



LAVORO

**Relatório de
Sustentabilidade**

2021/2022

**Relatório de
Sustentabilidade**
2021/2022

1 Apresentação Grupo Lavoro

09 Somos Lavoro

13 Produtos e serviços oferecidos



Safra 2021/2022

Presença de mercado



197
lojas



5
unidades produtivas



cerca de 1.000
agrônomos em campo e nas filiais



+de 60 mil
clientes



Cobertura

47 milhões hectares

de cobertura aproximadamente

20 milhões km

percorridos no campo

BRASIL

157 filiais em 10 estados

146 lojas-padrão

11 lojas express

5 centros de distribuição

3 silos

4 unidades produtivas

COLÔMBIA

40 filiais em 14 departamentos

13 lojas-padrão

1 loja express

26 centros de distribuição

1 unidade produtiva

Capital humano



64%
homens

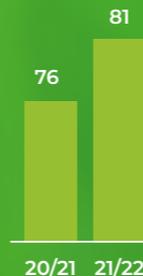


36%
mulheres

Great Place To Work.

5 pontos

aumento no GPTW em relação ao exercício anterior



66 mil
beneficiados projetos sociais apoiados

Crescimento

RECEITA LÍQUIDA

R\$ 7,7 bilhões



| MIX (RECEITA) | LAVORO |
|----------------|--------|
| Defensivos | 50% |
| Fertilizantes | 24% |
| Sementes | 17% |
| Especialidades | 6% |
| Outros | 3% |



RECEITA LÍQUIDA DE INSUMOS

+57%
crescimento

EBITDA

+158%



LUCRO BRUTO

+80%
crescimento



MIX DE CULTURAS

| | | | |
|--------|-------|-----------|------|
| Soja | 49,4% | Florestas | 2,0% |
| Milho | 20% | Feijão | 1,8% |
| Batata | 3,7% | HFF | 5,0% |
| Cana | 3,5% | Cereais | 1,5% |
| Arroz | 3,0% | Pastagem | 1,6% |
| Café | 3,0% | Outros | 2,8% |
| Citrus | 2,6% | | |

Dados: 02/2022.

Market share

8,1% Brasil
10,2% Colômbia

NPS

7 pontos
de crescimento (60 > 67 pontos)

+11,5%

Mensagem do CEO

GRI 102-14

Avançamos muito na satisfação de nossos clientes, mas a inovação da Lavoro não para no atendimento, ela ganha ainda mais força com nossa proposta de uma agricultura mais sustentável.

O agronegócio na América Latina passa por um processo acelerado de transformação, assumindo cada vez mais o protagonismo na produção mundial de alimentos. A Lavoro tem um papel importante nessa transformação porque traz um novo modelo de atendimento ao pequeno e médio produtor. Esse novo modelo, entre outras coisas, conta com mais tecnologia e melhores serviços para apoiar não apenas ganhos de produtividade, mas também um avanço no tema sustentabilidade.

Os resultados do ciclo 2021/2022 confirmam, mais uma vez, que é possível atender melhor o produtor e promover o avanço de uma agricultura sustentável ao mesmo tempo que criamos uma empresa de alto crescimento e rentabilidade. Nessa safra, tivemos o melhor ano de nossa história, com resultados financeiros

recorde, avanços em agendas estratégicas e, o mais importante, o estreitamento do relacionamento com os clientes.

No último ciclo, nada nos deixou mais feliz que a ampliação da satisfação de nossos clientes. Quem está no campo sabe como confiança é importante. Nosso índice Net Promoter Score (NPS) passou de 60 para 67 pontos. E 70% dos entrevistados manifestaram uma alta probabilidade (de 9 ou 10) de nos recomendar a um amigo ou colega. Essa pesquisa foi realizada com 16 mil clientes, de 112 filiais, por isso esse resultado é tão significativo. O ganho reflete a eficácia de nosso modelo de atendimento inovador, que combina a presença física de quase mil vendedores e mais de 190 lojas com uma plataforma digital que nos permite estar 24 horas presentes na jornada de produtores rurais.



A inovação da Lavoro não para no atendimento, ela ganha ainda mais força com nossa proposta de uma agricultura mais sustentável. O crescimento do portfólio de produtos de alta tecnologia e da adoção de insumos biológicos e especialidades pelo agricultor são temas prioritários para nós. Por isso, em 2022, direcionamos recursos expressivos para a aquisição, com a Agrobiológica, de um site industrial com 500 mil metros quadrados, em Itápolis, interior de São Paulo, que vai ampliar exponencialmente nossa oferta de insumos biológicos. Da mesma forma, criamos a linha de fertilizantes especiais Essenziale. Isso significa mais pesquisa, desenvolvimento e capacidade de produção para levar tecnologias limpas, inovadoras e *low carbon* ao campo.

Neste ciclo, também fizemos uso intensivo de tecnologia para nos apoiar em nossa jornada de sustentabilidade. Por meio de ferramentas digitais

de monitoramento e de um protocolo proprietário de avaliação, criamos nosso Programa de Rastreabilidade, o que nos permitirá dar um salto em garantia de conformidade socioambiental. A combinação dos avanços citados nos levou a lançar o Selo Lavoro de Sustentabilidade, com o qual vamos reconhecer, incentivar e divulgar boas práticas de nossos clientes em suas fazendas.

Na agenda interna, a segurança e o bem-estar de nossos colaboradores se mantiveram entre nossas prioridades. Mantivemos os cuidados e precauções contra a transmissão da Covid-19 em nossos procedimentos operacionais. Em adição, reforçamos ações de conscientização e treinamentos de segurança, reconhecendo o fato de que o crescimento da Lavoro e de nosso quadro de funcionários requer essa atualização constante. Conquistamos, mais uma vez, a recertificação Great Place to Work (GPTW), com um aumento de

5 pontos em relação ao ciclo anterior, e 91% no orgulho de pertencer Lavoro. Com isso, estamos entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil e entre as organizações preferidas nas listas de candidatos, um diferencial em nosso setor.

Os diversos avanços deste ciclo foram acompanhados de resultados sólidos de crescimento e ganhos de rentabilidade. Continuamos a executar nossa agenda de expansão orgânica e inorgânica, bem como de ganhos de eficiência e alavancagem operacional. Os resultados financeiros, a satisfação de nossos clientes e colaboradores e os avanços de nossa agenda estratégica mostram que estamos na direção certa.

Os desafios globais, principalmente o conflito entre Rússia e Ucrânia e os percalços ainda presentes da pandemia do Covid-19, somados aos desafios locais testaram e comprovaram a resiliência do modelo de negócios da Lavoro. Certamente temos ainda muito trabalho a fazer para continuar a liderar o processo de transformação do varejo de insumos agrícolas e seguiremos perseverando dia a dia nessa direção. A safra 2021/2022 vem confirmar nossa vocação como empresa inovadora no setor e nos deixa ainda mais otimistas com as oportunidades à frente. Boa leitura.

Ruy Cunha
CEO Grupo Lavoro

**A safra 2021/2022 vem confirmar
nossa vocação como empresa inovadora
no setor e nos deixa ainda mais otimistas
com as oportunidades à frente.**

Mensagem do Conselho de Administração

GRI 102-14

Na Lavoro, nosso propósito é trabalhar pelo protagonismo do produtor latino-americano. Isso nunca se mostrou tão necessário nesses tempos desafiadores. Segundo estudo recente da Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), o número de pessoas em situação de insegurança alimentar atingiu cerca de 770 milhões em 2021. A América Latina assume a responsabilidade de se manter como principal região exportadora e a de maior crescimento de produção. O produtor latino-americano tem, portanto, um papel fundamental na redução do risco alimentar global hoje e no futuro.

Desde 2017, a empresa vem dedicando esforços para criar um impacto real na região

por meio de nossa presença e relevância. Atingimos uma posição de liderança em distribuição regional no último ciclo 21/22. Além do ganho de escala, tivemos muitos avanços na qualidade de nosso atendimento e contribuição ao produtor, trazendo mais tecnologia e sustentabilidade em nossa plataforma de produtos e serviços.

Pensando ainda em associar produtividade e eficiência com sustentabilidade, empenhamos mais de R\$ 100 milhões naquela que deve ser uma das maiores fábricas de produtos biológicos do Brasil. Com a expansão da Agrobiológica Sustentabilidade, a Lavoro está promovendo, de forma consistente, o aumento da penetração desses produtos no campo e favorecendo a criação

de escala para a agricultura regenerativa. As vendas de bioinsumos cresceram 68% em um ano, o que mostra que nossos clientes reconhecem e comprovam a eficácia da linha de produtos. Apostando nisso, lançamos a Essenziale, marca de especialidades que veio ressignificar o que é essencial ao produtor, com produtos para cada etapa do ciclo produtivo, entregando produtividades maiores e menores impactos ambientais.

O ciclo 21/22 comprovou a vocação da Lavoro em inovar. Nesse ano, a resiliência de nossa plataforma também foi testada. Os efeitos da pandemia provocaram uma crise mundial no suprimento de insumos, em especial em categorias fundamentais, como os herbicidas. A Lavoro, como



O produtor latino-americano tem um papel fundamental na redução do risco alimentar global hoje e no futuro.

Seguimos crescendo orgânica e inorganicamente, ao mesmo tempo em que ganhamos eficiência e alavancagem operacional. Nossa receita líquida de insumos aumentou 57% em comparação à safra anterior e nosso indicador de EBITDA cresceu cerca de 158%.

os demais *players* do mercado, teve de enfrentar um alto risco de abastecimento de sua cadeia. Não poupamos esforços para superar os problemas. Por vezes, isso implicou maiores custos, não repassados aos clientes, honrando compromissos já negociados. Esse posicionamento foi reconhecido, entre outras coisas, pelo aumento de 7 pontos percentuais no Net Promoter Score (NPS) do último ciclo, atingindo 67 pontos de média.

Sob o ponto de vista de tecnologia, nossas ações foram direcionadas a ajudar nossos clientes a gerenciar melhor seu negócio e a serem mais produtivos. Entre as diversas iniciativas implementadas, nossa plataforma digital Compre Trabalho atingiu a marca de R\$ 420 milhões em vendas e a marca de 2.500 produtos disponíveis. Pelo aplicativo Minha Trabalho, produtores rurais podem agora gerenciar sua conta, tirar dúvidas, fazer pedidos e acompanhar *status* de suas entregas. Nossa plataforma digital, somada ao suporte técnico de quase 1.000 representantes técnicos de venda (RTVs) em campo, no Brasil e na Colômbia, propicia uma experiência multicanal única no mercado.

Por fim, nossos resultados financeiros também nos animam a seguir confiando muito em nossa capacidade de planejar e entregar. Seguimos crescendo orgânica e inorganicamente, ao mesmo tempo em que ganhamos eficiência e alavancagem operacional. Nossa receita líquida de insumos aumentou 57% em comparação à safra anterior e nosso indicador de EBITDA cresceu cerca de 158%.

Com tantos avanços, acreditamos, como Conselho, que a Lavoura caminha a passos sólidos para o futuro. O ciclo 22/23 se iniciou com a parceria estratégica com a TPB Acquisition Corporation I, uma sociedade de aquisição de propósito específico (SPAC, na sigla em inglês), patrocinada pelo The Production Board (TPB) e listada na bolsa de valores americana, a NASDAQ. O Pátria Investimentos permanece no bloco de controle acionário. A conclusão da transação está prevista para o quarto trimestre de 2022, e fatos posteriores relativos à operação serão tema para o próximo relatório.

Peter Estermann
Conselho de Administração Lavoura

Somos Lavoro

GRI 102-1

GRI 102-2

O Grupo Lavoro foi criado em 2017 e hoje mantém ampla presença na América Latina, com operações no Brasil, Colômbia e Uruguai. Por meio de aquisições de mais de 20 pequenas e médias empresas, a Lavoro tornou-se a maior distribuidora de insumos agrícolas do Brasil, em receita e participação de mercado.

A companhia oferece aos agricultores dos países em que atua um portfólio abrangente de insumos agrícolas, incluindo sementes, fertilizantes, defensivos, insumos biológicos, especialidades, além de uma série de outros produtos. Graças à sua posição estratégica como um agente-chave na maior região exportadora agrícola do mundo, a Lavoro tem a capacidade de transformar a agricultura latino-americana e dar sua contribuição em benefício da segurança alimentar e promoção de práticas em prol da sustentabilidade no campo.

Para dar conta desse desafio, o grupo nasce de uma tese da gestora Pátria Investimentos, com o compromisso de agregar mais escala, beneficiar o produtor rural com o acesso a portfólios diversificados, que garantam maior produtividade, eficácia na proteção de cultivos e, o principal, o protagonismo do agricultor. Além de sua atuação na revenda, por meio do negócio vertical Crop Care

o grupo produz fertilizantes especiais, produtos de proteção de culturas e insumos biológicos de marca própria. É um negócio focado em melhorar a saúde e a produtividade do solo com a diminuição do uso de fertilizantes químicos sintéticos, com menor emissão de carbono e sem o risco de resistência de pragas e doenças que podem ocorrer no tratamento químico tradicional das culturas.

Demonstrando o sucesso de suas aquisições e crescimento orgânico, o grupo cresceu cerca de 53% desde 2020. Graças ao seu modelo de negócios, focado na colaboração direta com os agricultores, a Lavoro pretende impulsionar sua oferta de serviços, sobretudo em agronomia digital, auxiliando produtores rurais a tomar as melhores decisões, selecionando os produtos ideais, por meio de uma análise detalhada da química do solo, microbioma e dados climáticos. A partir de análises criteriosas e digitalizadas de *compliance* e avaliação socioambiental na composição dos processos de cadastro, concessão de crédito, formalização de garantias e operações de Barter de grãos, a Lavoro se coloca como parceira de produtores rurais comprometidos com a regularidade socioambiental da produção agropecuária nos países em que atua.



MAIS INFORMAÇÕES

SAIBA MAIS SOBRE O PÁTRIA INVESTIMENTOS

Com mais de 30 anos de história e mais de R\$ 80 bilhões sob gestão, o Pátria busca transformar indústrias e setores da economia, ao mesmo tempo que gera retornos aos investidores e promove desenvolvimento sustentável de longo prazo. Tem forte presença no Brasil, na Colômbia, no Chile e no Peru. Suas áreas de investimento são Energia, Saúde, Alimentos, Agro e Logística. O Pátria Investimentos é o principal acionista e o criador do Grupo Lavoro.

PORTE DA ORGANIZAÇÃO

GRI 102-7

3

países

197

lojas

924

RTVs¹

3.379

funcionários²

+60 mil

clientes³

R\$ 7,7 bilhões

receita líquida

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

2. Inclui nº de RTVs;

3. Pequenos e médios agricultores que adquiriram nossos produtos nos últimos 12 meses.



Perfil corporativo

GRI 102-1

GRI 102-3

GRI 102-4

GRI 102-5

GRI 102-6

Com sede na cidade de São Paulo, o Grupo Trabalho é formado por um ecossistema de empresas liderado por duas *holdings* coligadas, de capital fechado¹ – Lavoro Agro Holding S.A e Crop Care Holding S.A. Suas operações estão localizadas no Brasil, na Colômbia e no Uruguai, onde mantém uma *trading* de insumos agrícolas em estágio inicial.

As duas plataformas compartilham uma mesma proposta de valor. Enquanto a Lavoro consolida a revenda e a distribuição de insumos de grandes marcas por meio de um *pool* de empresas e redes de filiais, a Crop Care posiciona-se como uma companhia brasileira composta por 4 indústrias, dedicadas à produção de insumos químicos pós-patente, fertilizantes especiais e bioinsumos de marca própria.

Sua liderança baseia-se também na ampla presença geográfica nos países em que opera, tendo 13 escritórios

administrativos, 197 lojas físicas (157 no Brasil e 40 na Colômbia) e 1.021 RTVs, além de um canal digital².

No Brasil, está presente em mais de 140 municípios de 10 estados, alguns dos principais polos agrícolas do país, com posições relevantes em Mato Grosso, Paraná, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul e São Paulo. Com essa estrutura, atende pequenos e médios produtores rurais, segmento que só no Brasil representa 524.934 agricultores e responde por 65% do total de terras agrícolas³. Na Colômbia, sua presença se estende por 28 cidades de 14 departamentos (estados).

1. Em setembro de 2022, portanto fora do período coberto pelo relatório quanto ao reporte de indicadores, mas antes de seu fechamento, o grupo anunciou o estabelecimento de uma sociedade de propósito específico com o The Production Board, e espera ter suas ações negociadas na NASDAQ. A conclusão da operação é prevista para dezembro de 2022, conforme informações de setembro.

2. Dados de 31 de março de 2022.

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

Nossas empresas¹



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

Unidades de negócio e mercados atendidos

GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-6

LATAM

Empresas de distribuição de insumos e prestação de serviços agrícolas na Colômbia, com 40 unidades, sendo 13 revendas, 1 filial *express* e 26 centros de distribuição.

- Grupo Gral
- AgSe
- Cenagro
- Provecampo

CROP CARE

Reúne 5 unidades produtivas, sendo 4 no Brasil e 1 na Colômbia, responsáveis pelo portfólio de produtos de marca própria, 1 *trading* de insumos e 1 escritório de importação. Uma nova planta de produção de bioinsumos será inaugurada na safra 23/24, em Itápolis (SP). Além de escalar a capacidade produtiva, funcionará como uma estação de P&D e um *hub* de capacitação para o mercado de biológicos.

- Agrobiológica Sustentabilidade
- Perterra
- Union Agro
- Escritório Montevidéu



BRASIL

Empresas de distribuição de insumos agrícolas no Brasil. Subdivide-se nas regionais Cluster Norte (com 48 filiais em MT, TO, RO), Cluster Leste (62 filiais em GO, SP, MS, MG) e Cluster Sul (39 filiais em PR, SP, SC). Inclui ainda 3 silos de armazenamento de grãos, 1 unidade de tratamento de sementes e 5 CDs.

NORTE

- Agrovinci – MT
- América
- Central Agrícola
- Impacto
- Lavoro

LESTE

- Agrozap
- Agrovinci – MS
- Cultivar
- Floema
- Integra
- Nova Geração
- Prodetec
- Produttiva
- Qualicitrus

SUL

- Casa Trevo
- CATR
- Denorpi
- Deragro
- Futuragro
- Pitangueiras
- Plenafertil
- Realce

DISTRIBUIÇÃO



PRODUÇÃO DE INSUMOS



Produtos e serviços oferecidos

GRI 102-2

DISTRIBUIÇÃO E REDISTRIBUIÇÃO



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



Por meio da divisão Crop Care, a companhia desenvolve um portfólio próprio de produtos, incluindo proteção de cultivos pós-patente, insumos biológicos e fertilizantes especiais.

SERVIÇOS



Por meio da atuação dos RTVs, monitora as necessidades dos agricultores e a evolução de cada safra acompanhada em visitas regulares, oferecendo serviços como assistência técnica, soluções logísticas, Barter de grãos, assistência à qualidade de sementes, agronomia de precisão, assessoria de plantio, aplicação de produtos e colheita.

PRODUÇÃO

Direcionadores empresariais

GRI 102-16

O Grupo Lavoro é especialista em oferecer soluções completas do pré-plantio à comercialização de grãos para o produtor alavancar resultados de alta produtividade e lucratividade.



VALORES

- Comportamento ético
- Empreendedorismo
- Senso de dono/urgência
- Associação e espírito de equipe
- Orientação ao cliente

PROPÓSITO

Trabalhar pelo protagonismo do agricultor, solidificando seu crescimento, imprescindível ao mundo.

VISÃO

Ser a maior e a melhor 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.

MISSÃO

Servir aos produtores na América Latina, fornecendo insumos e serviços em todo o seu ciclo produtivo.

PILARES

PRESENÇA

A Lavoro está presente nas regiões estratégicas para o agronegócio, expandindo na América Latina.

SOLIDEZ

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

ATUALIDADE

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

CONFIANÇA

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



PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

GRI 102-13

No Brasil, as empresas do ecossistema Lavoro participam, em nível nacional, das principais associações do setor de distribuição e produção de insumos, como a Associação Nacional dos Distribuidores de Insumos Agrícolas e Veterinários (**Andav**) e o Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (**inpEV**). Em nível estadual e municipal, 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. Na Colômbia, não há participação associativa.

O grupo é, ainda, participante ativo da Plataforma de Ação pelo Agro Sustentável no Pacto Global da ONU no Brasil.

2 Estratégia de negócio



Proposta de valor

GRI 102-10

O Grupo Lavoro busca consolidar e expandir sua posição de liderança no setor de comercialização de insumos agrícolas na América Latina, crescendo de forma orgânica e inorgânica, por meio de aquisições de empresas e abertura de lojas em novos territórios. Investe em inovação e sustentabilidade nesse segmento, desenvolvendo linhas de insumos biológicos e especialidades de marca própria, produzidos com tecnologia nacional, com alta eficácia e menor impacto ambiental.

