI 3-3; 201-1

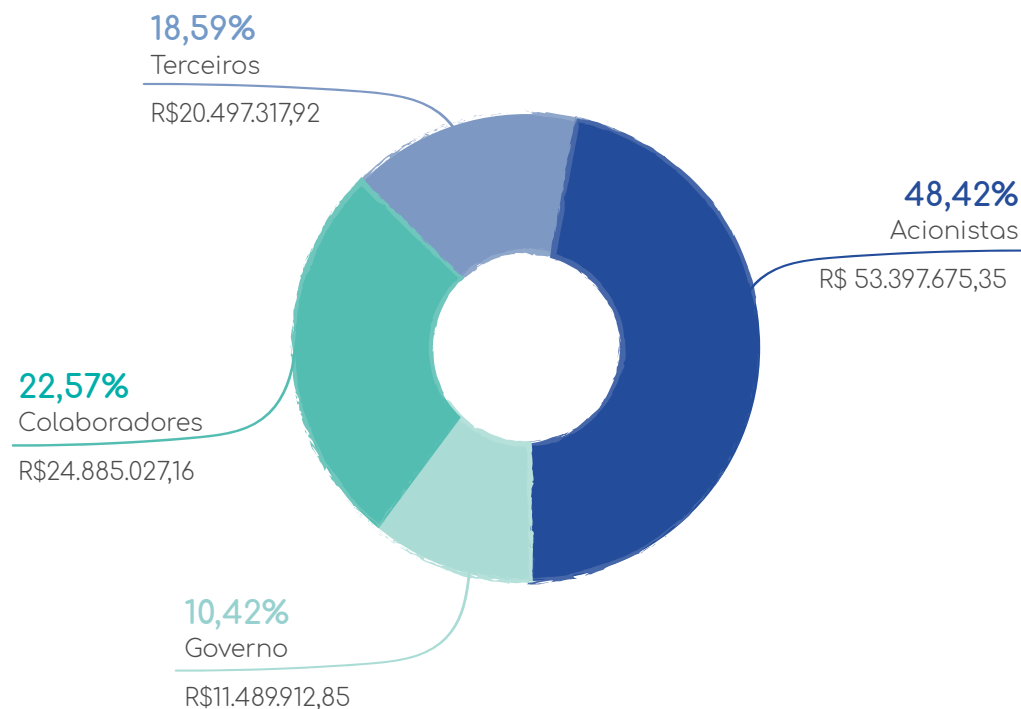
Uma das frentes para a geração de valor para todas as partes interessadas é a consistência na entrega de bons resultados econômico-financeiros.

Pautados pela missão e compromisso de crescer com sustentabilidade gerando oportunidades a todos os envolvidos, acreditamos que a transparência seja a principal forma de manter um bom relacionamento com o público interno e externo.

A gestão da sustentabilidade financeira dos negócios da OGO-CHI está cada vez mais estruturada. Com foco nos resultados, conseguimos consolidar um planejamento estratégico sólido, que nos permite tomar decisões de maneira ágil e assertiva.

Conheça os detalhes sobre o valor econômico direto gerado e distribuído em 2022.

## Valor econômico direto gerado e distribuído em 2022



	Acionistas	Colaboradores	Governo	Terceiros
2021	46,44% R\$31.297.262,56	29,16% R\$19.650.593,20	10,03% R\$6.762.128,59	14,36% R\$9.680.379,16
2020	23,43% R\$5.854.840,71	54,89% R\$13.715.731,14	5,25% R\$1.310.961,32	16,44% R\$4.107.245,93



# Desempenho Econômico

GRI 3-3; 201-1

Nosso desempenho econômico é resultado de uma gestão financeira sólida e de confiança, respeito e cuidado que promovemos com todas as partes interessadas.

O resultado reflete o crescimento sustentável da empresa, demonstrando cada vez mais que a OGOCHI está preparada para o futuro.

Inspirados por nosso Planejamento Estratégico, trabalhamos de forma intensiva para incrementar a geração de resultados da companhia e reforçar a posição financeira do negócio.

Em 2022, por meio da RQ Indústria e Comércio de Confecções LTDA, entregamos um aumento de 52% em relação a 2021 em faturamento, com uma receita líquida de R\$424.374.653,80, com níveis de rentabilidade e geração de caixa saudáveis, o que demonstra a força da nossa marca e resiliência do nosso modelo de negócio.

Este resultado é reflexo de um conjunto de processos interdependentes que atuam de forma integrada e sincronizada, promovendo a sinergia entre as três áreas estratégicas do negócio: Mercado, Operações e Administrativo.



Com esta articulação equilibrada, a OGOCHI produziu mais de 9 milhões de peças para atender o universo masculino, fortalecendo-se como um negócio de moda, imagem e estilo. Propiciou o aumento de 21% na carteira de clientes.

A competitividade e a eficiência da empresa foram aprimoradas, expressas pelos resultados do EBITDA. Com a redução de custos decorrentes da automatização dos processos produtivos, a gestão rigorosa do orçamento, de expansão, de investimentos no desenvolvimento de pessoas e na profissionalização da gestão.

Na OGOCHI, a Gestão Financeira está diretamente atrelada aos mecanismos decisórios. A partir dos direcionadores estabelecidos no Planejamento Estratégico, o Comitê de Investimento decide os aportes de recursos que serão aplicados no período, que são desdobrados em Iniciativas e no Orçamento Participativo.

O compromisso da alta gestão, da equipe de liderança e dos colaboradores em todos os níveis, fez com que fosse possível o alcance dos objetivos propostos e por conseguinte, os resultados obtidos que beneficiam a todos, provando que "juntos somos mais fortes, maiores e melhores".

### Destaques financeiros 2022

**R\$490.071.284,25**

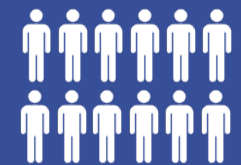
Receita Bruta

**R\$424.374.653,80**

Receita Líquida

crescimento em relação a 2021

**52%**



**11,3 mil**  
clientes em 2022

**9,3 mil**  
clientes em 2021

	Receita Bruta	Receita Líquida
2021	R\$326.317.426,46	R\$277.935.769,67
2020	R\$197.960.401,88	R\$164.669.326,41





# PESSOAS



Pilar Social



# Ser+OGOCHI é olhar para as PESSOAS

GRI 401-1; 401-3; 405-1; 405-2

Construir uma empresa correta, com um ambiente bom e descontraído, onde as pessoas desejassem formar carreira, este era o propósito do fundador, quando em 1990, fundou a OGOCHI. Desde lá assumiu um compromisso: o cuidado com os colaboradores que, engajados com a organização, fazem dela uma empresa de sucesso.

Acreditamos na criação de oportunidades e relacionamentos de trabalho que desenvolvem pessoas e a ajudam a realizar seus sonhos. Movidos por nosso propósito, buscamos estruturar políticas e processos para garantir a melhor experiência para nossos clientes, fornecedores, colaboradores e comunidades. Temos um time engajado e apaixonado pela marca e buscamos levar essa energia àqueles que fazem nosso negócio crescer.

Reconhecemos que o nosso crescimento começa com o desenvolvimento profissional de cada colaborador e que, para promover inovação e competitividade ao negócio, precisamos valorizar a diversidade e a inclusão dos nossos profissionais.





Com a missão de crescer com sustentabilidade, gerando oportunidades e resultados a todos os envolvidos, impactamos positivamente a vida de cerca de dois mil colaboradores diretamente e suas famílias. Em 2022, encerramos com 1.894 colaboradores. Além disso, as nossas pessoas se desenvolvem e fazem carreira – tivemos 924 méritos e promoções, além de mais de 89 mil horas de treinamentos.

A excelência que oferecemos no atendimento e em nossos produtos só é possível graças ao trabalho de equipes comprometidas com a qualidade e os resultados. Assim, buscamos oferecer um ambiente laboral que seja saudável e justo, com reconhecimento e desenvolvimento de nossos colaboradores. Esse objetivo foi destacado em 2022 com a certificação pelo *Great Place To Work* (GPTW), que reconhece as melhores empresas para se trabalhar.

**1.894**  
colaboradores

Mais de

**89 mil**  
horas de treinamentos

**924**  
méritos e promoções





## Ser+OGOCHI é Contratar



GRI 2-7; 2-28; 2-30; 3-3; 401-1; 401-2; 402-1

Nosso olhar para pessoas e inovação é o que mobiliza a OGOCHI a seguir sempre melhorando e superando os desafios de ser uma marca de moda presente em todos os estados brasileiros. A valorização e o respeito aos nossos colaboradores têm destaque especial e orientam as políticas e práticas da empresa.

Fechamos o ano de 2022 com 1.894 colaboradores diretos, vinculados ao grupo empresarial da OGOCHI. O time da OGOCHI é jovem, sendo 72% com menos de 30 anos de idade. 70% do quadro é formado por mulheres, nos cargos de liderança, elas representam 66% do total.





Nosso time

Contratamos todos os colaboradores conforme regras estabelecidas em regime de Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e por meio de procedimentos e políticas internas que garantem a não discriminação ao longo de todo o processo seletivo, da experiência dentro da OGOCHI e em relação a salário e benefícios.

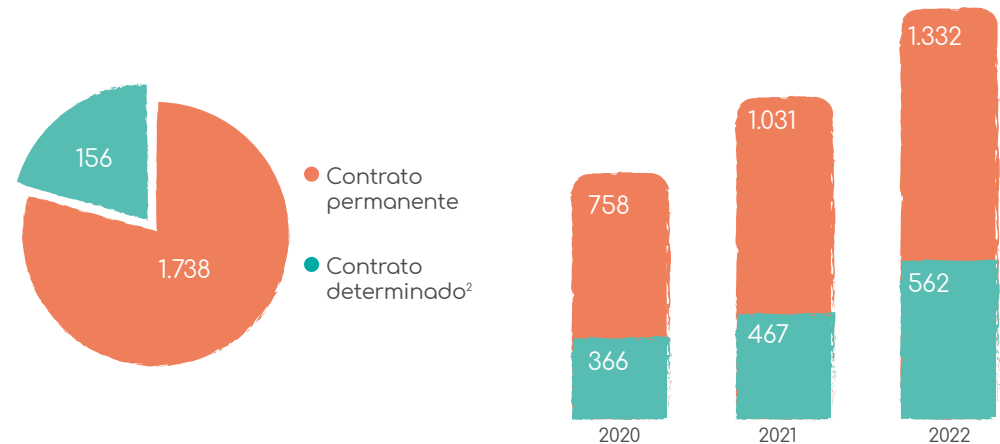
Nossos colaboradores praticam jornada integral de trabalho e adotamos integralmente os requisitos legais relacionados à liberdade de associação e, em 2022, 100% dos colaboradores eram cobertos por acordos de negociação coletiva com o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Fiação, Tecelagem e Vestuário de Chapecó e Oeste de Santa Catarina (Sitrivesch).

A OGOCHI não realizou contratos temporários, apenas contratos com prazo determinado com aprendizes e estagiários que tem carga horária diferenciada, de acordo com as diretrizes legais.

**1.894**  
colaboradores diretos<sup>1</sup>

	Integral		Meio Período	
2022	563	1.327	2	2
2021	434	1.007	1	0
2020	340	728	2	0

Colaboradores por gênero



<sup>1</sup> Total de colaboradores do grupo OGOCHI em 2022

<sup>2</sup> Contratos de jovem aprendiz e estagiários

Por gênero	2020		2021		2022	
	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem
São Carlos	214	281	274	375	300	448
Saltinho	60	106	56	97	49	106
Planalto Alegre	38	99	28	88	18	71
Águas de Chapecó	32	106	49	141	45	141
Caxambu do Sul	9	58	22	105	16	80
Palmitos	9	80	22	142	38	174
Nova Itaberaba	-	-	-	-	7	46
São Domingos	-	-	-	-	27	85
Abelardo Luz	-	-	-	-	25	79
Guatambu	4	28	16	83	37	102
<b>Total por gênero</b>	<b>366</b>	<b>758</b>	<b>467</b>	<b>1.031</b>	<b>562</b>	<b>1.332</b>
<b>Total</b>	<b>1.124</b>		<b>1.498</b>		<b>1.894</b>	

Por tipo de emprego	2020		2021		2022	
	Integral	Meio Período	Integral	Meio Período	Integral	Meio Período
São Carlos	494	1	649	-	746	2
Saltinho	166	-	153	-	155	-
Planalto Alegre	137	-	115	1	89	-
Águas de Chapecó	138	-	190	-	186	-
Caxambu do Sul	66	1	127	-	96	-
Palmitos	89	-	164	-	210	2
Nova Itaberaba	-	-	-	-	53	-
São Domingos	-	-	-	-	112	-
Abelardo Luz	-	-	-	-	104	-
Guatambu	32	-	99	-	139	-
<b>Total por tipo de emprego</b>	<b>1.122</b>	<b>2</b>	<b>1.497</b>	<b>1</b>	<b>1.890</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>1.124</b>		<b>1.498</b>		<b>1.894</b>	



Por idade	2020			2021			2022		
	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos
São Carlos	300	175	20	398	231	20	535	199	14
Saltinho	117	45	4	112	38	3	122	27	6
Planalto Alegre	97	38	2	78	35	3	63	24	2
Águas de Chapecó	99	37	2	136	50	4	135	48	3
Caxambu do Sul	48	19	-	89	37	1	71	17	8
Palmitos	59	29	1	93	67	4	151	53	8
Nova Itaberaba	-	-	-	-	-	-	39	12	2
São Domingos	-	-	-	-	-	-	80	28	4
Abelardo Luz	-	-	-	-	-	-	84	17	3
Guatambu	20	12	-	59	39	1	91	44	4
<b>Total por idade</b>	<b>740</b>	<b>355</b>	<b>29</b>	<b>965</b>	<b>497</b>	<b>36</b>	<b>1.371</b>	<b>469</b>	<b>54</b>
<b>Total</b>		<b>1.124</b>			<b>1.498</b>			<b>1.894</b>	

## Atração e Retenção de colaboradores

GRI 401-1

### Contratações em 2022

Por região	Nº de contratações	Taxa contratações
São Carlos	344	30,18%
Saltinho	71	6,23%
Planalto Alegre	22	1,93%
Águas de Chapecó	63	5,53%
Caxambu do Sul	32	2,81%
Palmitos	154	13,51%
Nova Itaberaba	69	6,05%
São Domingos	156	13,68%
Abelardo Luz	128	11,23%
Guatambu	101	8,86%
<b>Por gênero</b>		
Masculino	360	32%
Feminino	780	68%
<b>Por faixa etária</b>		
Menos que 30 anos	767	67,28%
Entre 30 e 50 anos	347	30,44%
Mais que 50 anos	26	2,28%
<b>Por categoria funcional</b>		
Administrativo	25	2%
Operacional	1.115	98%
Total de contratações	1.140	100%

# +26%

incremento de colaboradores

O índice de rotatividade da organização é de 50%, mais representativo nas funções operacionais com faixa etária menos de 30 anos, indicador impactado também pelo novas contratações de aumento de quadro.

