



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2022/2023

SUMÁRIO

1. Mensagens 3	4. Governança Corporativa24	7. Responsabilidade Socioambiental64
Mensagem do CEO4	Estrutura de Governança.....25	Relacionamento com a Comunidade65
Mensagem do Conselho de Administração6	Gestão de Riscos30	Desempenho Ambiental67
	<i>Compliance, Ética e Integridade31</i>	
2. O Grupo Trabalho 8	5. Transformação Sustentável34	8. Sobre o Relatório 72
Perfil9	Apoiando a Sustentabilidade do Setor35	
Destaques da Safra 2022/202312	Programa de Rastreabilidade39	
Nossos Negócios13	Liderança em Silvicultura.....41	
	Inovação44	
3. Estratégia de Negócio16	Segurança dos Produtos49	9. Anexos74
Proposta de Valor17		Índice GRI75
Desempenho Econômico19		Créditos81
Cadeia de Valor21		
Relacionamentos22	6. Nossas Pessoas50	
	Cultura Lavoro51	
	Treinamento e Desenvolvimento58	
	Saúde e Segurança Ocupacional61	

1. MENSAGENS

Mensagem do CEO	4
Mensagem do Conselho da Administração	6



MENSAGEM DO CEO

GRI 2-22

Caminhamos para ser um *player* fundamental na transformação do setor agrícola, impulsionando as inovações necessárias para criar uma agricultura mais sustentável.

Ao longo do ano fiscal 2022/2023, um dos principais marcos em nossa trajetória na geração de valor para a cadeia do agronegócio foi a abertura de capital do Grupo Trabalho na Nasdaq (*National Association of Securities Dealers Automated Quotations*), nos tornando a primeira distribuidora de insumos agrícolas latino-americana listada na bolsa americana. Isso simboliza o reconhecimento da nossa maturidade na gestão de um ecossistema que já reúne mais de 30 empresas e mais de 3.700 colaboradores que atuam para abastecer uma carteira de mais de 74 mil clientes. É um passo que nos posiciona como um grande *player* global, como uma empresa com altos padrões de governança e de transparência de suas informações financeiras e, sobretudo, com um time de primeira.

O movimento de abertura de capital nos desafia a sermos cada dia mais eficientes. Isso põe o Grupo Trabalho em uma posição estratégica diante dos principais investidores internacionais, trazendo oportunidades de trocar experiências com atores relevantes no mercado do agronegócio mundial.

Também nos compele a sermos mais diligentes na promoção da agenda ESG, uma vez que a agricultura tem papel central no enfrentamento aos grandes desafios que governos e sociedades terão nas próximas décadas, como o combate aos efeitos das mudanças climáticas. Uma gestão que observa os princípios de sustentabilidade não é mais um diferencial, mas um requerimento para nos mantermos no mercado. Além disso, significa um reconhecimento para o agronegócio brasileiro, como protagonista no cenário global de *commodities*.

Há muito mais a celebrar: ultrapassamos nesta safra a marca de 30 empresas no grupo, dos R\$ 9 bilhões em faturamento e das 200 filiais. Nosso crescimento orgânico e inorgânico ao longo do período nos levou a novas regiões do Brasil e da América Latina, impactando a vida de cada vez mais produtores rurais.



Avançamos com a presença de mercado e volume de nossos produtos de marca própria sob gestão da Crop Care, sobretudo no segmento de insumos biológicos. Com os investimentos para colocar um novo site industrial em operação, vamos garantir a escala necessária para abastecer o produtor com linhas de produtos altamente inovadores e eficazes. O site será inaugurado na safra 23/24 e nasce como a maior planta de biológicos do Brasil, o que nos permitirá aumentar em cinco vezes nossa capacidade de produção. Esta decisão de negócio nos coloca na fronteira da inovação, tecnologia e redução do impacto ambiental do setor.

Seguimos também inovando na oferta de serviços para atender cada vez mais às necessidades do pequeno e médio produtor rural, visando soluções adaptadas à sua realidade. No último ano lançamos a nossa oferta de seguro agrícola com a BrasilSeg, seguradora do grupo BB Seguros, para proporcionar mais segurança e autonomia para o produtor rural brasileiro.

Embora tenhamos passado por um cenário econômico dinâmico e desafiador, ainda enfrentando altos índices de inflação, conflitos no leste europeu e incertezas na política regional, nossa estratégia de consolidação de mercado aliada à verticalização dos negócios se prova mais uma vez bem resiliente, e nos permitiu manter a trajetória de crescimento do negócio, sem desaceleração: alcançamos uma ampliação de 21% da receita e 62% do lucro líquido em relação ao ano-safra anterior.

Reconhecemos que ainda há muito espaço e oportunidade para gerarmos mais valor aos nossos clientes, ao negócio, aos acionistas, à sociedade e ao meio ambiente. Com as novas possibilidades de atração de capital que se apresentam com a abertura de capital, seguiremos em frente cada vez mais fortalecidos, impulsionados pela busca incessante de excelência e pela dedicação à promoção de uma agricultura mais sustentável, eficiente e responsável.

RUY CUNHA
CEO Grupo Lavoro

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

É com grande satisfação que apresentamos o Relatório de Sustentabilidade do Grupo Lavoro do ano-safra de 2022-2023, período no qual a empresa viveu grandes avanços que comprovam a trajetória de sucesso como agente transformador da agricultura latino-americana.

A bem-sucedida abertura de capital do Grupo Lavoro na bolsa de valores americana Nasdaq comprova a adoção de altos padrões de governança, ética e *compliance*, e demonstra o valor do nosso modelo de negócios e das nossas decisões estratégicas, ajudando a consolidar um setor que ainda é muito fragmentado. Acreditamos que crescer como Companhia ao mesmo tempo em que ajudamos o agricultor latino-americano a ser mais produtivo, protagonista, sustentável e eficiente é o que demonstra que estamos cumprindo com o nosso propósito.

Nesse contexto, a combinação de negócios com o The Production Board (TPB) nos coloca ainda mais na vanguarda da inovação e tecnologia para oferecer as melhores soluções aos clientes, seja na distribuição ou na produção de insumos, por meio da Crop Care.

Com esses avanços, além de continuar aprimorando as operações e buscando maior eficiência nos processos, o grupo passou a contar com uma estrutura de governança corporativa mais robusta, composta por conselheiros independentes e internacionais, que trazem mais visibilidade, conhecimento e oportunidades para o agronegócio latino-americano.

Por meio desses movimentos, nos comprometemos com o aprimoramento das discussões estratégicas da Lavoro, com o objetivo de entregar maior valor para os acionistas do grupo, otimizando o retorno para todos os *stakeholders* envolvidos. A pauta ESG (Ambiental, Social e de Governança) se torna cada vez mais importante para o sucesso da Companhia, não apenas sob o ponto de vista da adequada gestão de riscos e como estratégia de proteção de valor, mas como um prisma das oportunidades de novos negócios em toda a cadeia.



Nossa visão de negócios, além de garantir os resultados do hoje, e o retorno para nossos acionistas e colaboradores, direciona a Lavoro a investir no futuro. Uma demonstração disso é a inauguração da maior planta de bioinsumos do Brasil neste ciclo.

O projeto recebeu o prêmio GPCA Deal Awards como melhor case na categoria de investimentos em sustentabilidade e meio ambiente, reforçando nosso compromisso com pesquisa e desenvolvimento responsáveis para o agronegócio.

A receita do sucesso está em atuar em várias frentes, como a diversificação de portfólio de produtos, a introdução de novos serviços agronômicos, a ampliação de nossa capacidade de ofertar crédito, seguro e realizar operações de barter.

Capturamos sinergias operacionais e traçamos uma adequada estratégia de precificação para garantir acesso ao cliente de qualquer porte e atenção continuada na digitalização de nossos processos, melhorando o acesso à informação e nossa atuação junto ao mercado.

Concluo esta mensagem expressando a gratidão aos colaboradores da Lavoro e da Crop Care, que possuem papel fundamental na estratégia de crescimento da Companhia, aos executivos pela gestão eficiente do negócio, e aos acionistas, pela confiança contínua no negócio. Estamos comprometidos em trabalhar incansavelmente para alcançar nossos objetivos e gerar retorno cada vez mais alinhado com a sustentabilidade.

MARCOS HAALAND

Presidente do Conselho de Administração da Lavoro

2.

O GRUPO LAVORO

Perfil	9
Destaques da Safra 2022/2023.....	12
Nossos Negócios.....	13



PERFIL

A Lavoro

GRI 2-6

O Grupo Lavoro é hoje a maior distribuidora de insumos agrícolas do Brasil, em receita e participação de mercado, com presença relevante na Colômbia e operações no Uruguai.

Oferecemos aos agricultores um portfólio abrangente de insumos agrícolas, incluindo sementes, fertilizantes, defensivos, insumos biológicos e outras especialidades. Cumprimos, assim, com o nosso papel de agregar mais escala e beneficiar a produção agropecuária com acesso a tecnologias que garantem maior produtividade, proteção e protagonismo.

Criado em 2017 a partir de uma tese da gestora Pátria Investimentos, o grupo atua em duas frentes de negócios. Por meio da Lavoro Agro Holding, promove a consolidação de mercado no setor de distribuição de insumos agrícolas, cruzando a marca de 30 revendas e 200 lojas. E, com a Crop Care, faz a gestão de indústrias que produzem marcas próprias de insumos biológicos, produtos para proteção de cultivos e nutrição de plantas.

Em nossa trajetória, ampliamos o negócio tanto por meio de aquisições estratégicas como por

meio do crescimento orgânico. No ano-safra 2022/2023, o grupo cresceu 21% em receita líquida, expandindo para regiões em que ainda não estávamos presentes, como o Rio Grande do Sul. Ao mesmo tempo, a Crop Care também apresentou crescimento expressivo no último ano, 91% em sua receita líquida, alcançando R\$ 633 milhões e avançando na remodelação da maior planta de biológicos do Brasil (saiba mais na [página 46](#)).

Hoje, estamos expandindo nossa atuação com a oferta de serviços para auxiliar os produtores rurais a tomarem as melhores decisões para sua cultura, com a oferta de seguros agrícolas e de serviços inovadores em análise química do solo, microbioma e dados climáticos (saiba mais na [página 15](#)).

Em março de 2023, a Lavoro se tornou a primeira distribuidora de insumos agrícolas latino-americana listada na Nasdaq, sob os tickers “LVRO” e “LVROW”. A transação é fruto de uma combinação de negócios com o TPB Acquisition Corporation I, empresa de aquisição de propósito específico

patrocinada pelo The Production Board. Com isso, o Grupo Lavoro aprimora o compromisso com as **melhores práticas de governança**, passa a expandir a adoção de **tecnologias agrícolas inovadoras** e aumenta sua posição de **liderança na agricultura sustentável**.

O **Pátria Investimentos** busca transformar indústrias e setores da economia, ao mesmo tempo que gera retornos aos investidores e promove desenvolvimento sustentável a longo prazo. Possui mais de 30 anos de história e mais de R\$ 80 bilhões sob gestão, com forte presença no Brasil, na Colômbia, no Chile e no Peru.

Suas áreas de investimento são Energia, Saúde, Alimentos, Agronegócio e Logística. O Pátria Investimentos é o principal acionista do Grupo Lavoro.



CLIQUE AQUI PARA SABER MAIS.

PORTE DA ORGANIZAÇÃO

3 países

220 lojas

1.080 RTVs*

3.759 funcionários

+74 mil clientes

R\$ 9,3 bilhões
de receita líquida

Perfil Corporativo

GRI 2-1 | 2-6 | 2-23

Com sede administrativa na cidade de São Paulo, Brasil, o Grupo Lavoro é formado por um ecossistema de empresas liderado por duas *holdings* coligadas: a Lavoro Agro Holding S.A e a Crop Care Holding S.A. Nossas operações estão localizadas no Brasil, na Colômbia e no Uruguai, onde mantemos uma *trading* emergente de insumos agrícolas.

Distribuição



P&D e Indústria



As duas *holdings* possuem uma proposta de valor compartilhada. Enquanto a Lavoro atua na revenda e distribuição de insumos de grandes marcas através de uma rede de empresas e lojas, a Crop Care se dedica ao desenvolvimento de marcas próprias. Esta *holding* reúne indústrias dedicadas a produção de bioinsumos, bioestimulantes e fertilizantes especiais e um negócio de importação de agroquímicos pós-patente.

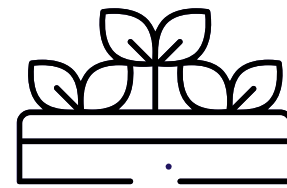
A sinergia entre as duas verticais de negócios permite oferecer uma ampla gama de produtos e soluções para o setor agrícola, atendendo às diversas necessidades dos clientes, ampliando a capilaridade no atendimento a agricultores e fortalecendo a posição de liderança no mercado.

*Representantes de vendas especializados atuando diretamente no campo e nas filiais no relacionamento comercial e assessoria técnica junto aos agricultores.

Nossa liderança se materializa também na ampla presença geográfica nos países em que operamos, contando com quatro escritórios administrativos, 220 lojas físicas e pontos de atendimento ao cliente, cinco fábricas, seis silos e dezenas de outras unidades de suporte logístico e administrativo, de pesquisa, desenvolvimento e beneficiamento de produtos distribuídas em três países. No Brasil, estamos presente nos principais polos agrícolas, com posições relevantes em Mato Grosso, Paraná, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, São Paulo e Rio Grande do Sul. Essa estrutura nos possibilita atender pequenos e médios produtores rurais, um perfil que corresponde a 65% do total de terras agrícolas no país¹. Na Colômbia, estamos presentes em 29 cidades de 14 departamentos (estados).

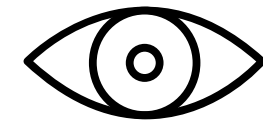
Atuamos para cumprir com o nosso Propósito: trabalhar pelo protagonismo do agricultor, solidificando seu crescimento, imprescindível ao mundo.

¹ Dados do Censo Agro de 2017, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).



MISSÃO

Ser a maior empresa de distribuição de insumos agrícolas da América Latina através da consolidação do mercado de revendas e de uma proposta de valor única para o produtor rural e nossos parceiros.



VISÃO

Ser o principal parceiro do produtor rural latino-americano, provendo soluções tecnológicas e sustentáveis para colaborar com o aumento da produtividade e contribuir para a segurança alimentar mundial.



VALORES

Comportamento ético; empreendedorismo; senso de dono/urgência; associação e espírito de equipe; orientação ao cliente.

PILARES

PRESENÇA

Estamos nas regiões estratégicas para o agronegócio, expandindo na América Latina.

ATUALIDADE

Uma equipe conectada e atualizada. Uma plataforma de negócios inovadora, ágil e mais eficiente.

SOLIDEZ

Um grupo com o suporte financeiro tão necessário para assegurar sustentabilidade ao nosso agricultor.

CONFIANÇA

Equipe experiente e focada em dar suporte ao agricultor. Gestão rigorosa de todos os pedidos. Garantia em cada entrega.

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

GRI 2-28

No Brasil, as empresas do ecossistema Trabalho participam, em nível nacional, das principais associações do setor de distribuição, como a Associação Nacional dos Distribuidores de Insumos Agrícolas e Veterinários (Andav), a Associação Brasileira de Defensivos Pós-Patente e Bioinsumos (AENDA), Grupo de Trabalho de Soja (GTS) e a Associação Brasileira de Bioinsumos (ABBINS). Também integramos o Sistema Campo Limpo, de recolhimento de embalagens, gerido pelo Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (inPEV).

Em nível estadual e municipal, as empresas são filiadas a dezenas de associações que lidam com questões institucionais e comerciais de seu segmento de atuação e com o recolhimento de embalagens de defensivos pós-consumo.

Adicionalmente, o grupo é participante ativo da Plataforma de Ação pelo Agro Sustentável do Pacto Global da ONU no Brasil.

DESTAQUES DA SAFRA 2022/2023

Presença de Mercado



220

Lojas

Brasil: 191

Colômbia: 29



5

unidades de produção



6

silos de grãos



3

laboratórios de pesquisa e desenvolvimento de produtos



20

unidades logísticas - CDs, armazéns e depósitos



4

escritórios corporativos



8

unidades administrativas e **1 escritório** de comércio exterior



+74 mil

clientes



NPS 66



Market share

Brasil:

9,3%, presença em 10 estados

Colômbia:

8,5%, presença em 14 departamentos



Área de cobertura

~50 milhões de hectares



Mais de

1.000

agrônomos em campo e nas filiais

Desempenho Financeiro



R\$ 9,3 bilhões

em receita líquida (+21% vs. 2021-2022)



EBITDA ajustado* de

R\$ 788 milhões

(+56% vs. 2021-2022)



R\$ 175 milhões

de Lucro Líquido ajustado* (+62% vs. 2021-2022)

* Excluem despesas não-recorrentes como (i) despesas com M&A, (ii) despesas com o processo de listagem da Lavoro e pagamento de bônus aos colaboradores relacionado ao IPO, (iii) plano de *stock option*, (iv) ganho por compra vantajosa de empresa adquirida, (v) serviços de consultoria prestados por parte relacionada.

Governança

Abertura de capital na Nasdaq (EUA) por meio de uma combinação de negócios com o **TPB Acquisition I**



Expansão no mercado agrícola



Melhores práticas de governança



Pioneirismo no desenvolvimento tecnológico

Pessoas



34%



66%



80 pontos

na pesquisa GPTW

Sustentabilidade

Desenvolvimento da **maior fábrica de agrobiológicos** no Brasil



24 mil clientes cadastrados no Programa de Rastreabilidade



60 mil fazendas próprias verificadas no Protocolo Lavoro



39 milhões de hectares georreferenciados e monitorados por satélite

Social



~1.000 pessoas

beneficiadas em nove projetos sociais e entidades apoiadas por meio de incentivos fiscais



Doação de **70 toneladas**

em **cestas básicas**, beneficiando + de 15 mil pessoas em 15 municípios, incluindo duas comunidades indígenas

NOSSOS NEGÓCIOS

Unidades de negócios e mercados atendidos

GRI 2-1 | 2-6

LAVORO

Por meio de parcerias duradouras com os principais fornecedores do setor, entregamos um amplo portfólio de produtos, incluindo defensivos químicos e biológicos, fertilizantes sólidos, líquidos e foliares, sementes e especialidades.

Ampliamos nossa atuação na América Latina por meio da aquisição de empresas estrategicamente localizadas em regiões agrícolas, de forma sólida e sustentável.

BRASIL

O segmento da Distribuição e Redistribuição de insumos tem atuação B2B e B2C, opera com aproximadamente 190 lojas, além de escritórios corporativos, silos, unidades de armazenagem de diferentes portes e unidade de tratamento industrial de sementes.

COLÔMBIA

Atua por meio de 39 unidades, entre as quais lojas e armazéns de distribuição, laboratório de desenvolvimento de produtos, unidade de fabricação de fertilizantes líquidos e unidades de beneficiamento de insumos.





CROP CARE

A *holding* Crop Care é responsável pelo nosso portfólio de produtos de marca própria no mercado de insumos biológicos, organominerais, químicos, e fertilizantes especiais. Reúne seis unidades produtivas, sendo quatro no Brasil e uma na Colômbia, uma *trading* de insumos e um escritório de importação em Montevidéu. Uma nova planta de produção de bioinsumos será inaugurada na safra 23/24 em Itápolis (SP) (saiba mais na [página 46](#)).



SERVIÇOS

Apoiamos os agricultores por meio da atuação de nossos Consultores e Representantes Técnicos de Vendas (RTVs), que monitoram suas necessidades e a evolução de cada safra, acompanhando-os em visitas regulares, prestando assistência técnica no campo. Entre os serviços oferecidos estão:

- Análise de solo/foliar
- Aplicação de insumos (venda de defensivos e fertilizantes aplicados)
- Apoio à busca por crédito agrícola
- Armazenagem e comercialização de grãos
- Assistência técnica no campo (visita à propriedade, consultoria para plantio e tratamento de cultivos, e uso de bioinsumos)
- Barter de grãos (saiba mais na [página 15](#))
- Instalação e manutenção completa de biossalas *on-farm*
- Monitoramento de produção de bioinsumos *on-farm*
- Seguro agrícola
- Serviços de logística (armazenagem de produtos e entrega programada)
- Tratamento de sementes industrial (TSI)
- Tratamento de sementes *on-farm*

ANÁLISE DE SOLO

Com foco em levar o melhor da inovação digital aos nossos clientes, na última safra estabelecemos duas parcerias para realização de análise de solo a partir de tecnologias inovadoras e exclusivas, disponíveis para clientes no Brasil e América Latina.

Por meio de abordagem metagenômica do solo, a Pattern Ag oferece uma plataforma exclusiva para a previsão de riscos e deficiências nutricionais de culturas brasileiras. O processo utiliza análises de sequenciamento de DNA e *softwares* para auxiliar no mapeamento das terras e dos dados agronômicos para identificar o que pode atrapalhar ou potencializar a produtividade das lavouras nas diferentes regiões brasileiras.