A companhia monitora constantemente o setor, analisando oportunidades estratégicas para adquirir ou se associar a empresas que complementem seus negócios e gerem valor para os clientes e os acionistas. No último ano, o grupo chegou a Minas Gerais e Rio Grande do Sul, iniciou atividades no Uruguai, ampliou sua presença na Colômbia e pretende expandir suas operações a Chile, Peru e Paraguai. **GRI 102-10**

O ecossistema Lavoro tem um histórico bem-sucedido de aquisição e de integração de empresas, realizada por uma equipe de M&A qualificada e experiente. Seu modelo de gestão centralizada permite integrar essas empresas em sua plataforma com agilidade, identificando as sinergias de cada transação. Com isso, amplia sua escala na capacidade de fornecer insumos agrícolas, aumenta o compartilhamento da administração de estoque e da logística, entre outros ganhos.

Ao mesmo tempo, promove incrementos no processo administrativo, com ferramentas avançadas para decisões de concessão de crédito e serviços corporativos centralizados pelas *holdings*, como apoio jurídico e contábil, Tecnologia da Informação (TI) e Recursos Humanos (RH). Assim, a integração é uma busca incessante por ganhos de eficiência, melhoria do padrão de atendimento nas operações e aceleração do crescimento orgânico de todo o grupo.

Expansão 2021/2022

9 EMPRESAS INCLUÍDAS NO ECOSISTEMA LAVORO

Brasil

Agrozap, Casa Trevo, CATR, Floema, Nova Geração, Produttiva, Union Agro

54 lojas

incorporadas e abertas

Colômbia

Cenagro, Provecampo

13 lojas

incorporadas

Grupo Lavoro em 2022

29

empresas

26 empresas integradas, 3 em *closing*



O Grupo Lavoro investe em inovação e sustentabilidade, desenvolvendo linhas de insumos biológicos e especialidades de marca própria, produzidos com tecnologia nacional, com alta eficácia e menor impacto ambiental.



Desempenho econômico

GRI 201-1

GRI 201 103-1

GRI 201 103-2

GRI 201 103-3

GRI 201-4

Apesar de todos os desafios enfrentados no ano-safra de 2021/2022, como a pandemia de Covid-19, a oscilação no câmbio, a inflação e as incertezas quanto a rupturas em suprimentos e produtos, o Grupo Trabalho apresentou resultados expressivos tanto na comercialização quanto na produção de linhas de marca própria, registrando seu melhor desempenho desde sua criação. **GRI 201 103-3**

A companhia também continuou com sucesso sua estratégia de fusões e aquisições e de abertura de novas lojas, o que contribuiu de forma significativa para o aumento no volume de vendas, além de ter mantido seu foco na melhoria de processos, produtos e serviços. **GRI 201 103-3**

Os resultados alcançados se devem a diversas ações estratégicas executadas pela alta administração. Uma delas foi o investimento feito em logística, com o objetivo de realizar uma racionalização dos estoques, transformando lojas grandes em centros de distribuição para lojas menores.

Outra iniciativa foi a integração da base de fornecedores, com a centralização das negociações e o estabelecimento de parcerias mais sólidas, que possibilitaram o acesso a melhores prazos de pagamento e preferência no recebimento de suprimentos. **GRI 201 103-1, GRI 201 103-2**



RESULTADOS* GRUPO LAVORO

GRI 201-1

+ 57%
crescimento
receita líquida
de insumos

**R\$
7,7
bilhões**
receita líquida

158%
EBITDA

401%
lucro líquido

*sobre 2020/2021.

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



RESULTADOS CROP CARE

GRI 201-1

+114%
receita líquida

+184%
EBITDA

O Grupo Trabalho investe de forma consistente na inovação e no portfólio da divisão Crop Care, formado por produtos biológicos e fertilizantes especiais. Essas soluções têm alto valor agregado e garantem ao produtor mais eficiência, devido à sua tecnologia avançada. Para a Lavoro, a oferta de soluções de marca própria reduz a dependência de matérias-primas internacionais, o que permite obter melhores margens e maior disponibilidade. **GRI 201 103-1, GRI 201 103-2**

Os resultados do ano-safra 2021/2022 mostram o acerto dessa estratégia: o lucro líquido da Crop Care cresceu mais de 295% em relação ao período anterior e foi maior que o das demais unidades de negócios do Grupo Trabalho, assim como sua margem líquida. **GRI 201-1**

Na safra 2021/2022, não houve nenhum tipo de subsídio ou subvenção governamental no Brasil e na Colômbia, além das isenções fiscais concedidas como padrão à atividade produtiva. **GRI 201-4**

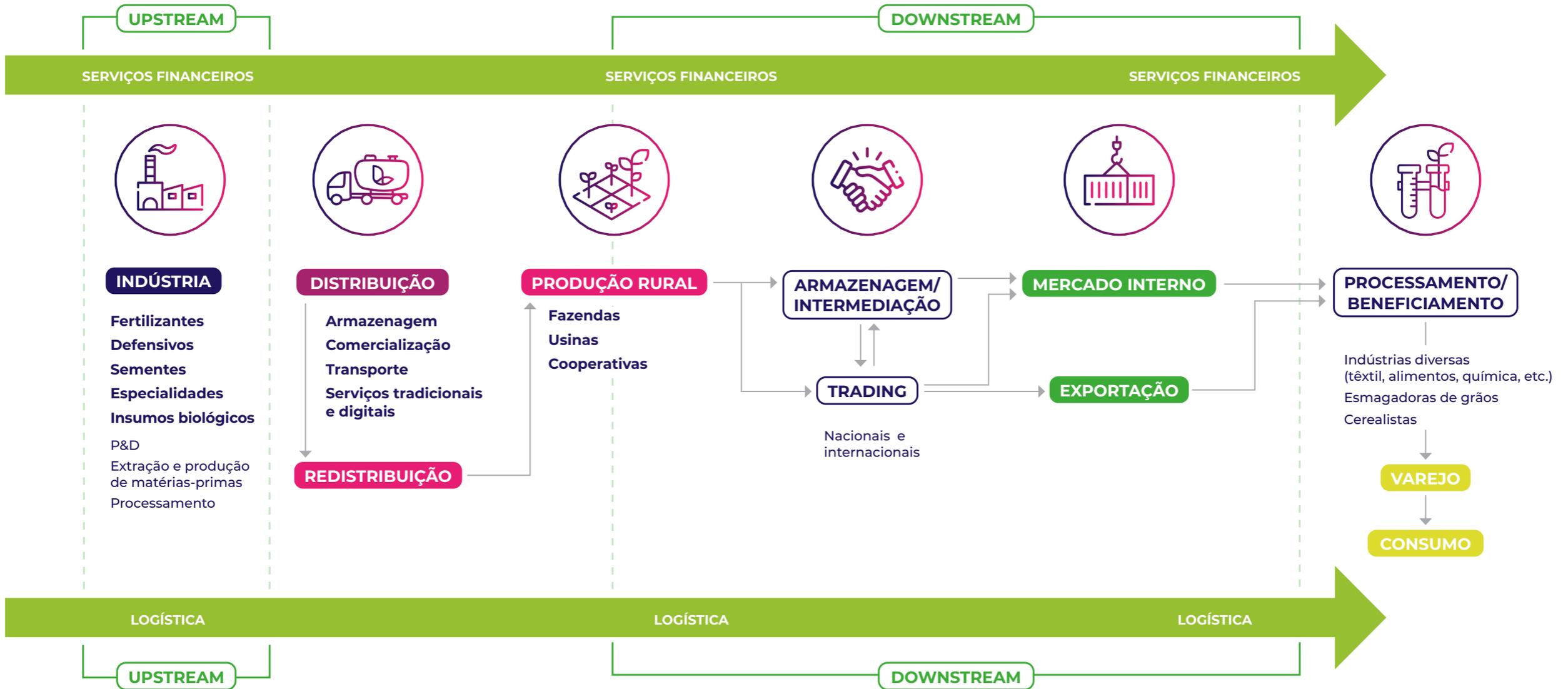
GRI 201-1 | VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (EM R\$ MILHÕES)

| | 2022/2021 | 2021/2020 |
|--|------------------------|----------------------|
| Receitas operacionais | | |
| Vendas de mercadoria, produtos e serviços | R\$ 7.732.605 | R\$ 5.098.545 |
| Perdas pela não recuperabilidade de ativos financeiros | (R\$ 27.393) | (R\$ 16.073) |
| Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos | (R\$ 6.415.286) | (R\$ 4.362.657) |
| Valor adicionado bruto | R\$ 1.289.926 | R\$ 719.815 |
| Depreciação e amortização | (R\$ 132.110) | (R\$ 74.516) |
| Valor adicionado líquido gerado pela companhia | R\$ 1.157.816 | R\$ 645.299 |
| Valor adicionado recebido em transferência | R\$ 387.671 | R\$ 244.092 |
| Outras receitas financeiras | R\$ 247.148 | R\$ 206.861 |
| Variação cambial ativa | R\$ 61.701 | R\$ 20.811 |
| Imposto de renda e contribuição social diferidos | R\$ 89.725 | R\$ 37.541 |
| Aluguéis e <i>royalties</i> | (R\$ 10.896) | (R\$ 17.264) |
| Outras | (R\$ 7) | (R\$ 3.857) |
| Valor adicionado total a distribuir | R\$ 1.545.487 | R\$ 889.391 |
| Distribuição do valor adicionado | R\$ (1.545.487) | (R\$ 889.381) |
| Número de empregados | 3.296 | 2.038 |
| Valor pago em salários | (R\$ 188.464) | (R\$ 99.024) |
| Benefícios | (R\$ 175.343) | (R\$ 88.291) |
| FGTS | (R\$ 14.633) | (R\$ 9.751) |
| Honorários da Administração | (R\$ 27.052) | (R\$ 13.594) |
| Outros | R\$ 139.801 | (R\$ 8.296) |
| Indenizações rescisórias | (R\$ 749) | (R\$ 663) |
| Gasto com fornecedores indiretos | (R\$ 411.385) | (R\$ 221.624) |
| Tributos | (R\$ 186.050) | (R\$ 90.134) |
| Remuneração de capitais de terceiros | (R\$ 573.850) | (R\$ 336.473) |
| Juros e outras despesas financeiras | (R\$ 439.956) | (R\$ 294.615) |
| Comissões | (R\$ 36.969) | (R\$ 41.489) |
| Variação cambial passiva | (R\$ 63.650) | R\$ 5.131 |
| Outras | (R\$ 33.275) | (R\$ 5.500) |
| Resultado do exercício | (R\$ 107.762) | (R\$ 21.531) |

O DVA inclui todas as empresas do Grupo Trabalho fechadas até 30/06/22. Não estão incluídas: Provecampo, Floema, Nova Geração, CATR e Casa Trevo.

Cadeia de valor

GRI 102-2



CADEIA DE VALOR

Inserido em uma cadeia de valor complexa e fragmentada, o Grupo Lavoro busca ser um agente de transformação, levando informação e educação para o produtor rural por meio de sua ampla presença territorial e um extenso portfólio, incluindo marcas próprias de insumos biológicos.

O ecossistema Lavoro-Crop Care atua na produção, distribuição e redistribuição de insumos. Seu modelo de negócio está baseado na consolidação de mercado por localização estratégica, com uma forte presença Latam, que atende mais de 53 mil clientes, em 197 filiais entre Brasil e Colômbia. Dessa forma, contribui para a expansão da atividade econômica na região, com cerca de R\$ 5,9 bilhões distribuídos aos fornecedores no ciclo 2021/2022.



**+de
60 mil**
clientes no Brasil
e na Colômbia

197
pontos
de venda

**R\$
5,9 bilhões**
distribuídos
aos fornecedores



PRESENÇA EM CAMPO

**+de
100** eventos
próprios com
clientes

**+de
20** participações
em feiras e eventos
de negócios

**+de
120** Dias
de Campo

Relacionamento com clientes

O Grupo Lavoro adota uma abordagem multiprodutos e multimarcas para atuar em diversas regiões e uma ampla variedade de culturas, incluindo soja, milho, batata, arroz, flores, florestas, entre outros.

A companhia mantém relacionamentos duradouros com os principais fornecedores de insumos agrícolas do mercado, o que lhe permite oferecer a produtores rurais de todos os portes e perfis linhas de insumos nas categorias de defensivos agrícolas, fertilizantes, sementes, biológicos e linhas de especialidades (como fertilizantes especiais e foliares, adjuvantes, e produtos organominerais).

Além disso, conta com um portfólio próprio na vertical de produção Crop Care. Assim, consegue oferecer uma abordagem personalizada e atender melhor às necessidades de cada tipo de cultura, clima e cliente.

A equipe de vendas desempenha um papel importante no desenvolvimento e na construção de relacionamentos próximos e duradouros com os produtores. É formada por agrônomos que atuam como RTVs e/ou como consultores, trabalhando em estreita colaboração com os produtores rurais até a colheita. O time soma mais de mil profissionais que fornecem suporte e recomendações

técnicas feitas em visitas regulares, ajudando a estabelecer o manejo integrado de pragas e a introduzir na lavoura o uso de insumos biológicos e especialidades. Seu foco principal é monitorar as necessidades diárias e a evolução de cada safra, com vistas a garantir alta produtividade, desde a nutrição adequada do solo até a proteção eficiente e segura de cultivos.

Além disso, o Grupo Lavoro está à disposição por meio de diversos canais de comunicação. As revendas e marcas próprias realizam diversos eventos e encontros com produtores rurais para que a troca de conhecimento aconteça de forma mais próxima possível.

SERVIÇOS

GRI 102-2

Brasil

- **Assistência técnica:** monitoramento de culturas e pragas, orientação para aplicação de produtos, acompanhamento de plantio e colheita.
- **Soluções logísticas:** armazéns, entregas agendadas e fracionadas, inventários seguros.
- **Soluções financeiras:** Barter de grãos, solução de *hedge* de custos, assistência para comercialização de grãos, seguro rural.
- **Garantia de qualidade de sementes:** análise de qualidade por lote, campos demonstrativos, resolução de problemas.
- **Agricultura de precisão:** mapas de fertilidade, coleta de amostras em campo, testes de solo, criação de protocolos, diagnósticos de precisão, recomendação exata de produto.
- **Programa de *cashback*.**

Colômbia

- **Assistência técnica:** monitoramento de culturas e pragas, orientação para aplicação de produtos, acompanhamento de plantio e colheita.
- **Customização:** formulações exclusivas de fertilizantes líquidos e misturas customizadas de fertilizantes sólidos.
- **Serviços de aplicação:** cuidado integral dos cultivos incluindo produtos na dose e momento adequados (fertilizantes e pesticidas) e pessoal treinado.
- **Tratamento de sementes.**

TRANSAÇÕES DE BARTER

GRI 102-2

Por meio das operações estruturadas na modalidade Barter, os clientes Lavoro podem assegurar seu abastecimento integral de insumos agrícolas em troca da entrega futura de grãos, principalmente soja e milho, no momento de sua colheita. A companhia então comercializa esses grãos com uma *trading de commodities*. As transações de Barter são aliadas de agricultores no país inteiro, pois fixam seus custos e permitem que eles usem sua produção futura como moeda para comprar insumos agrícolas.

R\$ 1,1 bilhão
em transações

787 mil toneladas
soja e milho

+ de
R\$ 100 milhões
venda insumos
incluídas na
operação



Relacionamento com parceiros

GRI 204 103-1

GRI 204 103-2

GRI 204-1

GRI 102-2

GRI 102-9

O Grupo Trabalho compra a maioria dos produtos que comercializa, sendo o principal *player* do mercado de insumos agrícolas. Devido à sua escala, a companhia tem vantagens competitivas relevantes em um mercado caracterizado por alta fragmentação e grande presença de pequenos revendedores locais. **GRI 204 103-1, GRI 204 103-2**

Como parceiro-chave das principais multinacionais fabricantes de insumos, mantém relacionamentos próximos com os principais fornecedores de sementes, defensivos químicos e biológicos, fertilizantes e produtos especiais. Sua rede de filiais também é abastecida por linhas exclusivas de produtos de marca própria.

Em muitos casos, são firmados contratos de direitos de distribuição com aqueles que satisfazem padrões de qualidade adequados e a necessidade de acessar produtos e suprimentos de maneira oportuna e eficiente. **GRI 204 103-2** Porém, para mitigar eventuais riscos que possam afetar o abastecimento de suas lojas e unidades fabris e impactar seus clientes, a companhia tem como estratégia diversificar o estoque de um mesmo insumo com fornecedores diferentes. **GRI 204 103-1**

Desde 2020, a empresa mantém uma estrutura de compras centralizada, que é responsável por todas as negociações com os seus fornecedores. Essa estrutura é formada por gerentes com profundo conhecimento do setor, nas principais linhas de produtos do portfólio, que consolidam as necessidades de abastecimento. No ciclo reportado, o gasto com fornecedores locais somou cerca de R\$ 5,88 bilhões, sendo o maior com defensivos, com R\$ 3 bilhões, seguido por fertilizantes, com R\$ 1,35 bilhão, por sementes, com R\$ 1,14 bilhão e, por fim, por especialidades, com R\$ 370 milhões.

GRI 204 103-2, GRI 204-1

Esse modelo permite obter economias de escala, principalmente em produtos comoditizados e não patenteados, e estabelecer estratégias para otimizar a oferta de produtos patenteados ou de alta tecnologia, para melhor atender as necessidades dos vários tipos e portes de agricultores e pecuaristas. Também possibilita sinergias de gestão, com um planejamento integrado e serviços de logística e armazenamento para todos os *clusters* regionais da rede de lojas, totalmente conectados pelas plataformas digitais da companhia. **GRI 204 103-2**

Os principais fornecedores do Grupo Trabalho estão posicionados entre fabricantes multinacionais de primeira linha, e em conformidade com jurisdições regionais. Mantêm sedes locais, tanto no Brasil quanto na Colômbia, o que confere um caráter de prevalência nacional à cadeia de fornecimento das empresas em ambos os países.

GRI 102-9

ABASTECIMENTO DE FERTILIZANTES

Em observância à situação da guerra da Rússia contra a Ucrânia, a Lavoro limitou a aquisição de NPK de origem russa a compras pontuais, volume que representou entre 10% e 15% do total comercializado na safra. Dentro do mix da receita advinda de insumos, fertilizantes representam 21% do total. Importante reiterar que o uso desse insumo é essencial à agricultura de escala e o foco da companhia é evitar ao máximo seu desabastecimento, buscando alternativas de fornecimento sempre que necessário.



SELEÇÃO DE FORNECEDORES

GRI 204 103-2

GRI 204 103-3

GRI 102-9

GRI 102-10

Todos os fornecedores de produtos ou serviços devem proceder de forma transparente e com estrita observância às leis vigentes, códigos, regras e regulamentos aplicáveis, se opondo a atos de corrupção, concorrência desleal, lavagem de dinheiro, e inconformidades socioambientais. Para garantir que isso aconteça, são selecionados com base na qualidade de seus produtos, nas condições comerciais, reputação no mercado e aderência ao Código de Conduta e Ética e ao Código de Conduta de Fornecedores e Clientes.

Todas as transações com fornecedores seguem a Política de Compras de Insumos, que determina as normas a serem seguidas na aquisição de produtos necessários para atender demandas de todos os clientes, de acordo com o perfil de cada cultivo. Seu objetivo é garantir a maximização de resultados, priorizando a

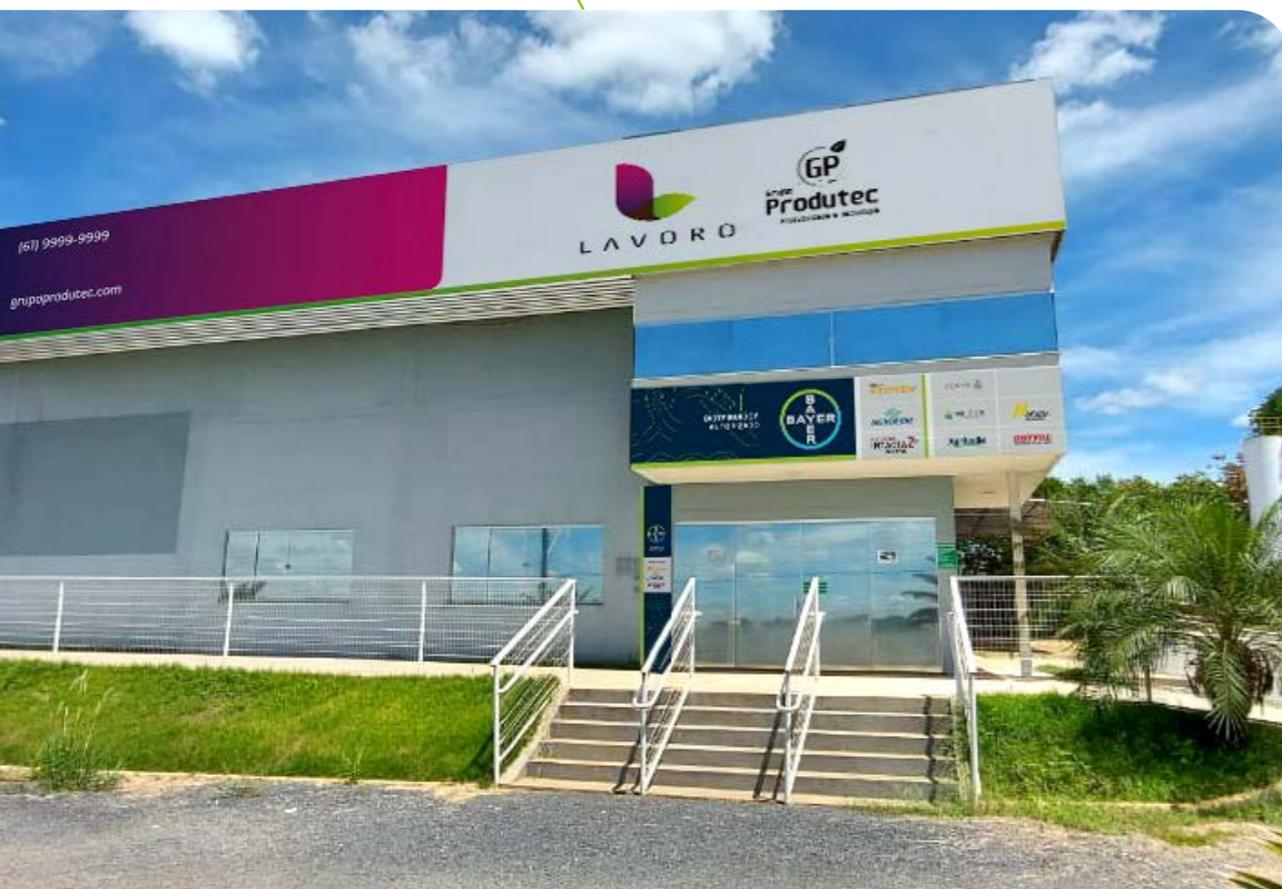
contratação de empresas socialmente responsáveis, comprometidas com o bem-estar de seus colaboradores e com o desenvolvimento sustentável da sociedade e do meio ambiente. A política também estabelece que a companhia deve promover, quando possível e pertinente, ações conjuntas com os fornecedores, visando seu desenvolvimento técnico e gerencial.