As principais causas de pedido de desligamento são mudanças de cidade, pois os jovens vão em busca de educação superior ou querem experimentar oportunidades profissionais em grandes centros.

### Rotatividade em 2022

Por região	Nº de desligamentos	Taxa rotatividade
São Carlos	247	33,11%
Saltinho	67	8,98%
Planalto Alegre	51	6,84%
Águas de Chapecó	51	6,84%
Caxambu do Sul	61	8,18%
Palmitos	105	14,08%
Nova Itaberaba	22	2,95%
São Domingos	46	6,17%
Abelardo Luz	27	3,62%
Guatambu	69	9,25%
<b>Por gênero</b>		
Masculino	263	35%
Feminino	483	65%
<b>Por faixa etária</b>		
Menos que 30 anos	473	63,40%
Entre 30 e 50 anos	263	35,25%
Mais que 50 anos	10	1,34%
<b>Por categoria funcional</b>		
Administrativo	29	5%
Operacional	603	95%
Total	746	100%



# Primeiro Emprego

Nosso propósito é desenvolver os jovens talentos do mercado de trabalho, para que eles possam brilhar ainda mais, visando à sua capacitação profissional e à disseminação da nossa cultura e valores.

Oportunizar o primeiro emprego e promover a profissionalização de adolescentes e jovens, visando a inserção no mundo do trabalho, desenvolvendo habilidades e competências é uma prática de destaque na OGOCHI. Jovens a partir dos 16 anos de idade conquistam seu primeiro emprego com registro em carteira.

Essa iniciativa objetiva a construção de uma carreira sólida com perspectiva de ascensão dentro da empresa. Dentre os 1.140 colaboradores contratados em 2022, 225 foram primeiro emprego. Isso demonstra o quanto a OGOCHI é a porta de entrada no mercado de trabalho e oportuniza os jovens a conquistar autonomia, qualidade de vida para sua família e desenvolvimento profissional e pessoal.

	Masc	Fem
São Carlos	42	29
Saltinho	10	20
Planalto Alegre	0	1
Águas de Chapecó	13	12
Caxambu do Sul	4	4
Palmitos	6	18
Nova Itaberaba	1	5
São Domingos	9	14
Abelardo Luz	1	3
Guatambu	10	23

# 225

novos empregos em 2022

96  


129  



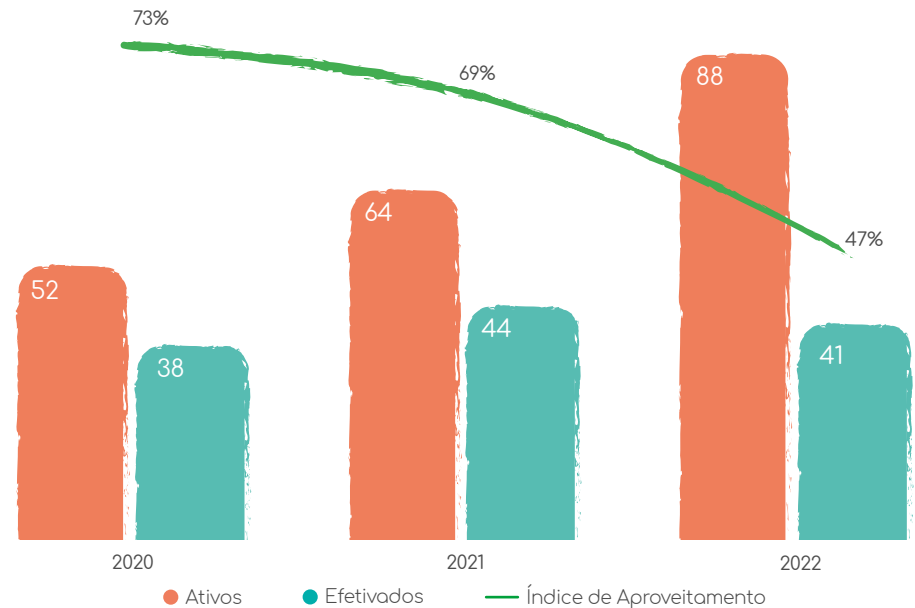



## Programa Aprendiz Legal e Estágio

Mantemos o Programa Aprendiz Legal e Estágio de acordo com a legislação vigente e os selecionamos por meio de parcerias com instituições de ensino e/ou formadoras no caso do aprendiz, e instituições de ensino superior ou técnico profissionalizante, públicas ou privadas, com as quais a empresa mantém convênio de estágio ativo.

Os programas desenvolvem talentos em toda a cadeia produtiva, preparando pessoas para as mais diversas competências e embasados na Lei de Aprendizado e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O Programa Aprendiz Legal é desenvolvido em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e são ofertados três escopos de formação: rotinas administrativas, logística e costura industrial.

Em 2022, 47% dos participantes do programa Aprendiz Legal foram efetivados. A carga horária aumentada do novo ensino médio impactou na redução da disponibilidade do jovem para o programa do aprendizado, interferindo no desenvolvimento de novas habilidades profissionais, tendo reflexos na efetivação no programa. Nos últimos três anos, houve uma média de 63% de efetivações.





## Diversidade e Inclusão

Pessoas de diversas etnias, culturas, gêneros e estilos de vida fazem parte da OGOCHI. Adotamos programas para promover a igualdade no mundo do trabalho e criar condições para torná-lo mais inclusivo. Alguns deles, por exemplo, se referem à igualdade de remuneração entre homens e mulheres e a não discriminação.

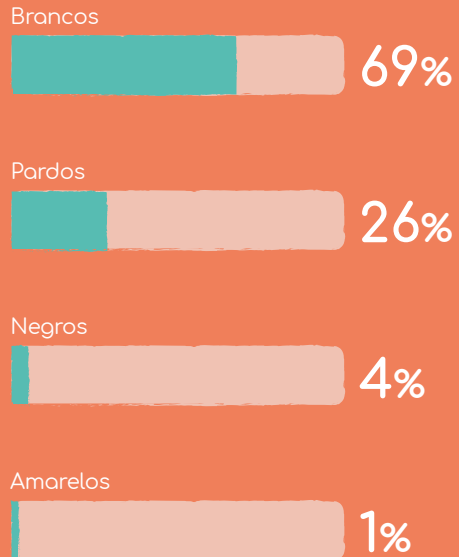
A cultura de inclusão visa potencializar o desenvolvimento profissional e promover a diversidade. Incentivamos a integração e valorização de nossos colaboradores, não havendo qualquer forma de discriminação pela sua orientação sexual, identidade de gênero, raça ou religião, indicador positivo demonstrado na Pesquisa de Clima GPTW.

Fortalecemos o compromisso e engajamento das lideranças com a inclusão social e o não preconceito por parte dos colegas de trabalho, demonstrando que os valores são praticados em todos os níveis da organização.

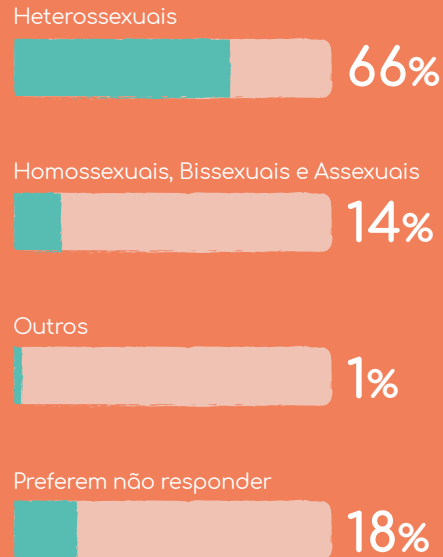
Em nosso quadro temos 585 colaboradores que se consideram negros, pardos, amarelos ou afrodescendentes, 192 que se consideram bissexuais, homossexuais e assexuais, e contamos com 4% do quadro de estrangeiros, especialmente venezuelanos, o que gera a necessidade de integração mútua das culturas.



### ETNIA



### ORIENTAÇÃO SEXUAL\*



### PCD



### PRESENÇA FEMININA



### NACIONALIDADE



\*Indicadores orientação sexual demonstrados na Pesquisa de Clima GPTW, realizada em fevereiro de 2022, com 1.269 respondentes.







## Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência

O Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) é desenvolvido na OGOCHI como estratégia de promoção da Diversidade e Responsabilidade Social, em atendimento à legislação.

Estamos comprometidos com a inclusão de pessoas com deficiência, a partir de um processo de readequação interna, que é resultado de uma postura socialmente responsável. Todas as vagas estão disponíveis para portadores de necessidades especiais, presentes nos anúncios publicados em nossos canais de comunicação.

Durante o ano 2022, realizamos várias ações de inclusão de pessoas com deficiência. Possuímos parceria com as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAES), Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e outras instituições das cidades onde temos unidades para realizar uma aproximação dessas pessoas com nossa empresa e com o mercado de trabalho.

Havendo interesse em fazer parte da OGOCHI, realizamos uma avaliação visando entender a necessidade do futuro colaborador, que será feita por meio de testagem psicológicas, avaliações médicas, entrevistas individuais, reuniões com os gestores da empresa seguindo os critérios recrutamento e seleção.

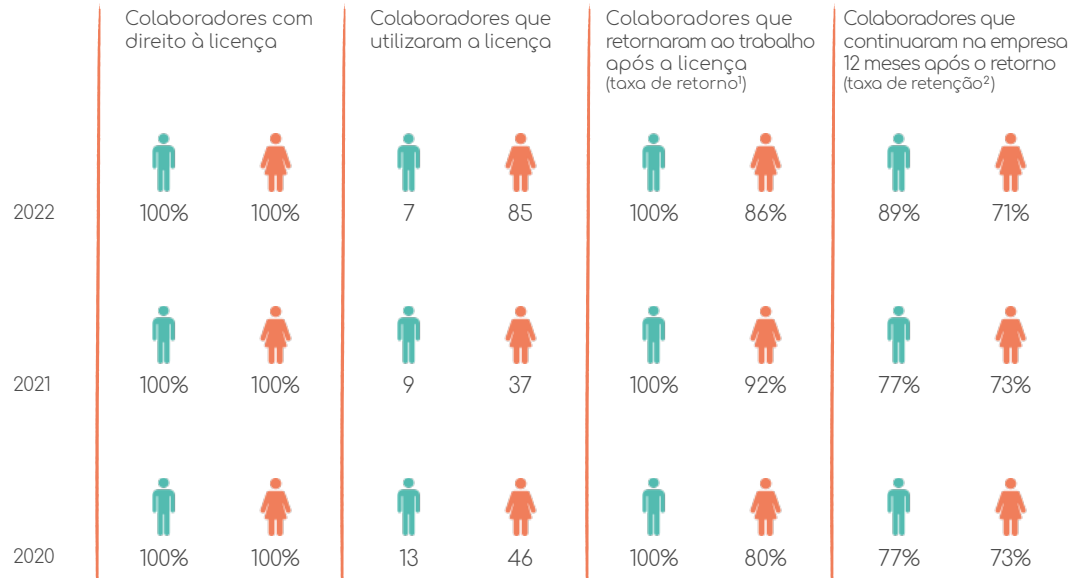
Após sua contratação mantemos um acompanhamento constante para avaliar sua adaptação, interação com os colegas, garantindo seu desenvolvimento pessoal e profissional. Fechamos 2022 com 53 Pessoas com Deficiência (PCD's) no quadro de colaboradores.