Já o equipamento FarmLab, já disponível na Ásia e na Europa e trazido para o Brasil a partir de uma parceria do

Grupo Lavoro com a empresa Stenon, usa tecnologia de sensores para gerar análises de solo sob demanda em tempo real de maneira econômica e quase instantânea. É uma ferramenta que possibilita a identificação precisa dos níveis de elementos químicos necessários para o crescimento das plantas e a otimização do rendimento, como nitrogênio, fósforo e magnésio, além de medir outros parâmetros do solo, como temperatura, pH e umidade em segundos.

Ambas as formas de análise de solo garantem uma recomendação muito mais precisa do uso de insumos, proporcionando melhor gestão de custos e otimizando o uso do solo, o consumo de água e a pegada de carbono.



**CLIQUE AQUI PARA SABER MAIS
SOBRE A PATTERN AG.**



Em 2023, fechamos parceria com a BrasilSeg, seguradora do grupo BB Seguros, e passamos a ofertar **soluções em seguro agrícola para os produtores rurais brasileiros**. Assim, os produtores garantem seus investimentos contra adversidade climáticas e financeiras.

BARTER

O **Programa de Barter da Lavoro** é, ao mesmo tempo, um serviço e uma modalidade de pagamento que permite ao agricultor adquirir todos os insumos de que precisa com as vendas Lavoro em troca de uma parte da produção da safra. Tendo como possibilidade um travamento do preço do grão, agricultores de todos os portes mitigam os riscos da volatilidade dos preços de várias *commodities*, como soja, milho, café e algodão.

Essas operações são importantes para os nossos clientes como forma de financiamento, pois permitem que eles usem sua produção futura como moeda para comprar insumos agrícolas no plantio, numa gestão eficiente.

Também é uma importante ferramenta comercial, pois amplia a fidelidade do cliente na medida em que ele pode concentrar todas as suas compras com a Lavoro, tendo seu abastecimento de fertilizantes, sementes, insumos químicos e biológicos, e produtos especiais garantido.



**CLIQUE AQUI PARA ENTENDER O
QUE É O BARTER DA LAVORO.**

R\$ 800 milhões
em receita proveniente das
operações Barter

~429 mil
toneladas de soja e milho
movimentadas

3.

ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO

Proposta de Valor	17
Desempenho Econômico	19
Cadeia de Valor	21
Relacionamentos	22





PROPOSTA DE VALOR

GRI 2-6

Atualmente, o Grupo Lavoro ocupa posição de liderança no setor de comercialização de insumos agrícolas do Brasil, cobrindo cerca de 50 milhões de hectares em todo o continente latino-americano. Atuamos, assim, em uma posição central — e essencial — da cadeia do agronegócio na região: fornecemos diretamente aos pequenos e médios agricultores os insumos e serviços agrícolas que vão aumentar a eficiência e sustentabilidade de suas lavouras.

Ao longo dos anos, expandimos nossa atuação por meio da aquisição de empresas estratégicas em sua região de atuação, da abertura de novas lojas e da produção de insumos agrícolas com

pioneirismo em inovação e tecnologia, com alta eficácia e menor impacto ambiental.

Nossa expertise e o modelo de gestão centralizada permitem extrair as sinergias durante a aquisição e incorporação de cada nova empresa, levando a economias de escala na aquisição de insumos agrícolas para a comercialização, gestão de estoques, logística e outras operações gerais e administrativas, como apoio jurídico, contábil, de Tecnologia da Informação (TI) e Recursos Humanos (RH).

É um modelo de negócio que gera valor até a ponta. A partir do desenvolvimento corporativo

das vendas que passam a integrar o Grupo Lavoro, seu desempenho operacional e financeiro crescem em um ritmo mais rápido, com alavancas de valor mais bem-definidas, impactando positivamente a área de atuação.

No último ano, ultrapassamos o marco histórico de 200 lojas, ampliamos nossa presença na Colômbia e chegamos ao Rio Grande do Sul. Além disso, seguimos realizando estudos visando a expansão na América Latina, levando nossas operações para o Chile e Peru. Esse processo tende a se fortalecer cada vez mais a partir da abertura de capital realizada em 2023 e do volume de capital investido na Companhia.

EXPANSÃO EM 2022/2023



7 novas empresas incluídas no ecossistema Lavoro

BRASIL: Casa Trevo, CATR, Sollo Sul, Dissul, Referência, Cromo Química

25 novas lojas incorporadas e abertas

COLÔMBIA: Provecampo

2 lojas incorporadas

A MAIOR LAVORO LOJA DA AMÉRICA LATINA

Em abril de 2023 foi inaugurada uma nova filial da Impacto Insumos na cidade de Sorriso (MT), nossa maior loja da América Latina. O espaço serve de centro logístico e atende produtores rurais de Sorriso e de mais cinco cidades da região.

A unidade fortalece a marca Lavoro: além de uma área de atendimento moderna para receber os agricultores, abriga um estoque verticalizado com capacidade para mais de 2,5 milhões de litros de defensivos e 500 mil litros de especialidades, além de um armazém com capacidade para 2.000 bags de sementes.



NOSSAS EMPRESAS*

2017

PATRIA

Desenvolvimento da Tese

2018



2019



2020



2021



2022



2023



*A linha do tempo considera a data de finalização do processo de aquisição, e não o anúncio da aquisição.

** Aquisições concluídas no período de fechamento da safra.

DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 3-3 | 201-1 | 201-4

Crescimento sólido

No ciclo 22/23, a Lavoro seguiu com um desempenho forte, tanto em receita quanto em lucratividade, ampliando a quantidade de clientes, novas aquisições e maior produção de linhas da marca própria, registrando um crescimento de 21% no ano. **GRI 3-3 | 201-1**

O resultado foi alcançado diante de um cenário macroeconômico global e nacional com desafios significativos para o agronegócio no Brasil e na Colômbia, e com a continuidade de conflitos no leste europeu.

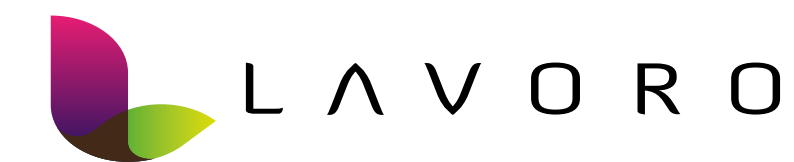
Nossa atuação frente a tais fatores foi reforçada pela expertise no setor e pelo modelo de negócios, que nos proporcionam boa capacidade de execução e adaptação. Nesse sentido, os resultados alcançados no ano-safra se devem, principalmente, ao aumento de vendas propiciado pela abertura de mais lojas, cobrindo mais hectares tratados e estabelecendo maior proximidade com o produtor rural. Ao longo do ano, ultrapassamos a marca de mil representantes

em campo e alocados nas filiais, o que reforça nossa carteira de clientes atendidos e potenciais.

Outro crescimento de destaque está na produção de insumos de marca própria pelas indústrias vinculadas à vertical Crop Care, que alcançou expressiva rentabilidade, com um aumento de 91% em relação ao ano-safra de 2022/2023.

Um destaque da linha foi o desempenho no segmento de especialidades. O investimento na inovação do portfólio de bioinsumos, bioestimulantes, produtos para nutrição e tratamento de cultivos não apenas garantiu mais eficiência para o produtor, como também reduziu a dependência de produtos e matérias-primas internacionais para abastecimento do mercado, o que permite responder melhor aos impactos econômicos globais. Esses resultados mostram a solidez da nossa estratégia em investir no crescimento orgânico e inorgânico **GRI 3-3 | 201-1**

RESULTADOS



GRI 201-1

+ 21% de crescimento

R\$ 9,3 bilhões

Receita Líquida

+56%

EBITDA ajustado

+62%

Lucro Líquido



GRI 201-1

+91% de crescimento

R\$ 633 milhões

Receita Líquida

+265%

EBITDA ajustado

R\$ 148 milhões

*Dados de 2022/2023 em comparação a 2021/2022.

**Para dados completos, visitar o portal de Relações com Investidores.

Resultado financeiro

GRI 201-1

Confira, na tabela a seguir, os resultados que materializam o êxito da estratégia da Lavoro.

Valor econômico direto gerado e distribuído (em R\$ milhões) GRI 201-1

RECEITAS OPERACIONAIS	2022/2023	2021/2022
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	R\$ 9.347.670	R\$ 7.732.605
Perdas pela não recuperabilidade de ativos financeiros	(R\$ 36.769)	(R\$ 27.393)
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	(R\$ 7.590.290)	(R\$ 6.415.286)
VALOR ADICIONADO BRUTO	R\$ 1.720.611	R\$ 1.289.926
Depreciação e amortização	(R\$ 167.486)	(R\$ 132.110)
VALOR ADICIONADO LÍQUIDO GERADO PELA COMPANHIA	R\$ 1.553.125	R\$ 1.157.816
Valor adicionado recebido em transferência	R\$ 545.879	R\$ 387.671
Outras receitas financeiras	R\$ 371.639	R\$ 247.148
Variação cambial ativa	R\$ 63.938	R\$ 61.701
Imposto de renda e contribuição social diferidos	R\$ 134.772	R\$ 89.725
Aluguéis e <i>royalties</i>	(R\$ 20.844)	(R\$ 10.896)
Outras	(R\$ 3.626)	(R\$ 7)
VALOR ADICIONAL TOTAL A DISTRIBUIR	R\$ 2.099.004	R\$ 1.545.487
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO	(R\$ 2.099.004)	(R\$ 1.545.487)
Número de empregados	3.778	3.296
Valor pago em salários	(R\$ 218.770)	(R\$ 188.464)
Benefícios	(R\$ 306.396)	(R\$ 175.343)
FGTS	(R\$ 21.281)	(R\$ 14.633)
Honorários da Administração	(R\$ 18.158)	(R\$ 27.052)
Outros	(R\$ 108.106)	(R\$ 139.801)
Indenizações rescisórias	(R\$ 1.287)	(R\$ 749)
Gasto com fornecedores indiretos	(R\$ 517.212)	(R\$ 411.385)
Tributos	(R\$ 38.645)	(R\$ 186.050)
Remuneração de capitais de terceiros	(R\$ 1.087.831)	(R\$ 573.850)
Juros e outras despesas financeiras	(R\$ 931.485)	(R\$ 439.956)
Comissões	(R\$ 52.040)	(R\$ 36.969)
Variação cambial passiva	(R\$ 79.169)	(R\$ 63.650)
Outras	(R\$ 25.137)	(R\$ 33.275)
RESULTADO DO EXERCÍCIO	R\$ 218.682	(R\$ 107.762)

Abordagem tributária

A estratégia tributária do Grupo Lavoro é guiada por princípios fundamentais como legalidade, transparência e coerência em toda a nossa cadeia de valor, inclusive na apuração e recolhimento de tributos, mantendo um relacionamento aberto e construtivo com as autoridades fiscais e administrativas.

Nesse sentido, a estrutura fiscal é constantemente monitorada pela área de *compliance* tributário. A apuração dos encargos IRPJ/CSLL é feita com base nos regimes de lucro real ou presumido, de acordo com o adotado por cada empresa integrante do grupo. São considerados os benefícios fiscais do ICMS nos moldes da legislação vigente. O acompanhamento das alíquotas efetivas e a revisão regulatória são supervisionadas pelo Comitê Tributário e auditados pela equipe de auditoria externa. **GRI 207-1**

No ano-safra 2022/2023, não foi recebido nenhum tipo de subsídio governamental no Brasil e na Colômbia, além das isenções fiscais concedidas como padrão à atividade produtiva.

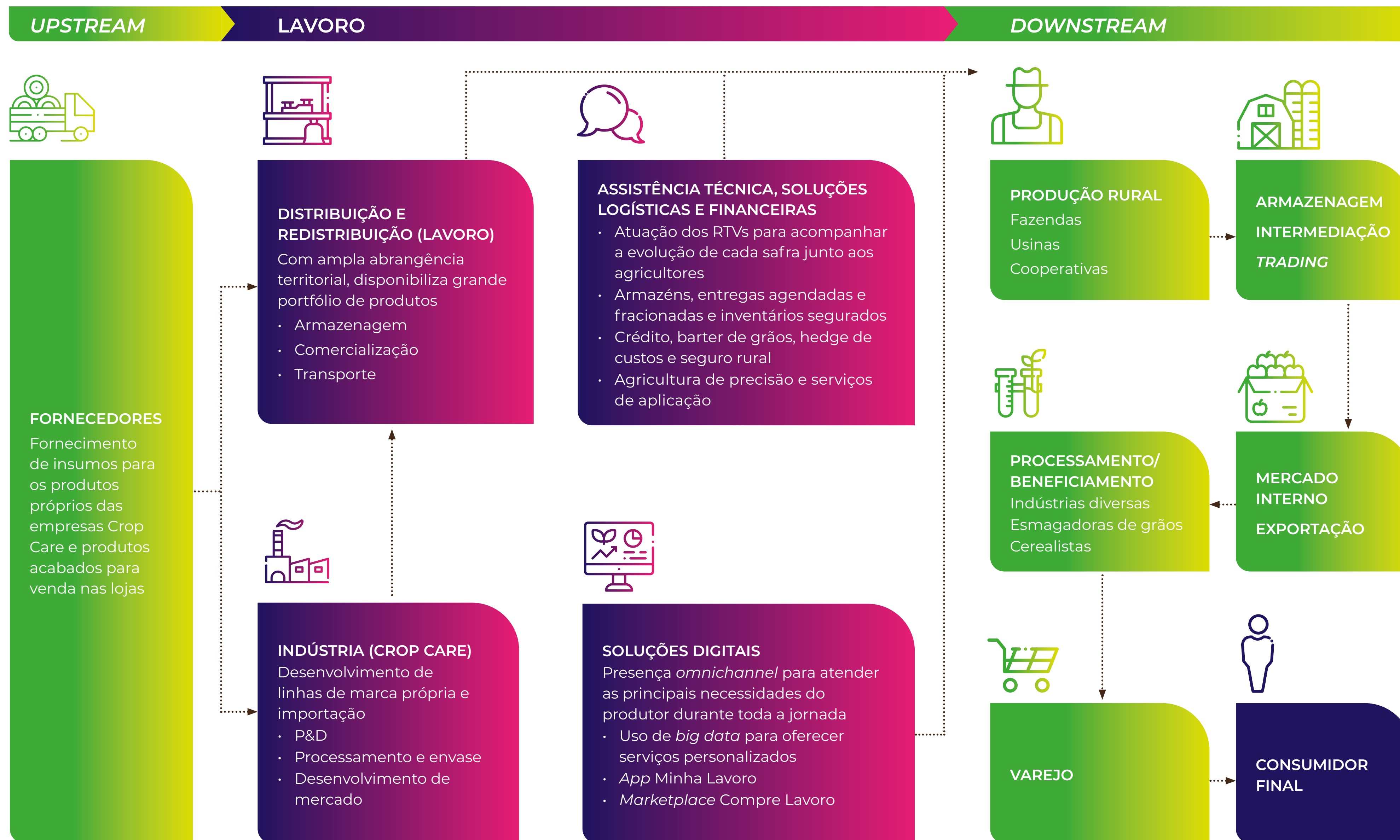
GRI 201-4

CADEIA DE VALOR

GRI 2-1

Atuamos em meio a uma cadeia de valor complexa e fragmentada, mas com grande potencial de impactar a economia e até mesmo a segurança alimentar da população. Nesse contexto, somos cientes da nossa responsabilidade ao operar como peça central nesse ecossistema, na produção, distribuição e redistribuição de insumos.

Além disso, buscamos ser um agente de transformação do setor, levando informação e educação para o produtor rural por meio de assistência técnica, soluções de logística e financeiras, em prol do seu protagonismo.





RELACIONAMENTOS

Presença qualificada no campo

O crescimento sustentável de nosso negócio ao longo dos últimos anos teve como base o relacionamento próximo e leal com nossos clientes. Para gerar valor a esses pequenos e médios agricultores e empresários rurais, adotamos uma abordagem multiprodutos e multimarcas, com foco em diversos cultivos, como soja, milho, trigo, algodão, flores, florestas plantadas, entre outros.

Além de contarmos com um portfólio próprio direcionado à proteção de cultivos e aumento de produtividade, com linhas que atendem às necessidades de cada tipo de cultura, clima e perfil de produtor, mantemos relacionamento duradouro com os principais fornecedores de insumos agrícolas do mercado. Dessa forma, garantimos aos produtores rurais dos mais variados portes e perfis a disponibilidade e as melhores condições de oferta de linhas de insumos nas categorias de defensivos agrícolas, fertilizantes, sementes, biológicos e linhas de especialidades.

Para manter o relacionamento e o apoio personalizado ao produtor rural ao longo de todo o ciclo de cultivo, mantemos uma equipe de mais de 1.000 agrônomos atuando como Representantes Técnicos de Vendas diretamente no campo, que além de oferecer apoio técnico, levam nossos serviços e soluções digitais a mais de 74 mil clientes.

Para ampliar a qualificação desta equipe, lançamos, no último ciclo, a Academia de Vendas Lavoro, um programa de treinamento interno voltado para aprimorar ainda mais o conhecimento técnico e as habilidades de gestão de vendas (saiba mais na [página 59](#)). Além disso, nossa forma de atuação e remuneração garantem que os interesses de nossos RTVs e de nossos clientes agricultores estejam alinhados desde a recomendação dos protocolos de manejo até os produtos vendidos.

Nossas revendas e marcas próprias tem o papel de promover uma troca de conhecimento de forma mais próxima

possível. Para isso, realizam dezenas de dias de campo locais, feiras de negócios, encontros com produtores rurais, celebrações, além de participações comerciais e institucionais em eventos regionais e nacionais de grande porte.

Este ciclo gera bons resultados para a lavoura de nossos clientes, retornando para a Companhia como fidelização, crescimento orgânico e melhoria de nosso desempenho geral.

Para monitorar regularmente a qualidade de nosso atendimento, realizamos uma pesquisa anual com nossos clientes para avaliar a satisfação do cliente, por meio do *Net Promoter Score* (NPS), que alcançou a marca de 66 pontos. O resultado sugere o reconhecimento da Lavoro, que se mantém na medida em que crescemos e incorporamos ao ecossistema novas redes de revendas.



TIME COMERCIAL

1.080

representantes técnicos de vendas (RTVs)



ACADEMIA DE VENDAS

37

videoaulas

12

módulos

Nossos parceiros

GRI 2-6 | 3-3

O Grupo Lavoro é o principal *player* no segmento de insumos agrícolas, revendendo e representando no mercado brasileiro e colombiano as marcas mais reconhecidas em quatro grandes categorias: sementes, fertilizantes, defensivos e especialidades. Nossa escala confere vantagens competitivas relevantes em um mercado fragmentado e com presença de pequenos revendedores locais. Por isso é importante manter com estes provedores relacionamento próximo e ético.

Na safra 22/23, o gasto com fornecedores diretos de insumos alcançou a marca aproximada de R\$ 7 bilhões. A distribuição desses recursos varia de acordo com as operações por região. No Brasil, o abastecimento de insumos está concentrado em compras locais, sendo os dez principais parceiros multinacionais sediadas no Brasil. Na Colômbia o abastecimento está distribuído entre compras locais e importação de oito diferentes países. **GRI 204-1**

Os principais fornecedores do Grupo Lavoro estão posicionados entre fabricantes multinacionais de primeira linha, com sedes locais tanto no Brasil quanto na Colômbia. **GRI 2-6**

Adotamos uma estrutura de compras centralizada, composta por gerentes especializados nas principais categorias, que consolidam as necessidades de abastecimento de todas as unidades. Revisitamos continuamente o portfólio para selecionar e filtrar a base de fornecedores, reduzindo riscos e potencializando a qualificação da oferta e vantagens comerciais.

Esse modelo permite obter economias de escala e traz sinergias de gestão, com planejamento e serviços de logística e armazenamento integrados para todos os *clusters* regionais, conectados pelas plataformas digitais da empresa.



~ R\$ 7 bilhões
gastos com fornecedores

SELEÇÃO DE FORNECEDORES

GRI 3-3

No processo de seleção de nossos fornecedores, levamos em conta critérios como a qualidade de seus produtos, as condições comerciais, a reputação no mercado e aderência ao Código de Conduta e Ética e ao Código de Conduta de Fornecedores e Clientes. Segundo esses documentos, as empresas devem proceder de forma transparente e com estrita observância às leis vigentes, códigos, regras e regulamentos aplicáveis, coibindo atos de corrupção, concorrência desleal, lavagem de dinheiro, e inconformidades socioambientais.

Todas as transações com fornecedores devem seguir a Política de Compras de Insumos, que determina as diretrizes a serem seguidas na aquisição de produtos com o objetivo de garantir a maximização de resultados e a contratação de empresas social e ambientalmente responsáveis.

Nesse sentido, em 2022/ 2023, continuamos avançando na gestão deste relacionamento e implementamos um processo de avaliação socioambiental dos fornecedores prioritários, com foco na análise de dados, no uso de ferramentas de *compliance* e cadastros públicos e na realização de autoavaliação voluntária por parte dos parceiros.



SAIBA MAIS SOBRE A NOSSA AVALIAÇÃO SOCIOAMBIENTAL DE FORNECEDORES NA PÁGINA 39.