GRI 204 103-2, GRI 204 103-3

Cerca de 150 fornecedores, das categorias defensivos, fertilizantes, sementes e especialidades, são classificados como estratégicos. **GRI 102-9** Os 10 maiores fornecedores responderam por cerca de 57% das compras totais, e cerca de 11,6% das receitas de distribuição do grupo derivaram de produtos adquiridos do seu principal parceiro.

GRI 102-9 Não houve mudanças significativas na cadeia de fornecedores na safra 2021-2022. **GRI 102-10**





Expansão territorial

Dentro da estratégia Lavoro, o crescimento orgânico do ecossistema tem o objetivo de aumentar a capilaridade, a produtividade e a penetração de mercado com maior presença para filiais e marcas próprias. No Brasil, 17 novas lojas foram abertas pelas diferentes redes estaduais de vendas.

Diferentes variáveis são consideradas para a chegada a um novo território, como potencial produtivo de cada região, riscos climáticos, necessidades específicas, raio de alcance da rede já existente e a dinâmica competitiva local.

Uma das principais fortalezas para o atingimento das metas de crescimento orgânico da companhia é sua experiente equipe de representantes técnicos de vendas (RTVs), que tem a capacidade de ampliar a presença territorial das empresas e do portfólio Lavoro por meio de sua presença

constante no campo. Linha de frente no atendimento especializado ao cliente, apresentam em seu currículo a combinação entre experiência no campo, aprofundamento técnico e pensamento inovador. Manter esse time bem capacitado é um importante ativo estratégico para um modelo de negócio que busca apoiar o crescimento da produtividade no campo, conectando pequenos e médios agricultores a um portfólio diversificado, com inovação tecnológica para prover mais eficiência e menor impacto.

A capacidade de se manter apta a prover uma extensa lista de produtos e serviços é um importante diferencial da Lavoro. Isso faz com que o cliente poupe seu tempo com a gestão de vários fornecedores e, também, simplifica e facilita o planejamento orçamentário e a execução da sua produção.



Estratégia digital e inovação

O Grupo Lavoro é protagonista na transformação digital do mercado de insumos agrícolas da América Latina e ocupa uma posição única para liderar os avanços no setor. A digitalização da operação da companhia e das vendas tem por propósito assegurar confiabilidade, aumentar a produtividade e promover agilidade ao produtor rural.

Desde 2020, a Lavoro estabeleceu uma presença *omnichannel*, construída por ampla pesquisa das equipes das áreas de Digital e de Marketing, com vistas a conhecer as principais necessidades dos produtores ao longo de toda sua jornada de compra. A combinação, sempre flexível, de atendimento digital e presencial cumpre o objetivo de criar e ofertar as melhores soluções para cada etapa dessa jornada.

A transformação digital está padronizando e simplificando os processos corporativos, além de permitir uma melhor integração das empresas do grupo. Na safra 2021/2022, houve a consolidação dos sistemas SAP ERP

e Salesforce como soluções digitais para o *backoffice* e a força de vendas, bem como investimentos na inteligência de dados para melhorar as tomadas de decisão.

Agora, a ambição é transformar todo o conhecimento, os projetos e as soluções do Grupo Lavoro em um grande *hub* digital do agronegócio brasileiro. Esse conceito será materializado pela Lavoro Connected Farm. Ainda em desenvolvimento, essa solução inovadora integra as iniciativas digitais já existentes: o *marketplace* Compre Lavoro, o App Minha Lavoro, a Torre de Controle e a Lavoro Labs.

A Lavoro Connected Farm permitirá que o grupo esteja cada vez mais próximo das necessidades dos clientes, oferecendo todos os produtos e serviços antes que precisem, de forma simples e integrada. Além de aumentar a fidelidade do cliente, essa conectividade trará eficiências operacionais e apoiará o crescimento de longo prazo da companhia.

CAPACITAÇÃO

112
treinamentos
SAP

2.654
horas de
treinamento

1.464
certificados
emitidos

PROGRAMA SEMEAR

1.724
horas de
treinamento

862
participantes



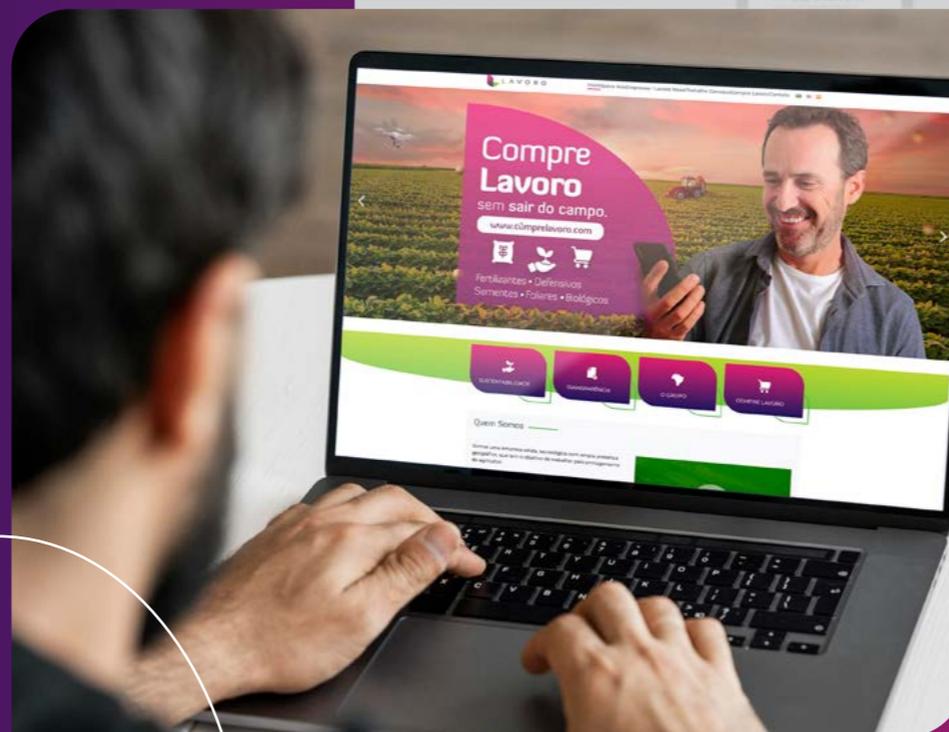
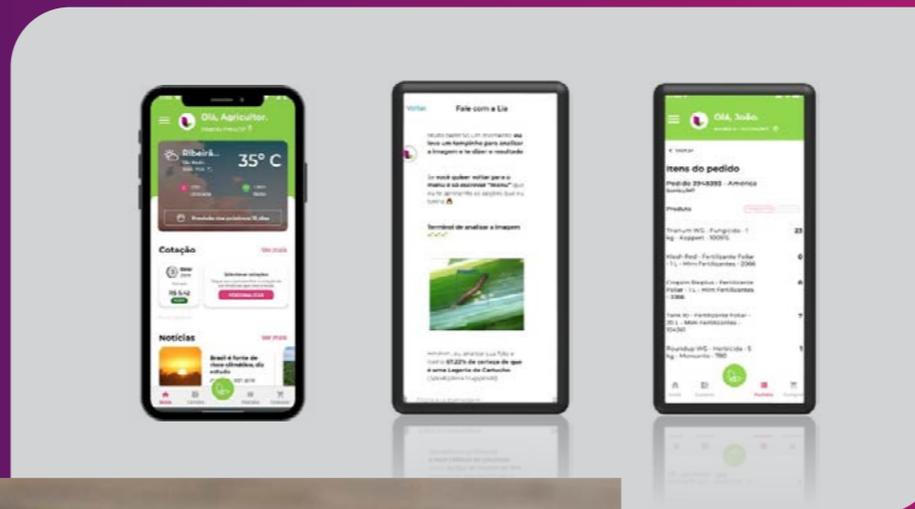
NA UNILAVORO

O programa de educação continuada foi realizado para implementação e uso avançado em sistemas como SAP, Sales Force e outros. O objetivo, além do treinamento técnico, é a criação de uma cultura digital e de simplificação de processos e tomadas de decisão.

APP MINHA LAVORO

Lançado em novembro de 2021, é o meio mais fácil e rápido para o produtor entrar em contato com a Lavoro e administrar seus negócios. Inicialmente ele tem disponível notícias do agro, preços de *commodities*, previsão do tempo, informações sobre seus pedidos, sua situação financeira, lojas mais próximas, além de toda a lista de produtos e serviços comercializados em nosso *marketplace*.

A experiência no aplicativo tem o suporte de uma assistente digital, a LIA – Lavoro Inteligência Artificial, numa interface amigável e aprimorada para os clientes. O plano é disponibilizar, na palma da mão, um leque de produtos e soluções, oferecidos pela Lavoro e por parceiros, que facilitem a rotina do cliente sem ele precisar sair de onde está. Disponível na Apple App Store e no Google Play para usuários localizados no Brasil, será expandido para a Colômbia.



COMPRE LAVORO E-COMMERCE

Lançado em maio de 2020 e atualizada em novembro de 2021, é um *marketplace* digital que permite aos agricultores comprar mercadorias de forma 100% on-line, disponibilizando uma ampla gama de produtos adequados às suas necessidades. Essa solução digital já conta com mais de 6.800 itens disponíveis e o plano é estar em mais de 80 pontos de distribuição até o final de 2022.

TORRE DE CONTROLE

Lançado como protótipo em dezembro de 2021, é um banco de dados de produtores que consolida informações antes disponíveis em diferentes sistemas. Tem como objetivo permitir a análise de *big data*, de modo a oferecer a eles os serviços certos, no momento certo.

LAVORO LABS

Com foco em agricultura digital, a equipe combina de forma única a experiência em tecnologia e o conhecimento do agronegócio. Seu objetivo é ser o ponto de contato preferencial entre *agtechs* e agricultores, atuando em digitalização da gestão de crédito, armazenamento e estoque virtual de colheitas, análise de solo, agronomia de precisão, entre outras áreas.



3 Sustentabilidade na cadeia de valor



Lavoro na promoção da sustentabilidade

GRI 102-12

GRI 408-1

GRI 409-1

Conduzir os negócios de forma sustentável é fundamental para o Grupo Lavoro. Ao reafirmar seu compromisso com o Pacto Global da ONU no Brasil, a companhia alinha a sua agenda aos 10 princípios propostos nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Assim, busca contribuir com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, em especial o ODS 2 (Fome zero e agricultura sustentável), ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), ODS 12 (Consumo e produção responsáveis) e ODS 15 (Vida terrestre). Ao se comprometer com a sustentabilidade, a Lavoro deseja construir um legado positivo para a companhia, seus clientes, o meio ambiente e as comunidades onde atua. **GRI 408-1, GRI 409-1**

Para avançar nesse sentido, o grupo se orienta por uma Política de Sustentabilidade e tem uma gerência responsável por definir a estratégia de sustentabilidade corporativa e ESG, coordenando as ações em temas considerados prioritários, como segurança alimentar, mudanças climáticas, promoção da agricultura sustentável, controle do desmatamento e análise das condições de trabalho na cadeia de valor, entre outros.

WE SUPPORT



COMPROMISSOS SOCIOAMBIENTAIS ASSUMIDOS – 2025¹

- Rastreabilidade de 100% base de clientes²
- Livre de desmatamento irregular
- Sem embargos por desmatamento
- Sem sobreposição com áreas de proteção integral³
- Livre de trabalho escravo e infantil

1. Abrangência: operações no Brasil. / 2. Serão acompanhados os clientes incluídos na avaliação de riscos, no processo de concessão de crédito. / 3. Terras Indígenas, Quilombolas ou Unidades de Conservação de proteção integral.



Destaques da agenda ESG

E

- Fomentar altas produtividades no campo.
- Inovação em soluções biológicas, insumos de baixo carbono, fertilizantes foliares e organominerais.
- Engajamento de equipes e clientes em uma cultura de máxima segurança em frentes como trânsito e manuseio e uso de defensivos químicos.
- Implementação de Metas ESG transversais.



- Realização de *due diligence* socioambiental em clientes, fornecedores e potenciais alvos de M&A.
- Apoio a iniciativas de solidariedade, como campanhas de doação de alimentos, de plantio e colheita solidárias.

S

G

- Estrutura robusta de governança corporativa, gestão de riscos e controles internos.
- Implantação de um programa de rastreabilidade para clientes e fornecedores, com reconhecimento por meio do Selo Lavoro.



Nossas metas

Para o avanço da agenda de sustentabilidade em todas as frentes de atuação, foram estabelecidas Metas ESG para todas as operações, concentradas em áreas como agricultura sustentável, prevenção do desmatamento, portfólio, saúde e segurança, desenvolvimento de capital humano, equidade e reconhecimento de boas práticas socioambientais. O Grupo Lavoro espera atingir essas metas até 2025, com acompanhamento de progresso por meio de indicadores-chave de desempenho (KPIs), que serão reportados regularmente à alta administração.

12 temas
materiais e setoriais

20 metas
de performance e gestão

60 KPIs

Essas metas são importantes, pois inserem as temáticas da sustentabilidade como um *driver* de gestão, acelerando os processos de transformação e dando um senso de prioridade claro aos participantes do processo quanto ao desempenho ESG do ecossistema Lavoro. Além disso, sinalizam que o compromisso com a sustentabilidade é real e relevante – ou seja, que de fato há influência destes aspectos nas tomadas de decisão e uma integração da sustentabilidade ao negócio.

AMBIENTAL

Agricultura sustentável

- Atingir a liderança do mercado de defensivos biológicos para agricultura até 2025
- Ampliar oferta de portfólio de marca própria com menor impacto ambiental (toxicidade, embalagens, emissão de CO₂)

Mudança climática



- Mapeamento de oportunidades de redução de emissões nos escopos 1 e 2 até 2023¹
- Mapeamento de oportunidades de redução de emissões do escopo 3 até 2023
- Desenvolver estratégia climática até 2025 em base TCFD² (mitigação, adaptação a riscos e gestão de oportunidades)

Conformidade socioambiental



- Desmatamento ilegal zero na cadeia de valor até 2025

Avaliação risco socioambiental



- Engajar 100% dos fornecedores prioritários na Política de Sustentabilidade da Lavoro até 2025

Embalagens e logística reversa



- Redução de impacto ambiental a partir de estratégia de *packaging*, marca própria e logística reversa

1. Emissões diretas das operações e emissões por consumo de energia elétrica; por unidade de negócio/*cluster*.

2. Task Force on Climate-Related Financial Disclosures.

SOCIAL

Saúde e segurança: cultura zero acidente



- Atingir a marca de zero acidente em 2025³

Desenvolvimento de capital humano



- Reduzir em 10% a taxa de *turnover* voluntário
- Fortalecer a capacitação, o desenvolvimento e o engajamento de pessoas
- Promover o engajamento dos líderes em diversidade

Equidade



- Atingir a marca de ao menos 30% mulheres em Conselho até 2025
- Atingir a marca de ao menos 30% mulheres em liderança até 2025 (diretoria e gerência)
- Zerar a diferença salarial injustificável de gênero até 2025

GOVERNANÇA

Conformidade socioambiental



- Atingir 100% de conformidade em licenciamento ambiental em todas as nossas operações

Gestão estratégica de risco socioambiental



- Integrar riscos socioambientais à matriz de riscos operacionais e financeiros do negócio até 2025

Prevenção à corrupção



- Garantir mecanismos formais de combate à corrupção em todas as formas na gestão

Reconhecimento

- Alcançar reconhecimento por práticas de excelência operacional

3. Acidente fatal e acidente com afastamento; redução em relação à base 2021.

Desafios do setor

Cada vez mais, o agronegócio tem avançado na discussão sobre os tópicos ESG. Questões como desmatamento, mudanças climáticas, emissões de carbono, uso intensivo de água e energia, impacto social nas comunidades, transparência na gestão, entre outras, já passaram a fazer parte do rol de demandas dos *stakeholders* para as empresas do setor, além da sua rentabilidade.

Assim, fica claro que as empresas que adotam estratégias e modelos de negócio que levem em consideração os tópicos ESG assumem uma posição de destaque no mercado, com bases sólidas para impulsionar seu crescimento e garantir sua perenidade. Atuando em plena conformidade socioambiental, os produtores rurais têm caminho livre para comercializar sem qualquer restrição sua produção para *tradings*, indústrias de alimentos e energia, frigoríficos, entre outros.

Por isso, os grandes *players* do agronegócio, como o Grupo Lavoro, estão se posicionando com compromissos de médio e longo prazo e investindo em mapeamento e rastreabilidade de impactos socioambientais.