# Licença Parental

GRI 401-3

Acreditamos que a chegada da maternidade e paternidade é um momento especial e inesquecível. Tanto a licença maternidade quanto a paternidade são reguladas por dispositivo legal, sendo beneficiadas por todos os colaboradores que possuem direito à ela.

Em 2022, 92 colaboradores usufruíram da licença parental. Preocupada com esse momento especial, dedicamos esforços para apoiar esse período. Com esses cuidados, temos tido índices de retorno bastante positivos.



1 Número total de colaboradores que retornaram após licença / número total de colaboradores que deveria retornar de licença.  
 2 Número total de colaboradores retidos 12 meses após o retorno da licença / número total de colaboradores que retornaram de licença no ano anterior.





## Ser+OGOCHI é valorizar



GRI 401-2

Valorizar as pessoas em todos os níveis é um dos valores da OGOCHI. A empresa acredita que recompensar e agradecer os colaboradores por seus feitos é uma forma de mantê-los motivados e felizes no trabalho, mostrando que é possível sentir-se bem e crescer profissionalmente.

Estamos atentos às conquistas e ao bem-estar dos colaboradores, e queremos reconhecê-los cada vez mais. Com o propósito de ser um excelente meio para todos conquistarem seus sonhos, ofertamos uma política de benefícios que expressa todo o cuidado que a organização tem com o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas. Os benefícios oferecidos são estendidos aos colaboradores de todos os níveis.

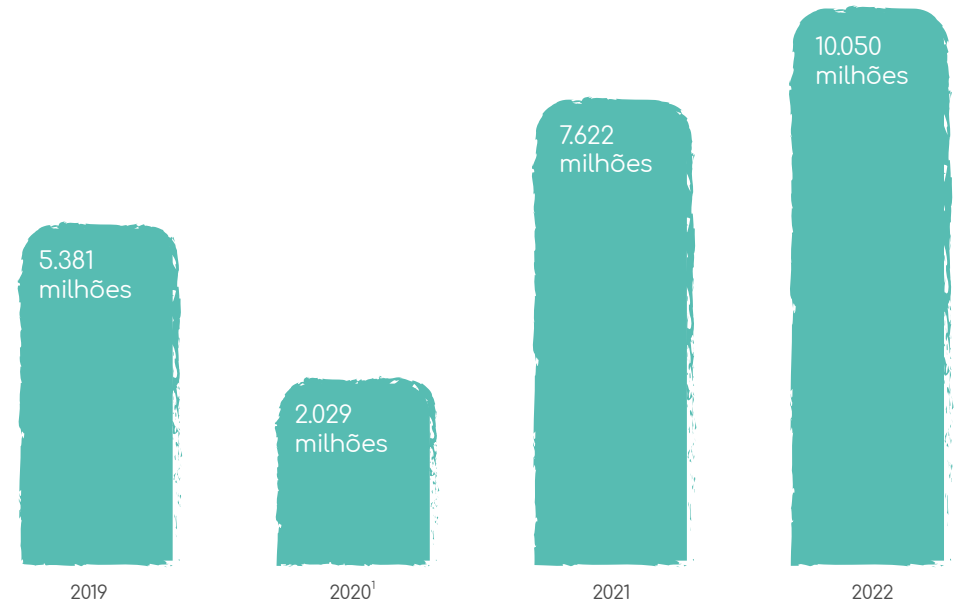


## Programa de Participação dos Resultados

O Programa de Participação dos Resultados (PPR) é um dos benefícios mais valorizados e reconhecidos na organização. É aplicado a todos os níveis, mediante metas pré-estabelecidas, com performances divulgadas mensalmente, tudo em conformidade com a Lei 10.101/2000, acordo coletivo com sindicato da categoria e homologação no Ministério do Trabalho.

O PPR contempla um mix de métricas, globais e departamentais (negociados entre os gestores das áreas e as equipes). A comunicação dos critérios é feita de forma transparente, todos os gestores são orientados a dar *feedback* mensal com o foco no desempenho. A prática já é desenvolvida há vários anos e visa reconhecer os resultados obtidos. Em 2022, compartilhamos mais de R\$10 milhões em participação, fruto do trabalho e do comprometimento de todos.

## Valores compartilhados em PPR e Prêmio Assiduidade nos últimos quatro anos



<sup>1</sup> Em 2020 o PPR foi distribuído somente no 2º semestre, devido a pandemia.





## Prêmio Assiduidade

O Prêmio Assiduidade é uma prática consolidada pela empresa há mais de 10 anos. Através do PPR e com o objetivo de criar uma referência de pontualidade e disciplina, com a qual todos os colaboradores possam se orientar como comportamento adequado dentro da OGOCHI, e visa reconhecer os colaboradores da área de operações que não ultrapassam 2h mensais de faltas por quaisquer motivos.

Acordado com o sindicato da categoria, o colaborador é reconhecido por seu presenteísmo mensal, monetariamente, percebendo o valor regularmente.

Ainda, os colaboradores participam de uma vitrine, denominada Ser + OGOCHI é inspirar, onde suas fotos ficam expostas em um mural de gestão à vista na unidade em que atuam. Nos últimos anos, tivemos grande participação de colaboradores, que se empenharam ao longo do ano.

Mais de

# 10M

resultados compartilhados





## Programa de Carreira, Cargos e Salários

Contribuímos e valorizamos o desenvolvimento profissional e oferecemos uma trilha de carreira, que possibilita o crescimento e a satisfação pessoal, por meio do relacionamento profissional baseado na responsabilidade, na confiança e na meritocracia.

Pensando no desenvolvimento do colaborador, possuímos o Programa de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), destinado a definir os cargos e trilhas de carreiras, fundamentado nos princípios de qualificação profissional, desempenho, igualdade, legalidade, impessoalidade e moralidade.

O programa define uma estrutura de cargos adequada e transparente aos processos organizacionais da OGOCHI, de fácil comunicação e de simples gerenciamento, onde cada cargo possui seu escopo claramente definido.

A nossa trilha de carreira é projetada para capacitar e aprimorar as habilidades dos colaboradores e alcançar seu pleno potencial. Começamos com um programa de integração abrangente, fornecendo uma base sólida para o seu crescimento profissional. Em seguida, oferecemos treinamentos especializados para aprimorar suas competências técnicas e habilidades de liderança.







Valorizamos a diversidade e a inclusão, e estamos comprometidos em oferecer igualdade de oportunidades para todos os colaboradores em sua jornada na empresa.

Reconhecemos e recompensamos o desempenho por meio de programas de reconhecimento e promoções internas, permitindo que o colaborador avance e alcance seu pleno potencial.

Criar condições de igualdade salarial entre gêneros é uma das premissas do programa, já que a remuneração independe da pessoa ocupante do cargo, e sim das atribuições que lhe são conferidas.

O programa também assegura ao colaborador uma remuneração total alinhada às práticas de mercado em função do seu desempenho e do valor que agrega à organização. Em 2022, 606 colaboradores foram beneficiados com mérito, sendo 392 mulheres e 214 homens, 82 da área administrativa e 524 do operacional, e 324 colaboradores receberam promoção, sendo 226 mulheres e 98 homens, 19 do administrativo e 305 do operacional.

## Avaliação de Desempenho

GRI 2-4; 404-3

Proporcionamos a todos os colaboradores um plano de carreira que conta com processos estruturados e consolidados para identificar, desenvolver e acompanhar nossos talentos. Ao analisar de forma sistemática o desempenho dos colaboradores, identificamos pontos fortes, áreas de melhoria e desenvolvemos estratégias para alcançar metas corporativas.

Além de estabelecermos expectativas claras, a avaliação de desempenho é um

importante momento de promover e ampliar conversas sobre performance e desenvolvimento, de maneira a reconhecer competências e resultados, e planejar oportunidades de aprendizado e avanço de carreira.

Realizamos a avaliação de desempenho em dois ciclos, de janeiro a junho e de julho a dezembro para todos os colaboradores elegíveis para a avaliação de desempenho, excluindo os que estão em período de experiência ou afastados.

	Colaboradores que receberam avaliação de desempenho <sup>1</sup>	Total de colaboradores no período	Colaboradores que receberam avaliação de desempenho (taxa de avaliação <sup>2</sup> )	Colaboradores que receberam promoção (índice de promoção <sup>3</sup> )	Colaboradores que receberam mérito* (índice de mérito <sup>3</sup> )
<b>Por gênero</b>					
Masculino	332	566	59%	17%	38%
Feminino	746	1.328	56%	17%	29%
<b>Por categoria funcional</b>					
Administrativo	68	121	56%	1%	4%
Operacional	1.010	1.773	57%	16%	28%

<sup>1</sup> Colaboradores elegíveis para a avaliação de desempenho, excluindo os que estão em período de experiência ou afastados.

<sup>2</sup> Número total de colaboradores que receberam avaliação / número total de colaboradores.

<sup>3</sup> Número total de colaboradores contemplados por gênero / número total de colaboradores por gênero e número total de colaboradores contemplados por categoria funcional / número total de colaboradores.

\*No ano de 2020, devido ao momento especial vivido durante a pandemia, não foi atribuída meritocracia





## Ser+OGOCHI é cuidar



GRI 3-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10

Garantir a segurança e ajudar a zelar pela saúde de nossos colaboradores é um aspecto de atenção nas operações da OGOCHI e das práticas de gestão de pessoas. Estamos comprometidos com a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Para isso, temos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e nas unidades a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Mantemos o Sistema de Gestão Ocupacional, que congrega todas as informações referentes à saúde e à segurança dos empregados. Situações e ocorrências são gerenciadas por meio do Software Integrado de Gestão Ocupacional, que abrange 100% do corpo funcional.

Monitoramos e analisamos a aplicação das Normas Regulamentadoras (NR), as atividades da Cipa e os processos de identificação e mitigação de riscos. Os trabalhadores são estimulados a comunicar qualquer situação de risco potencial identificada, o que pode ser feito por meio de contato com o gestor imediato, membros da Cipa e SESMT.

Promovemos rotinas periódicas de exames, com frequência anual. Os dados sensíveis relativos a situações de saúde e segurança são mantidos em sigilo, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados. Além disso, em 2022, desenvolvemos ações em saúde, com foco preventivo.

Realizamos avaliações periódicas quanto ao cumprimento das normas via monitoramento e elaboração dos nossos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), onde programamos as medidas de prevenção de riscos e saúde da empresa. To-

das as atividades dos nossos colaboradores estão cobertas por esses programas, que são gerenciados por equipe de Segurança do Trabalho interna e empresa terceira, validada pela área do SESMT.

Para os terceiros, fazemos a conferência de toda a documentação legal necessária e treinamentos, para assegurar igualmente a segurança dos trabalhadores da empresa e terceirizados, além de acompanhar qualquer ocorrência relacionada à saúde do trabalho durante suas atividades na empresa, mas o PGR é gerido pelas empresas contratantes.





## Saúde e bem-estar

Na OGOCHI, a saúde e segurança dos colaboradores é um compromisso primordial de respeito à vida, que conta com a equipe do SESMT, atuando em conjunto com a CIPA. Estes profissionais são responsáveis por planejar e executar um conjunto de medidas visando minimizar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e proteger a integridade e a capacidade de trabalho dos nossos colaboradores.

A CIPA da OGOCHI, segue a legislação brasileira e é formada por representantes indicados pelo empregador e membros eleitos pelos colaboradores. Em 2022, os 78 integrantes receberam treinamento de formação em primeiros socorros, realizaram a avaliação de risco e o mapa de risco nas unidades. Cabe a esta comissão acompanhar e implementar iniciativas de segurança no trabalho dentro da organização.

Em parceria com a CIPA, oferecemos de forma gratuita em todas as unidades e turnos, a vacinação contra a influenza, para a segurança e proteção individual e coletiva. Ano a ano, com as campanhas de saúde, a adesão vem aumentando.

A identificação e eliminação de periculosidade e minimização de riscos é realizada pela equipe do SESMT, com apoio da equipe de Gestão de Pessoas para gestão dos serviços de saúde e acompanhamento do absenteísmo. Nossos processos de saúde e segurança do trabalho são analisados frequentemente visando a identificação







de oportunidades de melhorias, sendo estas realizadas assim que apontada a necessidade. As mudanças operacionais ou implementações de novos procedimentos são informadas via comunicação interna. A área de Comunicação também atua para a divulgação dos procedimentos estabelecidos e a facilitação do acesso dos colaboradores aos serviços, benefícios e ações desenvolvidas.

Disponhamos de treinamentos, no qual todos os colaboradores, antes de assumirem as suas atividades, passam por capacitação voltada também a temas de saúde e segurança. Além disso, realizamos treinamentos periódicos para atualizações sobre esses aspectos. Na fábrica, promovemos treinamentos específicos, a fim de prevenir e mitigar os riscos ligados às atividades operacionais.

Em função das características da nossa operação, a empresa atende às Normas Reguladoras relativas à segurança em máquinas e equipamentos, caldeiras, proteção contra incêndio e trabalho em altura, oferecendo treinamentos e equipamentos específicos a todos os colaboradores que atuam em atividades de risco para garantir sua segurança.

Em nossos escritórios, os riscos estão relacionados a questões ergonômicas e eventuais acidentes por quedas. Na fábrica, os principais riscos estão relacionados ao processo produtivo, pelo uso de materiais perfluorocortantes e produtos químicos, que podem ocasionar cortes e queimaduras. Em ambos os casos, as ocorrências mais frequentes são acidentes de trajeto, fora de nossas dependências e em transporte não oferecido pela empresa.