4 GOVERNANÇA CORPORATIVA

Estrutura de Governança.....	25
Gestão de Riscos.....	30
Compliance, Ética e Integridade.....	31



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9

Em setembro de 2022, a Lavoro anunciou a combinação de negócios com o TPB Acquisition Corporation I, empresa de aquisição da The Production Board. O processo culminou com o IPO das ações da Companhia na Nasdaq em 1º de março de 2023 (saiba mais sobre o processo na [página 17](#)).

Como parte do processo de abertura de capital, investimos no aprimoramento de nossa governança corporativa, com processos e estruturas mais robustos e transparentes, em linha com as melhores práticas internacionais.

A partir desse marco, a governança do Grupo Lavoro passou por uma evolução significativa visando atender aos padrões da Security Exchange Commission (SEC), que regula o mercado americano de companhias listadas, e a outras legislações vigentes, além da Lei das Sociedades Anônimas.

O **The Production Board (TPB)** é uma *holding* de investimentos global que tem o objetivo de resolver os problemas mais fundamentais que afetam nosso planeta, reimaginando sistemas globais de produção em alimentos, agricultura, biomanufatura, saúde humana e ciências da vida.

Com sede em São Francisco, Estados Unidos, o TPB constrói negócios com base em descobertas científicas emergentes e parceiros com talento excepcional, fornecendo capital, infraestrutura e *insights* de mercado para gerar melhorias significativas no custo, energia, tempo ou pegada de carbono dos sistemas convencionais. Como acionista, o TPB passa a ocupar um assento no Conselho de Administração da Lavoro.



O QUE MUDA COM A ABERTURA DE CAPITAL

- A Lavoro se tornou a primeira distribuidora de insumos agrícolas latino-americana listada em bolsa americana, sob os tickers “LVRO” e “LVROW”;
- Alterações nos quadros de Conselho da Administração e Diretoria Executiva;
- Pronta certificação do Diretor-Presidente de qualquer descumprimento relevante das regras de governança corporativa;
- Criação dos Comitês de Auditoria, Divulgação e Remuneração.



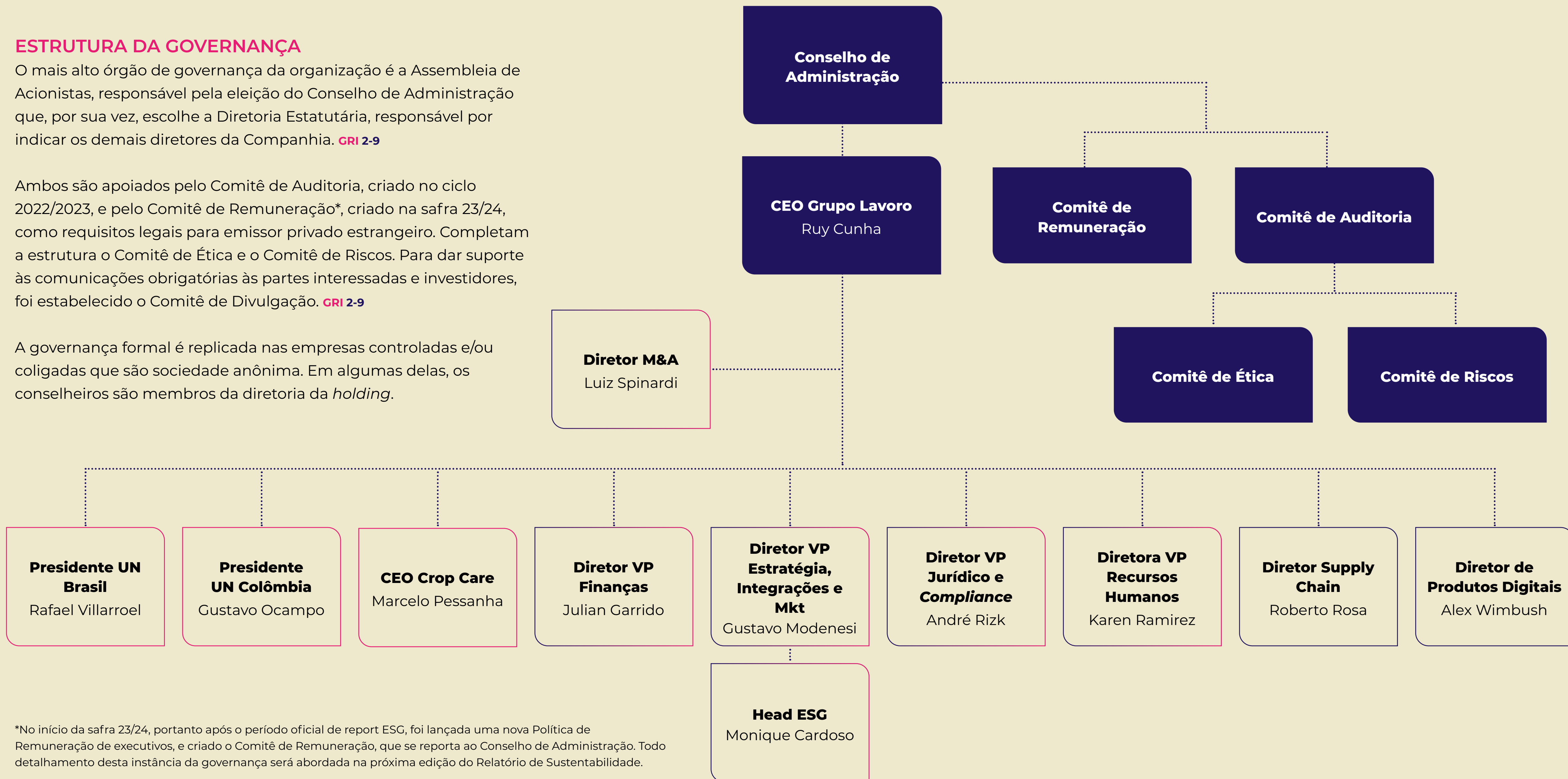
SAIBA MAIS NO SITE DE RELAÇÃO COM INVESTIDORES DA LAVORO.

ESTRUTURA DA GOVERNANÇA

O mais alto órgão de governança da organização é a Assembleia de Acionistas, responsável pela eleição do Conselho de Administração que, por sua vez, escolhe a Diretoria Estatutária, responsável por indicar os demais diretores da Companhia. **GRI 2-9**

Ambos são apoiados pelo Comitê de Auditoria, criado no ciclo 2022/2023, e pelo Comitê de Remuneração*, criado na safra 23/24, como requisitos legais para emissor privado estrangeiro. Completam a estrutura o Comitê de Ética e o Comitê de Riscos. Para dar suporte às comunicações obrigatórias às partes interessadas e investidores, foi estabelecido o Comitê de Divulgação. **GRI 2-9**

A governança formal é replicada nas empresas controladas e/ou coligadas que são sociedade anônima. Em algumas delas, os conselheiros são membros da diretoria da *holding*.



*No início da safra 23/24, portanto após o período oficial de report ESG, foi lançada uma nova Política de Remuneração de executivos, e criado o Comitê de Remuneração, que se reporta ao Conselho de Administração. Todo detalhamento desta instância da governança será abordada na próxima edição do Relatório de Sustentabilidade.



Conselho de Administração

GRI 2-3 | 2-9 | 2-10 | 2-12 | 2-13 | 2-16

Compete ao Conselho de Administração a responsabilidade de estabelecer a estratégia e o planejamento de longo prazo para o Grupo Trabalho. Além disso, o Conselho define as diretrizes a serem seguidas pela Diretoria Estatutária, abrangendo aspectos econômicos, sociais e ambientais, bem como o propósito e os valores fundamentais da organização. **GRI 2-12 | 2-13**

A partir da abertura de capital realizada no ciclo 2022/2023, o Conselho passou a ser composto por sete membros, sendo três representantes do acionista majoritário, o Pátria Investimentos, um membro representante do acionista minoritário, The Production Board (TPB), e outros três membros independentes. A mudança nos coloca em linha com as melhores práticas de

governança de companhias de capital aberto do mundo, enriquecendo a experiência e as decisões estratégicas, ao mesmo tempo em que fortalece o relacionamento com *stakeholders* e nos mantém alinhados com os investidores globais.

Cada Conselheiro ocupa o cargo por um prazo fixo. Nosso Conselho de Administração é dividido em três classes, com apenas uma classe de Conselheiro sendo indicada a cada ano, e cada classe servindo um mandato de três anos. **GRI 2-10**

Em reuniões trimestrais, o Conselho discute e aprova estratégias corporativas, bem como aborda fatos relevantes para a gestão, incluindo temas ambientais, sociais, econômicos e de governança. **GRI 2-12 | 2-16**

Comitê de Auditoria

O Comitê de Auditoria visa assistir o Conselho de Administração na supervisão da integridade das demonstrações financeiras e controles internos da empresa, qualificação e independência do auditor independente, bem como no desempenho da função de auditoria interna. Também desenvolve estratégias ligadas às iniciativas de gerenciamento de riscos e cumprimento dos requisitos legais e regulatórios da Trabalho.

É composto atualmente por três membros nomeados pelo Conselho, com integrantes que atendem aos requisitos de independência e experiência. **GRI 2-9 | 2-12**

O Comitê de Auditoria se reporta ao Conselho trimestralmente. Esse reporte inclui a análise de quaisquer questões que surgirem com relação à qualidade ou integridade das demonstrações financeiras da empresa, da conformidade com os requisitos legais ou regulatórios, a independência e o desempenho do auditor independente da empresa, o desempenho da função de auditoria interna e quaisquer outras questões que o Comitê considerar apropriadas ou for solicitado a incluir pelo Conselho. **GRI 2-13 | 2-16**



LAVORO

Comitê de Divulgação

Passam pelo Comitê de Divulgação todas as comunicações oficiais e relevantes feitas pela Lavoro a seus detentores de títulos ou à comunidade de investimento. É papel deste comitê garantir que todas as informações sejam precisas e completas, além de apresentarem a condição financeira e os resultados das operações da empresa em todos os aspectos relevantes, devendo ser produzidas no prazo devido e da forma exigida por leis e requisitos das bolsas de valores aplicáveis. **GRI 2-16**

Assim, o Comitê apoia os Diretores no cumprimento de suas responsabilidades para fins de supervisão da previsão e

tempestividade das divulgações feitas pela Empresa. É composto por um Diretor-Presidente, um Diretor Financeiro, *Controller*, encarregado de Relações com Investidores e encarregado do departamento Jurídico, com suporte da área de comunicação institucional da Companhia. **GRI 2-9**

A reunião do Comitê ocorre com a periodicidade que as circunstâncias impuserem para (i) garantir a precisão e a completude das Declarações de Divulgação, e (ii) avaliar os Controles de Divulgação e determinar se quaisquer alterações aos Controles de Divulgação são necessárias ou aconselháveis em relação à elaboração dos relatórios futuros da Companhia.

Comitê de Riscos

GRI 2-9 | 2-12 | 2-16

Os membros do Comitê de Riscos e *Compliance* são indicados pelo Conselho de Administração, ao qual se reportam. Deve ser composto pelo CEO, o CFO e o diretor jurídico e de *compliance*, além de um membro independente, indicado pelo acionista, que atua como coordenador.

A reunião do Comitê ocorre mensalmente a fim de avançar na gestão de todos os riscos relacionados à Companhia, inclusive os relacionados a temas ambientais, sociais e relativos a direitos humanos, e das rotinas organizacionais em relação a licenças e aspectos societários. Também realiza reuniões mensais operacionais com os integrantes das empresas coligadas para acompanhar e tratar todos os riscos mapeados, bem como a implementação e andamento dos planos de ação.

Comitê de Ética

GRI 2-9

Composto por, pelo menos, três membros da alta administração da Companhia e eleitos pelo Conselho da Administração, é responsável por garantir o cumprimento do Código de Conduta e Ética do Grupo Lavoro, bem como outros códigos, manuais, protocolos, roteiros, procedimentos e políticas relacionadas ao Programa de Integridade.

Visa assegurar a ética e a integridade no dia-a-dia dos negócios e na conduta em relação a todos os seus públicos, internos e externos. Tem caráter deliberativo, e é responsável pelas ações de prevenção, orientação e monitoramento diante dos casos de inconformidade com as regras estabelecidas pelas políticas e processos internos, além do tratamento às comunicações e denúncias recebidas por meio do Canal de Transparência do Grupo Lavoro.



O CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DO GRUPO LAVORO PODE SER ACESSADO CLICANDO AQUI.

Diretoria Executiva

GRI 2-9 | 2-11

A Diretoria Executiva do Grupo é composta por oito membros eleitos pelo Conselho de Administração, os quais cumprem um mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição.

Responsável pela administração e representação da Lavoro, a Diretoria Executiva implementa as diretrizes estratégicas e operacionais estabelecidas pelo Conselho da Administração, incluindo tópicos econômicos, ambientais e sociais. **GRI 2-13**

CANAL DIRETO

O Canal Direto é um espaço aberto em que são discutidos os resultados e metas coletivas, fornecendo uma atualização para todos os colaboradores. Também uma forma de participar de projetos relevantes, mudanças implementadas e seus objetivos, e promover engajamento.

Durante esse encontro, os funcionários de todas as níveis têm a oportunidade de fazer perguntas e esclarecer dúvidas, e expressar sua opinião, promovendo uma comunicação transparente e alinhada aos objetivos da organização.

Além dos comitês estatutários, a empresa possui comitês consultivos internos que desempenham papéis essenciais, como os Comitês de Crédito, Tributário, de Proteção de Dados, e de Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

Regularmente, o CEO e outros membros da Diretoria Executiva atualizam os colaboradores sobre os temas do dia-a-dia da Companhia, da gestão, do andamento de metas e resultados em encontros online realizados ao vivo.

Adicionalmente, a Lavoro e a Crop Care possuem um relacionamento formal com diversos públicos externos, como o setor financeiro, liderado por seus CFOs, além de entidades representativas do agronegócio. Por meio dessa interação, são identificadas questões relevantes para as operações.

Regras de remuneração de executivos

GRI 2-18 | 2-19 | 2-20

Nossos executivos, diretores e administradores recebem remuneração fixa e variável. O componente fixo da remuneração é definido em condições de mercado e ajustada anualmente. Já o componente variável consiste em bônus em dinheiro, pago a Diretores Executivos e membros de nossa administração com base no atingimento de metas previamente acordadas para o negócio. Também há recebimento de benefícios em linha com a prática de mercado dos países em que atuamos. **GRI 2-20**

O presidente do Conselho de Administração e representante do acionista majoritário tem metas ESG como fator de avaliação de desempenho e componente de remuneração variável. Duas metas estão sendo implementadas pela Lavoro no ciclo atual, sendo uma vinculada ao tema de emissões e mudança climática e outra à responsabilidade sobre a cadeia de suprimentos. **GRI 2-19 | 2-20**

Além disso, no último ano-safra, aprovamos a Política de Incentivo de Longo Prazo (Plano de Participação Lavoro), por meio do qual as pessoas selecionadas são elegíveis para receber remuneração de incentivo na forma de dinheiro, ativos ou opções de ações do Grupo Lavoro. **GRI 2-20**

GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-12

Na Lavoro, mantemos um processo robusto de gestão de riscos, cujo objetivo é preservar e desenvolver nossos valores, ativos, reputação e competitividade, assegurando a continuidade dos negócios no longo prazo².

A responsabilidade pelo gerenciamento de riscos no Grupo Lavoro recai sobre o Departamento de *Compliance*, que faz parte da Diretoria Jurídica. Nesse papel, o departamento recebe o suporte das áreas internas da Companhia, para que o mapeamento e identificação de riscos seja constante e diligente, e do Comitê de Riscos, atuando como um órgão de assessoria e de reporte de suas atividades para o Conselho de Administração.

Visando um aprimoramento ainda maior das nossas práticas de governança corporativa, em conformidade com as exigências da bolsa de valores americana após a nossa abertura

de capital, trabalhamos para avançar a nossa estrutura de riscos em atendimento à Lei Sarbanes-Oxley (SOX). A lei estabelece uma série de controles internos, aumentando a transparência das informações do Grupo e assegurando uma relação de confiança com nossos *stakeholders*.

Além disso, a partir de 2023, o Comitê de Riscos passou a acompanhar, de forma específica, os principais riscos ESG mapeados no início da safra, a partir da implementação do Programa de Rastreabilidade. Para isso, foi estabelecido um processo sistematizado para acompanhar e gerir eventuais violações ambientais, sociais e dos direitos humanos que possam vir a ocorrer na cadeia de valor (saiba mais na [página 39](#)).

² Os demais fatores de riscos gerenciados pelo Grupo Lavoro podem ser consultados na [Declaração de Registro para Determinados Emitentes Privados Estrangeiros](#).

Principais riscos mapeados*



NEGÓCIOS E SETORIAIS

- Alterações do mercado global e condições econômicas e políticas que afetem o setor agrícola;
- Efeitos adversos das mudanças climáticas sobre o agronegócio na América Latina;
- Ações realizadas por nossos clientes agricultores e fornecedores, inclusive práticas de trabalho ou fabricação impróprias;
- Desenvolvimento e manutenção de relacionamento com um número suficiente de fornecedores qualificados;
- Interrupções no mercado de insumos agrícolas e transportes.
- Flutuações nos resultados e métricas operacionais que possam reduzir o preço de mercado das nossas ações.



AQUISIÇÕES E INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

- Dificuldade com qualquer aquisição, parceria ou *joint venture* realizadas;
- Dificuldade de comparação e avaliação de nossos negócios, situação financeira, resultados operacionais e perspectivas por parte dos investidores em razão de aquisições recentes.



AÇÕES ORDINÁRIAS E TÍTULOS

- Volatilidade dos preços públicos dos títulos e ações;
- Aprimoramento dos controles e procedimentos, bem como divulgação e padrões de governança corporativa e outros requisitos dos EUA.



AMÉRICA LATINA

- Condições econômicas ou políticas adversas nos países em que atuamos na região.



QUESTÕES REGULATÓRIAS, DE PRIVACIDADE E SEGURANÇA CIBERNÉTICA

- Riscos à saúde e ao meio ambiente associados à nossa produção, manuseio, transporte, armazenamento e comercialização de produtos;
- Rigor em leis e regulamentos ambientais, de saúde e segurança, de alimentos e insumos agrícolas e proteção ao consumidor;
- Mudanças nas leis fiscais, incentivos, benefícios e regulamentos;
- Falhas no cumprimento de leis de privacidade dos nossos clientes.

* O levantamento completo dos riscos mapeados está detalhado no documento 20-F disponível no portal de [Relações com Investidores](#) da Lavoro.

COMPLIANCE, ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI 2-23

O Departamento de *Compliance* é o responsável pelo Comitê de Ética e pelo Programa de Integridade do Grupo Trabalho. O programa abrange todos os colaboradores e terceiros de maneira imparcial e equitativa, das *holdings* e todas as empresas adquiridas, formalizando o compromisso de conduzirmos os negócios de maneira ética e íntegra³, em conformidade com a legislação aplicável, incluindo a Lei de Combate à Corrupção no Brasil, a Lei Anti-Suborno na Colômbia e com os Princípios do Pacto Global da ONU no Brasil, dos quais somos signatários.

Entre os componentes do Programa de Integridade estão o Código de Conduta e Ética para colaboradores e fornecedores, o Canal de Transparência, as normas para doações e patrocínios, os regimentos do Comitê de Gestão de Riscos e *Compliance* e do Comitê de Ética e as regras para avaliação de prestadores de serviços e fornecedores, bem como demais políticas adicionais. **GRI 2-23**

³ Na Colômbia, o programa se chama Programa de Transparencia y ética Empresarial (PTEE), conforme determinação da legislação do País.

Código de Conduta Ética

GRI 2-23 | 2-24

O Código de Conduta e Ética é a base de todas as políticas e práticas do Grupo Trabalho, estabelecendo as diretrizes esperadas dos seus Administradores, Colaboradores e Terceiros, independentemente da posição hierárquica ou da empresa à qual estão afiliados. Entre os temas abordados estão corrupção, assédio moral e sexual, meio ambiente, saúde e segurança, conflito de interesses e privacidade de dados. **GRI 2-23**

O Código de Conduta e Ética pode ser acessado [clikando aqui](#). Além disso, demais Políticas do Programa de Integridade podem ser conhecidas no quadro ao lado.



OUTRAS POLÍTICAS PODEM SER CONSULTADAS CLIKANDO AQUI.

Políticas do Programa de Integridade **GRI 2-23**

[Política de Alçadas e Delegação de Autoridade](#)

[Política de Combate à Corrupção](#)

[Política de Conflito de Interesses](#)

[Política de Due Dilligence](#)

[Política de Gerenciamento de Riscos](#)

[Política de Gestão de Consequência](#)

[Política de Provisão de Contingências](#)

[Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual](#)

[Política de Transação com Partes Relacionadas](#)

Treinamentos e comunicação

Para apoiar a evolução constante do Grupo Trabalho no tema de ética e compliance, 100% dos colaboradores são comunicados sobre o Programa de Integridade.