Programa de Rastreabilidade

GRI 307-1

GRI 408-1

GRI 409-1

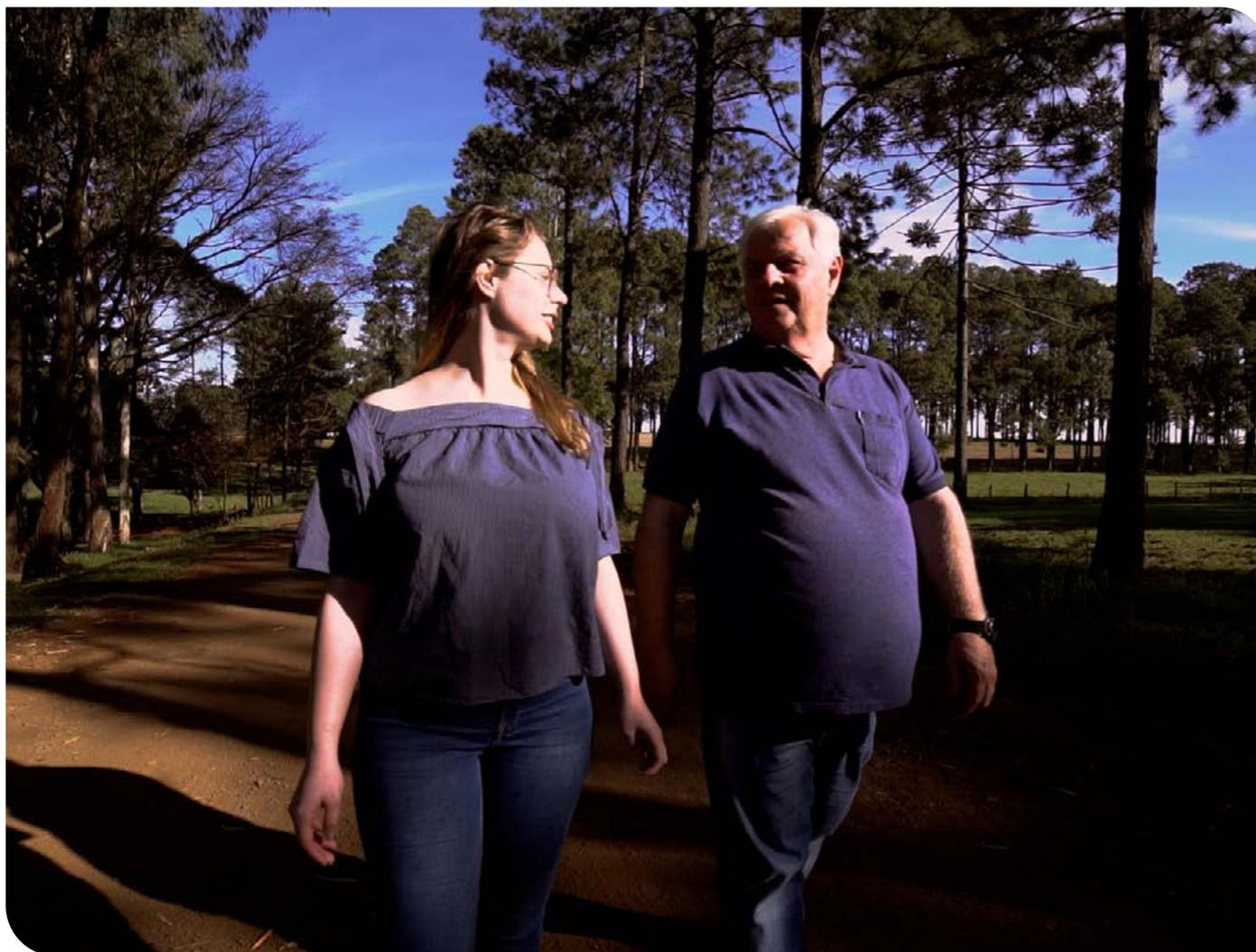
A sustentabilidade na cadeia de valor do agronegócio é um dos temas estratégicos para o Grupo Lavoro. Como um elo-chave nessa cadeia, a companhia busca ampliar o impacto socioambiental positivo de ponta a ponta, a partir do aprimoramento contínuo de suas operações e atividades comerciais realizadas pelas filiais e unidades de negócio. Por isso, iniciou, em 2021, um Programa de Rastreabilidade da produção agrícola e pecuária sob sua influência direta no Brasil. **GRI 307-1**

Para a implantação do programa, realizou um estudo de riscos e oportunidades socioambientais a partir do prévio mapeamento de fazendas e clientes na Amazônia e Cerrado. A segunda etapa foi a criação de um protocolo socioambiental para avaliação considerando os principais riscos identificados e impactos que devem ser evitados ou mitigados. Depois, a empresa estabeleceu seus compromissos socioambientais com o horizonte de 2025, que foram discutidos amplamente com alta liderança, colaboradores, especialistas e outros *stakeholders* do agronegócio, aprovados pelo Conselho de Administração e junto ao Pátria Investimentos. O estabelecimento de compromissos reforça que a Lavoro entende seu papel e está comprometida em não financiar produção agrícola ou pecuária que se utilize de desmatamento ilegal no Brasil ou outras irregularidades ambientais. **GRI 307-1**

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE E ESG

A Política de Sustentabilidade e ESG do Grupo Lavoro estabelece as responsabilidades e compromissos compartilhados pela alta liderança, colaboradores, clientes, investidores, parceiros, fornecedores e demais parceiros. Seu objetivo é orientar a gestão de riscos e oportunidades com base na responsabilidade ambiental, social e de governança inerentes às operações da companhia.





Alfredo e Sissi Szabo, clientes Lavoro – Deragro
Fazenda Pelado, Guarapuava – PR

Além da melhor gestão do risco e do estabelecimento de compromissos para gerar impacto positivo real na cadeia, o Programa de Rastreabilidade traz inúmeras oportunidades para as empresas do Grupo Lavoro e para seus clientes. Entre elas, estão o desenvolvimento de estratégia de penetração e expansão comercial a partir do mapeamento geoespacial dos territórios em que a companhia está presente, bem como a identificação de possibilidades de pagamento por serviços ambientais por conservação, regeneração e adoção de melhores práticas agrícolas. **GRI 307-1**

Um dos principais instrumentos usados para colocar em prática iniciativas que conduzam a Lavoro ao cumprimento desses compromissos e a mitigar riscos gerais na sua cadeia é a Política Comercial e de Crédito da companhia. Essa política orienta o estabelecimento de limites ao crédito concedido a produtores rurais durante o

processo de compra, etapa essencial para o acesso a insumos e ao planejamento da produção de clientes diferentes portes. Seu foco é identificar não apenas a saúde financeira dos produtores rurais, mas também sua aderência aos princípios éticos e à sua Política de Sustentabilidade e ESG da companhia. **GRI 408-1, GRI 409-1**

Para seu pleno cumprimento, a política determina que todos os clientes passem por uma avaliação anual de *compliance*. Isso inclui uma rigorosa etapa de *due diligence* de verificação da aderência ao protocolo Lavoro de fatores ambientais, sociais e de governança. **GRI 408-1, GRI 409-1**

O Programa de Rastreabilidade Lavoro também permitirá reconhecer seus clientes por suas melhores práticas em cada fazenda, valorizando sua preocupação com a regularidade socioambiental e com os temas da conservação. **GRI 307-1, 408-1, GRI 409-1**

Selo Lavoro

GRI 307-1

GRI 408-1

GRI 409-1

AVALIAÇÃO DE CLIENTES E DE PROPRIEDADES RURAIS

Como parte do Programa de Rastreabilidade, o Selo Lavoro nasce, em 2022, do processo de aperfeiçoamento da avaliação socioambiental de clientes e fornecedores. Será concedido anualmente a parceiros que estejam 100% regulares em critérios socioambientais, considerando sua aderência ao Código de Conduta e Ética, à Política de Sustentabilidade e às boas práticas comerciais e de compras da companhia de forma integrada.

A iniciativa está sendo implementada em formato piloto na safra 2022/2023, com aumento progressivo da base verificada nas safras seguintes, até chegar a 100% de clientes e fornecedores em 2025. O reconhecimento aos contemplados com o Selo Lavoro é a concessão de um selo e de um certificado digital nominal, personalizado. Cria a oportunidade de momentos de aproximação e celebração com clientes, de acordo com a estratégia de relacionamento de cada regional ou empresa do grupo.

FINANCEIRA

Por meio de informações inseridas pela força de vendas e pela área financeira na plataforma de análise de crédito, é realizado um processamento dos pontos relevantes cadastrados para calcular o grau de risco do cliente. Caso esteja tudo correto durante a avaliação financeira, é realizada a análise para concessão do crédito. Essa etapa envolve, ainda, a verificação de conformidade agrônômica em um sistema de gestão de garantias para emissão da Cédula do Produto Rural (CPR), incluindo o geomonitoramento por imagem de satélite das propriedades informadas. **GRI 307-1**

Com base no grau de risco do cliente, o sistema faz uma sugestão de limite de valor a ser financiado, estabelecido com base na Política Comercial e de Crédito, dando suporte objetivo e isento à equipe consultiva de vendas.



COMPLIANCE

O departamento Jurídico e o departamento de *Compliance* são responsáveis por aprofundar a análise de conformidade em ferramenta digital automatizada, que verifica 44 bases de dados de *compliance*, sendo 12 relacionadas a conformidade socioambiental e trabalhista. Caso sejam detectados apontamentos que firmam o Código de Conduta e Ética de clientes e fornecedores, a análise é levada ao Comitê de Ética. **GRI 307-1, 408-1, GRI 409-1**

SOCIOAMBIENTAL

Em 2022, a Lavoro automatizou sua análise de risco socioambiental, com a adoção de ferramenta que consulta

dados de bases públicas, e consolida e analisa com uso de inteligência artificial e recursos de *big data* e georreferenciamento. São verificados 18 fatores de risco socioambiental, que incluem a situação do Cadastro Ambiental Rural das fazendas próprias e arrendadas, listas do Ibama, ICMBio e secretarias estaduais de Meio Ambiente, lista suja do trabalho escravo, critérios da Moratória da Soja para desmatamento ilegal na Amazônia, riscos de desmatamento irregular no Cerrado e demais biomas, embargos ambientais e sobreposições com áreas de proteção integral, onde não pode ser realizada produção agrícola ou pecuária. **GRI 307-1, 408-1, GRI 409-1**



4 Governança corporativa



Estrutura e pilares da governança

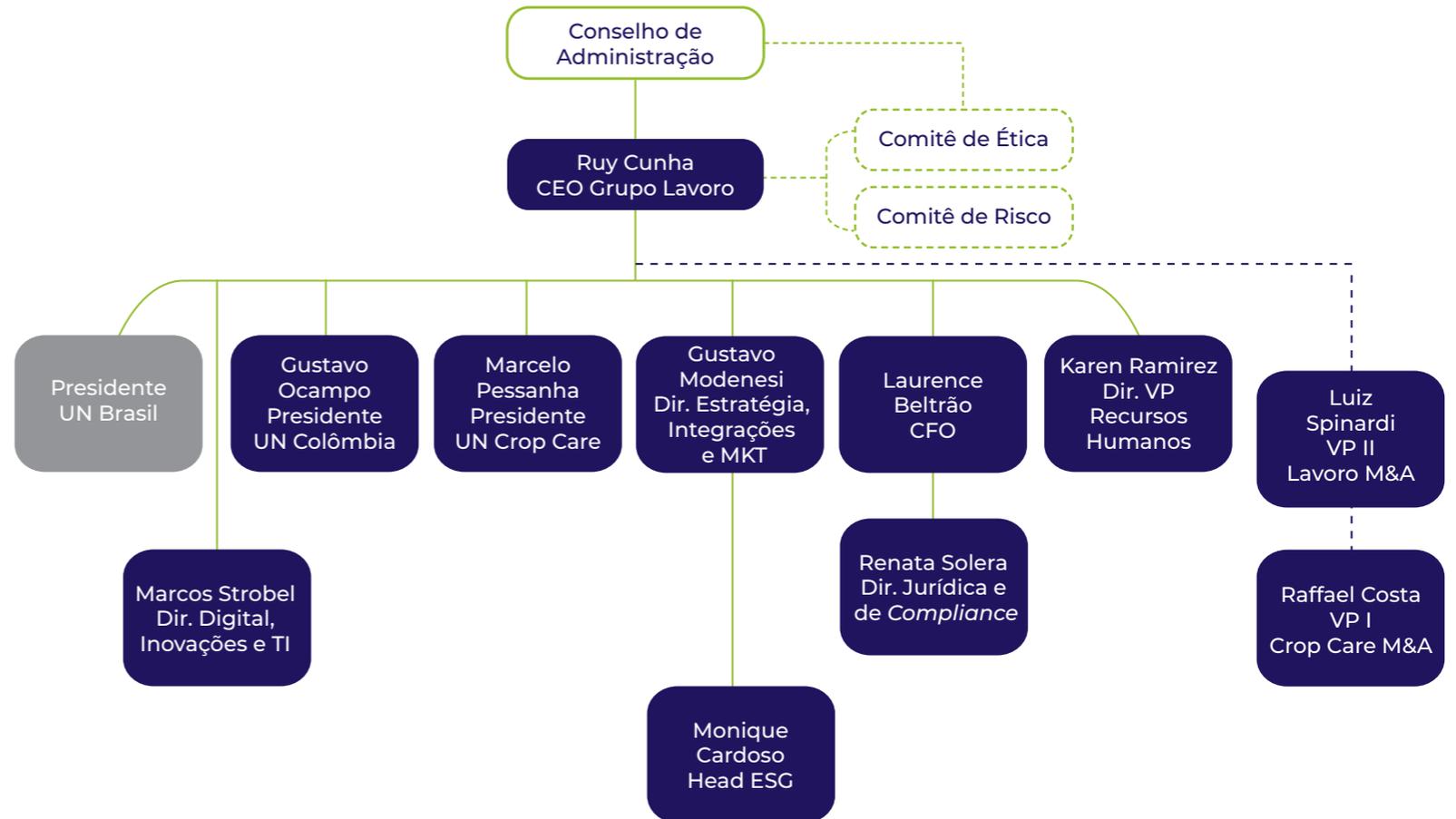
GRI 102-18 GRI 102-22

O Grupo Lavoro mantém uma estrutura de governança corporativa robusta, de forma a executar suas operações com transparência e respeito a todos os que são impactados por elas. Com isso, busca entregar ainda mais valor a todos os seus públicos de relacionamento e manter sua competitividade, fundamental para o sucesso do negócio.

A companhia adota as melhores práticas de governança corporativa, cumprindo integralmente a legislação vigente, em especial a Lei das Sociedades Anônimas. 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 102-22**

Essas instâncias são as responsáveis pela administração do grupo, de acordo com as funções determinadas pelo Estatuto Social da organização e pelos regimentos internos do Conselho de Administração e pela legislação dos países em que o grupo atua. **GRI 102-18**

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



Conselho de Administração

GRI 102-18 GRI 102-19 GRI 102-20 GRI 102-21 GRI 102-22

GRI 102-24 GRI 102-26 GRI 102-29 GRI 102-31 GRI 102-33

Ao Conselho de Administração cabe a definição da estratégia e a gestão de longo prazo do Grupo Trabalho, determinando as diretrizes que devem ser seguidas pela Diretoria Estatutária, incluindo tópicos econômicos, sociais e ambientais e o propósito e os valores da organização. **GRI 102-19, GRI 102-20, GRI 102-21, 102-26** É formado por 5 membros, não independentes, dos quais 3 são representantes do Pátria Investimentos, gestora dos fundos que são acionistas majoritários do Grupo Trabalho. Os outros 2 fazem parte da Diretoria Estatutária do Grupo Trabalho, sendo um deles o CEO.

Esses membros são eleitos pela Assembleia de Acionistas para um mandato de 2 anos, com possibilidade de reeleição, com base em seus conhecimentos sobre os negócios do grupo e do setor. **GRI 102-24** São os acionistas com maior participação que definem quantos e quais serão seus representantes no Conselho. O Conselho de Administração se reúne mensalmente, assegurando uma agenda

de transparência, quando é feita uma prestação de contas do período e são abordados todos os assuntos relevantes para a gestão, inclusive temas ambientais, sociais, econômicos e de governança, ligados a riscos e oportunidades. **GRI 102-31, GRI 102-33** Esses temas são levantados junto às diferentes áreas por meio de reuniões periódicas.

A Lavoro e a Crop Care mantêm, ainda, um relacionamento formal com públicos externos, como o setor financeiro, liderado pelo CFO, por meio do qual são identificadas questões relevantes para suas operações. Conta, também, com área de Regulatório no Brasil e na Colômbia, que tratam das questões relativas a defensivos de marca própria, incluindo aspectos de rotulagem. **GRI 102-18, GRI 102-21, GRI 102-29**

Em relação ao desempenho socioambiental, por sugestão dos conselheiros foi estabelecida a rotina de reporte ESG, bimestral, à alta administração e criada a área de Sustentabilidade. **GRI 102-31**

Comitê de Riscos e Compliance

GRI 102-22 GRI 102-30 GRI 102-33

Os membros deste comitê são indicados pelo Conselho de Administração, ao qual se reportam. Entre eles, devem estar necessariamente o CEO, o CFO e a diretora jurídica e de *compliance*, bem como um membro independente, indicado pelo acionista que atua como coordenador.

O comitê se reúne mensalmente para avançar na gestão de todos os riscos, inclusive os relacionados a ESG, 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 os planos de ação. E, a cada 3 meses, reúne-se com o Conselho de Administração.

Todas as decisões tomadas pela administração da companhia que sejam relacionadas a riscos devem contar com a avaliação prévia do Comitê de Riscos e *Compliance* para as recomendações pertinentes.

Comitê de Ética

GRI 102-22

Trata-se de um órgão colegiado permanente, formado por pelo menos 3 membros da alta administração da companhia eleitos pelo Conselho de Administração. É responsável por garantir o cumprimento do Código de Conduta e Ética do Grupo Trabalho e outros códigos, manuais, protocolos, roteiros, procedimentos e políticas relacionados ao Programa de Integridade, com o objetivo de manter a ética e a integridade no dia a dia dos negócios e na conduta em relação a todos os seus públicos, internos e externos.

Isso inclui ações de prevenção/orientação, de treinamento, de monitoramento e de resposta, nos casos de descumprimento das regras estabelecidas pela companhia, dando tratamento adequado às comunicações e denúncias recebidas através do Canal de Transparência do Grupo Trabalho.



CONVENÇÃO TRABALHO

Anualmente, a Diretoria Executiva e os diretores regionais fazem um alinhamento geral com colaboradores de todo o grupo para comunicação dos resultados, lições aprendidas, sessões de reconhecimento e compartilhamento das metas corporativas.

Diretoria Executiva

GRI 102-22

GRI 102-23

A Diretoria Executiva do Grupo Trabalho é composta atualmente por 7 membros, incluindo o CEO, que são eleitos pelo Conselho de Administração para um mandato de 2 anos, sendo permitida a reeleição. O presidente do Conselho de Administração não faz parte desse grupo.

Implementa as diretrizes estratégicas e operacionais estabelecidas pelo Conselho de Administração para a gestão do grupo, incluindo os tópicos econômicos, ambientais e sociais. **GRI 102-19, GRI 102-20**

Além dos comitês de assessoramento de Ética e de Riscos, conta com comitês consultivos internos, sendo os principais: de crédito, de proteção de

dados, de saúde, segurança e meio ambiente, além de ESG.

Uma vez por trimestre é realizada a reunião Canal Direto, em que o CEO e outros membros da Diretoria Estatutária abordam o tema ESG com todos os colaboradores, entre outros assuntos relevantes no período. E, em 2021, o Grupo implementou um Comitê de ESG para tratar do planejamento estratégico, das práticas de gestão e das operações dos negócios nesse campo, assim como uma gerência ESG, ligada à Diretoria de Planejamento Estratégico, cujo executivo responsável se reporta diretamente à Diretoria Estatutária e ao Conselho de Administração. **GRI 102-19, GRI 102-20, GRI 102-21, GRI 102-27**



Gestão de riscos

GRI 102-30

O Grupo Trabalho mantém um processo de gerenciamento de riscos com o objetivo de preservar e desenvolver seus valores, ativos, reputação e competitividade e garantir a perenidade dos negócios.

PRINCIPAIS RISCOS GERENCIADOS

NEGÓCIOS E SETOR

Alterações das condições econômicas e comerciais; mudanças nas políticas governamentais que afetem o setor agrícola; condições climáticas adversas; ações realizadas por nossos clientes agricultores; retenção dos clientes; atração de novos clientes, inclusive por meio da abertura de novas lojas e expansão geográfica; manutenção, proteção e aprimoramento da marca; gerenciamento do crescimento e expansão internacional de forma eficaz.

AQUISIÇÕES E INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

Dificuldades 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.

AMÉRICA LATINA

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

QUESTÕES REGULATÓRIAS, DE PRIVACIDADE E SEGURANÇA CIBERNÉTICA

Dificuldades ou atrasos na obtenção das aprovações regulatórias necessárias para as operações; riscos à saúde e ao meio ambiente associados à nossa produção, manuseio, transporte, armazenamento e comercialização de produtos; aumento do rigor em leis e regulamentos ambientais, de saúde e segurança e de alimentos e insumos agrícolas.

Compliance, ética e integridade

GRI 102-16

A área responsável pelo gerenciamento de riscos do Grupo Trabalho é o Departamento de *Compliance*, que integra a diretoria Jurídica. Em sua atuação, conta com o apoio do Comitê de Riscos como órgão de assessoramento e de reporte de suas atividades ao Conselho de Administração.

A área também é responsável pelo Comitê de Ética e pelo Programa de Integridade do Grupo Trabalho. Esse programa se aplica a todos os colaboradores e terceiros, de forma isenta e imparcial, formalizando o compromisso da companhia em conduzir seus negócios com ética, integridade¹ e em consonância com a legislação vigente, especialmente a Lei de Combate à Corrupção vigente no Brasil, e a Lei Anti Suborno, da Colômbia.

Fazem parte do Programa de Integridade o Código de Conduta e Ética para colaboradores e fornecedores, o Canal de Transparência, as normas de doações e patrocínio, os regimentos do Comitê de Gestão de Riscos e *Compliance* e do Comitê de Ética, as regras de avaliação de prestadores de serviços e fornecedores e uma série de políticas. **GRI 102-16**

¹Na Colômbia, o programa se chama Programa de Transparencia y ética Empresarial (PTEE), conforme determinação da legislação do País.



CADASTRO ÍNTEGRO DO MINISTÉRIO DA AGRICULTURA DO BRASIL



A Agrobiológica Sustentabilidade, fabricante de insumos biológicos da vertical Crop Care, passou a integrar o Cadastro Agro Íntegro do Ministério da Agricultura do Brasil (MAPA), em junho de 2022. Nesse cadastro, as empresas assinam uma declaração pública se comprometendo a atuar e a contribuir para um ambiente concorrencial mais íntegro, ético e transparente no setor privado e em suas relações com o setor público. Faz parte do processo a demonstração de suas ações vinculadas ao tema, para o curto e médio prazos.

Código de Conduta e Ética

GRI 102-16

O Código de Conduta e Ética é a base de todas as políticas do Grupo Trabalho. Esse documento estabelece os parâmetros e os comportamentos desejados pela companhia em seus negócios e relacionamentos, em consonância com os princípios éticos e legais que defende.