Em 2022, mesmo com a expansão do número de unidades, ocasionando a ampliação no quadro de colaboradores, tivemos uma redução do número de acidentes, com três acidentes registrados, uma significativa melhora em relação a 2021, onde registramos 11 acidentes.

Os acidentes ocorridos são de baixo risco, ainda assim, a equipe de SESMT realiza todo o processo de investigação para análise dos fatos e proposição de medidas para eliminar a possibilidade de reincidência.

O indicador mostra que em 2022 tivemos 14 dias perdidos em decorrência de acidentes/incidentes e/ou doenças ocupacionais dos colaboradores, importante melhora em relação a 2021, com 91 dias perdidos, fruto dos trabalhos de melhoria no processo Saúde e Segurança, que incluem trabalhos de conscientização, melhorias em máquinas, fornecimento de EPIs e acompanhamento *in loco* da equipe do SESMT.

	2020	2021	2022
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho <sup>1</sup>	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (excluindo óbitos)	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (excluindo óbitos) <sup>2</sup>	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	10	11	3
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória <sup>3</sup>	4,18	3,51	0,76
Número de dias de afastamento	170	91	14
Horas trabalhadas	2.391.342	3.136.615,95	3.948.310,96
Taxa de frequência	1,60%	3,86%	0,76%
Taxa de gravidade	9	45	4

A taxa de frequência de acidentes e a taxa de gravidade de acidentes variaram significativamente durante o período de 2020 a 2022.

Essa redução de eventos indesejados é fruto de medidas preventivas e aprimoramentos implementados ao longo dos anos, indicando uma melhoria na eficácia das medidas de mitigação e respostas adotadas pela empresa em relação aos eventos ocorridos, e contribuiu para a manutenção de ta-

xas dentro do que a Organização Internacional do Trabalho informa como “muito bom”, de até 20 para a frequência e até 500 para a gravidade de acidentes.

Importante destacar que as ações adotadas não apenas protegem os ativos da empresa, mas também a segurança e o bem-estar dos funcionários, clientes e parceiros envolvidos nas operações.

<sup>1</sup> Número de óbitos resultados de acidente de trabalho / número de horas trabalhadas \* 1.000.000.

<sup>2</sup> Número de de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) / número de horas trabalhadas \* 1.000.000.

<sup>3</sup> Número de acidente de trabalho de comunicação obrigatória / número de horas trabalhadas \* 1.000.000.



## Ser+OGOCHI é desenvolver



GRI 3-3; 404-1; 404-2;

Incentivamos o desenvolvimento dos nossos colaboradores, fortalecemos suas habilidades e competências, tornando-os mais eficientes, produtivos e felizes em suas funções. Promovemos um ambiente de trabalho que estimula a qualidade de vida, o respeito, a colaboração entre todos e principalmente o desenvolvimento das pessoas, nos aspectos pessoais e profissionais.

A capacitação constante dos colaboradores é parte fundamental da sustentação do negócio. Para que eles atinjam seu máximo potencial de desempenho, precisamos, além de garantir um ambiente saudável, oferecer as ferramentas necessárias para o desenvolvimento desses profissionais.

Acreditamos que temos o papel de atuar como agentes de engajamento e transformação de temas materiais para o negócio e no desenvolvimento de nossos colaboradores. Os novos colaboradores são treinados





nas políticas da empresa e dentro de uma trilha de conhecimento. Por meio de programas e ações, valorizamos e reconhecemos a importância daqueles que fazem o negócio acontecer, contribuindo para a realização de seus sonhos e o crescimento sustentável da organização.

Acompanhar todo o ciclo profissional dos nossos colaboradores incluindo os processos de atração, engajamento e acompanhamento de sua trajetória na companhia está na essência da OGOCHI. Assim, trabalhamos o alinhamento cultural e empoderamos os nossos colaboradores para assumirem o protagonismo de suas próprias carreiras.

Oferecendo oportunidades de ensino-aprendizagem vivas e dinâmicas, desenvolvemos equipes de alta performance, protagonistas em práticas desafiadoras que lidam com aspectos dos negócios e do mercado. Para isso, são realizados investimentos em diferentes iniciativas para garantir a evolução de todos na companhia. Ações com foco na capacitação das pessoas são concretizadas por meio da Educação Corporativa OGOCHI (ECO).





## Educação Corporativa OGOCHI

Por meio da Educação Corporativa OGOCHI (ECO) promovemos a integração e disseminação de uma Cultura Empresarial da Competência e Resultado, apoiando todos os talentos internos e externos no processo de aquisição das competências humanas essenciais que permitirão que agreguem valor ao negócio, gerando resultado para empresa, seus clientes, acionistas e a própria sociedade.

Temos em nossa essência a organização dos processos relacionados ao Desenvolvimento Humano, dentro de quatro pilares da ECO, promovendo a capacitação dos seus colaboradores, preparando-os para os desafios do crescimento da empresa. Processo este que tem base fundamental atender a Estratégia do Negócio, seus stakeholders e principalmente estar alinhado à cultura empresarial.

1º Pilar: DNA Empresarial - Projetos com foco na cultura empresarial e construção de uma imagem sólida e respeitada perante clientes internos e externos.

2º Pilar: Desenvolvimento Humano - Desenvolver liderança diferenciada e pessoas para atuarem em inovação, excelência de processos e geração de valor aos stakeholders da empresa.

3º Pilar: Excelência Contínua - Manter os colaboradores alinhados com novas tecnologias ou sistemas de gestão necessários para a sustentação do negócio, em um mercado altamente competitivo que exige adequação constante.

4º Pilar: Gestão do Conhecimento - Incentivar e apoiar as pessoas, detentoras de conhecimentos valiosos de como atingir resultados, diagnosticar problemas, otimizar processos e agregar valor.



A composição de cada pilar é revisitada anualmente, visando um alinhamento à estratégia de desenvolvimento do negócio e das pessoas que nele estão inseridos. Anualmente a Educação Corporativa OGOCHI, por meio dos formulários de Levantamento de Necessidades de Competências (LNC), realiza junto às lideranças um mapeamento de todas as necessidades de treinamentos em suas equipes, com o objetivo de complementar o Plano de Treinamentos para o próximo ano.

Com a missão de formar e desenvolver todos os envolvidos, garantindo uma gestão profissionalizada, resultados diferenciados e a perpetuidade do negócio, os colaboradores da OGOCHI participaram de treinamentos que abordaram temas de gestão, institucional, comportamento, processos e ferramentas, além de saúde, bem-estar e demais temas gerais relevantes.

Em 2022, foram realizados diversos treinamentos, nos formatos presencial e online, buscando a excelência nos processos e evolução das pessoas. Os treinamentos realizados resultaram em 89.057 horas, totalizando em média, 47,02 horas de treinamento por colaborador. Destas, 82.110 horas foram destinadas aos colaboradores do setor operacional e 6.947 ao setor administrativo.

	2020	2021	2022
<b>Por gênero</b>			
Número total de capacitação oferecida ao gênero masculino	4.866	19.639	30.681
Número total de colaboradores do gênero masculino	366	467	682
Média de horas de capacitação por homens <sup>1</sup>	13,30	42,05	44,99
Número total de capacitação oferecida ao gênero feminino	9.848	37.123	58.376
Número total de colaboradores do gênero feminino	758	1.031	1.212
Média de horas de capacitação por mulheres <sup>1</sup>	12,99	36,01	48,17
<b>Por categoria funcional</b>			
Número total de capacitação oferecida ao administrativo	1.635	5.956	6.947
Número total de colaboradores administrativo	153	193	200
Média de horas de capacitação administrativo <sup>2</sup>	10,69	30,86	34,74
Número total de capacitação oferecida ao operacional	13.079	50.806	82.110
Número total de colaboradores operacional	971	1.305	1.694
Média de horas de capacitação operacional <sup>2</sup>	13,47	38,93	48,47
Número total de capacitação oferecida aos colaboradores	14.714	56.762	89.057
Número total de colaboradores	1.124	1.498	1.894
Média de horas de capacitação por colaborador <sup>3</sup>	13,09	37,89	47,02

<sup>1</sup> Número de horas de capacitação por gênero / número total de colaboradores por gênero

<sup>2</sup> Número de horas de capacitação por categoria funcional / número total de colaboradores por categoria funcional

<sup>3</sup> Número de horas de capacitação / número total de colaboradores





### Ambiente virtual de aprendizagem

Buscando aprimorar seus métodos e levar conhecimento para todos, a Educação Corporativa OGOCHI disponibiliza o ambiente virtual de aprendizagem, com produções de videoaulas, roteirização, ambientação, captação de imagens e edição de vídeo.

A plataforma está sendo alimentada com os conteúdos e disponibilizada aos usuários, conforme a trilha de carreira. Esta ferramenta tem como objetivo atingir não somente colaboradores, mas também fornecedores, clientes e a comunidade.

## Educação de Jovens e Adultos

O avanço da escolarização, tanto no ensino fundamental quanto no ensino médio profissionalizante, faz parte do pilar da Educação Corporativa OGOCHI e da estratégia de transformar a OGOCHI em um dos melhores lugares para se trabalhar, onde o ser humano tem lugar de destaque.

Em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI), ofertamos aos nossos colaboradores o programa Educação de Jovens e Adultos (EJA). As aulas ocorrem nas dependências da empresa, apoiados pela tecnologia digital e coordenados pela Educação Corporativa OGOCHI. É um investimento permanente no desenvolvimento humano, fomentando sua autoestima e o preparo para o mundo do trabalho e para a sociedade. Em 2022, a turma contou com 35 alunos matriculados, destes, oito foram promovidos, conforme a trilha de carreira.

A OGOCHI é aderente ao Movimento Santa Catarina pela Educação e a Indústria pela Educação, contribuindo para que a indústria catarinense tenha um dos melhores índices de educação dos trabalhadores em todo o Brasil.

35

alunos matriculados

32

permanecem na empresa

18

formandos

8

promoções





## Auxílio Educação

Desenvolver pessoas significa cuidar do nosso principal ativo, por isso incentivamos o estudo e auxiliamos na conquista pela formação em nível superior. Capacitamos os colaboradores para que desempenhem melhor suas funções e entreguem com excelência seu trabalho, ajudando também, na retenção desses talentos.

Para isso, investimos em suas carreiras disponibilizando bolsa de estudos, para a educação superior (técnicos, graduação e pós-graduação). Em 2022, beneficiamos 71 colaboradores com bolsas de estudo, destas, 33 foram renovação e 38 novas bolsas. 87% do auxílio foi disponibilizado ao setor operacional, e 66% para as mulheres.

Além da bolsa de estudo, mantemos parcerias com as principais universidades da região, por meio de negociações de descontos para quem é colaborador da OGOCHI, com o objetivo de auxiliar o colaborador que tem interesse em fazer uma graduação ou pós-graduação dentro da área que desejar.

	2021	2022
<b>Por gênero</b>		
Número total de auxílio educação oferecida ao gênero masculino	22	24
Número total de auxílio educação oferecida ao gênero feminino	28	47
<b>Por categoria funcional</b>		
Número total de auxílio educação oferecida ao administrativo	15	9
Número total de auxílio educação oferecida ao operacional	35	62
<b>Por tipo</b>		
Número total de auxílio educação novos	50	38
Número total de auxílio educação renovados	0	33
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>71</b>





## Ser+OGOCHI é engajar



Fomentar o orgulho de pertencer e o ambiente de confiança são dois objetivos humanos da organização. Em 2022, a partir da escuta dos colaboradores, por meio da pesquisa de clima, a OGOCHI foi certificada, pelo sétimo ano, como uma das melhores empresas para trabalhar em Santa Catarina, pelo *Great Place to Work*.

O reconhecimento, mais do que um indicador de confiança, boas práticas da empresa e de boas experiências dos colaboradores, demonstra como as pessoas estão no centro das estratégias de negócio.

A OGOCHI estimula o envolvimento do colaborador na criação de um ambiente saudável para se trabalhar. De forma responsável, transparente e íntegra, os colaboradores apresentam os pontos fortes e fracos da companhia por meio das pesquisas de clima.



Todos os anos os colaboradores respondem a pesquisa de clima, sendo este um momento em que eles podem falar sobre como está o ambiente de trabalho, a gestão de seu líder e sua visão em relação a empresa.

A participação é voluntária, as respostas são anônimas e as campanhas desen-

volvidas internamente reforçam a importância das respostas sinceras.

Em 2022, 1.269 responderam à pesquisa do GPTW. Após os resultados, a liderança elabora planos de ação das melhorias necessárias para melhorar permanentemente o clima organizacional e o índice de confiança dos colaboradores.

Índice de engajamento na Pesquisa de Clima	2020	2021	2022
Participação	88%	94%	85%
Comentários	2.078	2.917	1.789



Nosso índice de confiança, revelado por meio da pesquisa, foi de 76% no ano, com destaque para a perspectiva do orgulho de fazer parte da companhia. A pesquisa de clima realizada sistematicamente, demonstra que as pessoas são bem tratadas independente de qualquer marcador identitário: idade, cor ou etnia, gênero ou orientação sexual.