Todos os colaboradores das novas empresas que integram o ecossistema Trabalho no Brasil e na Colômbia são comunicados e treinados sobre

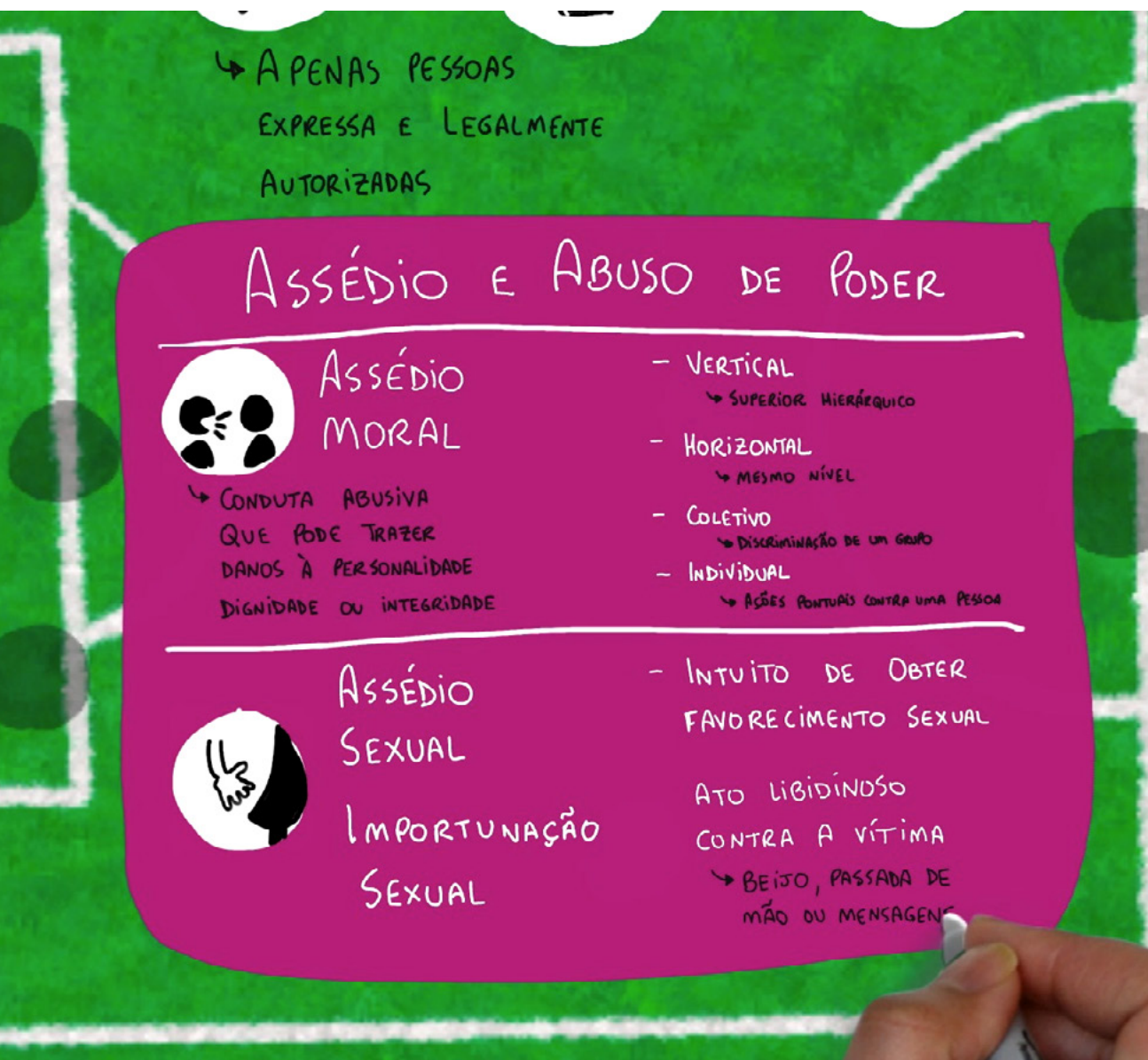
compliance, bem como os novos funcionários da Companhia, durante o processo de admissão. Nesse treinamento, eles têm contato com o Código de Conduta e Ética e todas as demais políticas relacionadas ao programa, sendo solicitados a assinar os termos de ciência e adesão a esses documentos. **GRI 2-24 | 205-2**

No último período, foram realizadas 35 sessões de treinamento ao vivo, que abrangeram tópicos como compliance, compra e venda de ações, prevenção ao assédio corporativo e à corrupção, código de conduta para os clientes e conflitos de interesse, entre outros.

Na **Uni Lavoro** constam cinco trilhas de aprendizagem como Programa de Integridade e suas reciclagens temáticas, Segurança da Informação e LGPD.

Além disso, comunicamos os colaboradores sobre o tema por meio das **Pílulas de compliance**, publicadas quinzenalmente.

Também realizamos o **Workshop Trabalho Legal**, que leva aulas de temas de compliance para as principais filiais da Companhia. O evento contou com cinco workshops em quatro estados brasileiros, com participação de colaboradores e lideranças locais.



Canal de Transparência

GRI 2-26

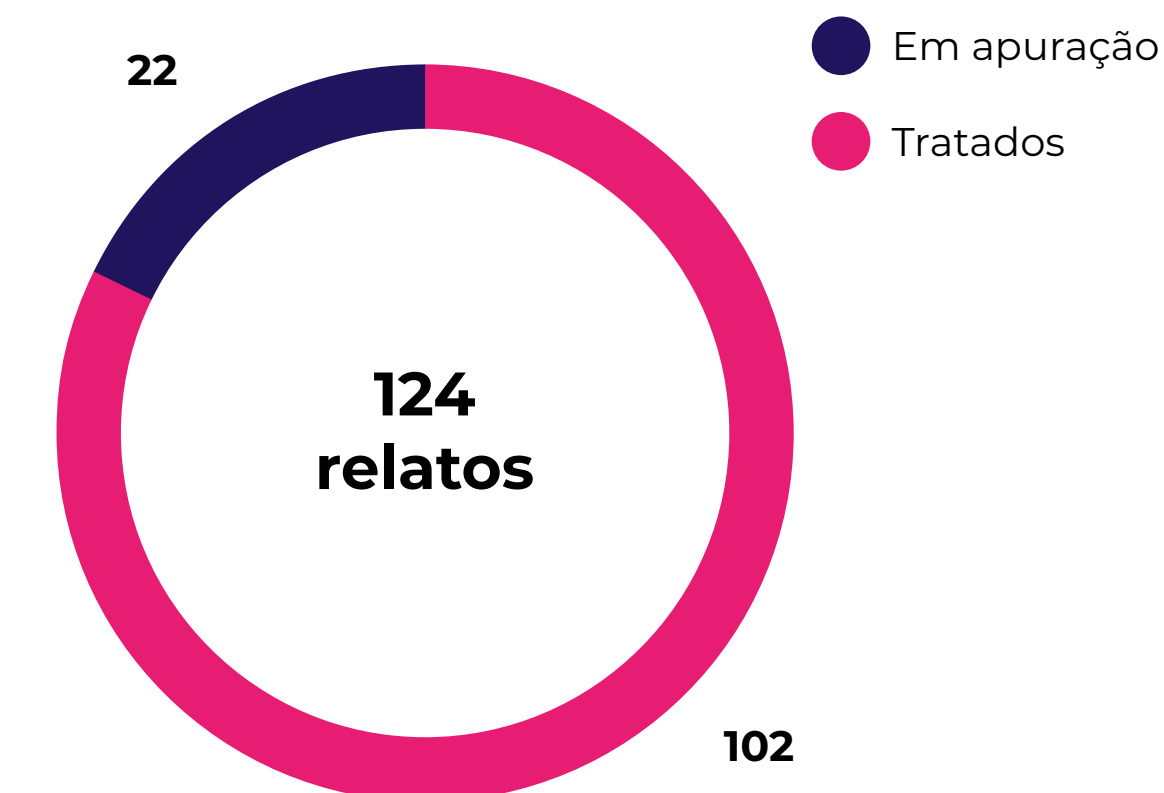
Todos os colaboradores, fornecedores, clientes e terceiros podem reportar violações ou possíveis violações ao nosso Código de Conduta e Ética e ao Programa de Integridade por meio do Canal de Transparência, além de esclarecer dúvidas ou expressar preocupações relacionadas ao tema.

O canal está disponível em português, inglês e espanhol, permitindo a comunicação de forma anônima, se desejado. As informações são encaminhadas para uma empresa independente e especializada a fim de garantir a total confidencialidade.

Posteriormente, o Comitê de Ética e o Departamento de Compliance deliberam sobre a forma de investigação da denúncia e acompanham os casos que serão tratados.

No último ano-safra, totalizamos 124 relatos, sendo que 102 foram tratados, e 22 encontram-se em apuração. Houve um aumento de 8% nas denúncias em relação à safra anterior, o que é esperado devido ao crescimento do número de colaboradores e maior divulgação e esclarecimento sobre o Canal.

Denúncias no ciclo 2022-2023



A maior parte dos casos registrados nos últimos cinco anos foi classificada como descumprimento de políticas internas ou ocorrência potencial de assédio moral. Por isso, anualmente, realizamos o reforço de conscientizar todos os colaboradores sobre estes temas (saiba mais na [página 58](#)). Além disso, lideranças regionais acompanham seus indicadores de perto para criar planos de ação.



ACESSE AQUI O CANAL DE TRANSPARÊNCIA.

Combate à corrupção e conflitos de interesse

GRI 2-15 | 3-3 | 205-1 | 205-2

O Grupo Trabalho não tolera práticas que possam ser consideradas atos de corrupção ou conflitos de interesse. Possuímos duas políticas específicas sobre o tema: a [Política de Combate à Corrupção](#) e a [Política de Conflitos de Interesse](#). Essas políticas e compromissos operam juntamente com o Código de Conduta e Ética e outras políticas do Programa de Integridade, incluindo a [Política de Gestão de Consequências](#) (saiba mais na [página 31](#)).

Em conjunto, esses documentos estabelecem as diretrizes, padrões e procedimentos do programa de prevenção e combate à corrupção, bem como de gestão de conflitos de interesse. Entre as diretrizes do Grupo Trabalho estão a proibição de doações ou contribuições a candidatos ou partidos políticos. **GRI 415-1**

Atualmente, todas as operações do Grupo Trabalho são avaliadas quanto aos riscos relacionados a corrupção, por mecanismos adequados a cada situação. **GRI 205-1**

A listagem na Nasdaq, em 2023, nos trouxe a oportunidade de aprimorar ainda mais as áreas de *compliance*, ética e integridade. Fortalecemos a Política de Integridade com foco em abordagens preventivas e proativas, além de incentivarmos uma comunicação mais eficaz diante de denúncias, permitindo que a cultura corporativa seja cada vez mais transparente e ética.

A gestão de riscos também foi otimizada, com a implementação de práticas de *due diligence* mais robustas, garantindo abordagem mais criteriosa e estratégica na avaliação e mitigação de potenciais riscos (saiba mais na [página 30](#)).



Segurança e Proteção de dados

GRI 418-1

Em linha com o Código de Conduta e Ética da Companhia e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) em vigor no Brasil, o Grupo Trabalho tem o compromisso de respeitar e proteger a privacidade e a segurança das informações às quais tem acesso, sejam elas da própria empresa, de clientes ou do público em geral.

Os princípios, diretrizes e normas relacionados ao tema são estabelecidos na [Política Corporativa de Segurança da Informação e Cibernética](#) e na [Política de Privacidade](#), ambas aprovadas pelo Conselho de Administração.

Por meio de nosso Portal de Privacidade, disponível no site corporativo, os titulares de dados são informados sobre seus direitos e podem solicitar a alteração ou exclusão de seus dados dos registros da empresa. Questionamentos e denúncias sobre privacidade de dados podem ser realizados no Canal da Transparência, mas não houve nenhum registro ao longo da safra 2022/2023.



[ACESSE AQUI O PORTAL DE PRIVACIDADE DE DADOS DO GRUPO TRABALHO.](#)

5.

TRANSFORMAÇÃO SUSTENTÁVEL

Apoiando a Sustentabilidade do Setor.....	35
Programa de Rastreabilidade.....	39
Liderança em Silvicultura.....	41
Inovação.....	44
Segurança dos Produtos.....	49



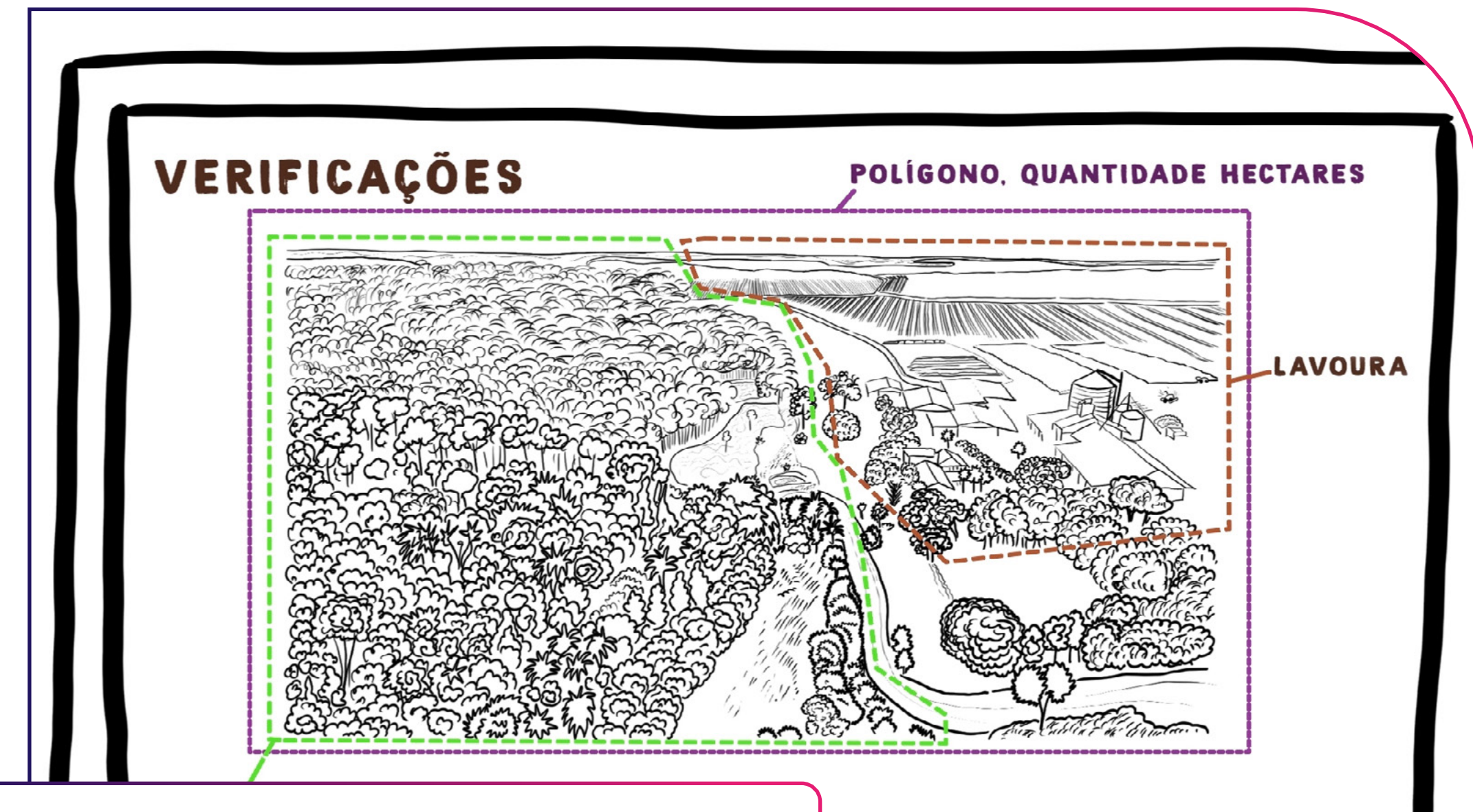
APOIANDO A SUSTENTABILIDADE DO SETOR

No Grupo Lavoro, reconhecemos o papel fundamental que a produção agrícola desempenha para a sustentabilidade global e trazemos isso para nossa missão. Ao buscar o equilíbrio entre a produção de alimentos em larga escala, a conservação do meio ambiente e as demandas da sociedade, o setor agrícola tem o poder de gerar valor econômico, social e ambiental desde as comunidades locais até as economias nacionais.

Operando em um ponto central da cadeia de valor da agricultura, a Lavoro reconhece o seu papel de influenciar positivamente os mercados em que atua.

Por meio de nossa Política de Sustentabilidade e ESG e da atuação da gerência responsável pela área de ESG, coordenamos as ações em temas considerados prioritários para o negócio como segurança alimentar, gestão de impactos sobre mudanças climáticas, promoção da agricultura sustentável, controle do desmatamento ilegal e condições de trabalho na cadeia de valor, entre outros.

Em linha com as melhores práticas, estabelecemos compromissos socioambientais para atendermos às regulamentações locais, regionais e nacionais, acordos comerciais do setor e de determinações multilaterais, colaborando para a sustentabilidade e conservação dos recursos essenciais à agricultura.



COMPROMISSOS SOCIOAMBIENTAIS – 2025*

- Rastreabilidade de 100% da base de clientes**
- Livre de desmatamento irregular
- Sem embargos por desmatamento
- Sem sobreposição com área de proteção integral***
- Livre de trabalho escravo e infantil

*Abrangência: operações no Brasil.
 ** Serão acompanhados os produtores rurais incluídos na avaliação de riscos do processo de concessão de crédito.
 *** Terras indígenas, Quilombolas ou Unidades de Conservação de proteção integral.

FORTALECENDO A ESTRATÉGIA ESG

A abertura de capital realizada em 2023 representa não apenas novas oportunidades de crescimento, mas traz uma série de **oportunidades para aprimorar a estratégia ESG**. Ao nos aproximarmos ainda mais dos investidores globais, para os quais os temas da sustentabilidade são fundamentais em suas carteiras de investimento, passamos a direcionar novos esforços em prol de transparência, criação de valor sustentável e engajamento com os acionistas. Isso nos impulsiona a estabelecer metas e políticas mais ambiciosas em relação à sustentabilidade, fortalecendo nossa estratégia ESG e permitindo que ela se torne referência no mercado.



[CLIQUE AQUI PARA ACESSAR A POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE E ESG DO GRUPO LAVORO.](#)

Princípios orientadores

GRI 2-28

Somos participantes do Pacto Global da ONU no Brasil e nos comprometemos em contribuir para o alcance da Agenda 2030 da ONU, que tem como objetivo engajar organizações de todo o mundo em prol de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Por meio da inclusão de princípios ESG moduladores de gestão nas mais diferentes frentes de atuação da Companhia, pautamos a contribuição direta dos nossos negócios com os seguintes ODS:



ODS 2 – Fome zero e agricultura sustentável

- Aprimoramento da produtividade agrícola com o uso de práticas resilientes e sustentáveis



ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico

- Monitoramento no uso de recursos ambientais na produção e monitoramento das práticas trabalhistas



ODS 12 – Consumo e produção responsáveis

- Manejo ambientalmente responsável dos produtos químicos



ODS 13 – Ação contra a mudança global pelo clima

- Acompanhamento e redução da emissão de gases de efeito estufa



ODS 15 – Vida terrestre

- Gestão sustentável de florestas a fim de impedir desmatamento ilegal



Além disso, por meio de nossas práticas de gestão de colaboradores, impactamos de maneira complementar no **ODS 5 – Igualdade de Gênero**.

Materialidade

GRI 3-1 | 3-2 | 3-3

A Política de Sustentabilidade e ESG do Grupo Lavoro e sua estratégia de sustentabilidade foram construídas com base em uma pesquisa de materialidade, que identificou os principais temas cujos riscos e impactos positivos e negativos são prioritários para a gestão do negócio.

A pesquisa foi realizada a partir do engajamento e da escuta ativa dos principais *stakeholders* da organização e públicos com influência no agronegócio. Foram realizadas reuniões individuais com representantes de acionistas, colaboradores, lideranças executivas e locais, Conselho de Administração, instituições do agronegócio, ONGs, parceiros comerciais, clientes, representantes do setor financeiro, especialistas, fornecedores, instituições financeiras e órgãos públicos ligados ao meio ambiente. Foram consultados também especialistas em sustentabilidade no agronegócio no Brasil e na Colômbia.

Como resultado, foram identificados oito temas materiais para o negócio, que devem ser foco de nossa estratégia de sustentabilidade.

Temas materiais priorizados GRI 3-2

Expansão de negócios e da produtividade do agricultor

Ética e integridade nos negócios

Inovação, qualidade e segurança do portfólio

Agricultura sustentável

Saúde e segurança operacional

Política de crédito responsável

Segurança alimentar

Mudança climática

A consulta foi realizada no ciclo 21/22. Em linha com a rápida evolução do setor e do mercado global, temos o compromisso de revisar continuamente nossos temas materiais e nossa agenda de atuação em prol do bom desempenho socioambiental.

Engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29

Realizamos o engajamento com nossos *stakeholders* de forma direta e indireta. Nesse sentido, fornecemos informações, realizamos atividades de escuta e prestamos esclarecimentos rotineiros a esses públicos, tanto sob demanda quanto de forma voluntária.

Mantemos ainda uma comunicação transparente e ativa sobre nossas atividades nos perfis do Grupo Lavoro e suas revendas e indústrias nas redes sociais e produzimos comunicações internas e externas por meio do Relatório de Sustentabilidade, dos sites corporativos e aplicativos de celular, além de comunicações para a imprensa geral e setorial.