Suas regras são gerais e se aplicam indistintamente a todos os colaboradores e terceiros, independentemente de nível hierárquico e de a qual empresa estão vinculados. Por isso, sua leitura é obrigatória para todos os colaboradores, fornecedores, clientes e terceiros, que devem assinar ainda um termo de ciência e adesão ao documento. **GRI 102-16**

GRI 102-16 | POLÍTICAS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Política de Alçadas e Delegação de Autoridade

Política de Combate à Corrupção

Política de Conflito de Interesses

Política de *Due Diligence*

Política de Gerenciamento de Riscos

Política de Gestão de Consequências

Política de Provisão de Contingências

Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual

Política de Transação com Partes Relacionadas

Canal de transparência

GRI 102-17

Todos os colaboradores, fornecedores, clientes e terceiros contam com um canal exclusivo de comunicação segura para reportar quaisquer ocorrências, sejam estas ainda suspeitas ou denúncias formais, assim como tirar dúvidas ou expressar preocupações referentes ao Código de Conduta e Ética e ao Programa de Integridade. Este recurso está acessível aos colaboradores de todas as unidades e funcionários remotos da América Latina. A comunicação pode ser feita de forma anônima.

As informações são recebidas por uma empresa independente e especializada, de forma a assegurar o sigilo absoluto, e encaminhadas para tratamento adequado pelo Comitê de Ética em conjunto com o Departamento de *Compliance* do Grupo Trabalho, sem conflitos de interesses.



CICLO 2021/2022 – DENÚNCIAS

- Denúncias tratadas – 88
- Em andamento – 26

100% das denúncias e comunicações recebidas são apuradas e tratadas pelo Comitê de Ética.

ACESSE E LEIA
CANAL DA
TRANSPARÊNCIA



Combate à corrupção e conflitos de interesse

GRI 102-25

GRI 205-1

GRI 205 103-1

GRI 205 103-2

GRI 205 103-3

No Grupo Trabalho, não são toleradas práticas que possam ser consideradas atos de corrupção e conflitos de interesse. Por isso, há 2 políticas específicas sobre esses temas, a Política de Combate à Corrupção e a Política de Conflitos de Interesse, além da adesão aos princípios das legislações específicas vigentes no Brasil e na Colômbia.

O compromisso com a ética e a integridade deve guiar as ações de todos os colaboradores e terceiros na condução dos negócios e atividades da companhia. Ambos os documentos estabelecem as diretrizes, padrões e procedimentos do programa de prevenção e combate à corrupção e de conflitos de

interesse para todas as empresas do grupo, aplicando-se de forma paralela e complementar ao Código de Conduta e Ética e demais políticas do Programa de Integridade, como a Política de Gestão de Consequências.

O processo de identificação, avaliação e tratamento de suspeitas de corrupção e/ou potenciais conflitos de interesses está sob gestão do Departamento de *Compliance* e, quando necessário, do Comitê de Ética, que analisa as situações reportadas, faz as recomendações necessárias e aplica as sanções cabíveis, quando confirmadas. No Grupo Trabalho, não são permitidas doações ou contribuições a candidatos ou partidos políticos. **GRI 415-1**

Todas as operações do Grupo Trabalho são avaliadas quanto aos riscos relacionados à corrupção por mecanismos adequados a cada situação.

GRI 205-1

Avaliação de terceiros

GRI 205 103-1

O Grupo Lavoro submete fornecedores, diretos, indiretos e terceiros, com os quais pretende se relacionar a um procedimento de *due diligence*, para identificar eventuais riscos relacionados à sua contratação. Independentemente do seu porte, os fornecedores têm seus dados checados por meio de ferramentas de *compliance* e anticorrupção em cadastros públicos. O mesmo processo é feito para a contratação de novos executivos da companhia.

O procedimento também é adotado no estudo de aquisição de novas empresas. Após a aquisição, a transmissão de procedimentos normativos e de *compliance* do grupo deve ser feita durante os primeiros cem dias.

Dessa forma, não apenas atende à demanda do acionista, que está preocupado em investir em negócios éticos, mas também colabora para consolidar essas práticas no mercado. Como a companhia incorpora empresas pequenas, em municípios distantes, nos quais não há grandes empresas instaladas, tanto no Brasil como na Colômbia, acaba disseminando as melhores práticas de gestão empresarial nos territórios em que atua.



TREINAMENTOS

GRI 205-2, 404-1

São realizados treinamentos anuais de atualização, on-line e presenciais, sobre temas de *compliance*, com os colaboradores, em todas as filiais do Grupo Lavoro, bem como enviadas comunicações regulares a toda a companhia.

Treinamento e comunicação do Programa de Integridade

GRI 205-2

As ações de comunicação e treinamento sobre o Programa de Integridade são transmitidas a todos colaboradores das empresas que se tornam parte do ecossistema Lavoro no Brasil e na Colômbia, e para os novos funcionários durante a admissão. No período de integração, todos os colaboradores são informados e treinados sobre *compliance*, Código de Conduta e Ética e todas as políticas que fazem parte do programa, e devem assinar os termos de ciência e adesão a esses documentos. Também precisam preencher uma declaração de pessoa politicamente exposta e um questionário de *due diligence* para evitar possíveis situações de conflito de interesses.

100% dos colaboradores têm conhecimento do Programa de Integridade, recebem capacitação sobre seus termos e são informados a respeito de seus documentos e políticas.

PRINCIPAIS TREINAMENTOS E COMUNICAÇÕES REALIZADOS NO BRASIL

ESCOLA DE COMPLIANCE UNI LAVORO

Contém 5 trilhas de aprendizagem, como Programa de Integridade e suas reciclagens temáticas, Segurança da informação e LGPD.

WORKSHOP LAVORO LEGAL

Iniciado em março de 2022, leva aulas de temas de *compliance* para as principais filiais da companhia. Eventos realizados até junho 2022: 11 workshops/ 6 estados brasileiros/ 250 participantes integrantes da liderança local.

PÍLULAS DE COMPLIANCE

Mensagens da *Compliance Officer*, compartilhada por e-mails quinzenais enviados pela área de Comunicação.

TREINAMENTO PREVENÇÃO A ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Módulo de *Compliance* no Programa de Gestão de Lideranças (PGL). Formato: presencial. Público: principais líderes da área comercial. Duração: 1h30/60 participantes.



Proteção de dados

É compromisso do Grupo Lavoro respeitar e proteger a privacidade e a segurança das informações a que tem acesso, sejam elas da própria companhia, dos clientes ou do público em geral. Assim, em seus processos, procura assegurar que a segurança e o tratamento desses dados sejam feitos de forma transparente e em conformidade com as melhores práticas de mercado e a legislação aplicável, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em vigor no Brasil.

Os princípios, diretrizes e normas relacionadas à segurança e ao tratamento da informação na

companhia estão definidos em 2 documentos: a Política Corporativa de Segurança da Informação e Cibernética e a Política de Privacidade. Ambas foram aprovadas pelo Conselho de Administração. Todos os contratos, comerciais ou de parcerias, observam os princípios da lei.

Todos os públicos de relacionamento das empresas que integram as *holdings* Lavoro e Crop Care têm acesso ao Portal de Privacidade, no site corporativo. Nessa plataforma, os titulares de dados também podem entrar em contato para solicitar alteração ou exclusão dos seus dados dos registros da companhia.



ACESSE E LEIA PORTAL DE PRIVACIDADE DE DADOS DO GRUPO LAVORO



5 Inovação, qualidade e segurança do portfólio



Inovação sustentável

O principal ativo de sustentabilidade que temos, e o maior impacto positivo pautado em critérios ambientais e sociais que queremos deixar como legado, é investir e fazer crescer um negócio sustentável na origem. Por meio da plataforma Crop Care, disponibilizamos aos agricultores de todos os portes, pelas revendas Lavoro, produtos biológicos que ajudam a reduzir o custo para os agricultores, ao mesmo tempo em que aumentam sua rentabilidade, com menos uso de água, terra e emissão de carbono.

Com um elevado investimento em pesquisa e desenvolvimento, linhas de bioinsumos e fertilizantes especiais exclusivos para clientes Lavoro nascem em plantas da Agrobiológica Sustentabilidade e da Union Agro, no estado de São Paulo (BR), e da Cenagro, na região de Cali (CO), empresas associadas à Crop Care em 2020 e 2021.

A oferta de portfólio para a agricultura regenerativa é prioridade. Um novo site industrial, com investimento previsto de R\$ 100 milhões, vai aumentar em 5 vezes sua capacidade de produção de insumos biológicos. A planta foi adquirida no início de 2022, tem 500 mil metros quadrados e fica em Itápolis (SP). A expectativa é começar a operar ainda em 2023, abrigando também um moderno centro de P&D.

Com investimento e estratégias de mercado, o negócio de especialidades deve crescer de 6% para 10% no faturamento no grupo, considerando a oferta de portfólio nas revendas.

Na safra 21/22, foi lançada a linha de fertilizantes especiais Essenziale, com 13 produtos. A Agrobiológica Sustentabilidade aprovou os registros e lançou 4 novos biodefensivos em embalagens de pronto uso, e com uma intensa campanha em campo, multiplicou a adoção de biológicos nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste. Na Colômbia, com o foco em agricultores de legumes, frutas e hortaliças, a Cenagro atuou para ampliar a distribuição e melhorar a orientação ao produtor, com planos de fertilização renovados e disponíveis on-line.

Tudo isso aumenta a demanda por profissionais. No Brasil, mais de 40 consultores especializados foram contratados exclusivamente para engajar produtores e prestar assessoria técnica no manejo integrado com biológicos. Outros 10 RTVs trabalham exclusivamente com a marca Essenziale. Em menos de 2 anos, a Agrobiológica passou de menos de 30 para 150 colaboradores, e a expectativa é chegar a 300 ao fim de 2023.



Nova planta
de biológicos
Itápolis (SP)
500 mil m²
Laboratório P&D

Revolução biológica

Com foco em promover a agricultura sustentável e regenerativa, a cada ano o Grupo Lavoro amplia sua oferta em insumos biológicos ao agricultor tradicional, empresário, familiar, orgânico ou agroecológico. Desenvolvidos a partir de ingredientes naturais, agem sobre pragas e doenças das plantas com efetividade, sem riscos adicionais a pessoas durante aplicação e sem agredir o meio ambiente, permitindo a manutenção de microrganismos e insetos benéficos na lavoura.

As marcas próprias de bioinsumos são desenvolvidas e produzidas pela Agrobiológica Sustentabilidade, integrante da plataforma Crop Care. Suas soluções, lançadas a partir de intenso processo e investimentos em pesquisa e desenvolvimento de ponta, incluem bactericidas, fungicidas, acaricidas, inseticidas, entre outras. São 13 registros ao todo, entre defensivos formulados prontos para aplicar e produtos para uso *on-farm*, multiplicados em bioassas na fazenda, em biorreatores. A mais recente inovação é a tecnologia Fungo Ativo, solução de fungos líquidos para agricultura. A Agrobiológica é a primeira a obter esse registro no país.

No manejo, podem ser integrados ou não ao uso de químicos tradicionais, de acordo com a estratégia acordada entre os agrônomos do time da Agrobiológica e os clientes. Os biopesticidas são uma solução sustentável, eficiente e acessível, mitigando o risco de resistência. Os insumos biológicos surgiram como uma alternativa a moléculas tradicionais, mas em breve podem se tornar a estratégia principal de *crop protection*. A motivação para o esforço de ampliar ainda mais a área tratada com biológicos, no Brasil e na Colômbia, é realizada, pela Crop Care e pelas revendas Lavoro, por meio de campanhas, convenções, dias de campo, múltiplas visitas a produtores, realização de campos demonstrativos, treinamentos intensivos e contratação de especialistas.



**AGROBIOLÓGICA
EM NÚMEROS**

68% crescimento
safra 21/22

8%
market share

R\$ 100 milhões
investimento novo
site industrial

5 registros
aprovados, 1 ativo exclusivo

+ de 10 mil
clientes

+ de 11 milhões
hectares de cobertura no Brasil

7,8 milhões ha
deixaram de receber
defensivos químicos

CAMPANHA BIOSHOCK NO MT

Antes de tudo, o produtor rural busca segurança na performance da lavoura. Inovação na formulação e no manejo são essenciais para combater pragas que tiram seu sono, assegurando altas produtividades. Com elevada eficiência, a tecnologia Bioshock foi lançada na região da BR-163, onde estão localizados 2 fortes polos da produção de grãos, Sinop e Sorriso. Para levar mais conhecimento aos times das revendas Lavoro e aos produtores locais, foram realizados 25 treinamentos para RTVs e 15 dias de campo.

Equipes Lavoro e os especialistas da Agrobiológica atuaram para ampliar exponencialmente a adesão de defensivos biológicos por produtores tradicionais de soja, milho e algodão. O uso de bioinsumos passou de 400 mil litros para 1 milhão de litros nessa safra, devido à elevada satisfação dos produtores com os resultados positivos alcançados, o que os tornou influenciadores naturais.



MENOS PLÁSTICO NO CAMPO



91%

de redução no uso de plástico



-77%

caminhões para entrega das embalagens



58%

de diminuição no consumo de energia

BENEFÍCIOS DO BAG IN BOX

Como novidade para a safra 2022/2023, os bioinsumos para pronto uso vão adotar um novo padrão de *packaging*, mais sustentável, em substituição às bombonas plásticas. A embalagem no modelo *bag in box* apresenta um ganho em eficiência energética no envase e na área de armazenagem, dispensa refrigeração e promove uma diminuição drástica no uso de plástico no campo.



ESSENZIALE

Produtividade é essencial

A nova linha de especialidades Essenziale chegou ao mercado, em 2022, com uma proposta de apresentar a nutrição da planta como essencial às altas produtividades.

Seu portfólio é composto por 5 linhas de produtos, que atendem a todos os ciclos produtivos no campo, do plantio à colheita. São insumos desenvolvidos com tecnologia de ponta, para nutrir, estimular e potencializar cada etapa do cultivo, propiciando maior produtividade.

As linhas também foram desenvolvidas visando menor impacto ambiental. Além de não serem tóxicos, os produtos para solo têm uma tecnologia embarcada que permite a liberação lenta de ativos e alta concentração, ajudando a reduzir o número de entradas na lavoura e, conseqüentemente, o consumo de combustível.

LINHA DE PRODUTOS ESSENZIALE



PLANTAE

Dois produtos para a etapa de pré-plantio/plantio/semente que melhoram o enraizamento das plantas e o aproveitamento dos nutrientes.



VEGETAE

Três produtos para o segmento vegetativo que melhoram o desenvolvimento vegetativo e o florescimento em diferentes culturas, além de promover um melhor balanço nutricional.



FLORAE

Dois produtos para o segmento pré-florada que melhoram o florescimento e o pegamento das flores, além de aumentar a absorção dos nutrientes e a produtividade.



PRODUZE

Três produtos para o segmento reprodutivo que favorecem o período de frutificação em diferentes culturas, aumentando o enchimento dos grãos e a qualidade da produção.



PERFORME

Três modalidades de adjuvantes que melhoram a eficiência da pulverização, a adesividade e a absorção dos produtos utilizados em conjunto.



Rotulagem e segurança dos produtos

GRI 417-1

GRI 417 103-1

GRI 417 103-2

GRI 417 103-3

Em um negócio essencialmente baseado na recomendação de agrônomos, especialistas em diversos cultivos, como grãos, pastagens, florestas, hortifruti, flores, entre outros, a informação precisa e segura da rotulagem é uma condição primordial. Da mesma forma, o processo para registro de produtos de marca própria precisa ser igualmente rigoroso. **GRI 417 103-1**

O Grupo Lavoro, seja na distribuição ou na produção de insumos, direciona especial atenção à rotulagem e receituário, cumprindo à risca os requisitos exigidos pelos órgãos reguladores dos países em que exerce suas atividades, para assim assegurar a oferta dos produtos mais adequados às necessidades dos agricultores, sobretudo quanto a agroquímicos, que devem ser usados de forma consciente. **GRI 417 103-2**

As empresas da Lavoro, seja na produção ou distribuição, obedecem à padronização de rótulos e receituários, informando com precisão

os princípios ativos ou surfactantes presentes nas formulações, além da finalidade do produto. Seguimos a legislação de cada país quanto à manipulação, armazenagem, transporte e aplicação de insumos e substâncias químicas. Na Colômbia, o gerenciamento conta com uma matriz de *compliance* ambiental na distribuição e comercialização. A fabricação de fertilizantes na Cenagral tem 98% da conformidade exigida. **GRI 416 103-2, GRI 417 103-2**

No Brasil, são obrigatoriamente aprovados pelo MAPA, pela Anvisa e pelo Ibama, atendendo todos os requisitos dispostos no Decreto nº 4.074/2002 e em normativas complementares. Assim, garante-se que o uso correto conforme as instruções dos rótulos e bulas aprovados pelos 3 órgãos não traz impacto negativo à saúde humana, à biodiversidade e ao ambiente. **GRI 417-1** Para registro de novos produtos, são realizados estudos e dossiês completos, além de testes de eficácia e orientações de uso.

O time regulatório é formado por profissionais das áreas de Química, Medicina Veterinária, Biomedicina e Agronomia e conta com o apoio de consultorias especializadas, quando necessário.

Já no campo, para orientar a aplicação correta e eficaz, os RTVs têm a qualificação necessária e são responsáveis por orientar os produtores rurais para que sejam seguidas as indicações de aplicação e de uso para cada produto, conforme sua bula.

A Lavoro oferece produtos de alta qualidade e rigor nas rotulagens para uma aplicação segura.



PRODUTOS PRÓPRIOS DE BAIXO RISCO

Os insumos biológicos e os fertilizantes especiais não são considerados insumos agrícolas tóxicos, por isso não recebem classificação toxicológica pelos órgãos reguladores, nem no Brasil nem na Colômbia. Ainda assim, para que esse portfólio de marca própria seja adequadamente recomendado aos agricultores e pecuaristas, um time especializado oferece treinamentos técnicos aos RTVs antes que esses iniciem a comercialização.

Na mesma linha do portfólio de especialidades, nenhum dos agroquímicos pós-patente registrados para comercialização pela Perterra e distribuídos pelas revendas Lavoro é classificado como altamente tóxico pela Anvisa.

Em todos os rótulos dos produtos de marca própria, consta o contato do serviço de atendimento ao cliente, que é realizado por equipe qualificada para oferecer informações, passar orientações de uso e segurança e esclarecer quaisquer dúvidas sobre os produtos e seu uso adequado e seguro.



REGISTROS

O time regulatório prepara e acompanha todo o processo de registro dos produtos de marca própria e pós-patente:

98 autorizações de importação

7 registros próprios aprovados

89 pedidos de registro aplicados

6 Desempenho ambiental



Compromisso com a eficiência

GRI 307-1

GRI 302 103-1

GRI 302 103-2

GRI 303-3

O Grupo Lavoro tem como compromisso conduzir seus negócios e atividades com responsabilidade social e ambiental, de forma a contribuir para um modelo de agricultura sustentável e para minimizar seus impactos quanto a mudanças climáticas.



A companhia cumpre rigorosamente toda a legislação ambiental referente às suas operações e prioriza a melhoria contínua de processos. O risco e o desempenho ambiental são verificados desde o processo de aquisição de novas empresas, quando essas passam por uma avaliação completa feita por profissionais qualificados e especialistas, incluindo tanto análise documental como auditoria e coleta de dados em campo.

Após a incorporação, esses dados ambientais passam a ser acompanhados, para que se possa fazer a gestão, que tem como foco a medição das emissões de gases de efeito estufa, consumo de água, energia e combustíveis, além da destinação correta de resíduos,

sobretudo os perigosos e aqueles com possibilidade de reutilização. Assim, é possível adotar padrões de consumo racionais em todas as atividades e implantar iniciativas para evitar o desperdício, disseminando uma cultura de responsabilidade ambiental em toda cadeia.

GRI 302 103-1, GRI 302 103-2

Para além de fazer a gestão de seus impactos, a Lavoro busca, como grupo, gerar um legado ambiental positivo e isso se dá, principalmente, por meio de seu portfólio. Por isso, desenvolve, produz e comercializa em massa produtos de menor impacto a pessoas e meio ambiente, como os biodenstivos. E adota como prática a recomendação adequada de agroquímicos, no tipo, na dose e manejos corretos.



GRI 303-3 | CAPTAÇÃO DE ÁGUA

| Retirada de água por fonte (em megalitros) | 2021/2022 | 2020/2021 |
|---|--------------|--------------|
| Água captada de terceiros (serviço de abastecimento por prestadoras públicas ou privadas) | 49,68 | 25,30 |
| Água subterrânea (poço artesiano) | 2,31 | 1,94 |
| Total | 51,99 | 27,24 |

1. Os dados de 2021/2022 sobre captação referem-se às operações no Brasil e Colômbia.

2. O período 20/21 não incluiu dados de todas as empresas do Cluster Leste (Lavoro Brasil), nem dados da Colômbia, que passaram a ser consolidados pelo Grupo Lavoro somente na safra 21/22, assim como dados das novas aquisições. Dessa forma, os dados dos 2 períodos não são comparáveis.