#### Grau de Confiança

As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	87
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	91
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	90
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	91

Além disso, com a pesquisa, criamos uma comunicação direta com os colaboradores, proporcionando um diálogo e feedback maior com as lideranças. A pesquisa de clima ajuda a engajar os colaboradores e faz com que eles se sintam parte da empresa. Dessa maneira, todos trabalham focados no objetivo da companhia.





# Programa Confia OGOCHI

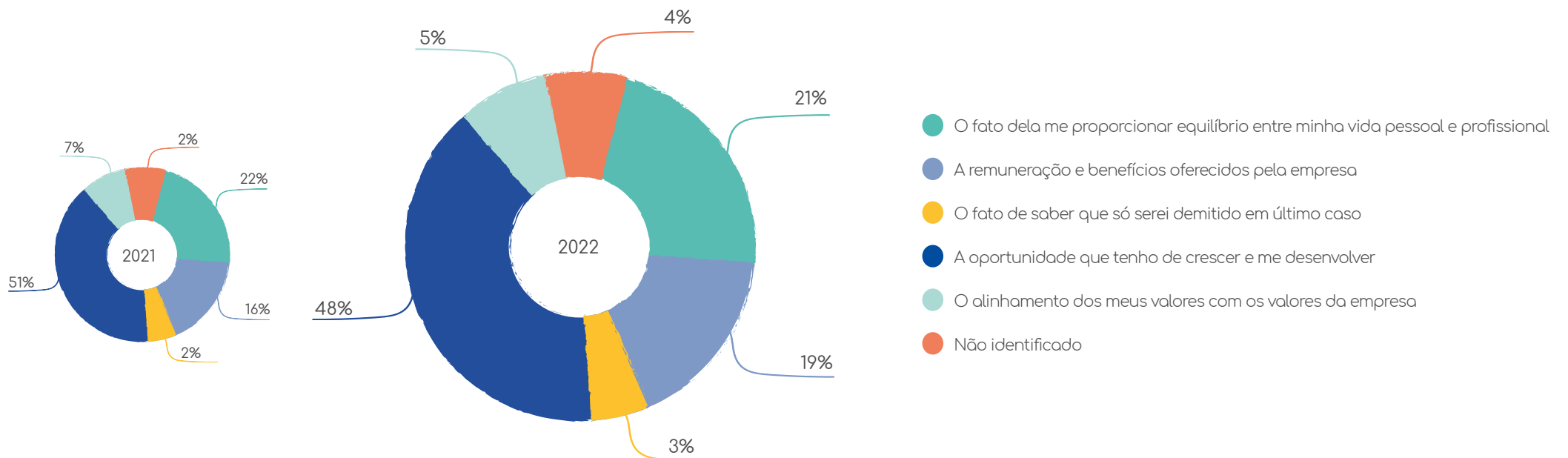
Para adotar as melhorias necessárias para o crescimento e desenvolvimento da empresa é importante saber a opinião dos colaboradores. Com o resultado, é possível fazer melhorias eficazes. Embasado no resultado da pesquisa, são desenvolvidos planos de ações pelos comitês do Programa Confia OGOCHI e lideranças de todos os níveis.

A OGOCHI dispõe de políticas e práticas de gestão do clima, pelo Programa Confia OGOCHI, como base de acompanhamento e desenvolvimento da confiança entre os colaboradores, intra e interdepartamental. Busca desenvolver continuamente a liderança em todos os níveis para o aprimoramento dessas práticas, a identificação de problemas, demandas dos times e a inovação na gestão.

Focamos na melhoria contínua para buscar a elevação do índice de satisfação de nossos colaboradores (eNPS), medido com base em critérios alinhados a metodologias e certificações reconhecidas, com avaliação de aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, clima organizacional e gestão de pessoas.

O principal motivo que faz as pessoas permanecerem na empresa é a oportunidade de crescer e se desenvolver, por isso é dada tanta atenção à capacitação e carreira dos colaboradores. Este programa permite à companhia ter como resultado o desenvolvimento contínuo de um ambiente excelente para trabalhar.

## Motivos de permanência da OGOCHI





# FORNECEDOR



Pilar  
Social



## Ser+OGOCHI é gerar valor

GRI 2-6; 3-3; 204-1; 308-1; 414-1; 414-2

Para a OGOCHI, a integridade e a confiança nas relações fazem parte das medidas necessárias para garantir a perenidade do negócio. Nossos compromissos são pautados em questões de qualidade, responsabilidade socioambiental e ética, e nossos produtos precisam seguir esses critérios para estar alinhado aos valores do negócio.

Atuamos com proximidade aos parceiros e buscamos promover o desenvolvimento sustentável e o compartilhamento das melhores práticas com a cadeia de valor. Assim, garantimos produtos de qualidade e em conformidade socioambiental.

Os fornecedores formam um grupo importante na estratégia e crescimento da empresa. Integram uma operação constituída de insumos para a produção própria, terceirização e compra de produtos acabados.

São fornecedores de tecidos e malhas, aviamentos e insumos, costura e prestadores de serviço de confecção; químicos, processos de tingimento, estamparia e acabamentos; fábricas; transportadores, fornecedores administrativos e serviços, considerados indiretos e uma parcela de fornecedores de produtos acabados, provenientes de empresas de confecções nacional e internacional.



# Cadeia de Fornecedores

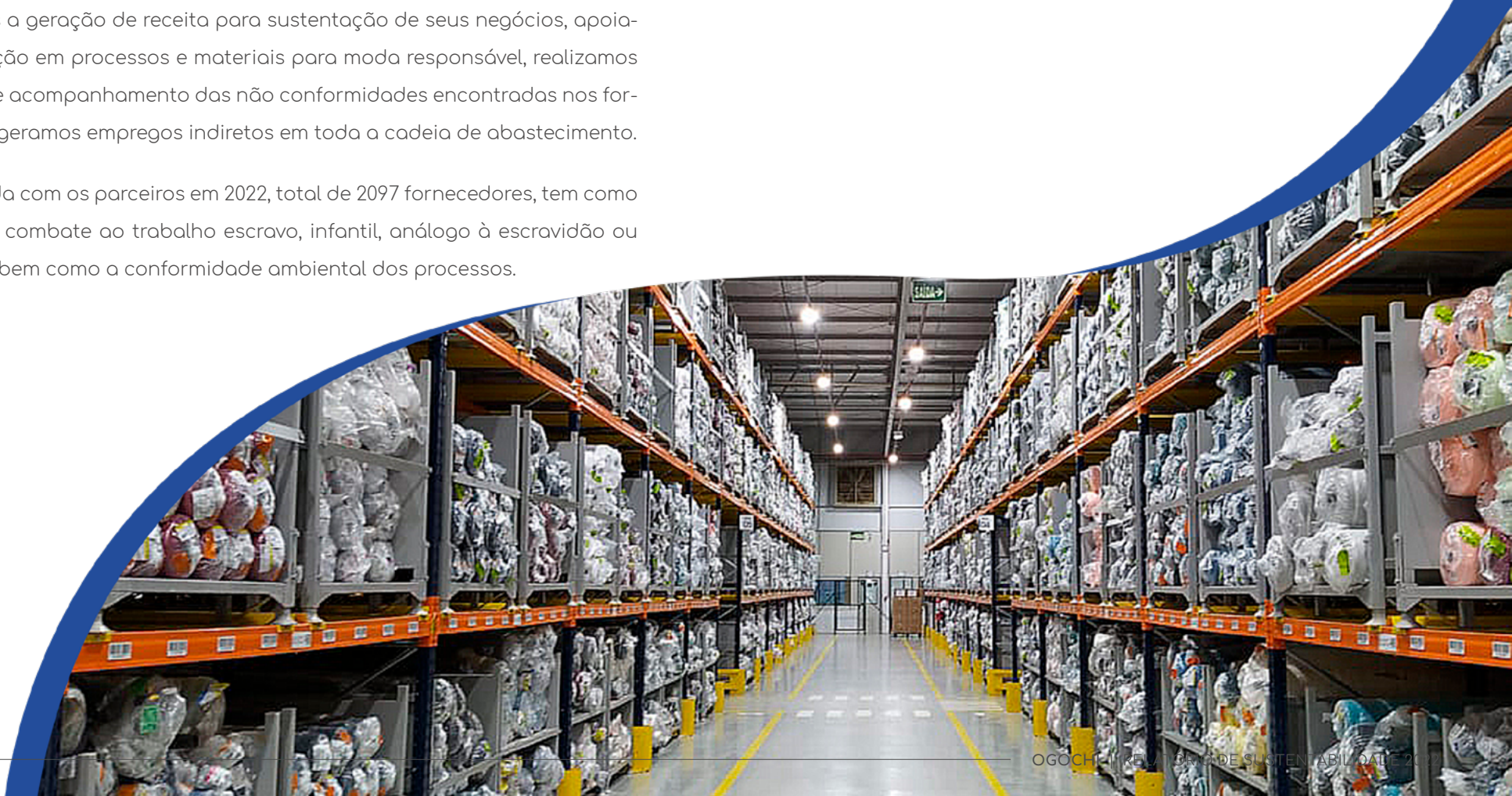
GRI 204-1; 414-2

Reconhecemos que a OGOCHI faz parte de um setor com importantes riscos e impactos socioambientais e trabalhamos para mitigá-los em parceria com os fornecedores, chave da cadeia para nossos resultados e para fortalecer a imagem e a reputação de nosso negócio.

Fomentamos a geração de receita para sustentação de seus negócios, apoiamos a inovação em processos e materiais para moda responsável, realizamos auditorias de acompanhamento das não conformidades encontradas nos fornecedores e geramos empregos indiretos em toda a cadeia de abastecimento.

Nossa agenda com os parceiros em 2022, total de 2097 fornecedores, tem como prioridade o combate ao trabalho escravo, infantil, análogo à escravidão ou degradante, bem como a conformidade ambiental dos processos.

Fornecedores ativos	2020	2021	2022
Fornecedores de insumo/revenda/logística	420	498	526
Fornecedores indiretos (administrativos/outros)	708	1.343	1.571
Total de fornecedores ativos	1.076	1.841	2.097





	2020	2021	2022
Total de negócio contratados com fornecedores de insumo/revenda/logística - Nacional (R\$)	58.559.448,53	139.945.454,56	267.928.340,98
Taxa de fornecedores de insumo/revenda/logística - Nacional (%)	80,05%	91,89%	95,06%
Total de negócio contratados com fornecedores de insumo/revenda/logística - Internacional (R\$)	14.594.228,77	12.343.383,44	13.922.582,46
Taxa de fornecedores de insumo/revenda/logística - Internacional (%)	19,95%	8,11%	4,94%
Total de negócio contratados com fornecedores de insumo/revenda/logística (R\$)	73.153.677,30	152.288.838,00	281.850.923,44
Taxa do total de fornecedores de insumo/revenda/logística (%)	66,05%	70%	72,89%
Total de negócio contratados com fornecedores indiretos (administrativos/outros) (R\$)	37.601.310,71	66.436.882,08	104.816.921,62
Taxa do total de fornecedores indiretos (administrativos/outros) (%)	33,95%	30%	27,11%
Total de negócios contratados	110.754.988,01	218.725.720,08	386.667.845,06

Ter essa gama de possibilidades para fornecimento é uma das nossas estratégias para mitigar os riscos relacionados ao abastecimento ou preço de matérias-primas e manter a flexibilidade para buscar os melhores produtos com fornecedores especializados.

Nossas principais matérias-primas utilizadas no processo produtivo, são: tecidos planos e malhas, com o principal insumo o algodão, linhas, botões, etiquetas; cadarços, entretelas; zíper e outros insumos para composição final dos produtos; embalagens plásticas, almas de papel, clips de acrílico, tag de papel e caixas de papelão para transporte.

## Homologação de Fornecedores

GRI 308-1; 414-1

Para melhor gerir estes fornecedores definimos um processo de homologação e avaliação de performance que considera os principais impactos de cada categoria de fornecedor e nos ajuda a reduzir os impactos e riscos de nossa cadeia.

Consciente dos riscos socioambientais da cadeia de fornecedores, no seu processo de contratação ou ampliação da base de fornecedores, a OGOCHI realiza um processo de homologação onde, além da capacidade produtiva e qualidade dos produtos, verifica aspectos legais das relações de trabalho e cumprimento da legislação federal, estadual e municipal.

As práticas adotadas internamente anulam qualquer possibilidade de trabalho infantil/escravo, pois seguimos rigorosamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e acordos coletivos sindicais. São efetuados contratos formais com todos os fornecedores terceirizados, com o objetivo de esclarecer a responsabilidade de cada parte, produção contratada, valores e acordos referentes a auditorias durante a vigência do contrato.





Os critérios avaliados são: Condições de Trabalho, Saúde e Segurança, Monitoramento, Documentação e Práticas do Processo Produtivo.

Quando o fornecedor é estrangeiro, o mesmo cuidado é tido para fazer verificações adicionais antes da contratação, garantindo que o fornecedor está alinhado com os valores e princípios da OGOCHI.

O processo de homologação de fornecedores conta com auditoria documental e *in loco*, atestando suas condições em relação ao cumprimento de aspectos legais e de instalação.

Não toleramos ou compactuamos com trabalho infantil, forçado, escravo ou análogo à escravidão, proibição de livre associação ou qualquer tipo de violação aos direitos humanos, nem estabelecemos relações comerciais ou institucionais com companhias que tenham essas práticas, sejam fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros.