Para participar do diálogo com públicos da cadeia do agronegócio, buscamos participar de eventos externos, feiras e reuniões com entidades setoriais, nos engajando em discussões em prol da melhoria do setor e em ocasiões de relacionamento comercial.

Além disso, as empresas Lavoro e Crop Care realizam mais de cem Dias de Campo anualmente, eventos que promovem o encontro com clientes e fornecedores, tanto no Brasil quanto na Colômbia, promovendo a disseminação de informações técnicas e institucionais. GRI 2-29

PRINCIPAIS *STAKEHOLDERS*

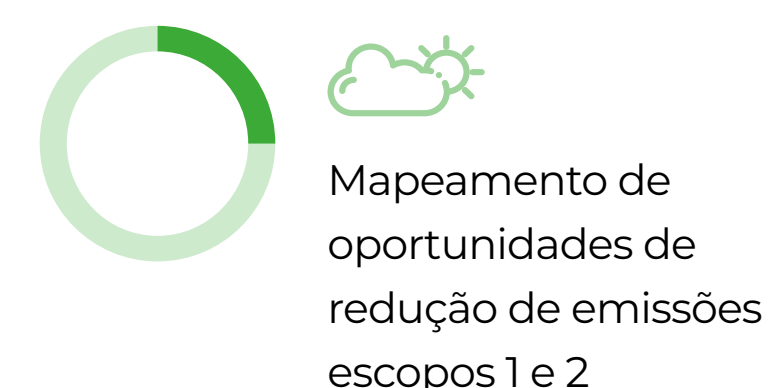
- Acionistas
- Colaboradores
- Clientes
- Fornecedores diretos e indiretos
- Entidades financeiras – bancos e gestoras de investimentos
- Entidades associativas do agronegócio

Evolução nas metas ESG

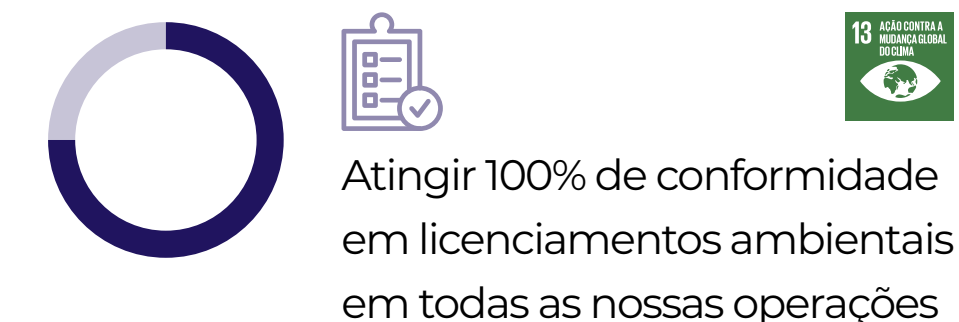
Para impulsionar a agenda de sustentabilidade do negócio, o Grupo Lavoro estabeleceu metas ESG para suas operações, abrangendo diversos temas, como agricultura sustentável, portfólio, saúde e segurança, desenvolvimento de capital humano e reconhecimento de boas práticas socioambientais. Temos o objetivo de alcançar essas metas até a safra 2025-2026, monitorando regularmente o progresso por meio de indicadores-chave de desempenho (KPIs), que devem ser reportados à alta administração.

Em 2022, as metas foram aprovadas pela diretoria executiva e, em 2023, foram cascadeadas para as áreas de incidência dos temas. Para isso foi realizado um processo de engajamento que contou com mais de dez encontros com responsáveis pela gestão dos processos que entregam os resultados pretendidos. As metas foram desdobradas em atividades, e estão sendo acompanhadas pelo sistema de gestão de performance coletiva e individual. **GRI 2-12**

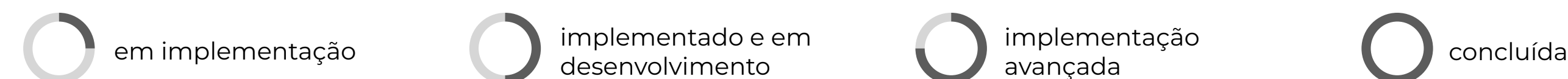
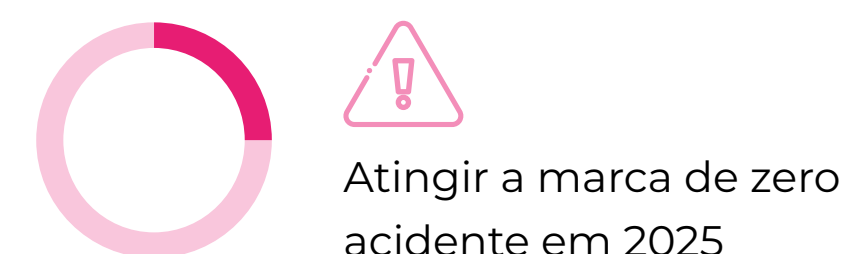
Ambiental



Governança



Social



ACOMPANHAMENTO METAS ESG 22-23*

59%
das metas com resultados evidenciados

13%
sem entregas no ciclo**

- **33%** realizadas
- **26%** parcialmente realizadas

28%
serão iniciadas no ciclo 23/24

* Atividades previstas para o ciclo.

** Por fatores específicos de cada tema, as atividades necessárias para atingimento das metas não estavam previstas para serem iniciadas na última safra.

PROGRAMA DE RASTREABILIDADE

GRI 2-27 | 408-1

Diante dos desafios de conservação da biodiversidade e prevenção e mitigação dos impactos das mudanças climáticas, e em linha com o Código Florestal brasileiro e acordos comerciais vigentes no agronegócio global, buscamos utilizar de nossa posição central no setor (saiba mais na [página 10](#)) e de nossa abrangência regional para impulsionar e apoiar medidas que contribuam para a sustentabilidade de toda a nossa cadeia de valor.

Em nossas atividades produtivas e comerciais, fomentamos economicamente segmentos como a silvicultura e o mercado de insumos biológicos e fertilizantes não-nitrogenados, voltados para menor impacto ambiental da agricultura. Na gestão de riscos e busca por novas oportunidades de negócios, mantemos um processo de avaliação socioambiental de fornecedores e criamos nosso Programa de Rastreabilidade que nos permitem identificar pontos de melhoria na cadeia e promover a transparência nas relações comerciais, e composição de crédito e garantias. Com esse monitoramento ambiental, buscamos evitar o financiamento da produção agrícola ou pecuária que se utilize de desmatamento ilegal ou outras inconformidades socioambientais no Brasil.

Essa avaliação do histórico dos clientes e da situação de suas propriedades é realizada segundo o Protocolo Socioambiental Trabalho, que verifica, com suporte de ferramentas digitais, os principais riscos potenciais a partir de dezenas de bases de dados públicas e imagens de satélite georreferenciadas. A análise também checa pontos de aderência ao nosso Código de Ética e Conduta, que todos os clientes são convidados a assinar. **GRI 411-1**

A verificação ocorre durante o cadastro, a atualização de cadastro e/ou o processo de análise para concessão de crédito. No que diz respeito à análise do risco de trabalho infantil e análogo ao escravo, monitoramos processos judiciais e consultamos o Cadastro Nacional de Empregadores e Lista Suja do Trabalho Escravo, de maneira sistemática, para garantir que nossos clientes não estejam envolvidos em práticas inaceitáveis. Caso sejam identificadas ocorrências confirmadas ou potenciais, a situação é avaliada pelos Comitê de Ética e Comitê de Risco. **GRI 408-1 | 409-1**

DESTAQUES DO PROGRAMA DE RASTREABILIDADE

+ 24 mil

clientes cadastrados

+ 60 mil

propriedades rurais em monitoramento

+ 39 milhões

de hectares

100%

da origem de grãos via barter rastreada



RECONHECENDO OS NOSSOS CLIENTES

Uma entrega simbólica foi realizada durante a 11ª edição do Tour do Milho, em Rondônia, ao agricultor Antônio Schneider, que recebeu o certificado do Sítio Corbéia, sede do evento, representando todos os agricultores atendidos pelas empresas Lavoro.



Selo Lavoro

GRI 2-27 | 408-1

O Selo Lavoro é a nossa prática de reconhecimento dos clientes e fornecedores que estão 100% aderentes ao Protocolo Socioambiental e ao Código de Conduta e Ética da Lavoro.

Iniciado em formato piloto na safra 2022/2023, temos o objetivo de verificar 100% dos clientes elegíveis até 2025. O selo é um reconhecimento que pode ser conferido pelas unidades em certificado digital personalizado, que visa criar uma aproximação com o cliente e demonstrar ao mercado seu desempenho socioambiental.





LIDERANÇA EM SILVICULTURA

Integrante do Grupo Lavoro, a Futuragro Florestal é líder no mercado de insumos para sanidade silvicultural, com produtos voltados para florestas de produção ou reflorestamento de áreas, apoiando os silvicultores de maneira comprometida com o desenvolvimento sustentável.

Para isso, conta com uma divisão técnica e comercial exclusiva há 26 anos, e um time formado por consultores reconhecidos no setor florestal e distribuídos estrategicamente por todo território nacional.

Atualmente, a silvicultura está entre as dez principais culturas atendidas pelo negócio de distribuição de insumos da Lavoro, cobrindo milhões de hectares majoritariamente dedicados à produção de eucalipto, mas também *pinus* e *ficus*.

Com sede em Campo Largo (PR), a Futuragro Florestal atende clientes de todos os portes, que abastecem segmentos econômicos diversificados, como indústria de papel e celulose, de energia, de biomassa e carvão vegetal, construção e revestimentos, moveleira, serraria, farmacêutica e de cosméticos, entre outras.

O apoio ao cultivo de florestas plantadas requer alto nível de especialização da equipe técnica, formada por agrônomos e engenheiros florestais, uma oferta de portfólio exclusiva e homologada para este tipo de cultivo, e o desenvolvimento de protocolos de manejo apropriados para aliar produtividade, manutenção da saúde do solo e conservação do ambiente.

Florestas plantadas, seja para reflorestamento, seja para produção, são cultivos de ciclo longo, com uma média que varia entre 6 e 18 anos na maior parte dos casos. Nossa assistência técnica acompanha a produção do cliente desde a etapa de preparo do solo, pré-plantio e emergência de mudas, verificação do crescimento, prevenção e controle de pragas, doenças e plantas daninhas, desenvolvimento de estratégias de manutenção, de aumento de produtividade e definição da época de corte, num ciclo contínuo de replantio.



RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

A Lavoro Florestal está engajada em ser o parceiro ideal para que o setor florestal brasileiro esteja preparado para atender elevados padrões de certificação global, que buscam assegurar que a madeira utilizada como matéria-prima em processos produtivos ou produtos é oriunda de um manejo ecologicamente adequado, socialmente justo e economicamente viável, além de cumprir com todas as leis vigentes.

Assim como no segmento agrícola, todos os clientes que cultivam florestas passam anualmente pelo protocolo de avaliação da Lavoro, com cerca de 20 itens de verificação, e têm sua conformidade socioambiental monitorada por meio de imagens de satélite georreferenciadas.

No relacionamento com o setor florestal, os especialistas da Lavoro participam ativamente de discussões e eventos técnicos e científicos e, anualmente, oferecem treinamentos e capacitações

a parceiros. Atuam, ainda, na instrução para prevenção e combate a incêndios florestais, podendo orientar sobre o manejo adequado diante de eventos climáticos extremos e impactos de mudanças climáticas, sobretudo em regiões de alto estresse hídrico e riscos de seca prolongada.

Além de sua função comercial de fomentar uma economia de base renovável, o setor de florestas plantadas complementa a função de sumidouro de gases do efeito estufa das florestas nativas. No processo de implantação dos cultivos, que demandam baixo revolvimento de solo e mantêm a matéria orgânica na área de plantio, florestas plantadas também contribuem para o estoque de carbono na terra, na serrapilheira, e na parte aérea das árvores. Mesmo destinadas ao corte, essa produção se renova ciclicamente, mantendo a sua função ambiental.

RESULTADOS DA LAVORO FLORESTAL

100%

de clientes cadastrados e monitorados

+ de 5 mil

áreas mapeadas e georreferenciadas

~4,25 milhões

de hectares de abrangência

~1,3 milhão

de mata nativa

Presença em

764 municípios

em 17 estados



Avaliação de fornecedores

GRI 3-3

Todos os fornecedores do Grupo Trabalho, diretos, indiretos ou terceiros, são submetidos a um procedimento de *background check* a fim de identificar eventuais riscos relacionados à sua contratação, por meio de ferramentas de *compliance* e anticorrupção em cadastros públicos. Na ocorrência de alguma questão crítica no processo, a análise é levada para o Comitê de Ética e pode ser decidida a descontinuidade de relação comercial ou institucional.

Com o objetivo de nos alinharmos às melhores práticas de gestão na cadeia de valor, no ciclo 22/23 buscamos ampliar essa análise e criar um processo estruturado de Avaliação Socioambiental de Fornecedores. Um comitê interno foi formado exclusivamente para esta finalidade, a fim de identificar e priorizar os itens a serem analisados, construir o instrumento e a forma de avaliação. Um *benchmark* com empresas de referência também auxiliou na identificação e priorização de atividades a serem realizadas.

No primeiro semestre de 2023, foi executada uma etapa piloto com a aplicação de um questionário contendo temas ambientais, sociais e de governança corporativa em fornecedores de duas categorias consideradas críticas para as empresas do Grupo Trabalho: empresas brasileiras provedoras de fertilizantes nitrogenados e empresas chinesas fabricantes dos defensivos químicos pós-patentes de nossa marca própria. O questionário incluiu tópicos acerca da gestão de temas socioambientais, conformidade com licenciamentos, eficiência energética, gestão de emissões de gases GEE, relações trabalhistas, questões de SST e práticas de *compliance*, entre outros.

Ao longo do ciclo 23/24 serão realizadas as etapas seguintes do projeto, que incluem, entre outras, o refinamento e padronização da classificação, a priorização dos fornecedores e a execução das oportunidades de melhorias na implementação da avaliação e no instrumento de coleta. A estruturação do processo será realizada no segundo semestre de 2023 para que possa ser estendido a um grupo mais amplo de fornecedores prioritários em 2024.



INOVAÇÃO

A inovação desempenha um papel fundamental no setor agrícola, ajudando a impulsionar a eficiência das lavouras e o manejo seguro dos produtos, além de mitigar os impactos ambientais da produção. Nesse sentido, consideramos a atenção aos manejos recomendados e o investimento em Pesquisa e Desenvolvimento essenciais para impulsionar a descoberta de novas tecnologias, práticas e soluções que aumentem a nossa geração de valor ao agricultor e à sociedade.

Por meio das empresas vinculadas à *holding* Crop Care, trabalhamos para estar na vanguarda do desenvolvimento de insumos agrícolas, disponibilizando produtos biológicos e fertilizantes especiais para agricultores de todos os portes. Tais produtos ajudam a reduzir custos e aumentar a rentabilidade e produtividade, sendo desenvolvidos e produzidos pela Agrobiológica Sustentabilidade e a Union Agro, no estado de São Paulo (BR), e pela Cenagro, na região de Cali (CO).



Bioinsumos para uma agricultura sustentável

Na Lavoro, acreditamos que os insumos biológicos são a atual fronteira de inovação sustentável do setor. Tratam-se de defensivos agrícolas desenvolvidos a partir de ingredientes naturais, que agem sobre pragas e doenças sem riscos adicionais tanto ao meio ambiente quanto às pessoas durante as aplicações, permitindo a manutenção de microrganismos e insetos benéficos à lavoura.

A empresa que está à frente desse negócio é a **Agrobiológica Sustentabilidade**, integrante da plataforma Crop Care e pioneira no mercado de biodefensivos. Atualmente, ofertamos 13 insumos biológicos de marca própria, entre defensivos formulados prontos para aplicar e produtos para uso *on-farm*, multiplicados na própria fazenda, em biorreatores.

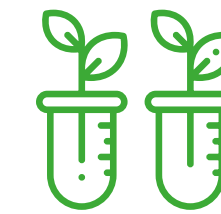
Também temos o papel de disseminar conhecimento sobre os benefícios da adoção de bioinsumos em manejos exclusivos ou integrados, de incentivar a ampliação da adoção pelos produtores de *commodities* agrícolas tradicionais e por exportadores que precisam atender pré-requisitos de certificações ou de acordos comerciais.

No desenvolvimento deste mercado, investimos em campanhas, convenções, dias de campo, parcerias com universidades, visitas técnicas, campos demonstrativos e treinamentos intensivos. Contamos com mais de 80 consultores especializados que trabalham exclusivamente com essa linha de produtos, com foco em engajar produtores e RTVs e colaborar para uma agricultura mais sustentável.

Na produção de biodefensivos, a Agrobiológica opera com duas plantas e um terceiro site industrial inagura nesta safra em Itápolis (ver mais na [página 46](#)). Até 2025, está prevista a criação de 200 novos empregos na Companhia.

Os **defensivos biológicos** são produtos agrícolas desenvolvidos a partir de um ingrediente ativo com origem natural. São utilizados como forma de controle no campo, eliminando as doenças e pragas que estejam prejudicando a lavoura. Tratam-se de uma alternativa mais sustentável, pois causam menor impacto ao meio ambiente e apresentam resultados positivos em menos tempo.

Plataforma On-farm



Na safra 22/23 a Agrobiológica renovou integralmente sua **plataforma de atendimento on-farm**, que consiste em viabilizar a produção de bioinsumos diretamente nas fazendas, pelos produtores rurais e suas equipes, a partir do fornecimento combinado de estrutura, insumos e capacitação.



O **OnFarm Service** é um conjunto de serviços e assistência técnica para instalação de biossalas de alto potencial produtivo diretamente na fazenda. A Agrobiológica projeta e prepara o ambiente de acordo com o dimensionamento de produção do cliente, define as especificações técnicas, constrói a biossala e instala os biorreatores. Depois, treina a equipe, realiza testes customizados, define protocolos em conjunto e, por fim, fornece a linha de produtos necessários para a multiplicação na fazenda. Tudo para alcançar máxima eficiência e produtividade, garantindo o essencial para o bom desempenho dos cultivos e uma expressiva redução de custos.



O **OnFarm Full Fix** consiste em uma equipe de técnicos dedicados exclusivamente à manutenção das biossalas montadas nas propriedades rurais e monitoradas pela Agrobiológica.



Já o **OnFarm College** prevê a formação técnica de 60.000 pessoas, entre colaboradores, clientes, distribuidores e demais parceiros, disseminando conhecimento especializado.



O **OnFarm Line** é linha de produtos e tecnologias para multiplicação. Os avanços do setor de produtos biológicos são discutidos pelo **OnFarm Insights**, que reúne pesquisadores e clientes ao longo do ano.

Novo site industrial

Em linha com a prioridade estratégica e o potencial de crescimento que enxergamos no segmento de bioinsumos, estamos investindo, até 2025, R\$ 100 milhões em uma planta industrial e um centro de Pesquisa e Desenvolvimento em Itápolis (SP), com 500 mil metros quadrados.

A nova planta da Agrobiológica Sustentabilidade foi adquirida no início de 2022. As obras tiveram início no mesmo ano e devem finalizar até o final de 2023. O trabalho atual concentra-se na revisão e revitalização de toda a estrutura e montagem de uma biofábrica, assegurando processos mais eficientes e alta capacidade de produção, além de mais conforto e segurança para as equipes. O objetivo é que a planta multiplique em cinco vezes nossa capacidade de produção de bioinsumos.

No primeiro semestre, concluímos o Centro de Distribuição exclusivo para insumos biológicos, com 4.700 m², capacidade de 9 mil posições de paletes, docas de carga e descarga, iluminação natural, uso de empilhadeiras elétricas, e contêineres para armazenamento refrigerado.

Com o início das operações no Centro de Tecnologia de Itápolis, teremos a possibilidade de acelerar o desenvolvimento do *pipeline* da Agrobiológica, com a previsão de lançamento de 20 novos produtos nos próximos 3 anos.

O centro de pesquisa e desenvolvimento conta com um laboratório climatizado e pressurizado, a fim de evitar a contaminação por agentes externos, com equipamentos de ponta e sistema de efluentes exclusivo. A estrutura dedicada ao desenvolvimento de produtos tem ainda uma biossala exclusiva, estufa e campo de experimentos na área verde, a fim de garantir mais segurança aos ensaios e testes necessários ao desenvolvimento de produtos e criação de protocolos.

Também foram instalados auditórios e salas de treinamento, para que o conhecimento adquirido possa ser compartilhado com outros colaboradores e públicos externos, como pesquisadores e agricultores. Toda a reforma está sendo conduzida de maneira que a planta opere com as melhores práticas de ecoeficiência, evitando desperdícios e reduzindo o impacto ambiental.

Esses investimentos materializam o compromisso da Lavoro em liderar o caminho rumo a um setor agrícola mais sustentável e inovador, impulsionando a pesquisa e o desenvolvimento de soluções que beneficiem não apenas a produtividade, mas também o meio ambiente e os agricultores.