Gestão de resíduos e logística reversa de embalagens

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



GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5 | GERAÇÃO DE RESÍDUOS (EM TONELADAS)

| Destinação | 2021/2022 | | 2020/2021 | |
|------------------|---------------|--------------|---------------|-------------|
| | Não perigosos | Perigosos | Não perigosos | Perigosos |
| Reaproveitamento | 213,86 | 0,00 | 23,80 | 0,00 |
| Reciclagem | 78,51 | 0,00 | 358,20 | 0,00 |
| Incineração | 0,00 | 14,81 | 0,00 | 8,43 |
| Total | 292,37 | 14,81 | 382,00 | 8,43 |

1. Reaproveitamento consiste em madeiras de *pallets* recuperadas dentro das operações da Lavoro.
2. Reciclagem consiste em papel, papelão e plástico de embalagens secundárias não contaminadas, recuperados dentro da Lavoro e destinados a reaproveitamento.
3. Resíduos perigosos se referem a pequenos volumes de químicos isolados em serragem decorrentes de eventual rompimento acidental de embalagem de defensivos agrícolas. A coleta é realizada por empresa especializada e registrada em certificados de destinação.
4. Para 2021/2022, os volumes de papel, papelão e plástico foram convertidos de litros (que é como a maioria das unidades controlam) para toneladas, considerando a densidade desses materiais. Houve, no período de relato, mudança de metodologia de conversão desses volumes, por isso os dados entre os 2 ciclos de reporte não são comparáveis.
5. O período 20/21 não incluiu dados de todas as empresas do Cluster Leste (Lavoro Brasil), nem dados da Colômbia e de todas as operações da Agrobiológica, que passaram a ser consolidados pelo Grupo Lavoro somente na safra 21/22, assim como dados das novas aquisições. Desta forma, os dados não são comparáveis.

Como as embalagens de insumos agrícolas podem conter resíduos químicos, com risco de potenciais efeitos negativos para o meio ambiente e para pessoas, esses itens devem ter a destinação correta. No negócio da distribuição, o Grupo Lavoro cumpre seu papel indicando a 100% dos clientes a forma e o local corretos para o descarte das embalagens de produtos químicos, conforme as leis ambientais que regulam o tema nos países em que atua.

Para garantir a logística reversa dos produtos de marca própria, no Brasil as empresas Perterra e Agrobiológica 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 das embalagens pós-consumo de seus produtos.

O inpEV integra o Sistema Campo Limpo, que atua como núcleo de inteligência e é responsável pela operacionalização da logística reversa de recipientes de agroquímicos em todo o país. Além disso, as empresas que integram o ecossistema Lavoro são associadas a entidades locais de recolhimento de embalagens em todo o Brasil. Esse sistema integrado de promoção da logística reversa de embalagens atende às determinações da Política Nacional de Resíduos Sólidos e da Lei federal nº 9.974/00, que estabeleceu os princípios para o manejo e a destinação ambientalmente correta das embalagens

vazias de defensivos agrícolas a partir de responsabilidades compartilhadas entre todos os agentes da cadeia de valor – agricultores, canais de distribuição e cooperativas, indústria e poder público.

Na Colômbia, a logística reversa também é uma prática recorrente e integra o Plan de Gestión de Devolución de Productos Post-consumo, determinado em lei desde 2005. O sistema de gestão de embalagens de produtos químicos é semelhante – uma empresa especializada é responsável pela coleta, pelo transporte, pelo tratamento e pela disposição final desse material, reinserindo-o no sistema produtivo por meio de reciclagem ou reincorporação como matéria-prima.

Além da coleta e destinação, a companhia credenciada atua com educação ambiental para prevenir o mercado informal de falsificação de produtos, reutilização das embalagens, lavagem inadequada dos envases antes do descarte, evitando contaminação de corpos hídricos, e queima a céu aberto de embalagens de agrotóxicos pós-consumo ou seu descarte impróprio em aterros ou lixões colombianos.

Emissões de GEE

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305 103-1
GRI 305 103-2 | GRI 305 103-3



GRI 305-1, 305-2 | EMISSÕES DIRETAS E INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) EM tCO₂eq

| | 2021 | 2020 |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| Escopo/Categoria | Emissões (tCO ₂ eq) | Emissões (tCO ₂ eq) |
| Escopo 1 | 2.593,38 | 1.668,12 |
| Combustão móvel | 2.556,01 | 757,42 |
| Emissões fugitivas | 21,03 | 910,7 |
| Efluentes líquidos | 16,34 | – |
| Escopo 2 | 304,14 | 97,34 |
| Aquisição de energia elétrica | 304,14 | 97,34 |
| Emissão total (tCO₂eq) Escopo 1 e 2 | 2.897,52 | 1.765,46 |

1. Empresas consideradas no inventário 2021, distribuídas por *cluster* – Cluster Leste: Agrovenci, Cultivar, Integra, Produtec, Qualicitrus; Cluster Norte: Agrovenci, América, Central Agrícola, Impacto, Lavoro; Cluster Sul: Denorpi, Deragro, Futuragro, Pitangueiras, Plenafertil, Realce; Crop Care: Agrobiológica e Perterra/Holding. Escritórios: Desempar e Pitangueiras. O período 20/21 não incluiu dados de todas as empresas do Cluster Leste (Lavoro Brasil), nem dados da Colômbia, que passaram a ser consolidados pelo Grupo Lavoro somente na safra 21/22, assim como os dados das novas aquisições.

2. 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.

3. Em consonância com o Acordo de Paris, as emissões do ano-base 2021 foram calculadas utilizando os valores para o Potencial de Aquecimento Global (em inglês, Global Warming Potential – GWP) como referência o 5º relatório do IPCC (AR5), enquanto o inventário anterior utilizou o AR4. O GWP dos GEE é uma medida de equivalência que determina qual a contribuição de um gás causador de efeito estufa para o aquecimento global.

4. 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.

5. 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.

6. 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).

Com o objetivo de tornar sua operação cada vez mais sustentável, o Grupo Lavoro está comprometido em implementar novos processos e soluções para abordar a questão das mudanças climáticas. **GRI 305 103-1**

Como se sabe, a agricultura é altamente dependente da estabilidade do regime climático – as variações de temperatura, do volume de chuvas e a ocorrência frequente de eventos extremos podem aumentar ou diminuir o rendimento das lavouras. Assim, os impactos das mudanças climáticas na produtividade agrícola podem afetar diretamente os clientes e, consequentemente, os resultados da Lavoro. Por essa razão, esse tema também recebe atenção especial na companhia.

A empresa acompanha as emissões de gases do efeito estufa de sua rede de filiais e unidades produtivas no Brasil para identificar as necessidades de ajustes na matriz energética, com melhor gestão do uso de energia e de combustíveis nas operações de lojas, fábricas, e logística.

Uma das ferramentas usadas para mensurar e medir esses impactos é o inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), que possibilita a contabilização das emissões relacionadas às atividades do Grupo Lavoro e auxilia na definição de metas de controle e oportunidades de redução. O primeiro Inventário de GEE do Grupo Lavoro considerou as emissões de 2020 da operação brasileira, de acordo com os critérios estabelecidos na Norma NBR ISO 14.064:2007 e no Programa Brasileiro GHG Protocol. **GRI 305 103-2, GRI 305 103-3**

ENERGIA SOLAR EM MINAS GERAIS

Para melhorar sua matriz energética, a Lavoro iniciou, em abril de 2022, uma parceria com a empresa Sou Vagalume para abastecer 23 filiais com energia solar no estado de Minas Gerais. Essas unidades, somadas, têm um consumo médio de 22 mil kw/h mês, e mais de 85% desse abastecimento têm como fonte a energia solar.

O projeto é um piloto e envolve lojas das empresas Agrozap, Produttiva, ProduTec e Qualicitrus. Até o fim de 2022, 2 silos do Paraná terão seu consumo de energia abastecidos também por energia solar.

23 filiais
abastecidas (MG)

+de 85%
consumo abastecido por energia solar

cerca de **18,7 mil kw/h**
dos 22 mil kw/h mês de consumo médio total



O inventário das emissões relativas a 2021 considera as 20 empresas brasileiras que faziam parte do portfólio da companhia nesse ano e segue as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol e do IPCC Guidelines for GHG Inventories. O período de abrangência do levantamento é de 01/01 a 31/12 dos anos 2020 e 2021. A contabilização das emissões da operação na Colômbia e no escritório uruguaio, além das novas empresas de distribuição incorporadas, será realizada até 2024.

A maior fonte emissora está relacionada ao consumo de combustíveis fósseis na categoria combustão móvel do Escopo 1, que representa as emissões do transporte realizado por veículos controlados pela empresa. Esse tipo de emissão é característico do setor de distribuição e é intrínseco à venda

consultiva e ao acompanhamento das lavouras. Agrônomos e outros profissionais das empresas do Grupo Lavoro visitam rotineiramente propriedades em 10 estados brasileiros e nas regiões produtoras na Colômbia, percorrendo milhões de quilômetros anualmente.

A segunda maior fonte está relacionada ao consumo de energia elétrica pelas unidades operacionais do Grupo Lavoro, do Escopo 2, e a terceira se refere às emissões fugitivas, relativas às recargas de extintores de incêndio e aparelhos de ar-condicionado em procedimentos de manutenção anual de toda a rede de filiais e unidades de produção. Devido à dificuldade de obtenção dos dados, o Grupo Lavoro optou por não inserir as emissões de seu Escopo 3 no inventário do ano-base 2021.

GRI 302-1 | CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (EM GJ)

| | 2021/2022 | 2020/2021 |
|--|-------------------|------------------|
| Consumo total de combustíveis de fontes não renováveis | 103.001,83 | 2.477,28 |
| Consumo total de combustíveis de fontes renováveis | 10.479,49 | 0 |
| Consumo total de energia elétrica | 15.876,35 | 7.674,87 |
| Total | 129.357,67 | 10.152,15 |

1. Combustíveis de fontes não renováveis: gasolina (comum e aditivada), GLP, GNV, biodiesel e diesel (S-10, comum e ADT). No reporte anterior, 2020/2021, os dados da frota interna não foram computados neste indicador por um erro de lançamento, que incluiu apenas o consumo GLP referente ao uso de gás nas empilhadeiras da operação. Em 2021/2022, esse consumo específico foi de 7.581,64 GJ. Neste ciclo, foi feita a correção do indicador, e isso explica a mudança expressiva de volume. Os dados, portanto, não podem ser comparados.

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

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

4. Fatores de conversão utilizados para os combustíveis: Balanço Energético Nacional (BEN) edição 2022.

5. O período 20/21 não incluiu dados de todas as empresas do Cluster Leste (Lavoro Brasil), nem dados da Colômbia, que passaram a ser consolidados pelo Grupo Lavoro somente na safra 21/22, assim como os dados das novas aquisições.



Na comparação entre 2020 e 2021, tanto a combustão móvel quanto o consumo de eletricidade derivaram no aumento considerável, o que se reflete nas emissões de gases do efeito estufa entre um ano e outro. Isso se deve à expansão orgânica e inorgânica do Grupo Trabalho. De um período para o outro, cresceu o número de empresas coligadas e suas filiais, além da expansão orgânica do número de lojas. Com isso, cresce a área de abrangência e a necessidade de utilizar mais intensamente a frota própria para visitar clientes. Nesse mesmo contexto, houve aumento também do consumo de energia elétrica. O aumento da rede de distribuição, no Brasil, também demandou maior capacidade de produção de insumos de marca própria, gerando maior consumo de eletricidade e de combustíveis.

A segunda razão para o aumento das emissões foi a própria qualificação da coleta de informações, que se tornou mais abrangente, refletindo de forma mais acurada o consumo das unidades.

A companhia mapeia de forma contínua oportunidades de otimização do transporte próprio, com foco em redução das emissões. Uma dessas foi a adoção de rotas programadas, já implementada em parte das unidades de operação. No sistema de visitas a clientes, anualmente são realizadas campanhas de comunicação estimulando o time de campo a realizar abastecimento dos veículos flex preferencialmente com combustível de fonte renovável, etanol, que já representa 17% do total do volume consumido.

EMISSÕES DE CO₂ BIOGÊNICO

GRI 305-1

As emissões diretas e indiretas de CO₂ biogênico ocorrem pela transformação de estoques biológicos de carbono (vegetais, animais, algas, entre outros), removidos da atmosfera por fotossíntese. Logo, essas emissões não possuem impacto negativo adicional na concentração desse GEE na atmosfera. Em 2021, o Grupo Trabalho só registrou emissão de CO₂ biogênico na combustão móvel.

| EMISSÕES DE CO ₂ BIOGÊNICO (2021) | | |
|--|---|------------------------|
| Fonte emissora | Quantidade (tCO ₂ biogênico) | Representatividade (%) |
| Veículos – etanol | 760,04 | 63,56 |
| Veículos – gasolina | 309,09 | 25,85 |
| Veículos – diesel | 126,62 | 10,59 |
| Total | 1.195,75 | |

7 Desempenho social



Cultura Lavoro

GRI 401 103-1

GRI 401 103-2

GRI 401 103-3

Para o Grupo Lavoro, o sucesso dos negócios é fruto do empenho diário de times de profissionais qualificados e engajados. A Lavoro vem se fortalecendo pela incorporação do que há de melhor e único na cultura de cada empresa que se une ao grupo, valorizando aspectos regionais e locais, mas promovendo valores e compromissos compartilhados.

Isso é um grande desafio numa companhia que, somente no último ano-safra, passou de 2 mil para mais de 3 mil colaboradores com a integração de novas empresas ao grupo e a contratação de profissionais para a expansão da força de vendas em casos como o expressivo crescimento da Agrobiológica e abertura de novas filiais. Porém, o resultado desse cuidado é evidente, como mostra a pontuação da Lavoro na GPTW no ciclo 2021/2022, 5 pontos maior do que a de 2020/2021.

Busca-se criar um ambiente seguro e estimulante para os colaboradores em todos os seus escritórios, lojas e unidades industriais do Grupo Lavoro. Esse alinhamento envolve a estrita aplicação legal e processos internos direcionados por políticas e normativas padronizadas para aspectos regulatórios, operacionais, de comunicação e de gestão de pessoas. As unidades de negócio contam com gerentes regionais para garantir que os processos de RH sejam implementados de forma estruturada e humanizada em todas as empresas adquiridas pela companhia, harmonizando práticas e valores corporativos. **GRI 401 103-1, GRI 401 103-2, GRI 401 103-3**



Great
Place
To
Work®

GRUPO LAVORO

3.379

profissionais em todas
as suas operações

Perfil dos colaboradores

GRI 102-8

GRI 401-1

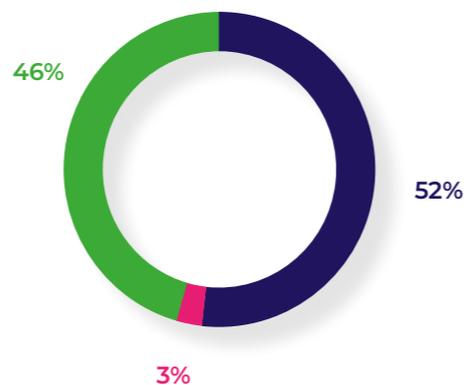
GRI 102-8 | INFORMAÇÕES SOBRE EMPREGADOS E OUTROS TRABALHADORES

| | 2021/2022 |
|---------------------|--------------|
| Homens | 2.118 |
| Mulheres | 1.202 |
| Total | 3.320 |
| | |
| Tempo indeterminado | 3.257 |
| Tempo determinado | 63 |
| Total | 3.320 |

Nota: Não considera estagiários.

| | |
|-------------------------------|----|
| ■ Número de estagiários | 59 |
| ■ Número de <i>trainees</i> | 3 |
| ■ Número de jovens aprendizes | 52 |

Nota: no período 20/21 houve um elevado número de aquisições, cujos dados não estavam integralmente consolidados e por isso não estão sendo reportados.



GRI 401-1 | NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

| CONTRATAÇÕES POR GÊNERO | | 2021/2022 | 2020/2021 |
|-------------------------|--------|-----------|-----------|
| Mulheres | Número | 594 | 350 |
| | Taxa | 18% | 17% |
| Homens | Número | 875 | 586 |
| | Taxa | 26% | 29% |

| CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA | | 2021/2022 | 2020/2021 |
|-------------------------------|---------------|--------------|------------|
| Abaixo de 30 anos | Número | 727 | 442 |
| | Taxa | 22% | 22% |
| Entre 30 e 50 anos | Número | 684 | 441 |
| | Taxa | 21% | 22% |
| Acima de 50 anos | Número | 58 | 51 |
| | Taxa | 2% | 3% |
| Total de contratações | Número | 1.469 | 936 |
| | Taxa | 44% | 46% |

| DESLIGAMENTOS POR GÊNERO | | 2021/2022 | 2020/2021 |
|--------------------------|--------|-----------|-----------|
| Mulheres | Número | 401 | 218 |
| | Taxa | 12% | 11% |
| Homens | Número | 728 | 531 |
| | Taxa | 22% | 26% |

| DESLIGAMENTOS POR FAIXA ETÁRIA | | 2021/2022 | 2020/2021 |
|--------------------------------|---------------|--------------|------------|
| Abaixo de 30 anos | Número | 440 | 251 |
| | Taxa | 13% | 12% |
| Entre 30 e 50 anos | Número | 577 | 437 |
| | Taxa | 17% | 21% |
| Acima de 50 anos | Número | 112 | 61 |
| | Taxa | 3% | 3% |
| Total de contratações | Número | 1.129 | 749 |
| | Taxa | 34% | 37% |

1. No levantamento, não foram considerados estagiários.

2. O período 20/21 não incluiu dados de todas as empresas do Cluster Leste (Lavoro Brasil) e da Colômbia, que passaram a ser consolidados pelo Grupo Lavoro somente na safra 21/22, assim como os dados das novas aquisições.

FORÇA DE TRABALHO



64%



36%

METAS DE DIVERSIDADE

- Promover o engajamento dos líderes em diversidade
- Attingir a marca de ao menos 30% de mulheres no Conselho de Administração até 2025
- Attingir 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

EQUIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O Grupo Lavoro acredita que todos os colaboradores e terceiros devem ser tratados com respeito e dignidade. A companhia aborda a questão da não discriminação desde o processo de integração dos novos colaboradores, que devem assinar o Código de Conduta e Ética, e com a realização de treinamentos de *compliance* por todos. Além disso, a diversidade de gênero e raça é um dos temas abordados nos treinamentos de prevenção ao assédio moral e sexual. Na Colômbia, especificamente, os documentos corporativos abordam a importância da inclusão por gênero e raça, sobretudo quanto a colaboradores negros e com origem indígena. A força de trabalho também inclui pessoas refugiadas e reintegradas a partir do processo de paz que o país vive desde 2016. **GRI 404-2**

Especificamente sobre a questão de equidade entre gêneros e igualdade de oportunidade, as empresas Lavoro mantêm, nos dois países, uma proporção de mulheres cerca de 10% acima da média do setor¹. No Brasil e na Colômbia, essa proporção é semelhante, variando apenas 1%. De acordo com a estratégia pautada pelos princípios do Pacto Global, têm sido feitos estudos internos em

temas como remuneração e retenção pós licença-maternidade para identificar eventuais lacunas existentes e, assim, detectar a necessidade de planos de ação adequados à promoção da equidade.

São resultado desse trabalho a realização da Semana da Mulher, o lançamento do Programa Você+, em 2022, e a adesão ao programa Empresa Cidadã, do governo federal (Brasil), para oferta de licença parental estendida, passando a 20 dias para licença-paternidade e 180 dias para licença-maternidade, incluindo casais homoafetivos e adotantes. Na Colômbia, a licença-maternidade é de 126 dias, e a paternidade de 2 semanas.

Foram estabelecidas, ainda, metas para ampliar a participação das mulheres na alta liderança do Grupo Lavoro até 2025. Para atingi-las, serão necessárias ações direcionais para a atração, seleção, retenção, desenvolvimento e promoção de talentos e planos de sucessão, a começar pela conscientização de toda a companhia para o tema.

1. De acordo com a 6ª Pesquisa Nacional da Distribuição 2021 feita com empresas filiadas à Associação Nacional dos Distribuidores de Insumos Agrícolas e Veterinários (Andav), as mulheres representam 26,6% do total de colaboradores das respondentes.



REFLEXÕES E DEBATES MARÇO/22

No Grupo Lavoro, a Semana da Mulher foi marcada por ações com foco em valorização de nossas profissionais. No Brasil, foram realizadas 5 palestras on-line, com convidados especiais, que abordaram os seguintes temas: Mulheres de sucesso

na liderança do agro; A importância da imagem pessoal e sua mensagem; Psicologia positiva e felicidade para as mulheres; O protagonismo da mulher no agro; e Gerencie sua energia e não o seu tempo.

Na Colômbia, todas as unidades realizaram a atividade Mulher Luz, sobre a importante contribuição das mulheres para o desenvolvimento do país.

Treinamento e Desenvolvimento

GRI 403-7

GRI 404-2

A Lavoro promoveu 13.878 treinamentos realizados por 2.803 pessoas, correspondentes a 6 mil horas.

A capacitação contínua é essencial para que o Grupo Lavoro mantenha sua competitividade e promova o desenvolvimento dos colaboradores. Por isso, a companhia disponibiliza uma série de treinamentos, obrigatórios e adicionais, que englobam desde temas técnicos e de *compliance* até competências necessárias para diferentes cargos e funções.