Não identificamos em nenhum de nossos fornecedores situações consideradas restritivas, relativas a trabalho infantil, trabalho escravo, ou análogo ao escravo, ou matérias-primas sem a devida comprovação de origem.

Aspectos avaliados em fábricas e fornecedores:

- Formalização da empresa;
- Recolhimento de obrigações trabalhistas e fiscais;
- Condições de limpeza do ambiente de trabalho;
- Ocorrência de trabalho infantil;
- Ocorrência de trabalho forçado ou análogo a escravo;
- Garantia de saúde e segurança no ambiente de trabalho;
- Garantia de livre circulação dos colaboradores;
- Compromisso com o meio ambiente.

Aspectos avaliados em fornecedores de insumos:

- Visita às instalações externas e internas;
- Estrutura física, imobilizado e suas condições;
- Máquinas e equipamentos, condições de manutenção e idade do parque fabril;
- Novas tecnologias e investimentos;
- Organização produtiva, layout;
- Limpeza e qualidade dos ambientes operacionais;
- Número de colaboradores, volume de produção, tamanho da empresa, humanização do ambiente e tratamento aos colaboradores;
- Qualidade dos produtos, laboratórios, inspeções, garantia da qualidade;
- Responsabilidade com matérias-primas, resíduos e impactos ambientais;
- Parâmetros para negociar e vender, possibilidade de parceria.

## Produção Nacional

Somos uma empresa 100% nacional, nossas atividades compreendem os processos de confecção: estamparia, corte, costura, expedição e o canal de vendas B2B. Em 2022, produzimos mais de 9 milhões de peças, sendo 47% de produção interna (fábricas próprias), 45% externa (fácções) e 8% dos produtos de outsourcing nacional e internacional.

Na produção terceirizada, são efetuados contratos específicos, para esclarecer a responsabilidade de cada parte, o volume de produção contratada, valores e determinar a realização de auditorias durante a vigência do contrato.

# 100%

Empresa brasileira

Mais de

# 9 M

Peças produzidas





# PARCEIROS ESTRATÉGICOS DE NEGÓCIO





## Representantes Comerciais

GRI 2-8

A OGOCHI se preocupa com o desenvolvimento e fortalecimento da relação com sua força de vendas. Atualmente são mais de 140 representantes comerciais em todos os estados, levando nossa cultura, produtos e a marca OGOCHI para todos os cantos do Brasil.

Por meio de encontros de desenvolvimento, acompanhamentos pelos líderes, reuniões de vendas e uma remuneração justa e pautada pela perfor-

mance, a OGOCHI é um meio para seu desenvolvimento pessoal e profissional, possibilitando a realização de seus sonhos e de suas famílias.

O compromisso da alta gestão, da equipe de liderança e dos colaboradores em todos os níveis, fez com que fosse possível o alcance dos objetivos propostos e por conseguinte, os resultados obtidos que beneficiam a todos, provando que “juntos somos mais fortes, maiores e melhores”.







# COMUNIDADE





## Ser+OGOCHI é compartilhar



GRI 3-3; 413-1

Temos em nossa essência a geração e o compartilhamento de valor com as comunidades onde atuamos. Essa ação transformadora se concretiza tanto de forma direta, por meio de investimento social, como de forma indireta, que se reflete, por exemplo, na geração de empregos ao longo de toda a cadeia de valor, na movimentação do cenário econômico, entre outros.

Acreditamos que a corresponsabilidade, transparência e sustentabilidade são pilares importantes na condução dos programas sociais corporativos. Por isso, seu principal compromisso é a promoção do desenvolvimento local por meio de geração de emprego e renda, ações focadas em educação, qualidade de vida e bem-estar.

Os compromissos organizacionais com o desenvolvimento sustentável foram reforçados e incorporados como objetivos estratégicos da organização. Os objetivos são: contribuir para as comunidades onde estamos inseridos, engajar as partes interessadas para a cultura da sustentabilidade e produzir mais com menos impacto ambiental.

Sabemos que nossa responsabilidade ultrapassa os limites de nossas operações e, por isso, buscamos atuar como agentes indutores de boas práticas e de projetos que possam promover transformações positivas na sociedade. Dedicar parte de nossos recursos para projetos sociais faz parte da nossa cultura institucional e, de acordo com a estruturação de nossa missão de crescer com sustentabilidade, gerando oportunidades e resultados a todos os envolvidos, passamos a ter mais vinculação estratégica nessas atividades.





## OGOCHI Cidadã

*ser +*  
**OGOCHI**  
é fazer o bem.

O Programa de Responsabilidade Socioambiental - OGOCHI Cidadã está atrelado ao propósito da empresa de desenvolver as pessoas, e vem se fortalecendo a cada ano que passa.

O programa foi criado com o objetivo de fortalecer a marca como empresa socioambientalmente responsável e elevar o sentimento de orgulho em pertencer. Além de ampliar o valor para os stakeholders, potencializando a reputação da companhia e atendendo as necessidades das comunidades onde está inserida.

Em 2022, a OGOCHI aprimorou e atualizou as práticas do Programa de Responsabilidade Socioambiental - OGOCHI Cidadã. Com o desdobramento do Planejamento Estratégico, foram identificados temas relevantes, como o Voluntariado e o Apoio as Comunidades, que são destaques do programa.

No decorrer do ano, a OGOCHI Cidadã apoiou diversas ações, e entende-se que o conjunto dos resultados destas ações proporcionam benefícios para o meio ambiente e para a sociedade, além de estreitar os laços entre empresa, comunidade e colaboradores.



**OGOCHI  
CIDADÃ**





# Programa de Voluntariado Mãos Amigas

O trabalho voluntário é regido pela Lei 9.608 de 18 de fevereiro de 1998 e o Programa de Voluntariado Mãos Amigas, visa organizar e apoiar ações voluntárias dos colaboradores OGOCHI, fortalecendo o engajamento e a aproximação com as comunidades e incentivando a formação e participação cidadã.

Além disso, acreditamos que ações voluntárias, beneficia tanto a sociedade quanto o indivíduo que realiza as atividades. Praticar o voluntariado acrescenta novos conhecimentos, desenvolve as pessoas para a convivência em grupo e contribui tanto para quem recebe a ação, quanto para o desenvolvimento pessoal e profissional de quem o pratica.

O programa tem por objetivo auxiliar em projetos e ações voltadas para colaboradores, seus familiares e comunidade, com foco em saúde, qualidade de vida e educação.

Em 2022, 176 colaboradores participaram de 61 atividades que beneficiaram a comunidade, nas diversas frentes atendidas pelo escopo do programa, totalizando 1.420,65 horas voluntárias.



O número de participantes no programa diminuiu em 2022 em relação a 2021 e 2020. Esse indicador é em decorrência a reestruturação do programa e durante a pandemia estiveram em destaque as ações voltadas para a área de saúde.

	2020	2021	2022
Número total de voluntários envolvidos por ano	286	255	176
Taxa de participação de voluntários <sup>1</sup>	26%	17%	10%

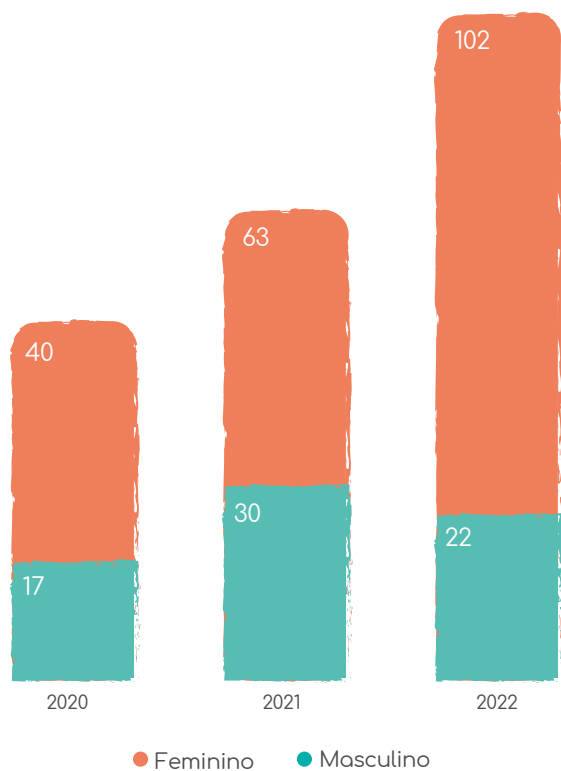
<sup>1</sup> Número de voluntários / número total de colaboradores



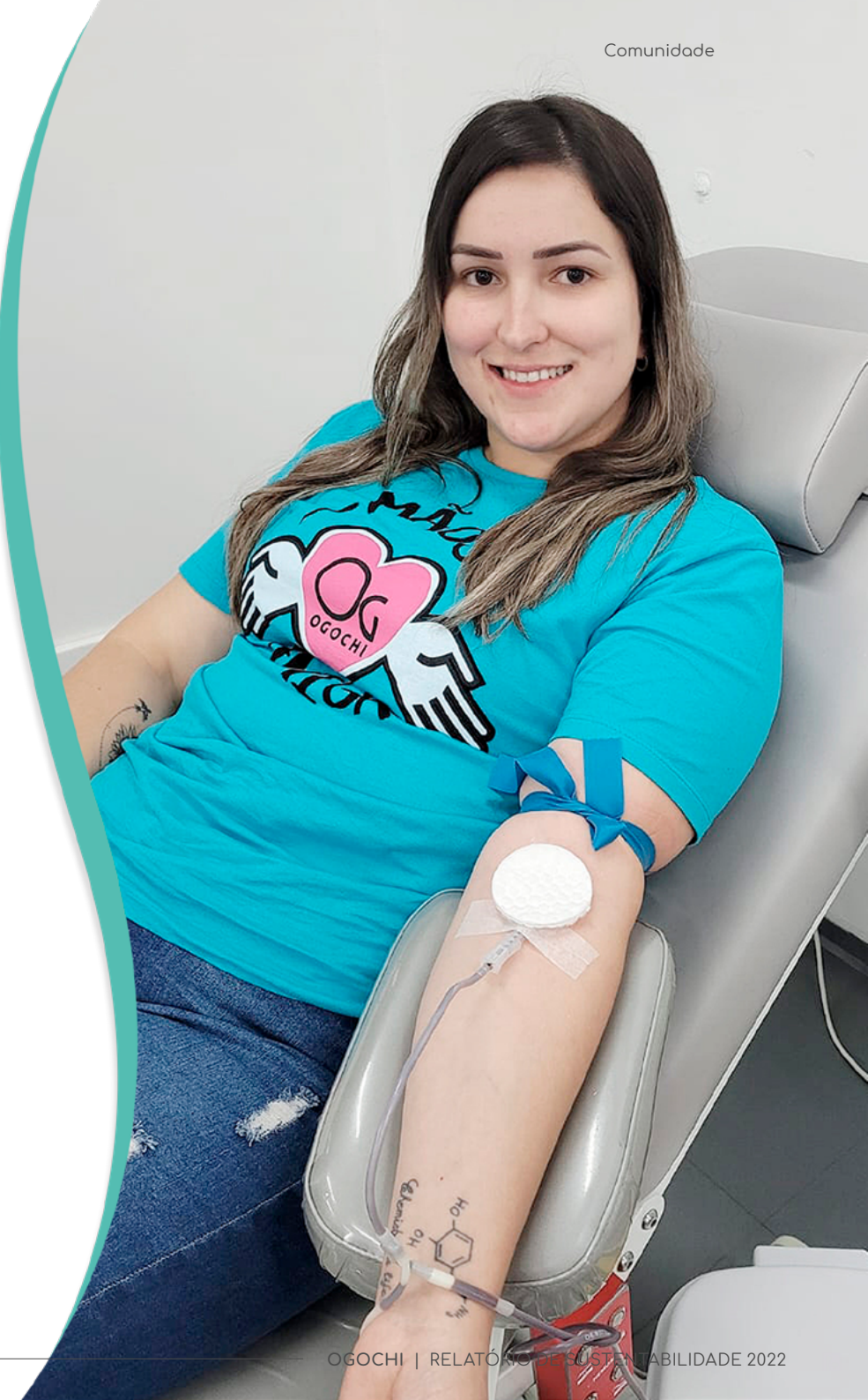


## Doação de sangue

A doação de sangue foi uma das ações consolidada dos voluntários da OGOCHI. Em parceria com o Centro de Hematologia e Hemoterapia de Santa Catarina (Hemosc) de Chapecó/SC, realizamos doações mensalmente, demonstrando um ato de amor e solidariedade por parte dos colaboradores, que aderem ao programa. Em 2022 a empresa contou com 124 doadores de sangue.



set +  
**OGOCHI**  
é fazer o bem.



## Apoio à Comunidade



A OGOCHI é sensível com as demandas dos colaboradores e das comunidades, por isso, congrega em seu Programa de Responsabilidade Socioambiental, a gestão do apoio à comunidade, programas de qualidade de vida e inclusão social, os programas de gestão ambiental, evidenciando sua responsabilidade e interagindo com as necessidades das comunidades onde está inserida.