FOCO NO DESENVOLVIMENTO DO MERCADO DE BIOLÓGICOS



~200
pontos de
venda
no Brasil

13
produtos
de marca
própria

13
milhões
de hectares
de cobertura



10 mil
produtores usuários de insumos biológicos

Maior adesão: **MT, GO, MS, MG, RS**



+ 60
protocolos
de tratamento

+ 50
tours técnicos
e eventos

+ 45
Dias de Campo

+ 25
Campanhas



ITÁPOLIS

TERRENO

ÁREA:

484.000m²

48,4 hectares

ÁREA CONSTRUÍDA:

16.120,00m²

SETORES

01. P&D
02. CD
03. Biofábrica
04. Caldeira
05. Almojarifado/ Manutenção
06. Centro de treinamento
07. Refeitório
08. Área administrativa
09. Portaria/ Recepção

Serviços digitais para o agricultor

Acreditamos que a adoção cada vez maior de diferentes tecnologias no campo seja um dos principais caminhos para a modernização e a eficiência do agronegócio. Por isso, investimos cada vez mais na digitalização de nossa operação e dos serviços oferecidos aos agricultores, de modo estreitar a nossa relação com os clientes.

APP MINHA LAVORO

O **App Minha Lavoro** funciona como um *hub* de conexão entre os produtores e produtoras rurais e as empresas Lavoro. Direto da fazenda, mais de 5 mil usuários já podem acessar uma série de funcionalidades práticas. Entre elas estão a possibilidade de o produtor fazer cotação de seu pacote de insumos e até a venda de grãos, compreendendo toda a jornada durante a safra.



LIA
Assistente virtual com Inteligência Artificial



Clima



Cotações de Commodities



Notícias do Agro



Comercialização de grãos



Informações sobre Crédito



Assinatura digital de pedidos



Estoque de grãos em Silos



Calculadora de Sementes



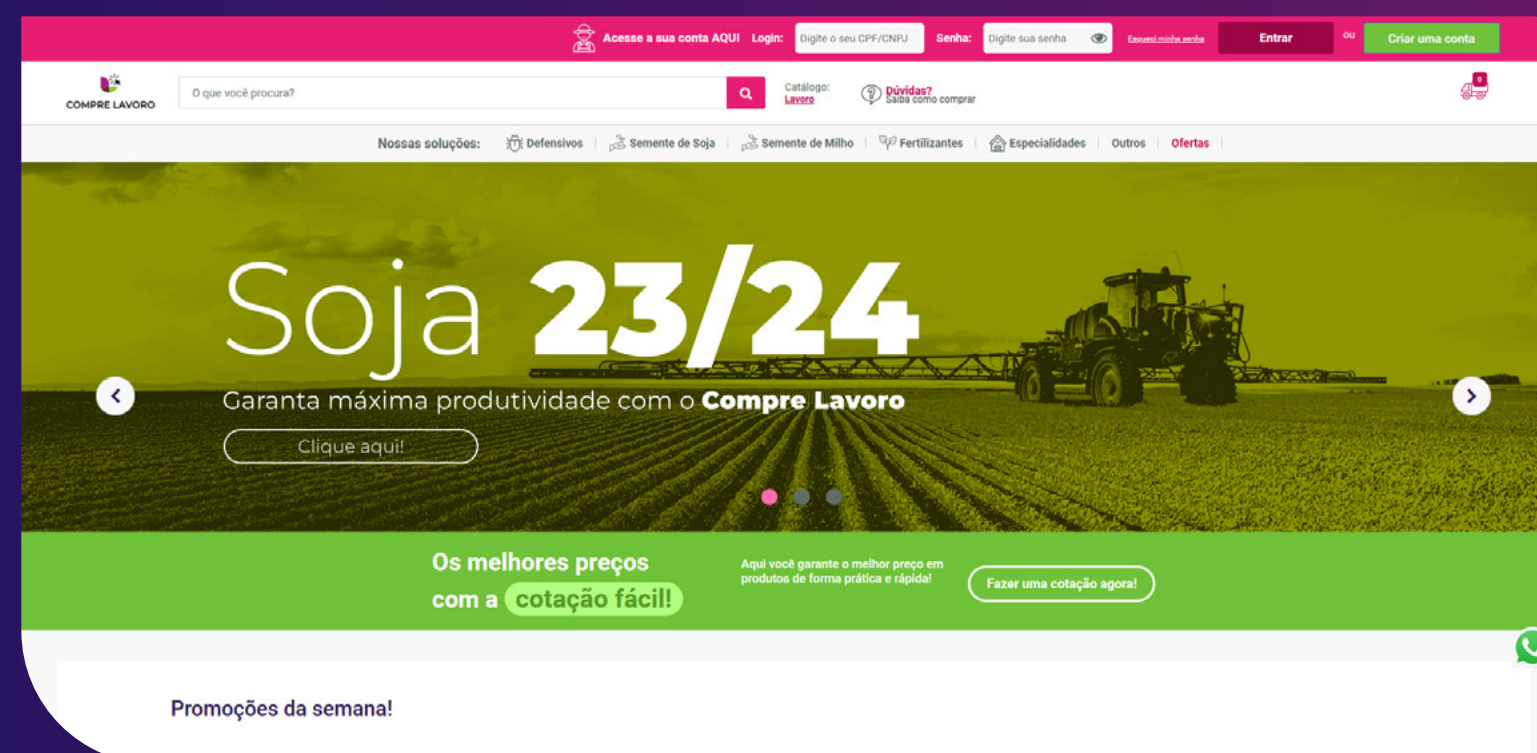
Solicitação de entregas



Solicitação de visita técnica RTV



Cotação de insumos e negociação



COMPRE LAVORO

O *marketplace* **Compre Lavoro** possibilita a comercialização de produtos de nossas revendas e marcas próprias e produtos de parceiros de forma 100% online.



CLIQUE AQUI PARA CONHECER NOSSO MARKETPLACE.



+ 4 mil

buscas por produtos



+ 1,4 mil

novos potenciais clientes



+ 250 mil

visitas no site



SEGURANÇA DOS PRODUTOS

GRI 3-3 | 416-1 | 417-1

Seguimos a legislação de cada país quanto ao desenvolvimento, produção, registro, manipulação, armazenagem, transporte e uso de insumos e substâncias químicas. Da mesma forma, obedecemos a padronização de rótulos e receituários, informando com precisão os princípios ativos, garantias e outros ingredientes relevantes nas formulações, além da finalidade de cada produto, forma de manuseio e aplicação, garantindo eficiência, e uso consciente, evitando a contaminação de pessoas e do meio ambiente. **GRI 3-3 | 417-1**

Um time regulatório especializado está dedicado ao atendimento da legislação e gerenciamento dos processos de registros e rotulagens do portfólio de produtos próprios, atividade que já demandou a realização de mais de três mil estudos. Outro time orienta a emissão dos receituários agronômicos diariamente em nossas mais de 200 filiais, a cada operação de comercialização de insumos, cumprindo à risca os requisitos exigidos pelos órgãos reguladores dos países em que exercemos atividades. **GRI 3-3 | 417-1**

No campo, os RTVs têm a qualificação necessária e são responsáveis por orientar os produtores rurais sobre a aplicação correta e eficaz, para que sejam seguidas as indicações da bula de cada tipo de defensivo químico, além das recomendações corretas para compra e uso de fertilizantes nitrogenados ou organominerais, e na seleção de cultivares, compra e tratamento de sementes.

No Brasil, os produtos fabricados pela Crop Care e comercializados pela Lavoro requerem aprovação prévia pelo Ministério de Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), pela Anvisa e pelo Ibama, que além de eficácia e finalidade, avaliam impactos e orientam quanto ao uso seguro para o meio ambiente e o ser humano. A Perterra tem priorizado a fabricação de defensivos agrícolas de marca própria nas categorias de menor toxicidade ou de dano improvável à saúde humana, à biodiversidade e ao meio ambiente. **GRI 416-1**

Na Colômbia, toda a operação com químicos e fertilizantes conta com uma matriz de *compliance* ambiental, assim como a fabricação de fertilizantes líquidos pela marca própria Cenagro. **GRI 3-3 | 416-1 | 417-1**

6.

NOSSAS PESSOAS

Cultura Lavoro	51
Treinamento e Desenvolvimento.....	58
Saúde e Segurança Ocupacional.....	61



CULTURA LAVORO

GRI 3-3 | 401-1 | 401-2

A dimensão alcançada por nossas operações nos impulsiona cada vez mais a fortalecer o engajamento dos nossos colaboradores e a integração com cada empresa que se une ao ecossistema Lavoro e Crop Care. Buscamos, assim, assegurar que todos compartilhem propósitos e compromissos, mas sempre respeitando o contexto e as particularidades locais.

No último ano-safra, como resultado da nossa expansão e um mercado cada vez mais aquecido, totalizamos 3.718 colaboradores, um crescimento de 12% em relação ao ano anterior. Realizamos um trabalho de solidificação da cultura Lavoro, com disseminação dos valores pela alta liderança, e investimos na capacitação de pessoas, impulsionando também o nosso aprendizado como grupo ao atingirmos novas regiões.

Valorizamos a padronização dos processos em todos os nossos escritórios, lojas e unidades produtivas, incluindo aspectos legais, regulatórios e operacionais de gestão de pessoas para proporcionar uma experiência única.

O resultado na pesquisa GPTW confirma que estamos no caminho certo: seguimos conquistando o selo que nos certifica como uma excelente empresa para trabalhar.

3.718
profissionais

em todas as operações no Grupo Lavoro

Ambiente, cultura e confiança

Para nós, é importante que todos os colaboradores do Grupo Lavoro se sintam engajados e confortáveis no dia-a-dia do trabalho. Por isso, trabalhamos para criar um ambiente que não apenas estimule os funcionários profissionalmente, mas também proporcione um espaço de respeito, bem-estar e senso de pertencimento.

Pesquisas e iniciativas de comunicação e de *feedback* nos permitem calibrar desde processos básicos, como remuneração e benefícios, até a promoção das frentes de saúde, educação corporativa, promoção e sucessão.

EMBARQUE LAVORO

Um novo processo de *onboarding* foi implementado na última safra para proporcionar ao novo colaborador que chega ao Grupo Lavoro, ou àqueles que já tem carreira nas empresas adquiridas, o sentimento de pertencimento, criando integração com outras equipes.

O projeto possui um ciclo completo composto pelas etapas de *pré-onboarding*, *onboarding*, imersão presencial e avaliação, com duração de 90 dias. Durante o ciclo, os novos colaboradores participam de sessões ao vivo, em que também podem se apresentar aos colegas e são apresentados a conteúdos online que abordam aspectos institucionais, legais e específicos, por meio de uma trilha de formação na Uni Lavoro com 30 diferentes tópicos.

PESQUISA GPTW

Os nossos colaboradores são ouvidos anualmente por meio da Great Place to Work (GPTW), uma pesquisa global que estimula as organizações a identificarem, criarem e manterem excelentes ambientes de trabalho.

Por meio desse processo, na safra 22/23 realizamos a terceira **Pesquisa de Clima Trabalho** no Brasil e a primeira na Colômbia. No total, contamos com quase 3 mil participações de funcionários, ou cerca de 78% no Brasil e 93% na Colômbia. Por meio da pesquisa, funcionários expressaram suas opiniões de forma a contribuir para futuras ações que tornarão a Trabalho mais diversa e melhor para trabalhar.

Como resultado geral, atingimos uma média de 80 pontos. Além da pontuação, os retornos reúnem mais de 10 mil comentários qualitativos recebidos, que demonstram

diferentes graus de confiança na liderança e sentimento quanto ao ambiente de trabalho, visão da empresa, entre outros. O principal foco da certificação é obter informação direto do campo para a elaboração de planos de ação e iniciativas em prol de melhorias contínuas.

Um time de embaixadores de clima auxilia na priorização e desenvolvimento das frentes de ação. Entre os principais desdobramentos decorrentes da pesquisa estão a intensificação dos programas de educação corporativa, a revisão dos pacotes de benefícios, iniciativas de diversidade e inclusão, a implementação de mecanismos sistemáticos de valorização dos empregados, adoção de uma política clara de trabalho híbrido e adoção de jornadas flexíveis, além da adoção de práticas de celebração.

01. RH

- Fórum de Tira Dúvidas em cada região, após definição de Convenção Coletiva
- Projeto Cargos Trabalho
- Criação da área de Educação Corporativa
- Formação de mais de 30 Multiplicadores internos
- Campanha de atualização de currículos na plataforma Gupy
- Divulgação das vagas internas no AgroTalk
- Política de Subsídios para Capacitações Externas: lançamento no ano-safra 22/23
- Análise e estudos contínuos para implementação e melhoria dos benefícios
- Extrato de remuneração (fixo + variável) – lançamento 2024

02. Gestão Direta

- Capacitação sobre *Feedback* e elaboração de PDI para gestores e colaboradores
- Definição e acompanhamentos de metas e *feedback* para colaboradores elegíveis e toda a liderança
- *Feedback* formal no mínimo uma vez ao ano

03. Reconhecimento

- Continuidade de ações e programas de reconhecimento

04. Comunicação

- TV Corporativa (piloto em algumas lojas e escritórios)
- Boletim de RH mensal, com as principais ações da área

05. Diversidade

- Realização do 1º Censo de Diversidade aplicado junto com a pesquisa GPTW, que será fonte de ações específicas direcionadas para este tema

**GREAT PLACE TO
WORK FOR ALL**

Perfil dos colaboradores

GRI 2-8 | 401-1 | 405-1

No último ano-safra, tivemos um aumento de 12% no quadro de colaboradores, resultado da expansão das empresas do ecossistema Lavoro.

Informações sobre empregados por unidade regional GRI 2-7 | 2-8

2022/2023

Cluster Norte (BR)	582
Cluster Sul (BR)	918
Cluster Leste (BR)	819
Crop Care (BR)	402
Holdings (BR)	255
Colômbia	742
TOTAL	3.718



Informações sobre empregados* GRI 2-7 | 2-8 | 405-1

	2022/2023		2021/2022**
	BRASIL	COLÔMBIA	BRASIL/COLÔMBIA
Homens	1.974	462	2.118
Mulheres	1.002	280	1.202
TOTAL	2.976	742	3.320

* Todos os trabalhadores são permanentes (não considera estagiários).

** Os dados não foram diferenciados entre Brasil e Colômbia para o ano-safra 2021/2022.

MULHERES



HOMENS



JOVENS APRENDIZES



ESTAGIÁRIOS



Colaboradores por categoria funcional* GRI 2-7

	HOMENS		MULHERES		TOTAL
	BRASIL	COLÔMBIA	BRASIL	COLÔMBIA	
Diretoria	8	3	2	1	13
Gerência	229	14	36	12	292
Comercial	768	224	115	109	1.216
Colaboradores	948	220	808	158	2.134
Estagiário	4	23	7	18	52
Jovem aprendiz	35	0	17	0	52
TOTAL	1.992	484	985	298	3.759

*Diretoria: considerados os diretores executivos e estatutários.

Gerência: líderes de áreas administrativas, áreas funcionais e operacionais, gerentes comerciais, de filial, e Gerentes Gerais de Negócios (GGNs).

Comercial: RTVs, CTVs, supervisores, coordenadores e assistentes comerciais.

Colaboradores: os demais funcionários, como supervisores, coordenadores, analistas e assistentes.

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

CONTRATAÇÕES POR GÊNERO*	2022/2023	%	2021/2022	%
Homens	761	39%	875	26%
Mulheres	376	38%	594	18%
TOTAL DE CONTRATAÇÕES	1.137	38%	1.469	44%
CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA*				
Abaixo de 30 anos	674	55%	727	22%
Entre 30 e 50 anos	432	27%	684	21%
Acima de 50 anos	31	15%	58	2%
TOTAL DE CONTRATAÇÕES	1.137	38%	1.469	44%
CONTRATAÇÕES POR REGIÃO				
Brasil	1.137	38%		
<i> </i> Holding	102	40%		
Cluster Norte	220	38%		
Cluster Sul	257	28%	N/D	N/D
Cluster Leste	342	42%		
Crop Care	216	54%		
Colômbia	318	43%		
TOTAL DE CONTRATAÇÕES	1.455	39%		
DESLIGAMENTOS POR REGIÃO				
Brasil	996	33%		
<i> </i> Holding	71	27%		
Cluster Norte	339	58%		
Cluster Sul	247	27%	N/D	N/D
Cluster Leste	229	28%		
Crop Care	110	27%		
Colômbia	262	35%		
TOTAL DE DESLIGAMENTOS	1.258	34%		

* Não foi possível segregar as contratações por gênero e faixa etária referentes às operações na Colômbia. Por isso o total de contratações por região é maior.

IGUALDADE E EQUIDADE DE OPORTUNIDADES

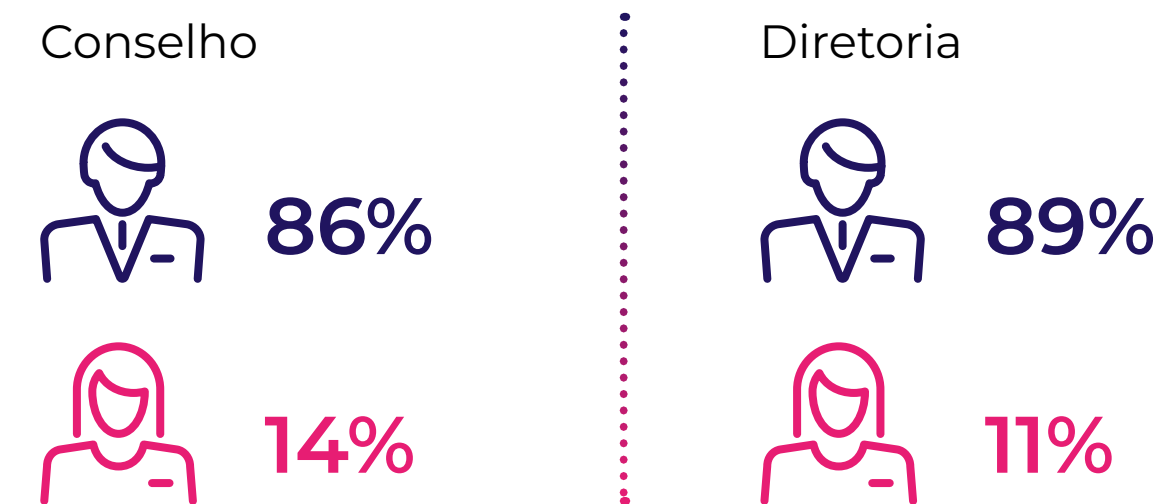
Estamos comprometidos com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos. Nossos colaboradores passam a compartilhar desses e outros valores na medida em que assinam o Código de Conduta e Ética, e participam dos treinamentos do Programa de Integridade, que incluem os temas de prevenção ao assédio, gênero e raça.

Na Colômbia, os documentos corporativos ressaltam, adicionalmente, a relevância da inclusão de colaboradores negros e de origem indígena. A força de trabalho local inclui pessoas refugiadas ou migrantes de outros países e reintegradas a partir do processo de paz que o país vive desde 2016.

No Brasil, realizamos o primeiro Censo de Diversidade, levantamento realizado junto com a pesquisa GPTW que nos permitirá identificar todos os perfis de nossas equipes e promover maior inclusão em nosso ambiente de organizacional. Na agenda de gênero, porém, existem uma série de ações em andamento e metas, com foco na promoção da equidade de oportunidades, em conformidade com a estratégia pautada pelos princípios do Pacto Global.

Considerando o público total, 52 homens e 64 mulheres tiraram licença paternidade/maternidade no ano-safra. Destes, 98% dos homens e 92% das mulheres retornaram ao trabalho pós licença. Considerando um período de 12 meses após o retorno, 63% dos homens, contra 40% das mulheres permaneceram na organização **GRI 401-3**

Diversidade dos órgãos de governança **GRI 405-1**



Desde 2021 a Lavoro vem ampliando o trabalho de intensificar a presença feminina em seus quadros, sobretudo no time comercial. Por isso, de modo geral, mulheres são, em média, profissionais com menos tempo de casa, o que pode refletir no fator remuneração. No Brasil, a remuneração das mulheres equivale, em média, a 97% da remuneração dos homens, na Colômbia, essa média é de 105%. Para o próximo ano, a Companhia se compromete em realizar um estudo mais aprofundado para saber quais diferenças salariais existentes em determinadas funções, regionais ou unidades de negócio podem ser injustificáveis, e se há necessidade de correção.

Razão entre o salário e a remuneração de mulheres e homens **GRI 405-2**

CATEGORIA FUNCIONAL	Salário base		Remuneração ¹	
	BRASIL	COLÔMBIA	BRASIL	COLÔMBIA
Diretoria	91%	N/A ²	89%	N/A ²
Gerência ³	109%	86%	98%	95%
Comercial ⁴	74%	88%	80%	90%
Colaboradores ⁵	95%	145%	90%	136%
Estagiário ⁶	113%	101%	123%	101%
Jovem aprendiz	100%	N/D	100%	N/D

¹ A remuneração total é composta por salário base, bônus, PPR, comissões e benefícios.

² A diretoria executiva na Colômbia é composta por apenas um homem.

³ Gerência: gerentes de áreas administrativas, funcionais e técnicas, gerentes comerciais, gerentes DM e Gerentes Gerais de Negócios (GGNs).

⁴ Comercial: todas as equipes comerciais, como RTVs, CTVs, supervisores e coordenadores comerciais e assistentes.