A maior parte dos treinamentos é ministrada de forma on-line pelo portal da UniLavoro, disponível a colaboradores do Brasil e da Colômbia. Nessa plataforma, além de realizar cursos específicos para sua função e área, cada colaborador pode escolher temas de estudo para seu desenvolvimento pessoal ou para aquisição de novas habilidades.

As formações podem ser presenciais, digitais ou híbridas. Podem ser oferecidas por entidades especialistas e setoriais, como no caso de treinamentos técnicos, obrigatórios e adicionais de segurança, e também realizados

em parceria com fornecedores. Nos 2 países, a dinâmica é semelhante. Entre os destaques, estão a Escola de treinamento empresarial, disponível aos colaboradores da Colômbia, e a Escola de *Compliance*, que se renova anualmente, para os colaboradores brasileiros.

As capacitações disponíveis são informadas aos colaboradores pelos meios de comunicação interna da companhia, como aplicativo, e-mail e whatsapp. A evolução da absorção de conhecimento é acompanhada pela medição de resultados específicos

de cada curso, avaliações, mesas de trabalho e nos processos de gestão de desempenho. **GRI 404-2**

No ano-safra 2021/2022, a Lavoro realizou mais de 13 mil horas de treinamentos obrigatórios direcionados para as equipes das áreas Comercial (10 mil horas) e Administrativa (2,9 mil horas). Já as capacitações adicionais totalizaram cerca de 6 mil horas em treinamentos realizados por 2.803 pessoas, e incluem cursos sobre combate à corrupção, liderança, vendas, entre outros temas. **GRI 403-7, GRI 404-2**

GRI 404-1 | MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO

| | 2021/2022 | 2020/2021 |
|--|-----------|-----------|
| Horas de treinamentos obrigatórios | 13.105 | 3.457 |
| Horas de treinamentos não obrigatórios | 6.180 | ND |
| Total de horas treinamento | 19.285 | 3.457 |
| Média de capacitação por empregado | 5,8 | 1,7 |

- O período 20/21 não inclui dados de todas as empresas do Cluster Leste (Lavoro Brasil) e da Colômbia, que passaram a ser consolidados pelo Grupo Lavoro somente na safra 21/22, assim como os dados das novas aquisições.
- ND: dado não disponível.
- Não foi possível consolidar horas de treinamentos técnicos oferecidas por prestadores de serviços, associações e fornecedores.



Brasil

6
escolas de
treinamento

51
cursos
disponíveis

Colômbia

Carga horária
oferecida

Superior
4 horas

Líder
12 horas

Tático
12 horas

Operacional
5 horas

PRINCIPAIS PROGRAMAS DE TREINAMENTO – BRASIL

PGL – PROGRAMA DE GESTÃO LAVORO

Lançado em 2021, promove o desenvolvimento de competências em gestão para líderes administrativos e comerciais e busca preparar potenciais sucessores nas diversas posições de liderança e para uma estruturada transferência do aprendizado para o contexto organizacional. O conteúdo foi desenvolvido em conjunto com professores da Fundação Dom Cabral. As aulas são ministradas em imersões *off-site* de 4 dias, trimestralmente, com carga horária de 24 horas, sendo 16 horas de formação e 8 horas de palestras e atividades de integração.

MÓDULOS

- Gestão da Estratégia e Execução.
- Gestão de Pessoas e Equipes.
- Finanças.
- Transformação digital e Marketing.
- Engajamento e Jogos de Empresas.
- Consolidação do Aprendizado: realização de um trabalho prático do gestor em sua unidade, que permita a aplicação concreta dos conceitos discutidos em cada módulo e uma apresentação aos participantes.

PGL FUNDAMENTOS

Tem foco no desenvolvimento da média liderança, com sessões de capacitação de 2 horas de duração, em que um colaborador líder e especialista aprofunda um tema



para os participantes. Os primeiros temas abordados foram Operações de *Commodities* e Barter, Processo Rescisório e Políticas, Gestão para Resultados com Metodologia PDCA, com a presença média de 150 líderes por treinamento.

ACADEMIA DE VENDAS

Lançado em agosto de 2021, é um treinamento direcionado para profissionais da área comercial. Com 4 turmas realizadas no Cluster Sul e 7 no Cluster Leste, a formação foi ministrada pelos especialistas Marcos Mazza e Alessandro Lunardon, referência em Gestão Estratégica de Vendas e coautor do livro *Ser Mais em Vendas*.

MULTIPLICADORES LAVORO

Programa de treinamento em que colaboradores compartilham seu conhecimento e boas práticas com colegas de outras áreas. Executado como projeto-piloto no Cluster Sul, conta atualmente com 22 multiplicadores internos.

LIDERA RH

Trata-se de uma reunião da vice-presidência de RH com todos os líderes da organização (em torno de 400 pessoas), para conversar sobre os desafios de liderança do Grupo Trabalho, dos mais simples aos mais complexos. O objetivo é fazer com que os líderes se sintam envolvidos na construção de políticas e nas decisões de recursos humanos.

PRINCIPAIS PROGRAMAS DE TREINAMENTO – COLÔMBIA



CONVENÇÕES COMERCIAIS

Para o sucesso coletivo, é importante que todas as equipes contribuam para a realização de estratégias corporativas. Nesse sentido, no início de cada ano, convenções comerciais e miniconvenções são ativas, oportunidade em que a estratégia comercial é compartilhada com todos os times, assim como as metas que devem ser alcançadas. Em 2022, esses encontros se concentraram na Gestão de Mudanças e na marca Cenagro, conscientizando nossos talentos de que as mudanças são boas e geram novos aprendizados, crescimento pessoal e profissional, e, portanto, crescimento para a empresa.

ESCOLA DE LÍDERES

Busca o aprimoramento das habilidades gerenciais, liderança e pensamento estratégico necessários, promovendo uma cultura de liderança efetiva e orientada à ação, favorecendo atingimento de resultados e preparo à sucessão. Em 2021/2022, foram trabalhados temas como Liderança situacional, Competências trabalhistas, Gestão de mudanças, Gestão do estresse e a ansiedade produzida pelas mudanças. Disponível a todos os líderes, 3 horas por bimestre.

FORMAÇÃO COMERCIAL TÉCNICA

Ministrados pela diretora técnica, são direcionados a 2 públicos. Para jovens talentos, nivela conhecimentos em temas como nutrição vegetal, ingredientes ativos dos produtos e seus benefícios e planos de fertilização de culturas (duração de 8 horas). Para as equipes comerciais, reforça temas sobre a responsabilidade e as precauções no uso dos produtos.

Essa formação é atualizada e complementada em parceria com fornecedores, que levam conteúdos mensalmente para os times de pontos de venda e comercial externo, numa carga horária de 1 hora por semana, detalhando os atributos de produtos e a indicação de uso.

ESTRATÉGIAS COMERCIAIS

Para equipes de ponto de venda, foca na gestão de serviços ofertados no balcão. Para o time de vendedores externos, é direcionado a qualificar o fechamento efetivo de vendas, promover a fidelização de clientes, entre outros. Média de 2 horas por bimestre.

NA UNILAVORO

A Universidade Trabalho conta com 9 Escolas de Formação, com 59 cursos e com 100% da formação de pessoal ao final da temporada 21/22 nas escolas **Cresce** e **Compliance**.

Cresce é um processo integral de *onboarding*, que oferece a todos os colaboradores uma preparação e treinamento básico para o cargo, relativo ao segmento de negócio, além da imersão institucional.

De modo geral, as escolas abrangem:

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

GREAT PLACE
TO WORK FOR ALL

Participação

2021/2022



2020/2021



Pontos

2021/2022



2020/2021



Orgulho de trabalhar

2021/2022



2020/2021



Ambiente, cultura e confiança

Criar e manter um ambiente de trabalho respeitoso e adequado, que estimule os colaboradores e promova seu bem-estar profissional e pessoal, é um compromisso do Grupo Lavoro. Com isso, a companhia pretende aumentar a retenção dos talentos necessários para desenvolver suas operações e alimentar seus processos de sucessão, garantindo o sucesso e a perenidade dos negócios.

Essa preocupação é colocada em prática por meio de programas e ações de remuneração, engajamento e comunicação, de qualidade de vida, de reconhecimento e de gestão de performance. Os resultados dessas iniciativas são avaliados regularmente por meio da Pesquisa GPTW, reconhecimento internacional a empresas que valorizam as pessoas e são consideradas um excelente lugar para se trabalhar.

PESQUISA GPTW

O Grupo Lavoro participa desde o ciclo 2020/2021 do Programa de Certificação *Great Place to Work*[®], pesquisa global que estimula as organizações a identificar, criar e manter excelentes ambientes de trabalho por meio do desenvolvimento de culturas de alta confiança.

Os resultados da pesquisa são usados como insumos em planos de ação para aprimorar o ambiente de trabalho e desenvolver iniciativas que promovam a satisfação dos colaboradores. Entre os planos de ação em andamento, desenvolvidos a partir dos apontamentos extraídos dos resultados da pesquisa, estão o Programa de Gestão para Lideranças (PGL), o PGL Fundamentos, ajustes no pacote de benefícios e adesão ao programa Empresa Cidadã, e um programa de crédito e educação financeira.

Benefícios

GRI 401-2

O pacote de benefícios é desenhado para atender a realidade de cada empresa ligada às *holdings* Lavoro e Crop Care, que oferecem recomendações de referência. Por essa razão, operações no Brasil e na Colômbia podem oferecer benefícios diferentes. **GRI 401-2**



PACOTES DE BENEFÍCIOS PODEM CONTER:

- Assistência médica e odontológica (a colaboradores e dependentes, incluindo cônjuges de mesmo gênero)
- Seguro de vida
- Convênio farmácia
- Empréstimo consignado
- Convênio com academias de ginástica locais ou passe nacional, com acesso a mais de 1.300 academias e 200 modalidades de atividade física
- PPR ou bônus para cargos elegíveis



Qualidade de vida

Agrupando iniciativas e benefícios adicionais, o Grupo Lavoro tem como objetivo estimular o cuidado com as equipes e promover o bem-estar e a qualidade de vida de todos os colaboradores. Nas empresas colombianas, tem sido feito um trabalho de conscientização em torno de temas relativos a hábitos de saúde e qualidade de vida e foi desenvolvido o sistema de vigilância epidemiológica Estilos de Vida Saudáveis. No Brasil, a promoção do tema está reunida no Programa Você +, em 3 frentes que direcionam esse trabalho:



Atividades culturais, de lazer, desenvolvimento e bem-estar, como modelo híbrido de trabalho e dia de aniversário livre.



Ações de saúde física, mental e emocional, como telemedicina e vacinação, entre outras.



Iniciativas que promovem a inclusão e a diversidade, como ações de acessibilidade para pessoas com deficiência.

ENGAJAMENTO E COMUNICAÇÃO

CANAL DIRETO

Reunião on-line realizada a cada trimestre pelo CEO e pelos diretores executivos para apresentar os resultados, a estratégia e as ações que estão sendo realizadas no período. O evento é aberto a todos os colaboradores, que podem fazer perguntas sobre qualquer tema aos executivos, que respondem ao vivo. O objetivo é ouvir as pessoas, por meio de uma comunicação transparente, e manter todos a par dos assuntos mais relevantes.

AGROTALK

Aplicativo mobile de comunicação interna, disponível para todos os colaboradores, com informações atualizadas sobre tudo o que acontece na *holding* e em todos os *clusters* e unidades de negócio. A ferramenta tem um mural de notícias atualizado diariamente, uma seção de vídeos, prestação de serviços, biblioteca de arquivos úteis, fóruns de discussão e uma seção chamada Seu Espaço, na qual os colaboradores podem, como em uma rede social, postar sua rotina no campo, compartilhar projetos locais, atividades com clientes e parceiros e interagir com colegas de diferentes partes do país. O aplicativo também dá acesso ao Portal RH e ao Canal de Transparência.

Remuneração

GRI 102-36

Devido ao modelo de crescimento por incorporação de novas empresas, que têm portes e modelos de gestão diferentes, a remuneração de funcionários é definida por similaridade de cargo entre as empresas. Está em implantação um projeto para a descrição de todos os cargos, com respectivas tabelas salariais, assim como a construção de trilhas de carreira, buscando orientar o desenvolvimento e a igualdade de oportunidades de crescimento das pessoas, independentemente da empresa de origem.

Na Colômbia, a cada 2 anos é feito um estudo de mercado geral com o apoio de uma consultoria de RH, que serve de base para a atualização das faixas salariais, levando em conta também a competitividade interna e externa de cada cargo ou colaborador.



Campanha de promoção de valores Cenagro (CO)

COMPETÊNCIAS LAVORO AVALIADAS

- Foco em resultados
- Desenvolve pessoas
- Atitude de dono do negócio
- Lidera pelo exemplo
- Busca pela excelência

COMPETÊNCIAS DA ÁREA COMERCIAL

- Foco em resultados
- Foco no cliente
- Busca pela excelência
- Inovação
- Relacionamento e influência

Gestão de performance

A avaliação de desempenho e a cultura de *feedback* estruturado são ferramentas essenciais para medir a performance e promover o crescimento dos colaboradores em funções de liderança ou em cargos-chave, bem como da força de vendas. Permite verificar resultados, o potencial e as competências dos profissionais, assim como a elaboração de planos de desenvolvimento e a identificação de potenciais sucessores para os cargos de liderança ou funções estratégicas.

No Brasil, é realizado o Programa de Gestão de Performance, que tem 1.042 colaboradores elegíveis para a safra, representando 40% do total de empregados no Brasil e um aumento de 25% em relação ao ano anterior. Na Colômbia, 100% dos funcionários passam anualmente por avaliação de desempenho e/ou por avaliação das competências organizacionais. Nesse caso, a indicação é feita pelo gestor do colaborador e validada por um comitê composto pelo gestor imediato, seus pares e um representante da área de RH.

Saúde e segurança operacional

GRI 403 103-1

GRI 403 103-2

GRI 403 103-3

GRI 403-1

GRI 403-4

GRI 403-7

100% dos profissionais das empresas do Grupo Trabalho são cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

GRI 403-8

A saúde e a segurança no trabalho são um valor para o Grupo Trabalho e um tema muito relevante no agronegócio, devido à comercialização e ao uso de produtos químicos. Por isso, a companhia promove diversas ações para proteger seus colaboradores e os terceiros que atuam em suas dependências, com foco na prevenção e na manutenção de um ambiente seguro para todos. Os principais impactos ocorrem fora dos limites físicos da companhia, nas atividades de aplicação de insumos e movimentação de cargas no transporte, e nas instalações de armazenagem dos clientes, quando os pedidos são entregues. **GRI 403 103-1**

Por sua importância para o grupo, o tema tem apresentado uma evolução substancial, tanto na formação das equipes de saúde e segurança no trabalho quanto no investimento em software de gestão e no desenho de processos, com definição de indicadores de desempenho que permitem avaliar a eficácia das atividades e programas adotados. **GRI 403 103-3**

O Grupo Trabalho conta com uma Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), que define responsabilidades, processos, normas, procedimentos e prazos a serem

cumpridos em pilares da saúde e segurança ocupacional. No Brasil, esse sistema é orientado pelas Normas Regulamentadoras (NR), que tratam das disposições complementares para a Segurança e da Medicina do Trabalho relativas aos riscos aos que os colaboradores estão expostos pelo tipo de atividade – comércio atacadista de defensivos químicos, fertilizantes e afins, como NR 01, NR 04, NR 11, NR 12, NR 20, NR 31, NR 33, NR 35, NBR 9735 e NBR 9643, entre outras.

Na Colômbia, a referência adotada é a metodologia GTC45, cujo foco está em evitar que riscos se materializem. Nesse modelo, os riscos são qualificados e os planos de trabalho estabelecidos, assim como as formas de controles, que podem ser interpostas na fonte, no ambiente ou no indivíduo.

A gestão desse tema cabe à área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, que conta com profissionais dedicados ao atendimento a todas as regionais, garantindo a disseminação da política pelas unidades de negócio e filiais. O tema é reportado para a liderança e a alta administração por meio de comitês formalmente constituídos.

GRI 403 103-2, GRI 403-1, GRI 403-4, GRI 403-7

Além da atuação dos comitês de SSMA e de Riscos, são realizados mapeamentos periódicos bimestrais para identificar não conformidades ou riscos. Depois de identificadas, essas situações são mensuradas, classificadas e tratadas conforme sua potencialidade de causar danos para a saúde, a segurança, o meio ambiente e patrimonial. Por fim, é feito o controle e a avaliação de eficácia da medida implementada. **GRI 403-1**

Esse ciclo é comunicado aos colaboradores constantemente por meio dos Diálogos de Segurança, realizados semanalmente, das integrações de segurança e de treinamentos específicos, e apresentado e discutido mensalmente no Comitê de SSMA. **GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4**

Todos os colaboradores também são acompanhados pelo Monitoramento de Saúde Ocupacional, com atendimento previamente estabelecido, previsão de papéis e responsabilidades, campanhas de promoção da saúde do trabalhador de acordo com o que é preconizado pelas políticas públicas de saúde e pela vigilância epidemiológica do Brasil e da Colômbia. **GRI 403 103-2, GRI 403-3, GRI 403-7**



CONSCIENTIZAÇÃO E FACILIDADES PARA CUIDAR DA SAÚDE

DR. ALPER

Aplicativo que disponibiliza atendimento médico personalizado 24 horas por dia.

CAMPANHAS DE SAÚDE

- Vacinação contra a Gripe
- Setembro Amarelo (saúde mental)
- Outubro Rosa (saúde da mulher)
- Novembro Azul (saúde do homem)



CULTURA DE SEGURANÇA NA COLÔMBIA

GRI 403 103-2, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-7

Na Colômbia, o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional segue as diretrizes da legislação local, com responsabilidades atribuídas a todos os cargos da companhia e recursos destinados para a execução dos programas e planos de trabalho estabelecidos a cada ano, que passa por verificação e auditoria anualmente. Os riscos são documentados em uma matriz de identificação, avaliação e controle, implementada em todas as empresas do grupo no país.

A estrutura conta, ainda, com uma gestora de riscos ocupacionais contratada, que apoia o processo de planejamento e realiza atividades de medicina preventiva, treinamentos focados na prevenção de acidentes e doenças, exames médicos dos sistemas de vigilância epidemiológica e ações de higiene. Além disso, mantém uma rede de instituições prestadoras de serviços que é responsável por garantir atendimento em caso de acidente, tanto emergencial quanto de acompanhamento.

Além disso, os colaboradores são comunicados sobre as políticas e regulamentos de higiene e segurança industrial, treinamentos e os resultados do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional em reuniões da comissão mista de segurança e saúde no trabalho e por e-mails corporativos e painéis de comunicação distribuídos pelas instalações do grupo.



100% dos colaboradores do Grupo Lavoro foram treinados em saúde e segurança do trabalho na safra 2021/2022.

GRI 403-5

A meta é zero acidente

22 diferentes treinamentos de segurança são realizados anualmente para todos os colaboradores da companhia.

GRI 403-5

GRI 403-7

GRI 404-2

O uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) por colaboradores, terceiros e visitantes é obrigatório em todas as atividades e áreas determinadas pela segurança do trabalho, sobretudo naquelas classificadas como de risco. A não utilização é considerada infração grave ao Código de Conduta e Ética da companhia. Periodicamente, é feita uma verificação para garantir a correta utilização dos EPIs pelos colaboradores. **GRI 403-7**

Entre as diretrizes de Saúde e Segurança do Grupo Trabalho estão a comunicação e a investigação de acidentes. Por isso, 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. Isso pode ser feito por meio das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAs), no Brasil, dos comitês de segurança e saúde, na Colômbia, ou via Canal da Transparência, com garantia de proteção contra represálias. São realizados treinamentos periódicos para que eles sejam capazes de identificar ações inseguras e aplicar o direito de recusa. **GRI 403-4, GRI 403-7**

Nos dois países, 100% de colaboradores que atuam na estocagem, transporte e comercialização de defensivos agrícolas recebem treinamentos obrigatórios para o licenciamento ou adicionais de segurança no manuseio de substâncias perigosas, ofertados pelo grupo ou em parceria com fornecedores ou associações. 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, GRI 404-2**



GRI 403-9 | ACIDENTES DE TRABALHO

2021/2022

| | |
|--|----|
| Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho | 3 |
| Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) | 29 |
| Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 38 |

1. Reporte considera as ocorrências mais significativas.
2. Dois óbitos são decorrentes de acidentes de trânsito com empregados e o outro refere-se a um fornecedor.
3. Em relação aos acidentes, 18 ocorreram entre colaboradores do Cluster Latam (Colômbia) que atuam na operação e estão relacionados a irregularidades de terrenos, onde ocorrem a execução de atividades de trabalho.
4. Para 20/21 foram registrados somente 15 acidentes com consequência grave e de comunicação obrigatória no Cluster Latam. Não houve ocorrência nos outros locais.
5. O período 2020/2021 não inclui dados do Cluster Leste (Trabalho Brasil) e Colômbia, que passaram a ser consolidados pelo Grupo Trabalho somente na safra 21/22, assim como os dados das novas aquisições.