Por meio da OGOCHI Cidadã, atuamos de forma participativa, a fim de contri-

buir com as necessidades da sociedade, apoiando projetos e ações que visam contribuir com o bem-estar, qualidade de vida, e o desenvolvimento social e humano dos envolvidos.

Em 2022, investimos cerca de R\$75 mil em ações de patrocínio e doações, além de apoiar o colaborador em situações anormais ou desastres naturais como: chuva/temporal, enchente, incêndio, doença e morte.





## Projetos do Bem

Exercemos a nossa responsabilidade social por meio de projetos financiados com recursos próprios, escolhidos e desenvolvidos em consonância com os propósitos corporativos.

Criamos em 2022 o Programa de Patrocínio Projetos do Bem, que, por meio de edital, orienta as atividades de forma alinhada à estratégia, com os nossos objetivos socioambientais, e garante as melhores práticas de conformidade no aporte dos recursos. Colocamos em foco projetos que estejam associados ao nosso compromisso com os temas de saúde, educação, meio ambiente e segurança, que apresentam transformações positivas na sociedade e nas comunidades onde atuamos.



**OGOGOCHI**  
**CIDADÃ**

O programa Projetos do Bem, é destinado a atender projetos de interesse coletivo, que contribuem para o desenvolvimento das comunidades nos municípios de atuação da OGOCHI. Na primeira edição do programa, recebemos 40 projetos e contemplamos 16 que totalizaram R\$43 mil.

	2022
Projetos inscritos	40
Projetos aprovados	16

*ser +*  
**OGOGOCHI**  
é fazer o bem.



## Ateliê OGOCHI

Incentivar o trabalho artesanal, cultural e promover a geração de renda para a comunidade, são os objetivos do Ateliê OGOCHI. Por meio da doação de retalhos pela empresa, os voluntários do Programa Mãos Amigas e os jovens aprendizes confeccionam peças de roupas, brinquedos para serem doados aos municípios onde atuamos.

O Ateliê surgiu com o intuito de promover a utilização correta dos retalhos provenientes da produção. Em 2022, foram confeccionados diversos produtos, como almofadas, kit higiene, roupas, colchas de retalhos, kit maternidade, roupas de bebê e sacolas retornáveis. Estes itens foram entregues para instituições nas comunidades locais nos diversos municípios que estamos inseridos.

*set* +  
**OGOCHI**  
é fazer o bem.





# MEIO AMBIENTE



 Pilar  
Ambiental

## Ser+OGOCHI é cuidar do meio ambiente

GRI 3-3; 301-2; 301-3; 302-1; 302-3; 302-4; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5; 305-1;

Garantir um meio ambiente saudável inclui não só a busca por materiais sustentáveis, mas também o compromisso com uma operação ecoeficiente. Ser ecoeficiente significa poder produzir mais, usando menos, atuar de forma responsável, gerindo indicadores e atuando na melhoria contínua de temas importantes como água, resíduos, energia e emissões de gases de efeito estufa.

Consciente de todos os impactos que o setor da moda gera ao meio ambiente, sendo as matérias-primas as responsáveis por grande parte desse efeito, desenvolvemos ações e projetos que possam compensar danos, mitigar impactos negativos e contribuir com a preservação da fauna, flora e de recursos naturais. Isso só é possível com muito comprometimento e colaboração de todo o ecossistema do mercado moda, o qual impactamos e somos impactados.

A gestão dos impactos ambientais em nosso modelo híbrido de produção, que combina produção própria, terceirizada e *outsourcing*, é complexa e demanda investimentos em melhorias contínuas de processos e monitoramento da cadeia para mitigar riscos ao meio ambiente e à nossa reputação.







Em nossas unidades industriais, adotamos as melhores práticas e tecnologias para aumentar nossa eficiência, além de cumprirmos todas as determinações legais. Na cadeia de fornecimento, incentivamos nossos parceiros a assumirem os mesmos compromissos e possuímos procedimentos de verificação para assegurar que eles também atuem em conformidade com as normas e regulamentos.

Em 2022, o acompanhamento do nosso desempenho e a proposição de ações que melhorem nossa performance ambiental foram discutidos pelo Comitê de Sustentabilidade, grupo responsável pelo controle dos indicadores de consumo de água e efluentes, energia e gestão de resíduos.

Entre os aspectos monitorados pela empresa está a vigência de todas as licenças ambientais necessárias para a operação de nossas unidades. Em nossa estrutura, possuímos uma área dedicada a acompanhar tanto os processos de renovação dessas licenças quanto o atendimento das condicionantes ambientais. Apoiados nessa forma de gestão não recebemos multas e sanções por descumprimento de regulamentações ambientais em 2022.

A responsabilidade ambiental da OGOCHI reflete-se positivamente não apenas na perenidade dos negócios e na segurança das comunidades locais, mas também em todos os públicos que de alguma forma estão conectados à companhia. Atualmente, existem iniciativas voltadas à eficiência energética e uso de energias renováveis, resíduos e logística reserva, tratamento da água e efluentes, entre outras.

## Gestão de Resíduos

GRI 3-3; 301-3; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5

Em nosso processo produtivo, a maior quantidade de resíduos gerados está relacionada às sobras de produção. Nossa gestão tem como foco reduzir essa geração e garantir a destinação adequada desses materiais, em conformidade com a legislação ambiental. Nas áreas de corte de malhas e tecidos, utilizamos softwares e maquinários de ponta para alcançar o maior aproveitamento possível do material e diminuir a geração de sobras.

Além de reduzir a geração de resíduos, buscamos assegurar a destinação final adequada, priorizando, sempre que possível, os processos de reciclagem, reuso e recuperação de materiais. Para garantir o descarte correto, a companhia exige que as empresas contratadas para coleta e disposição de resíduos atendam à legislação ambiental aplicável, em especial a Lei nº 12.305, que regulamenta a Política Nacional de Resíduos Sólidos.

No entendimento da OGOCHI, a responsabilidade pelos resíduos é sempre da fonte geradora, independentemente de outros envolvidos, cabendo a ela, portanto, cuidar para que haja um fluxo contínuo de retirada e destinação correta dos resíduos, além de incentivos à redução do consumo de fontes não renováveis.

A gestão de resíduos é pautada no Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) que orienta o descarte correto, priorizando o máximo de reaproveitamento e evitando, sempre que possível, a destinação final para aterros sanitários.





O gerenciamento de resíduos é responsabilidade da OGOCHI. Nesse sentido, adotamos uma série de cuidados que vão muito além das boas práticas de produção e descarte, envolvendo, muitas vezes, a utilização do resíduo em outras atividades da companhia.

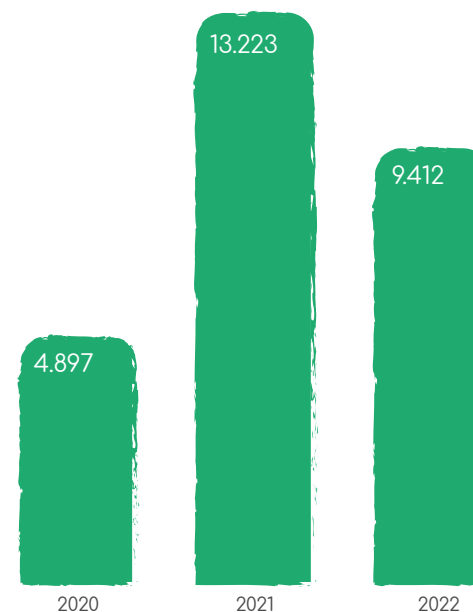
As sobras e retalhos gerados no processo produtivo são coletados em sua maior parte, para uma empresa especializada e em conformidade com a legislação ambiental. Parte desse material também é reaproveitado para a produção de produtos artesanais, confeccionados no Ateliê OGOCHI.

		2020	2021	2022
Resíduos não perigosos	Reciclagem (kg)	328.961	469.060	805.220
	Aterro (m³)	153	182	179
	Reutilização (kg)	4.897	13.223	5.521
	Total (kg)	486.858	664.283	989.741
Resíduos perigosos	Descontaminação e reciclagem (un)	680	212	124

Outro aspecto da gestão de resíduos é a doação de materiais para a comunidade e instituições, uma prática que promove a sustentabilidade, a criatividade e a solidariedade. Ao doar esses retalhos, contribuimos para a redução do desperdício têxtil, ajudando a preservar o meio ambiente.

As artesãs são beneficiadas diretamente com a doação de retalhos, pois esses materiais são utilizados na confecção de diversos itens, como colchas, almofadas, bolsas, acessórios, entre outros. As escolas, centros comunitários e projetos sociais utilizam esses materiais para promover oficinas de artesanato, incentivando a participação e a aprendizagem de novas habilidades. Essas atividades não apenas proporcionam momentos de lazer, mas também geram renda extra para as pessoas envolvidas.

Doação de retalhos (kg)





## Gestão da Logística Reversa

GRI 301-3

Desenvolvemos produtos para ajudar as pessoas a realizarem seus sonhos, deixando as elegantes e confortáveis. Por isso, a satisfação dos clientes ao utilizarem nossos produtos é o que nos move, mas quando paramos para pensar no que é feito com esses itens ao final de sua vida útil, entendemos nossa responsabilidade com impactos causados.

A estratégia de compensação, por meio do serviço Eu Reciclo, começou em 2020 e atualmente reciclamos as embalagens após o uso, em todos os estados brasileiros, utilizando o modelo de compensação ambiental como solução para a logística reversa.

Através de Cooperativas e Operadores Logísticos que trabalham com a reciclagem de embalagens equivalentes, compensamos as embalagens utilizadas, ajudando a movimentar este mercado. Com esta prática, atendemos a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/10).

Os resíduos gerados pelo nosso negócio, compensados pela logística reversa, são os plásticos, papel e papelão. Em 2022, por meio da parceria com a Eu Reciclo, beneficiamos 52 operadores de reciclagem no período deste relatório. Os repasses no período atingiram operadores em todos os estados brasileiros. Ainda, incentivamos a coleta, a triagem e a destinação de massas proporcionais aos materiais de embalagens de produtos.

Desde 2020, realizamos a compensação total de 174,22 toneladas, impactando 106 cooperativas e/ou operadores privados nos estados comercializados.



# Gestão da Água e Efluentes

GRI 303-2; 303-3; 303-4; 303-5

A busca constante por soluções que diminuam a necessidade de utilização de água em nossos processos produtivos atende às exigências dos órgãos ambientais, preocupados com a preservação dos corpos hídricos, e das comunidades locais, menos expostas à escassez do recurso na região. Na concepção de uma nova unidade industrial ou na compra de novos equipamentos, o consumo de água é um dos aspectos avaliados para a tomada de decisão de investimentos.

A unidade de Guatambu, onde possuímos a Acqua Lavanderia, atividade iniciada em 2022, é onde ocorre o maior consumo de água em nosso processo produtivo, mas não registramos impactos significativos no corpo d'água em que realizamos a captação.

Atualmente possuímos quatro lagoas para uso e reuso da água. Sendo uma para captação da água de dois poços artesianos, uma para equalização e preparo para tratamento, uma para reuso e uma para captação de água da chuva.

A Acqua Lavanderia da OGOCHI, está caminhando para se tornar uma das principais lavanderias do Brasil, devido ao alto investimento em maquinários - considerados os melhores no segmento, e os processos do negócio.





## Consumo e Qualidade da água

Entendendo a importância do tema água para a sustentabilidade dos negócios, a OGOCHI possui em suas unidades cisternas para coleta de água da chuva. Em nossas unidades, escritórios e centro de distribuição consumimos água por meio do abastecimento municipal.

A Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) instalada em uma das unidades de São Carlos, tem por objetivo a reutilização da água utilizada nos processos de estamparia e sublimação. Em 2022 a ETE possibilitou o reuso de 240.000 litros de água, que após tratada obedecendo a legislação ambiental, voltou para reutilização no processo produtivo.

Apresentamos um aumento no consumo de água por peça produzida em 2022. Esse fator pode ser destacado pelo maior número de peças produzidas, pela expansão das novas unidades, o início da atividade na Acqua Lavanderia, onde ocorre o maior consumo de água em nosso processo produtivo e o aumento do quadro de colaboradores.