⁵ Colaboradores: todos os demais funcionários, como supervisores, coordenadores, analistas e assistentes de qualquer tipo.

⁶ Estagiários de qualquer área ou categoria.

DIVERSIDADE DA EQUIPE

34,5%

de mulheres, 6,5% acima da média do setor

METAS DE DIVERSIDADE

- Promover o engajamento dos líderes em diversidade
- Atingir a marca de **ao menos 30% de mulheres** no Conselho de Administração até 2025
- Atingir a marca de **ao menos 30% de mulheres** em cargos de liderança até 2025 (diretoria e gerência)
- **Zerar a diferença salarial** injustificável entre homens e mulheres até 2025

Remuneração e Benefícios

GRI 2-20 | 401-2

A remuneração dos colaboradores da Lavoro é definida por similaridade de cargo entre as pessoas, uma vez que trabalhamos com a incorporação de empresas distintas, com portes e modelos de gestão distintos.

No último ano-safra, realizamos a consolidação da descrição de todos os cargos, tabelas salariais e criamos as trilhas que visam o desenvolvimento de carreira dos funcionários das unidades de negócio, independente da empresa de origem. Com esse projeto, pudemos estabelecer uma nova política de compensação, reconhecimento e critérios objetivos de promoção e sucessão. O estudo foi concluído na safra 22/23 e os planos de ação estão sendo implementados já na safra 23/24.

Além do projeto, pesquisas de mercado são realizadas anualmente para balizar não só a remuneração, mas a oferta de benefícios aos empregados das empresas que compõem o Grupo Lavoro. A base salarial pode variar de acordo com a região em que as empresas estão localizadas, e questões inerentes como tempo de casa, grau de escolaridade e experiência na função.

Da mesma forma, na Colômbia, a cada dois anos, é realizado um estudo

de mercado abrangente com uma consultoria especializada em recursos humanos. Isso serve como base para a atualização das faixas salariais em linha com as melhores práticas do mercado local.

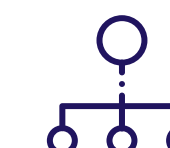
Já o pacote de benefícios concedido aos colaboradores reflete a realidade de cada empresa ligada às *holdings* Lavoro e Crop Care. Assim, as operações no Brasil e na Colômbia podem oferecer benefícios diferentes. **GRI 401-2**



OS PACOTES DE BENEFÍCIOS PODEM CONTER:



Plano de Saúde e Odontológico



Programa de Participação nos Resultados



Convênio com academias de ginástica locais



Convênio Farmácia



Empréstimo Consignado



Seguro de Vida



Engajando os colaboradores internos

Para manter a proximidade com nossos colaboradores e reforçar a Cultura Trabalho mantemos uma série de iniciativas de comunicação e engajamento interno:

- **Canal Direto:** reunião online realizada trimestralmente pelo CEO e diretores executivos para apresentar resultados, estratégia e ações que estão sendo realizadas no período. Para além da apresentação, trata-se de um espaço aberto onde os colaboradores podem fazer perguntas e se expressarem de maneira transparente.
- **Agrotalk:** principal canal de comunicação, por meio de um aplicativo, com comunicados enviados por e-mail e *newsletter* diária sobre os temas mais importantes. No aplicativo, colaboradores ainda contam com transmissão de vídeos, biblioteca, fóruns de discussão, acesso ao Portal RH e ao Canal de Transparência.
- **Comitê Diretivo:** reunião de diretores de todas as regiões com o objetivo de atualizar os membros sobre a estratégia das empresas. Com uma frequência trimestral, proporciona a comunicação entre diferentes diretores e a estratégia do Grupo Trabalho, assegurando a integração e a troca de experiências.
- **Boletim RH:** informativo mensal consolidando informações sobre o universo de gestão de pessoas, incluindo as promoções realizadas no período.
- **Lidera-RH:** espaço para compartilhamento sobre os desafios de liderança do Grupo Trabalho. O Lidera RH é uma reunião com a presença da vice-presidência de RH e com todos os demais líderes da organização. Possibilita um canal de transparência e troca de experiências, para que os líderes se sintam envolvidos na construção de políticas e decisões de recursos humanos.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

GRI 404-1

Diante de um mercado aquecido e da necessidade de trabalhadores altamente qualificados, é fundamental que o Grupo Lavoro invista na capacitação contínua e em iniciativas de desenvolvimento dos colaboradores. Nesse sentido, a estratégia e os investimentos em educação corporativa foram intensificados na última safra, como parte de uma estratégia de retenção e valorização de talentos.

Além dos treinamentos obrigatórios e adicionais, necessários para o exercício de diversas funções, a oferta de capacitação se ampliou significativamente. Também reformulamos a UniLavoro, nossa Universidade Corporativa que contempla conteúdos online para todos os colaboradores. No Brasil, o lançamento da Academia de Vendas foi um dos destaques desse processo (saiba mais na [página 22](#)).

Registramos, assim, um aumento expressivo de treinamentos obrigatórios e não obrigatórios, aumentando em cinco vezes a média de hora de capacitação por colaborador. No total, foram oferecidas 108.693 horas de treinamento para 3.759 colaboradores. Os treinamentos abrangeram todos os cargos da Companhia, com destaques para as áreas comercial e lideranças.

GRI 404-1

No último ano-safra, aumentamos as horas de treinamento em cinco vezes, alcançando 29 horas por colaborador.

Média de horas de capacitação e treinamento por ano, por empregado* GRI 404-1

	2022/2023	2021/2022
Horas de treinamentos obrigatórios**	50.628	13.105
Horas de treinamentos não obrigatórios	58.065	6.180
TOTAL DE HORAS DE TREINAMENTO	108.693	19.285
Média de capacitação por empregado	28,9	5,8

* Os dados referem-se a Lavoro Brasil e Lavoro Colômbia.

** Os treinamentos obrigatórios são, em sua maioria, de segurança, saúde, capacitação obrigatória para o exercício da função e *compliance*.



PRINCIPAIS PROGRAMAS DE TREINAMENTO

GRI 404-2

Programa de Gestão Lavoro – Fundamentos (PGL) – visa impulsionar o desenvolvimento de competências em gestão para líderes administrativos e comerciais, além de oferecer aprendizado para preparar potenciais lideranças. No último ano, o PGL ofereceu mais de dez turmas, e trouxe temas de Intraempreendedorismo, Propósito e Protagonismo, Gestão de Projeto, Vieses inconscientes, Estratégia e Gestão, Comunicação assertiva e *Feedback* para líderes, entre outros.

Multiplicadores Lavoro – Grupo de colaboradores formados especialmente para transmissão, sob demanda, de conhecimento e boas práticas a colegas de outras áreas, contribuindo para sua capacitação. Atualmente, contamos com mais de 30 multiplicadores prontos para repassar em conhecimento sobre processos e sistemas internos, Excel, Power BI, SAP, gestão da mudança, ferramentas de gestão de projetos, entre outros.

Eduka Lavoro – Para colaboradores de todos os níveis, busca democratizar os treinamentos e a capacitação em *soft skills* a fim de apoiar, desenvolver e fortalecer as habilidades essenciais para equipes de alta performance. Entre as formações estão incluídos temas como Marketing Pessoal, Inteligência Emocional e Metodologias Ágeis.

Academia de Vendas – Voltado para a área comercial da Lavoro, foi implementada em 2022 para todos os integrantes do time, com uma trilha para a liderança e outra voltada para a excelência em vendas. Bem dinâmicos com aulas ao vivo, aulas gravadas, exercícios e cases, o curso inclui temas como análise de carteira, gestão de território, negociação, planejamento de vendas e gestão financeira.



As seis empresas localizadas na Colômbia mantiveram uma alta oferta de capacitação, como já é tradicional nas operações desta unidade de negócio. Foram realizadas 44 diferentes formações, no modelo online ou presencial, entre elas:

- Controles Internos
- Pausas Saudáveis
- Negociação
- Trabalho Colaborativo
- Inovação na gestão de pessoas
- Comunicação Assertiva
- SAGRILAF – *compliance* e anticorrupção

Programa Cresce

O Cresce é um *onboarding* aos novos colaboradores, uma imersão institucional e traz treinamentos básicos para os respectivos cargos. É oferecido por meio da UniLavoro, abrangendo conhecimentos como:

- Competências e habilidades sociais;
- Gestão comercial;
- Atendimento ao cliente;
- Saúde e segurança no trabalho;
- Questões regulatórias e de qualidade;
- Transformação digital.

Gestão de performance

GRI 404-3

No sistema de gestão de performance compartilhado por todas as empresas Lavoro e Crop Care, colaboradores e gestores podem realizar a avaliação de suas competências, dar e receber *feedback*, para entender o potencial das equipes e atingir seus resultados. A partir dessa avaliação o colaborador e seu gestor elaboram o seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), identificando comportamentos e habilidades a serem desenvolvidos.

Na Colômbia, 100% dos colaboradores passam por uma avaliação de desempenho, que é realizada pelo gestor e validada por um comitê composto pelo gestor imediato, seus pares e um representante da área de RH. No Brasil, o sistema de avaliação é semelhante, e estão elegíveis colaboradores no cargo de coordenador ou superior, além de todo o time comercial.

100% da liderança e time comercial receberam análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira no último ano-safra. GRI 404-3

COMPETÊNCIAS AVALIADAS		
Lavoro		Área comercial
Foco em resultados		Foco em resultados
Desenvolvimento de pessoas		Foco no cliente
Atitude de dono no negócio		Inovação
Liderar pelo exemplo		Relacionamento e influência
Busca pela excelência		Busca pela excelência

PARABÉNS AOS VENCEDORES CAMISA 10 LAVORO

CAMISA 10 NACIONAL BOLA DE OURO LAVORO:
FRANCIELLE PASSOS CORREIA
 COORDENADORA DE CUSTOMER SERVICE LAVORO CUIABÁ

CAMPANHA CAMISA 10

No último ano, realizamos a Campanha Camisa 10, por meio da qual colocamos em prática os valores da empresa. Foi um momento de **reconhecer os colaboradores** que mais representam os princípios do Grupo, não apenas reforçando e divulgando a cultura, mas também a performance e a sensação de pertencimento dos funcionários.



SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

GRI 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-7 | 403-8 | 403-9

Nossa Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) estabelece as responsabilidades, processos, normas, procedimentos e prazos a serem seguidos nos pilares de saúde e segurança ocupacional. O tema é gerido e acompanhado por meio do sistema de gestão, que integra os temas de saúde, segurança no trabalho e meio ambiente, além de gestão de pessoas, permitindo que toda a gestão da segurança, treinamentos e relatórios de acidentes possam ser analisados de forma mais completa e eficiente. **GRI 3-3 | 403-1**

Atualmente, os principais impactos estão relacionados às atividades de aplicação de insumos em terrenos irregulares, específicos das operações de prestação de serviço na Colômbia, e em ocorrências no trânsito, uma vez que cerca de mil veículos são conduzidos por colaboradores diariamente, sobretudo nas atividades comerciais brasileiras. **GRI 3-3**

100% dos profissionais das empresas do Grupo Lavoro são cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. GRI 403-8

No Brasil, os processos são orientados pelas Normas Regulamentadoras (NR), que fornecem diretrizes complementares para a Segurança e Medicina do Trabalho, abordando os riscos aos quais os colaboradores estão expostos devido à natureza de suas atividades, como o comércio atacadista de defensivos químicos, fertilizantes e afins. Já na Colômbia, a Gestão de Saúde e Segurança no trabalho segue as diretrizes da legislação local, que estabelece padrões mínimos de conformidade, além de contarem com verificação e auditoria anual. **GRI 403-1**

Para assegurar a governança e a transparência, o tema é reportado regularmente para a liderança e a alta administração, por meio de comitês formalmente constituídos. **GRI 3-3 | 403-1 | 403-4 | 403-7**

MAPEAMENTO E PREVENÇÃO DE RISCOS

De maneira preventiva, a Lavoro promove jornadas de saúde, capacitações e medições ambientais para assegurar que os trabalhadores estejam em locais seguros e ambientes saudáveis para desenvolverem suas atividades. Frequentemente, realizamos mapeamentos para identificar não conformidade ou riscos de saúde e segurança na operação. Após a identificação, os riscos passam por um processo de mensuração, classificação e tratamento conforme a potencialidade de causar danos para a saúde, segurança, meio ambiente e patrimonial. **GRI 403-2 | 403-3**

Além disso, técnicos do Grupo Lavoro realizam visitas regulares nas lojas e unidades para acompanhar de perto as questões relacionadas à segurança no trabalho, seja operacional ou administrativo. Essas visitas permitem identificar possíveis áreas de melhoria e implementar medidas preventivas para garantir um ambiente seguro para todos os colaboradores. **GRI 3-3 | 403-2 | 403-7**

Os dois riscos mais significativos nos processos realizados pelas empresas dos ecossistemas Lavoro e Crop Care são os riscos Químicos e Biomecânicos. Por isso, todos os colaboradores no Brasil e na Colômbia, desde o início até o fim da vida laboral, são acompanhados pelo Monitoramento de Saúde Ocupacional, que

acompanha e cuida da saúde ocupacional de todos, levando em consideração os riscos aos quais cada pessoa está exposta. **GRI 3-3 | 403-3 | 403-7.**

Devido a particularidades das atividades realizadas localmente, na Colômbia, contamos com a Matriz de Identificação de Perigos, Avaliação e Controle de Riscos GTC 45 (Guia Técnica Colombiana 45) em todas as filiais. Instruções adequadas de segurança são compartilhadas com os times que atuam prestando serviços nas fazendas de clientes. Profissionais especializados inspecionam a segurança e o estado de manutenção dos equipamentos de aplicação de fertilizantes e defensivos químicos, e dos equipamentos de proteção individual (EPIs) usados pelos trabalhadores. No último ciclo, a fim de reduzir riscos de acidentes de trabalho, as bombas de fumigação foram substituídas por modelos elétricos, que dispensam o uso de compressor de ar. **GRI 403-2**

No Brasil, os colaboradores de lojas ou fábricas envolvidos em atividades classificadas como de risco operacional utilizam EPIs e são treinados quanto à utilização, guarda e conservação dos mesmos. O não uso é considerado infração grave ao Código de Conduta e Ética da Companhia. **GRI 403-7**

Todos os colaboradores têm o direito, por legislação vigente no Brasil e na Colômbia, de recusar-se a realizar um trabalho quando constatarem exposição a algum risco até que a situação seja regularizada. Todos os colaboradores são estimulados a relatar quaisquer preocupações e/ou violações às regras de Segurança e Saúde do Trabalho, com o intuito de criar e manter um ambiente seguro e evitar acidentes.

O processo de comunicação e investigação de acidentes segue etapas padronizadas para averiguar acidentes, quase acidentes e incidentes de trabalho, bem como analisar as condições inseguras e identificar a causa desses eventos, com o intuito de extrair lições aprendidas e evitar a ocorrência de situações similares no futuro. **GRI 403-2**

A meta é alcançar a marca de zero acidente com gravidade até 2025.

Acidentes de trabalho **GRI 403-9**

	2022/2023	ÍNDICE*	2021/2022	ÍNDICE
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	3	0,002%	3	0,002%
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	17	0,009%	29	0,015%
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória**	161	0,081%	38	0,019%
Total de acidentes com os principais tipos de acidentes de trabalho***	141	0,071%	N/D	N/D
Total de horas trabalhadas	8.385.123,00		N/D	

* O cálculo do índice considera a base 200.000.

** O aumento do número geral de acidentes se deve ao aumento do número de empresas incorporadas e ao melhor registro de dados no Brasil por meio de novo sistema informatizado, além de maior conscientização dos trabalhadores em comunicar ocorrências.

*** No Brasil, os principais tipos de acidentes de trabalho são ocorrências de trânsito ou envolvendo integrantes da área comercial. Na Colômbia, os registros são principalmente, por queda de aplicadores de defensivos ocasionadas por terrenos instáveis no meio rural.

PROGRAMA DIREÇÃO SEGURA

Em 2022 foi implementado o Programa Direção Segura, visando instaurar uma cultura capaz de proteger a vida de todos os colaboradores que utilizam carros na sua rotina de trabalho, como os Representantes de Vendas. Seu foco é alcançar uma concreta mudança de comportamento, tendo como alvo principal as operações no Brasil.

O programa é estruturado como um ciclo completo que inclui:

- Política corporativa detalhando os padrões e comportamentos esperados para condução de veículos, direitos e responsabilidades da empresa e dos condutores;
- Treinamento obrigatório Trilha de Direção Segura, realizado via UniLavoro, como parte da Academia de Vendas, e no *onboarding* de novos colaboradores – condutores diários ou esporádicos;
- Palestras com especialistas;
- Reciclagem anual preventiva, ou na ocorrência de trânsito ou acidente, ou em caso de baixa performance nos padrões de condução;
- Telemetria nos veículos que permite localização, rastreamento de velocidade, identificação de padrões de condução inseguros, como excesso de velocidade, frenagens bruscas, consumo de combustível, distâncias percorridas;
- Calendário de manutenção preventiva;
- Ocorrência de sinistros, infrações, multas;
- Avaliação trimestral de performance dos condutores e reconhecimento dos melhores condutores no período.



COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO DE SAÚDE E SEGURANÇA

Diretrizes de prevenção e mitigação de riscos são comunicadas de forma transparente já na Integração de Saúde, Segurança e Meio Ambiente e compartilhadas frequentemente aos colaboradores por meio dos Diálogos de Segurança semanais e do Comitê de SSMA. No Brasil há as comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAs) e, na Colômbia, as reuniões da Comissão Mista de Segurança e Saúde no Trabalho. Adicionalmente, os temas relativos à segurança, saúde e meio ambiente integram a agenda de comunicação interna. **GRI 403-4 | 403-7**

A jornada de treinamentos obrigatórios em SSMA incluem capacitações em Direção Segura, Treinamento de CIPA, Formação

de Brigada, Utilização, Guarda e Conservação de EPIs, Movimentação e Operação de Produtos Perigosos, Trabalho em Altura, Espaço Confinado, entre outros. Todos os colaboradores que atuam na estocagem, transporte, comercialização e aplicação de defensivos agrícolas recebem treinamentos obrigatórios para o licenciamento ou adicionais sobre a segurança no manuseio de substâncias perigosas. Tais treinamentos englobam demonstrações de uso, aplicações, transporte e estocagem de químicos e de procedimentos em casos de acidentes, vazamentos por rompimento de embalagem ou derrama acidental. **GRI 403-5 | 404-2**



7.

RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Relacionamento com a Comunidade	65
Desempenho Ambiental	67



RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

Na Lavoura, acreditamos que ao atuar em uma região, temos um impacto direto na vida dos agricultores e demais pessoas, nas economias locais e no meio ambiente, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da comunidade. Nossa responsabilidade também está na prevenção aos impactos negativos que nossas atividades possam causar. Por isso, mantemos um rígido acompanhamento de nossas licenças ambientais e operacionais, seguros de nossas cargas contra danos ambientais potenciais, reavaliação preventiva e a manutenção de instalações e veículos.

No que tange ao respeito aos direitos humanos e aos direitos de comunidades tradicionais, garantimos que o financiamento de operações de nossos clientes, produtores e produtoras rurais, não ocorra em áreas inconformes ou protegidas, evitando assim exploração econômica em unidades de conservação integral e territórios indígenas ou quilombolas. Também estabelecemos meios de verificar sistematicamente ocorrência confirmada ou potencial de trabalho infantil ou análogo à escravidão, seja envolvendo fornecedores ou clientes (saiba mais na [página 39](#)).

Outra forma de praticar nossa responsabilidade corporativa é por meio de apoio a ações sociais que ocorrem no território. Ao longo do ciclo 22-23, repetimos nossa já tradicional campanha anual de arrecadação de alimentos, e realizamos a destinação de recursos para nove instituições e projetos sociais, por meio de renúncias fiscais amparados nas leis de incentivo à cultura e ao esporte e aos fundos da criança e adolescente e do idoso.

R\$ 1,37 milhão

em recursos destinados

10 iniciativas

16 mil pessoas beneficiadas

24 municípios atendidos em **8 estados**





PLANTE AMOR, COLHA ESPERANÇA

Por meio da iniciativa Plante Amor, Colha Esperança, o Grupo Trabalho realiza a arrecadação e a doação de alimentos nas diversas cidades brasileiras onde estão localizadas suas filiais e junto aos fornecedores.

A terceira edição da campanha, finalizada em janeiro de 2023, alcançou recorde de arrecadação de mais de **70 toneladas de alimentos**, 8% a mais do que o volume atingido em 2021. Além disso, colaboradores, clientes e parceiros puderam fazer contribuições via PIX.

Na distribuição das doações, 65% das doações foram destinadas à campanha nacional Natal Sem Fome, liderada pela ONG Ação da Cidadania, uma das maiores mobilizações solidárias da sociedade civil no país, que distribui alimentos em todo o Brasil, não apenas no Natal, mas ao longo do ano. A Trabalho contribuiu com 3.800 cestas básicas, atendendo mais de 15 mil pessoas em 15 municípios de três estados, Minas Gerais, Tocantins e Rondônia, incluindo duas comunidades indígenas isoladas. A outra parcela das doações, 35%, foram distribuídas para 100 instituições selecionadas pelos funcionários, contemplando diversos estados – Tocantins, Rondônia, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

APOIO A PROJETOS SOCIAIS

Em cumprimento da Política de Sustentabilidade e ESG, recursos de renúncia fiscal e doações foram revertidos, na última safra, a projetos sociais pelas empresas vinculadas à Crop Care – Agrobiológica, Union Agro e Perterra. A destinação de parte dos impostos cumpre uma estratégia baseada em pilares definidos:

- Inclusão produtiva da juventude por meio da cultura, esporte e atividades formativas
- Apoio à infância e idosos em vulnerabilidade social

O valor disponível foi direcionado a nove iniciativas, entre as quais projetos nos campos da educação, cultura, saúde, empreendedorismo jovem e inclusão de idosos e pessoas com deficiência. Os patrocínios também se destinam ao fortalecimento das organizações sociais beneficiadas e à promoção da segurança alimentar dos assistidos.



DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 2-25 | 3-3 | 303-3 | 307-1

No Grupo Lavoro, o cumprimento rigoroso da legislação ambiental é nossa prioridade. Durante o processo de aquisição de novas empresas, realizamos estudos de suas práticas e impactos ambientais, por meio de análise documental e de campo, a fim de identificar possíveis riscos ou passivos. GRI 307-1

Após a aquisição, mantemos o acompanhamento dos dados ambientais, principalmente aqueles relacionados à emissão de gases de efeito estufa, consumo de água, energia e combustíveis, e destinação adequada de resíduos. Também capacitamos as empresas a adotarem uma cultura de consumo consciente, apoiando na implantação de iniciativas para evitar o desperdício de recursos. GRI 2-25

Captação e descarte de água* GRI 303-3 | 303-4

RETIRADA DE ÁGUA POR FONTE (EM MEGALITROS)	2022/2023	2021/2022
Água captada de terceiros (serviço de abastecimento por prestadoras públicas ou privadas)	51,22	49,68
Água subterrânea (poço artesiano)	2,23	2,31
Total de água retirada	53,45	51,99
Volume de efluentes	3,39	N/D

* Os dados referem-se às operações no Brasil e na Colômbia.

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

	2022/2023	2021/2022
Consumo total de combustíveis de fontes não renováveis*	82.156,99	103.001,83
Consumo total de combustíveis de fontes renováveis**	3.867,57	10.47,49
Consumo total de energia elétrica***	23.717,55	15.876,35
TOTAL	109.742,11	129.357,67

* Combustíveis de fontes não renováveis: gasolina (comum e aditivada), GLP, e diesel (S-10, comum e ADT).

** Combustíveis de fontes renováveis: etanol (comum e aditivado) e biodiesel.

*** Energia elétrica fornecida por concessionárias, prestadoras de serviço de abastecimento público.

Gestão de resíduos e logística reversa de embalagens

GRI 306-3 | 306-4 | 306-5

Como atuamos no mercado de insumos agrícolas, uma preocupação central de nossa operação é o manejo correto das embalagens e produtos químicos, de acordo com as legislações locais, pois seu descarte indevido pode gerar contaminação no meio ambiente e impactar a saúde das pessoas.

No Brasil, seguimos as diretrizes da Política Nacional de Resíduos Sólidos do Brasil, instituída pela Lei nº 2.305/10, e da Lei Federal nº 9.974/00, que estabelece princípios para o manejo e destinação ambientalmente correta das embalagens vazias de defensivos agrícolas a partir da responsabilidade compartilhada na cadeia de valor. Para cumprir com esse requisito, as empresas do Grupo Trabalho são associadas de entidades locais de recolhimento de embalagens em todo o Brasil.

Quanto aos produtos da Crop Care, as empresas Perterra, Agrobiológica e Union Agro são associadas do Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (inpEV), entidade sem fins lucrativos, mantida por fabricantes de defensivos agrícolas com o objetivo de promover a correta destinação de embalagens pós-consumo de seus produtos.

Na Colômbia, a logística reversa é coordenada pelo *Plan de Gestión de Devolución de Productos Post-consumo*, em vigor desde 2005. O processo é realizado por uma empresa especializada responsável pela coleta, transporte, tratamento e disposição final do material, reinserindo-o no sistema produtivo por meio da reciclagem ou reincorporação como matéria-prima.

Geração de resíduos (toneladas)* GRI 306-3 | 306-4 | 306-5

Destinação	2022/2023		2021/2022	
	Não perigosos	Perigosos**	Não perigosos	Perigosos**
Aterro sanitário	1.887,82	0,00	N/D	0,00
Reaproveitamento***	121,11	0,00	213,86	0,00
Reciclagem****	492,91	0,00	78,51	0,00
Incineração	0,00	9,82	0,00	14,81
TOTAL	2.501,83	9,82	297,37	14,81

* Os volumes de papel, papelão e plástico foram convertidos de litros (que e como a maioria das unidades controlam) para toneladas, considerando a densidade desses materiais.

** Resíduos perigosos referem-se a pequenos volumes de químicos isolados em serragem decorrentes de eventual rompimento acidental de embalagem de defensivos agrícolas. A coleta e realizada por empresa especializada e registrada em certificados de destinação.

*** Reaproveitamento consiste em madeiras de paletes recuperadas dentro das operações da Lavoro.

**** Reciclagem consiste em papel, papelão e plástico de embalagens secundárias não contaminadas, recuperados dentro da Lavoro e destinadas a reaproveitamento.



Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume* GRI 301-1

MATERIAIS NÃO RENOVÁVEIS

	Tipo	Quantidade	Origem
Agrobiológica	Fita Pet Verde	6,16 toneladas	100% nacional
	Film Stretch	11,22 toneladas	100% nacional
	Bombonas plásticas 5L, 25L, 20L, 1L	-	100% nacional
Union Agro	Enxofre	12.070 toneladas	Externos
	Óleo Mineral	1.148 m ³	Externos
	Ureia	5.273 toneladas	Externos
	Manganês	2.286 toneladas	Externos
	Boratos Naturais	4.615 toneladas	Externos
	Sulfato de Magnésio heptahidratado	11.056,25 toneladas	Externos
	Rocha fosfáltica 28%	19.700 toneladas	Externos
Cenagro**	Fosfato monoamônico	7.416 toneladas	Externos
	Dolomita	12.250 toneladas	Externos
	Cloreto de potássio solúvel	8.950 toneladas	Externos
	Nitrax K 21-0-3	676,95 m ³	Externos
Agse**	Cloreto de potássio	313,57 m ³	Externos
	Bonker	218.000,42 cm ³	Externos
	Ureia granulada	3.078,7 toneladas	Externos
	Nitrax UAN K 32-0-3	54,37 m ³	Externos

* Reportados dados das indústrias que integram o Grupo Trabalho, produtoras de marcas próprias.

** Os dados são os cinco principais materiais que foram consumidos em maior quantidade no período.

Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume GRI 301-1

MATERIAIS RENOVÁVEIS

	Tipo	Quantidade	Origem
Agrobiológica	Açúcar orgânico cristal	120 toneladas	100% nacional
	Caixas de papelão	36,53 toneladas	100% nacional
Union Agro	Caixas de papelão	46 toneladas	Externos
	Paletes	880 toneladas	Externos
Cenagro	Caixas de papelão	5,42 toneladas	Externos



Gestão das emissões

GRI 3-3 | 305-1 | 305-2 | 305-4

Na Lavoro, sabemos que o impacto das mudanças climáticas na agricultura é uma realidade urgente, que demanda ações rápidas e globais, e compreendemos a importância de promover a mudança do setor em nossa região de atuação.

Nesse sentido, oferecemos produtos de menor impacto ambiental (saiba mais na [página 46](#)) e buscamos engajar nossos públicos — como clientes e fornecedores — em prol de uma série de medidas para aumentar a sustentabilidade da agricultura ([página 40](#)), como o combate ao desmatamento ilegal.

Olhando para os impactos de nossa própria operação, desde 2020 medimos as nossas emissões de CO₂ por meio do inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE),

seguindo as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol e do IPCC Guidelines for GHG Inventories.

No ciclo 22-23, revisamos todas as fontes de emissões nos escopos 1 e 2, incluindo aquelas que ainda não havia sido possível contabilizar, com o objetivo de identificar de maneira mais assertiva as oportunidades de redução e de melhor gestão do uso de energia e de combustíveis nas operações. Também ampliamos a cobertura do inventário em 45%, incluindo novas empresas integrantes da Lavoro e Crop Care e todas as operações da Colômbia. O presente inventário abrange as emissões provenientes de atividades de 29 empresas, sendo 23 dessas localizadas no território brasileiro e seis localizadas na Colômbia. Isso explica a variação da medição entre um reporte e outro.

Emissões diretas e indiretas de Gases de Efeito Estufa (GEE) em tCO₂eq* GRI 305-1 | 305-2

	2022**	2021
Escopo 1	9.438,3	2.593,38
Combustão móvel ¹	8.815,28	2.556,01
Emissões fugitivas ²	75,81	21,03
Efluentes líquidos ³	-	16,34
Combustão estacionária ⁴	547,16	
Escopo 2	241,39	304,14
Aquisição de energia elétrica	241,39	304,14
EMISSÃO TOTAL (tCO₂eq) ESCOPOS 1 E 2	9.679,64	2.897,52

* O inventário de emissões, por exigência da metodologia, segue o ano-calendário (janeiro a dezembro), e não o ano-safra (julho a junho do ano seguinte).

** Em 2022 o número de empresas cobertas pelo inventário passou de 19 para 30, incluindo toda a operação na Colômbia. Puderam ser registrados cerca de 70% dos consumos mensais. Fontes adicionais foram consideradas. Empresas cobertas: Cluster Leste: Agrovenci, Agrozap, Cultivar, Integra, Prodeutec, Produttiva, Qualicitrus/Qualiciclo; Cluster Norte: Agrocontato; Agrovenci; América Insumos, Central Agrícola, Lavoro Agrocomercial; Cluster Sul: Denorpi, Deragro, Desempar, Pitangueiras, Futuragro, Plenafertil, Realce; Crop Care: Agrobiológica e Perterra/Holding; Colômbia: Agrac, Agointegral, AgSe Group, Cenagral, Servigral.

¹ Combustão móvel: emissões relacionadas à queima de combustível em veículos leves, pesados e empilhadeiras e equipamentos próprios da empresa que têm como objetivo a locomoção de pessoas ou cargas.

² Emissões fugitivas: referem-se àquelas que ocorrem devido a vazamentos involuntários de gases em equipamentos. As fontes identificadas foram extintores a CO₂ e recargas em aparelhos de ar-condicionado.

³ Efluentes líquidos: decorrentes do tratamento anaeróbio de efluentes líquidos com liberação de gases como o metano para a atmosfera. Escopo 1: CO₂, CH₄, N₂O e HFCs. Escopo 2: CO₂.

⁴ Combustão estacionária: emissões de gases de efeito estufa provenientes da queima de combustível, em que ocorre sua oxidação. A energia gerada pela combustão geralmente é utilizada para produzir vapor de água ou energia elétrica.

Com a elaboração do inventário de emissões, o Grupo Lavoro busca cumprir seus compromissos com o desenvolvimento sustentável, garantindo maior transparência e controle sobre o desempenho ambiental e assegurando maior eficiência e redução do impacto produzido nas suas atividades.

As principais fontes de emissão do Grupo Lavoro (~97%) são o uso de combustíveis na frota de veículos leves controlados pela empresa e o consumo de energia elétrica nas unidades. A emissão pelos veículos é uma ocorrência típica do setor de distribuição de insumos, uma vez que nossos profissionais fazem visitas regulares em diferentes propriedades e regiões produtoras, inclusive na Colômbia. São mais de mil automóveis percorrendo milhões de quilômetros.

Para mitigar esse impacto, trabalhamos no desenvolvimento de rotas programadas, que percorrem as mesmas propriedades em menor quilometragem. O foco na safra 23/24 será investir na educação do time sobre o abastecimento de veículos flex com etanol, combustível de fonte renovável, incluindo um projeto piloto, em desenvolvimento, de abastecimento exclusivo com esta fonte.

Na gestão do uso de energia elétrica, adotamos a compra no mercado livre, optando pelo abastecimento por fontes 100% renováveis, nas unidades em que a intensidade e o volume de energia permitem.

Entre as metas ESG corporativas estabelecidas na última safra está a realização de um estudo de viabilidade por ano para a mudança de matriz energética das unidades, como já realizado em Minas Gerais. Para a safra 23/24 a troca está programada para dois dos seis silos de grãos.

EMISSÕES DE CO₂ BIOGÊNICO

As emissões de CO₂ biogênico são contabilizadas separadamente pois fazem parte do ciclo natural do carbono. Elas contabilizam o GEE emitido pela queima de biocombustíveis, como o etanol, que havia sido removido da atmosfera por fotossíntese, de modo que não possuem impacto negativo adicional na concentração de CO₂ na atmosfera.

Emissões de CO₂ biogênico (toneladas)* GRI 305-1

FONTE EMISSORA	2022	2021
Veículos - etanol	518,02	760,04
Veículos - gasolina	1.668,76	309,09
Veículos - diesel	171,92	126,62
Veículos - biodiesel	0,82	-
Combustão estacionária - lenha	6.457,05	-
TOTAL	8.816,57	1.195,75

* Os dados de emissões de CO₂ biogênico refere-se à combustão móvel e estacionária. No ano de 2021, não foi possível contabilizar a combustão estacionária, o que explica a diferença na comparação entre um ano e outro.



8.

SOBRE O RELATÓRIO





SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5

Este é o terceiro Relatório de Sustentabilidade publicado pelo Grupo Lavoro, cobrindo as *holdings* Lavoro Agro Holding S.A e Crop Care Holding S.A. O reporte é publicado anualmente e inclui informações sobre as operações do Brasil e da Colômbia. **GRI 2-3**

O documento apresenta informações sobre o desempenho ambiental, social, econômico e de governança da organização, no período compreendido entre 1º de julho de 2022 a 30 de junho de 2023, considerado ano-safra 2022/2023. **GRI 2-3**

Assim, os resultados operacionais e a divulgação de informações financeiras podem apresentar oscilação em relação ao ano-calendário.

Com o objetivo de reportar, com transparência e objetividade, os principais resultados relacionados aos temas considerados materiais pela Companhia, este relatório foi preparado em conformidade com as Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – Standards GRI: opção Essencial.

O conteúdo tem base em entrevistas realizadas com gestores e profissionais do Grupo Lavoro e nos dados compilados por suas equipes, com o apoio de uma consultoria especializada. Além disso, o relatório é aprovado pelo Conselho de Administração e pelos altos executivos do Grupo Lavoro. **GRI 2-14**

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)



No decorrer dos capítulos e subcapítulos, destacamos os indicadores com o símbolo "GRI XXX-X". Você também encontra o sumário completo na [página 75](#).



SAIBA MAIS EM:
[GLOBALREPORTING.ORG/](https://www.globalreporting.org/)

9 ANEXOS

Índice GRI	75
Créditos	81



ÍNDICE GRI

Normas Universais		Referência (pág.) / Resposta direta
Conteúdos Gerais		
A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO		
2-1	Detalhes da organização	Lavoro Limited - Sociedade Anônima, empresa brasileira de capital aberto nos Estados Unidos Localização da sede: Av. Dr. Cardoso de Melo, 1450, 401, 4º andar - São Paulo—SP, Brazil, 04548-005, +55 (11) 4280-0709 Possui operações no Brasil, Colômbia e Uruguai.
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Pág. 73
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	1º de julho de 2022 a 30 de junho de 2023.
2-4	Reformulações de informações	Alteração da natureza jurídica da empresa com a abertura de capital. Aquisição de sete novas empresas por processos de M&A, vinculadas às <i>holdings</i> Lavoro e Crop Care.
2-5	Verificação externa	O Relatório de Sustentabilidade não passa por verificação externa.
ATIVIDADES E EMPREGADOS		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Págs. 9, 17 e 23.
2-7	Empregados	Págs. 53 e 54.
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Brasil: Union Agro: cinco pessoas, incluindo limpeza e segurança; Agrobiológica: 11 pessoas, incluindo Limpeza, Jardinagem e Portaria; Agrobiológica (Leme): cinco pessoas, incluindo portaria e refeitório; Consultor Técnico de Campo: 25 pessoas. Colômbia: 27 pessoas, incluindo serviços de limpeza, de segurança e de manutenção.
2-9	Estrutura de governança e composição	Págs. 25, 26, 27, 28 e 29.
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Pág. 27
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 29
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Págs. 27, 30 e 38.

Normas Universais		Referência (pág.) / Resposta direta
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Págs. 27 e 29.
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 73
2-15	Conflitos de interesse	Pág. 33
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Pág. 28
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Durante o período de relato, o Conselho de Administração foi informado sobre atualizações da estratégia e dos mapeamentos de riscos ESG de acordo com a demanda, sem periodicidade específica. Foram abordados riscos e oportunidades quanto ao desempenho ESG da Lavoro. Os temas abrangeram a comunicação da estratégia de sustentabilidade acordada pela diretoria, os riscos de violações socioambientais, detalhamento sobre o Programa de Rastreabilidade, impactos do Green Deal Europeu sob o setor em que a Lavoro está inserida, potenciais oportunidades no mercado de biológicos e de créditos de carbono.
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 29
2-19	Políticas de remuneração	Pág. 29
2-20	Processo para determinação da remuneração	Págs. 29 e 56.
2-21	Proporção da remuneração total anual	No Brasil, onde fica localizado o CEO da Companhia, a proporção é de 19,73.
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS		
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Págs. 4 e 6.
2-23	Políticas de compromissos	Pág. 31
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Pág. 32
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Pág. 67
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Pág. 32
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Págs. 39 e 40.
2-28	Participação em associações	Págs. 11 e 36. Na Colômbia, não há participação associativa.
2-29	Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i>	Pág. 37
2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos empregados são cobertos por acordos de negociação coletiva.

Normas Universais		Referência (pág.) / Resposta direta
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Pág. 37
3-2	Lista de tópicos materiais	Pág. 37
3-3	Gestão de tópicos materiais	Págs. 19, 23, 43, 49, 51, 61, 62 e 70.

Normas Específicas		
Conteúdos Econômicos		
DESEMPENHO ECONÔMICO		
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Págs. 19 e 20.
201-4	Ajuda financeira recebida do governo	Pág. 20
PRÁTICAS DE COMPRAS		
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 23
COMBATE À CORRUPÇÃO		
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pág. 33
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Págs. 32 e 33.
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve casos confirmados de corrupção no período do relato.
TRIBUTOS		
207-1	Abordagem tributária	Pág. 20
MATERIAIS		
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Pág. 69.

Normas Específicas

Conteúdos Ambientais

ENERGIA

302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pág. 67
-------	--	---------

ÁGUA E EFLUENTES

303-3	Captação de água	Pág. 67
-------	------------------	---------

303-4	Descarte de água	Pág. 67
-------	------------------	---------

EMISSÕES

305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	Págs. 70 e 71.
-------	---	----------------

305-2	Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo2)	Pág. 70
-------	--	---------

305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	
-------	---	--

RESÍDUOS

306-3	Resíduos gerados	Pág. 68
-------	------------------	---------

306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 68
-------	---	---------

306-5	Resíduos destinados para disposição final	Pág. 68
-------	---	---------

Conteúdos Sociais

EMPREGO

401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Págs. 51, 53 e 54.
-------	---	--------------------

401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Págs. 51 e 56.
-------	--	----------------

401-3	Licença maternidade/paternidade	Pág. 55
-------	---------------------------------	---------

Normas Específicas

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 61
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Págs. 61 e 62.
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Págs. 61 e 62.
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Págs. 61 e 63.
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Págs. 61 e 63.
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Págs. 61, 62 e 63.
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 61
403-9	Acidentes de trabalho	Págs. 61 e 62.

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 58
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Págs. 59 e 63.
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 60

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Págs. 53 e 55.
405-2	Proporção entre salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pág. 55

NÃO DISCRIMINAÇÃO

406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	No período, não houve reporte de casos de discriminação, de nenhum tipo, nos canais de denúncia.
-------	---	--

Normas Específicas

TRABALHO INFANTIL

408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil Págs. 39 e 40.

409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo Pág. 39

POLÍTICAS PÚBLICAS

415-1 Contribuições políticas Pág. 33

SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR

416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços Pág. 49

416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços. No ciclo 22/23, as empresas do Grupo Trabalho não registraram casos de inconformidade em saúde e segurança provocados por seus produtos e serviços.

MARKETING E ROTULAGEM

417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços Pág. 49

PRIVACIDADE DO CLIENTE

418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes Não foram comprovadas queixas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes.

CRÉDITOS

COORDENAÇÃO DO RELATÓRIO

Grupo Trabalho

Gerência Corporativa de Sustentabilidade e ESG

Relações com Investidores

CONSULTORIA, PROJETO EDITORIAL E REDAÇÃO

RICCA Sustentabilidade

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

RICCA Sustentabilidade

DÚVIDAS E COMENTÁRIOS SOBRE ESTE RELATÓRIO

Gerência de Sustentabilidade Corporativa

monique.cardoso@lavoroagro.com

LAVORO AGRO S.A.

Av. Dr. Cardoso de Melo, 1450, 5º andar, escritório 501

Vila Olímpia – São Paulo (SP)

CEP: 04548-005