	2020	2021	2022
Reuso de água tratada no ETE (l)	124.500	120.000	240.000
<b>Volume Total de Água Consumida/ Retirada por fonte</b>			
Abastecimento municipal de água (m³)	8.543	9.504	9.970
<b>Redução do consumo de água</b>			
Consumo de água por peça produzida (litro/peça)	2,25	1,91	2,42
Taxa de redução de consumo de água por peça produzida	-55,17%	15,11%	-26,70%



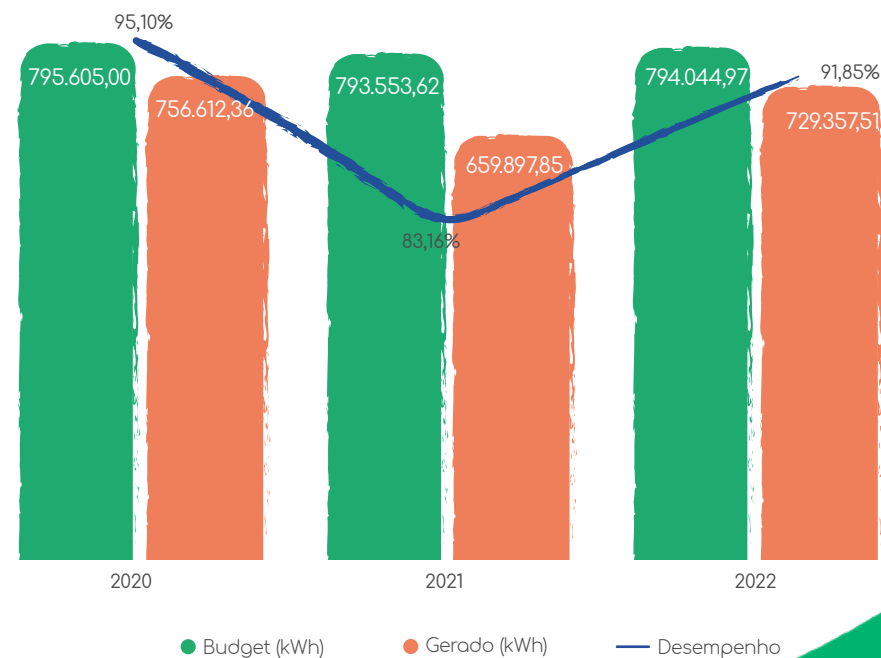
# Gestão da Energia

GRI 3-3; 302-1; 302-3; 302-4

Nossa matriz energética é diversificada, advinda de fontes renováveis e outras não-renováveis. A busca pela eficiência energética e pelo uso de fontes renováveis são fundamentais para a perenidade do negócio. Na OGOCHI o maior consumo de energia está ligado diretamente ao processo produtivo, decorrente do uso de máquinas e equipamentos para o corte de tecidos e confecção de peças de vestuário.

A principal fonte de energia utilizada na empresa vem de fontes renováveis, com a utilização do sistema público de geração de energia por hidrelétrica, e de energia solar, produzidas nas usinas fotovoltaicas da OGOCHI. O sistema fotovoltaico instalado em cinco unidades fabris, têm capacidade de atender parcialmente a organização, através do sistema de compensação feito pela concessionária de energia.

Em 2022 a usina foi responsável pela geração de 729.357,51 kWh. Em relação a *budget* previsto de geração de energia da usina fotovoltaica, alcançou-se 91,85% de desempenho.





Monitoramos a energia gerada pelos painéis e pretendemos expandir o parque solar ainda mais nos próximos anos. Além da energia solar, utilizamos energia hidroelétrica e combustível.

Em 2022, durante um período de três meses, a unidade da Acqua Lavanderia operou com gerador de energia, ocasionando um consumo maior de energia por peça. Possuímos uma subestação instalada na unidade, porém não estava estartada pela concessionária e a rede pública não atendia a demanda energética da unidade.

Consumo de Energia por fonte (produção)	2020	2021	2022
Fonte Renovável (kwh)	1.334.514,33	1.832.358,95	2.329.887,41
Energia Elétrica da concessionária (kwh)	568.570,83	1.108.114,00	1.757.080,00
Energia Fotovoltaica (kwh)	765.943,50	724.244,95	743.343,51
Fonte Não Renovável (Combustível/Diesel) (l)	3.995,00	4.316,66	17.901,16
Consumo por peça produzida (kWh/peça)	0,35	0,36	0,56

A gestão de indicadores de consumo de energia também é responsável por monitorar a intensidade energética dentro da organização, a fim de diagnosticar defasagens e oportunidades de melhorias. Em 2022, aumentamos a nossa capacidade produtiva, inauguramos novas unidades, incrementamos o quadro de colaboradores e desenvolvemos novas habilidades. Devido a esses fatores o uso de energia por peça produzida teve um aumento em relação a 2021.

Diante deste cenário, entendemos a importância de evoluir em nossos processos e estamos investindo em novas tecnologias que permitam maior eficiência em nossas operações, acompanhando as tendências de mercado e expectativas de nossos clientes na entrega do produto.





# Mudanças Climáticas

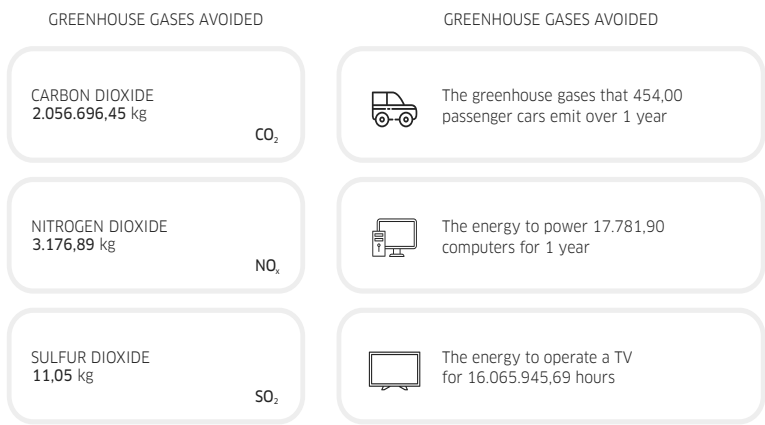
GRI 305-1

Cientes da importância de enfrentar esse desafio global, estamos comprometidos em adotar medidas para mitigar os efeitos das mudanças climáticas e buscar oportunidades de negócios sustentáveis.

Reconhecemos que nossas operações têm um impacto no meio ambiente e, portanto, assumimos a responsabilidade de minimizar nossa pegada de carbono. Isso inclui reduzir as emissões de gases de efeito estufa associadas à produção, transporte e uso de nossos produtos. Estamos implementando medidas para melhorar a eficiência energética, adotar fontes de energia renovável e otimizar nossos processos de produção.

Para iniciar as tratativas neste aspecto ambiental, contratamos a elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa para o escopo 1 em acordo com a ABNT NBR ISO 14064: 2007 e GHG Protocol e em conformidade com as definições do Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas - IPCC.

A redução dos gases de efeito estufa compensados pela energia limpa equivale ao que 454 carros emitem em um ano, ao consumo de energia para alimentar 17.781,90 computadores em um ano e ao consumo de energia para alimentar 16.065.945,69 horas de TV.







# ANEXOS



## Ciclo do relatório

GRI 2-3

A OGOCHI apresenta nesta oitava edição do seu Relatório de Sustentabilidade os resultados consolidados das unidades fabris e da sua sede, referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. Emitido anualmente, a publicação anterior foi divulgada em agosto de 2021.

## Critério de Materialidade

Nesta publicação está sendo utilizada a Matriz de Materialidade proposta em 2018.

## Padrão de Relato

Com este documento, buscamos compartilhar nossas boas práticas de gestão. Elaborado em conformidade com as Normas *Global Reporting Initiative (GRI)* – opção Essencial, o padrão de reporte mais abrangente e internacionalmente reconhecido.



# Índice

## GRI Standards

**Declaração de uso:** A OGOCHI relatou com base nas Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. Este relatório foi publicado em setembro de 2023.  
**GRI 1 usada:** GRI 1: Fundamentos 2021

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais</b>		
<b>A organização e suas práticas de relato</b>		
2-1	Detalhes da organização	A OGOCHI é um grupo empresarial de iniciativa privada, com sede em São Carlos, SC. Mais detalhes nas páginas 10 a 17
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Este documento inclui informações das empresas que compõem o grupo empresarial da OGOCHI. Mais detalhes nas páginas 10 e 17
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Anual, 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. Páginas 5 e 117
2-4	Reformulações de informações	Dados de promoções e méritos alinhados as avaliações de desempenho (GRI 404-3) foram calculados sobre o número total de colaboradores no final do período, de acordo com nossa metodologia de aplicação. Página 69
2-5	Verificação externa	São realizadas auditorias interna, pontuais e externa independente anual, pela Ernest & Young. Página 37
<b>Atividades e trabalhadores</b>		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Páginas 10, 16, 17, 23 e 90
2-7	Empregados	Páginas 55, 56 e 567. Dados referentes ao final do período
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Controle realizado somente com os Representantes Comerciais. Página 96. Outros terceiros/fornecedores não controlamos esse total
<b>Governança</b>		
2-9	Estrutura de governança e sua composição	Página 29
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Não aplicável. Somos uma organização de capital privado, com sócios acionistas pertencentes à família fundadora da empresa



NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 7
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	O engajamento ocorre por meio do processo de materialidade, disponível na página 20. Mais detalhes sobre a gestão nas páginas 31, 35 e 38
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	A OGOCHI possui o Comitê de Gestão para discussão de pautas estratégicas relacionadas ao tema. Página 38
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Páginas 38 e 39
2-15	Conflitos de interesse	Páginas 35, 37, 38 e 39
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	O Comitê de Gestão acompanha e orienta a gestão de preocupações críticas por meio de suas reuniões semanais e dos encontros periódicos com nível gerencial. Junto ao Programa de Integridade, está sendo elaborado o Código de Ética e a implantação do canal de denúncias. Mais detalhes nas páginas 35, 37 e 38
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Não aplicável. Somos uma organização de capital privado, com sócios acionistas pertencentes à família fundadora da empresa
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	
2-19	Políticas de remuneração	
2-20	Processo para determinação da remuneração	
2-21	Proporção da remuneração total anual	
<b>Estratégia, políticas e práticas</b>		
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 33
2-23	Compromissos de política	Página 33
2-24	Incorporação de compromissos de política	Página 37
2-25	Processos para reparar impactos negativos	Página 35
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 35

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não identificamos casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, considerando multas e sanções não monetárias
2-28	Participação em associações	Participação no Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Fiação, Tecelagem e Vestuário de Chapecó e Oeste de Santa Catarina (Sitrivesch). Pagina 55
<b>Engajamento de stakeholders</b>		
2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	Páginas 43 e 44
2-30	Acordos de negociação coletiva	Em 2022, 100% dos colaboradores eram cobertos pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Fiação, Tecelagem e Vestuário de Chapecó e Oeste de Santa Catarina (Sitrivesch). Pagina 55
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>		
3-1	Processo de definição de temas materiais	Página 19
3-2	Lista de temas materiais	Páginas 20 e 21
3-3	Gestão dos temas materiais	Páginas 35, 37, 44, 47, 54, 71, 77, 88, 97, 108 e 113
<b>Conteúdos Econômicos</b>		
<b>Desempenho Econômico</b>		
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Páginas 48, 49 e 50
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 38
<b>Práticas de Compras</b>		
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Página 90
<b>Combate à Corrupção</b>		
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Para a mitigação dos riscos de corrupção dispomos da inclusão do requisito da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013 em todos os contratos. Não avaliamos riscos relacionados à corrupção em nossas operações. Mais detalhes na página 37
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 37
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Em 2022, não registramos casos confirmados de corrupção. Mais detalhes na página 37



NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA
<b>Conteúdos Ambientais</b>		
<b>Materiais</b>		
301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	No momento não monitoramos o total de matérias-primas utilizadas na confecção dos principais produtos. Seguimos evoluindo para atender esse indicador nos próximos anos. Detalhes sobre o tema nas páginas 105 e 106
301-3	Produtos e suas embalagens reaproveitados	Página 109
<b>Energia</b>		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Páginas 113 e 114
302-3	Intensidade energética	Página 114
302-4	Redução do consumo de energia	Página 114
<b>Água e Efluentes</b>		
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Páginas 111 e 112
303-3	Captação de água	Páginas 111 e 112
303-4	Descarte de água	Páginas 111 e 112
303-5	Consumo de água	Página 112
<b>Emissões</b>		
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 115
<b>Resíduos</b>		
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Páginas 108 e 109
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Páginas 108 e 109
306-3	Resíduos gerados	Página 109

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Página 109
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Página 109
<b>Avaliação Ambiental de Fornecedores</b>		
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Páginas 92 e 93
<b>Conteúdos Sociais</b>		
<b>Emprego</b>		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 58
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Páginas 54 e 65
401-3	Licença maternidade/paternidade	Página 64
<b>Relações de Trabalho</b>		
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Página 55
<b>Saúde e Segurança do Trabalho</b>		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Páginas 71 a 76
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 71
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 72
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 72
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 73
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 73



NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 74
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 74
403-9	Acidentes de trabalho	As ocorrências mais frequentes são acidentes de trajeto. Mais detalhes nas páginas 74 e 75
403-10	Doenças profissionais	Em 2022, não registramos óbitos resultantes de doenças profissionais. Mais detalhes na página 75
<b>Capacitação e Educação</b>		
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Em 2022 foram realizadas 89.057 horas em treinamento, totalizando em média, 47,02 horas por colaborador. Mais detalhes na página 80
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Páginas 68, 70, 77 a 83
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 70
<b>Comunidades Locais</b>		
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Por meio da OGOCHI Cidadã, atuamos de forma participativa, a fim de contribuir com a comunidade onde atuamos. Em 2022, investimos cerca de R\$75 mil em ações de patrocínio e doações. Mais detalhes nas páginas 97 a 104
<b>Avaliação Social de Fornecedores</b>		
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Páginas 92 e 93
414-2	Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 90
<b>Privacidade do Cliente</b>		
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Em 2022, não houve incidentes com os dados pessoais e os da empresa. Mais detalhes nas páginas 40 e 41

## Créditos

---

### Coordenação, Redação, Edição e Projeto Editorial

Departamento de Sustentabilidade OGOCHI

Conteúdo GRI

### Produção fotográfica

Acervo OGOCHI