GRI 403-5 | GRI 403-7 | TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS DE SEGURANÇA

- MOPP (Movimentação de Produtos Perigosos). Público-alvo: comercial.
- NR-20. Público-alvo: estoquistas.
- NR-31. Público-alvo: comercial.
- POP (Procedimento Operacional Padrão). Público-alvo: estoquistas.
- NR 23 – Plano de Atendimento a Emergência (PAE).

1. Treinamentos obrigatórios no Brasil.

Relacionamento com a comunidade

A Lavoro busca impactar positivamente as comunidades onde atua para além dos benefícios diretos gerados por suas operações nas cidades em que está presente.

Também são seus objetivos promover o desenvolvimento social, com ênfase na inclusão da juventude e no fortalecimento de políticas públicas locais e nacionais, valorizar seu relacionamento com a sociedade e estimular outras empresas do agronegócio a criarem iniciativas de responsabilidade social.

Na safra 21/22, a estratégia de responsabilidade social foi reforçada com o direcionamento de parte de seus impostos a pagar para patrocínios culturais e esportivos e para os fundos municipais de apoio à infância e adolescência e ao idoso.



IMPACTO SOCIAL

R\$ 1,85 milhão

em recursos investidos a partir de renúncia fiscal via leis de incentivo

22 iniciativas

culturais, esportivas e sociais apoiadas durante todo o ano

60 mil

pessoas beneficiadas



30 municípios

brasileiros atendidos

6 estados

São Paulo, Paraná, Goiás, Mato Grosso, Rondônia, Mato Grosso do Sul



CINE LAVORO

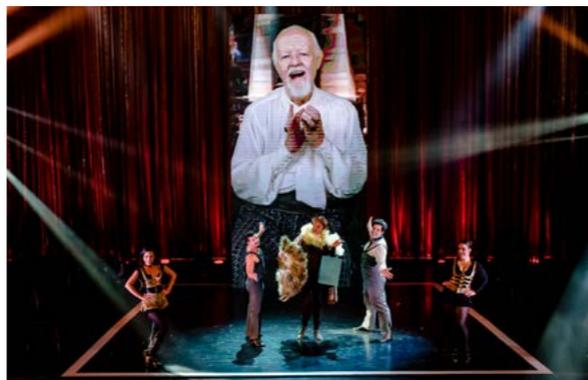
3 mil espectadores

5 filmes exibidos

12 sessões apresentadas

2 cidades Chapadão do Sul (MS) e Sorriso (MT)





INICIATIVAS APOIADAS

CULTURA

Dois espetáculos e um festival de teatro; projetos para jovens de formação em artes e fotografia, folclore, sustentabilidade; pesquisa em cultura alimentar regional; um projeto de cinema.

ESPORTE

Atividades de inclusão e de desenvolvimento escolar para crianças e jovens; um evento esportivo de grande porte; um projeto para formação de atletas de rendimento.

INFÂNCIA E JUVENTUDE

Projetos aprovados em fundos municipais voltados para pesquisa em saúde infantil, inclusão social e contraturno escolar; fortalecimento de política pública em educação e assistência.

IDOSO

Entidades que realizam atendimento em saúde e atividades comunitárias para público 55+; manutenção de casas-lares para idosos e idosos com deficiência.



ATLÉTICO CLUBE SÃO GABRIEL DO OESTE



- Implantação do Núcleo de Formação de Atletas sub-17
- 110 participantes
- 10 partidas realizadas com a camisa da Lavoro
- Conquista do 3º lugar no campeonato sub-16 do Mato Grosso do Sul

Foco na alimentação

Além dos recursos aplicados por meio de incentivos fiscais, o Grupo Lavoro fez investimentos diretos em outras ações sociais na safra 2021-2022, além de promover campanhas solidárias de arrecadação e de engajamento comunitário.

Em parceria com o Programa Sesc Mesa Brasil, a maior iniciativa de combate à fome do país, o Grupo Lavoro doou 60 toneladas de alimentos a comunidades nos estados de Mato Grosso, Goiás, Paraná e São Paulo, beneficiando 20 mil pessoas. Os itens foram arrecadados por meio da campanha Plante Amor e Colha Esperança, realizada com o apoio da Adama Brasil, uma das maiores empresas de proteção de cultivos do mundo, em todas as cidades brasileiras em que há operações e lojas Lavoro.

Além disso, cerca de 150 mil refeições foram distribuídas voluntariamente pelos colaboradores da Qualicitrus, uma



DOAÇÃO DE ALIMENTOS

60 ton

29 mil beneficiados

3 estados

das empresas do grupo, para pessoas em situação de vulnerabilidade na cidade de Limeira (SP). Esse número corresponde a 600 marmitas por dia.



Engajamento produtores

COLHEITA DO BEM (MT)

Iniciativa que reúne produtores e fornecedores parceiros, além de dezenas de colaboradores, em atividades de plantio e colheita solidária de milho. Todo o lucro obtido com a venda dos grãos é destinado a instituições sociais cadastradas. É realizada pela empresa América, no Mato Grosso.



PLANTIO SOLIDÁRIO (PR)

Desde 2016, são realizados o plantio e a colheita de soja em uma área de 14,8 hectares dentro da instituição Cidade dos Meninos, apoiada pela Deragro, em Ponta Grossa (PR). Em 2022, o projeto gerou mais de R\$ 179 mil. Em 7 anos, mais de R\$ 640 mil foram revertidos para a entidade.

9 áreas
de plantio cedidas
por produtores

235 ha
cultivados

88 ton
de fertilizantes
doados por 53 clientes

+de
R\$ 2 milhões
em doações

15 entidades
beneficiadas

6.700
pessoas beneficiadas
anualmente

8 Sobre o relatório



Sobre o relatório

GRI 102-45

GRI 102-46

GRI 102-48

GRI 102-49

GRI 102-50

GRI 102-51

GRI 102-52

GRI 102-54

GRI 102-56

Este é o segundo Relatório de Sustentabilidade publicado pelo Grupo Lavoro, representado pelas *holdings* Lavoro Agro Holding S.A e Crop Care Holding S.A. **GRI 102-48** O reporte é publicado anualmente e, nesta edição, passa a incluir informações sobre as operações da Colômbia. **GRI 102-48, GRI 102-49, GRI 102-52**

Neste documento estão apresentadas informações sobre o desempenho ambiental, social, econômico e de governança da organização, no período compreendido entre 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022, considerado ano-safra 2021/2022. **GRI 102-50** Assim, os resultados operacionais e a divulgação de informações financeiras podem apresentar oscilação em relação ao ano-calendário. A primeira edição do relatório, referente aos dados do ano-safra 2020/2021, foi publicada em 2021. **GRI 102-51**

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: op-

ção Essencial. **GRI 102-54** 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. Porém, não foram verificados por uma empresa de auditoria externa independente. **GRI 102-56**

Os dados quantitativos e financeiros consolidados reportados neste relatório referem-se às empresas que eram, no período de levantamento das informações, controladas pelas *holdings* Lavoro Agro (Agrovenci, Agrozap, AgSe, América, Cenagro, Central Agrícola, Cultivar, Denorpi, Deragro, Futuragro, Grupo Gral, Integra, Lavoro, Nova Geração, Pitangueiras, Plenafértil, Produotec, Produttiva, Qualicitrus, Realce) e Crop Care (Agrobiológica, Perterra e Union Agro) no Brasil e na Colômbia, além dos escritórios administrativos, CDs e silos. **GRI 102-45, GRI 102-46**

As empresas Casa Trevo, CATR, Floema e Prove-campo foram incorporadas à *holding* Lavoro Agro menos de 6 meses antes do fechamento da safra, por isso seus dados quantitativos não estão computados nos indicadores. Serão, porém, incorporados para o próximo reporte.



O RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2020/2021 ESTÁ DISPONÍVEL NO WEBSITE DA COMPANHIA

Materialidade e agenda ESG

GRI 102-42

GRI 102-46

O objetivo deste relatório é apresentar os desempenhos econômico, social, ambiental e de gestão, com focos nos temas considerados materiais para a organização, aqueles tidos como mais relevantes para a estratégia das empresas que compõem o Grupo Trabalho.

A definição desses temas materiais foi feita a partir do engajamento e da escuta ativa dos principais *stakeholders* da organização, conforme descrito neste capítulo. **GRI 102-46** Para o processo de consulta, foram considerados os públicos de relacionamento direto e com influência no setor do agronegócio. Os grupos de *stakeholders* foram então priorizados pelo grau de relacionamento comercial e institucional com as empresas do grupo, pela proximidade com as atividades-fim e pelo impacto que essas atividades podem provocar em tais grupos. **GRI 102-42**

TEMAS MATERIAIS PRIORIZADOS GRI 102-47

- 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 definição do conteúdo deste relatório foi feita de acordo com seus temas materiais. **GRI 102-46** Além de priorizar informações sobre suas iniciativas nesses temas, a companhia reporta todos os dados de desempenho de possível mensuração. Depois de finalizado, o relatório foi aprovado pelo Conselho de Administração do Grupo Trabalho. **GRI 102-32**

Engajamento de stakeholders

GRI 102-43

O engajamento com *stakeholders* é feito de forma direta e indireta. A companhia fornece informação, realiza atividades de escuta e presta esclarecimentos rotineiros a esses públicos. Busca, ainda, participar de eventos e de reuniões relevantes com entidades setoriais do agronegócio em oportunidades de discussões em prol da melhoria do setor e em ocasiões de relacionamento comercial. **GRI 102-43**

PRINCIPAIS STAKEHOLDERS

GRI 102-40

- Acionistas
- Colaboradores
- Clientes
- Fornecedores diretos e indiretos
- Entidades financeiras – bancos e gestoras de investimentos
- Entidades associativas do agronegócio
- Sindicatos de trabalhadores
- Organizações do terceiro setor ligadas a temas sociais e ambientais
- Parceiros institucionais dos setores público e privado

A Lavoro mantém comunicação transparente e ativa sobre suas atividades nos perfis do Grupo Trabalho nas redes sociais, bem como produz comunicações internas e direcionadas, por meio do relatório de sustentabilidade, *sites* corporativos e aplicativos de celular a colaboradores, clientes e sociedade em geral.

Para revisão da materialidade, o engajamento com *stakeholders* foi realizado de forma direcionada, por meio de reuniões individuais específicas 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, além de representantes de órgãos públicos ligados ao meio ambiente. Por fim, foram consultados especialistas em sustentabilidade no agronegócio no Brasil e na Colômbia. **GRI 102-43**

As empresas Lavoro e Crop Care realizam, ainda, dezenas de Dias de Campo no Brasil e na Colômbia, promovendo momentos de disseminação de informações técnicas e institucionais junto a clientes e fornecedores, e participa das principais feiras e eventos do agronegócio. Para uma comunicação mais ampla, os executivos e líderes da companhia concederam cerca de 17 entrevistas, e a companhia foi citada em 650 matérias publicadas em jornais, portais, revistas e canais digitais e de redes sociais. **GRI 102-43**

PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES DOS STAKEHOLDERS

GRI 102-44

Nos encontros com as partes interessadas, eventos e situações de comunicação, foram identificadas as principais preocupações dos nossos *stakeholders*. Com base nessas preocupações, em análises de tendências setoriais e no direcionamento estratégico da organização, foi definida a priorização dos temas materiais do Grupo Lavoro para avanço na agenda ESG e para este ciclo de relato 2021-2022. **GRI 102-46** São elas:

- Boas práticas agrícolas
- Digitalização na agricultura
- Investimento em tecnologias eficazes e sustentáveis para tratamento de cultivos
- Modelo de negócio da Lavoro, resultados e crescimento
- Questões de trabalho e direitos humanos na cadeia de valor
- Questões internacionais relativas à Covid-19 e à guerra na Ucrânia

- Questões sociais e ambientais, sobretudo relacionadas à conformidade e à rastreabilidade e ao avanço do desmatamento na Amazônia
- Saúde e segurança do trabalho

O levantamento das preocupações dos *stakeholders* em ações direcionais de engajamento permitiu, ainda, o estabelecimento de metas corporativas de sustentabilidade, apresentadas no capítulo 3.

O Grupo Lavoro se compromete a revisar continuamente seus temas materiais e sua agenda de atuação em prol do bom desempenho socioambiental, à medida que amadurece seu entendimento dos impactos negativos e positivos gerados pelo negócio e desenha sua estratégia de sustentabilidade para reporte de informações ESG aos investidores, clientes e demais partes interessadas.



Índice de conteúdo GRI

GRI 102-55

| NORMA GRI | CONTEÚDO | PÁGINA |
|---|---|-----------------------|
| GRI 102 CONTEÚDOS GERAIS 2016 | GRI 102 FUNDAMENTOS 2016 – DIVULGAÇÕES GERAIS | |
| | Perfil organizacional | |
| | 102-1 Nome da organização | 9 |
| | 102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços | 9, 12, 13, 19, 21, 22 |
| | 102-3 Localização da sede da organização | 10 |
| | 102-4 Número e localização das operações | 10, 12 |
| | 102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica da organização | 10 |
| | 102-6 Mercados atendidos | 10, 12 |
| | 102-7 Porte da organização | 10 |
| | 102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores | 58 |
| | 102-9 Cadeia de suprimentos | 22, 23 |
| | 102-10 Mudanças significativas na organização e na cadeia de suprimentos | 16, 23 |
| | 102-11 Princípio ou abordagem da precaução | A empresa não aplica. |
| | 102-12 Iniciativas externas | 28 |
| | 102-13 Participação em associações | 14 |
| | Estratégia | |
| | 102-14 Declaração do mais alto executivo | 5 a 8 |
| Ética e integridade | | |
| 102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento | 14,39 | |
| 102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética | 40 | |

Nota: neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.

| NORMA GRI | CONTEÚDO | PÁGINA |
|-------------------------------------|--|--|
| GRI 102 CONTEÚDOS GERAIS 2016 | GRI 102 FUNDAMENTOS 2016 – DIVULGAÇÕES GERAIS | |
| | Governança | |
| | 102-18 Estrutura da governança | 35, 36 |
| | 102-19 Delegação de autoridade | 36, 37 |
| | 102-20 Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais | 36, 37 |
| | 102-21 Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais | 36, 37 |
| | 102-22 Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês | 35, 36, 37 |
| | 102-23 Presidente do mais alto órgão de governança | 37 |
| | 102-24 Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança | 36 |
| | 102-25 Conflitos de interesse | 40 |
| | 102-26 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia | 36 |
| | 102-27 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 37 |
| | 102-29 Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais | 36 |
| | 102-30 Eficácia dos processos de gestão de risco | 38 |
| | 102-31 Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais | 36 |
| | 102-32 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 73 |
| | 102-33 Comunicação de preocupações cruciais | 36 |
| | 102-36 Processo para determinação da remuneração | 64 |
| | Engajamento de <i>stakeholders</i> | |
| | 102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i> | 73 |
| | 102-41 Acordos de negociação coletiva | No Brasil, 100% dos empregados estão cobertos por acordos coletivos. |
| | 102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i> | 73 |
| | 102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i> | 73 |

Nota: neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.

| NORMA GRI | CONTEÚDO | PÁGINA |
|--|--|------------|
| GRI 102 FUNDAMENTOS 2016 – DIVULGAÇÕES GERAIS | | |
| Práticas de relato | | |
| GRI 102 CONTEÚDOS GERAIS 2016 | 102-44 Principais preocupações e tópicos levantados | 74 |
| | 102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas | 72 |
| | 102-46 Definição do conteúdo do relatório e dos limite dos tópicos | 72, 73, 74 |
| | 102-47 Lista de tópicos materiais | 73 |
| | 102-48 Reformulações de informações | 72 |
| | 102-49 Alterações no relato | 72 |
| | 102-50 Período coberto pelo relatório | 72 |
| | 102-51 Data do relatório mais recente | 72 |
| | 102-52 Ciclo de emissão de relatórios | 72 |
| | 102-53 Contato para perguntas sobre o relatório | 81 |
| | 102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI | 72 |
| | 102-55 Sumário de conteúdo da GRI | 75 |
| | 102-56 Verificação externa | 72 |
| TÓPICOS MATERIAIS | | |
| Tema material – Expansão de negócios e da produtividade / Política de crédito responsável | | |
| GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seus limites | 17, 18 |
| | 103-2 A forma de gestão e seus componentes | 17, 18 |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 17, 18 |
| GRI 201 DESEMPENHO ECONÔMICO 2016 | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído | 18 |
| | 201-4 Ajuda financeira recebida do governo | 18 |

Nota: neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.

| NORMA GRI | CONTEÚDO | PÁGINA |
|---|--|-------------|
| | TÓPICOS MATERIAIS | |
| | Tema material – Ética e integridade nos negócios | |
| GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seus limites | 22, 40, 41 |
| | 103-2 A forma de gestão e seus componentes | 22, 23, 40 |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 23, 40 |
| GRI 204 PRÁTICAS DE COMPRAS 2016 | 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes | 22 |
| GRI 205 COMBATE À CORRUPÇÃO 2016 | 205-1 Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção | 40 |
| | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 41 |
| | TÓPICOS MATERIAIS | |
| | Tema material – Agricultura sustentável | |
| GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seus limites | 51 |
| | 103-2 A forma de gestão e seus componentes | 51 |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 51 |
| GRI 307 CONFORMIDADE AMBIENTAL 2016 | 302-1 Consumo de energia dentro da organização | 54 |
| | 307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais | 31 a 33, 51 |
| | TÓPICOS MATERIAIS | |
| | Tema material – Mudanças climáticas | |
| GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seus limites | 53 |
| | 103-2 A forma de gestão e seus componentes | 53 |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 53 |
| GRI 305 EMISSIONES 2016 | 305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1) | 53, 55 |
| | 305-2 Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2) | 53 |

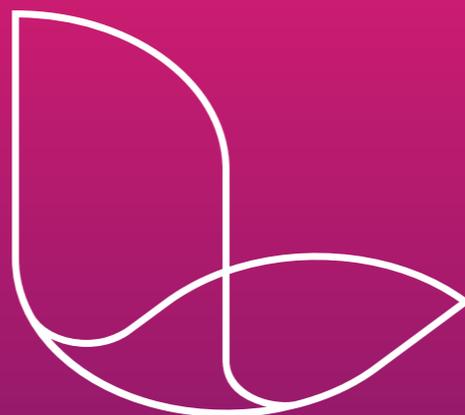
Nota: neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.

| NORMA GRI | CONTEÚDO | PÁGINA |
|--|--|----------------|
| | TÓPICOS MATERIAIS | |
| | Tema material – Emprego | |
| GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seus limites | 57 |
| | 103-2 A forma de gestão e seus componentes | 57 |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 57 |
| GRI 401 EMPREGO 2016 | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados | 58 |
| | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 62 |
| | TÓPICOS MATERIAIS | |
| | Tema material – Saúde e segurança operacional | |
| GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seus limites | 65 |
| | 103-2 A forma de gestão e seus componentes | 65, 66 |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 65 |
| GRI 403 SAÚDE E SEGURANÇA OPERACIONAL 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 65, 66 |
| | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 65, 66 |
| | 403-3 Serviços de saúde do trabalho | 65, 66 |
| | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho | 65, 66 |
| | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | 66, 67 |
| | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | 60, 65, 66, 67 |
| | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 65 |
| | 403-9 Acidentes de trabalho | 67 |

Nota: neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.

| NORMA GRI | CONTEÚDO | PÁGINA |
|--|---|-------------|
| | TÓPICOS MATERIAIS | |
| | Tema material – Inovação, qualidade e segurança do portfólio | |
| GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seus limites | 48 |
| | 103-2 A forma de gestão e seus componentes | 48 |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 48 |
| GRI 417 MARKETING E ROTULAGEM 2016 | 417-1 Exigências para informações e rotulagem de produtos e serviços | 48 |
| | OUTROS INDICADORES NÃO MATERIAIS MONITORADOS E REPORTADOS | |
| GRI 303 ÁGUA E EFLUENTES 2018 | 303-3 Captação de água | 51 |
| GRI 306 RESÍDUOS 2020 | 306-3 Resíduos gerados | 52 |
| | 306-4 Resíduos não destinados para disposição final | 52 |
| | 306-5 Resíduos destinados para disposição final | 52 |
| GRI 404 TREINAMENTO E EDUCAÇÃO | 404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado | 41, 60 |
| | 404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira | 64 |
| GRI 408 TRABALHO INFANTIL 2016 | 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | 28, 31 a 33 |
| GRI 409 TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO 2016 | 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo | 28, 31 a 33 |
| GRI 415 CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS | 415-1 Contribuições políticas | 40 |

Nota: neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.



L A V O R O

LAVORO AGRO S.A.

Av. Dr. Cardoso de Melo, 1450,
5º andar, escritório 501
Vila Olímpia – São Paulo (SP)
CEP: 04548-005

DESENVOLVIMENTO DO
RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

Diretoria Executiva Lavoro e Crop Care,
Diretoria de Planejamento, Diretoria
de RH, Saúde, Segurança e Meio
Ambiente (SSMA), de Planejamento e
Análise Financeira (FP&A).

CONSULTORIA DE INDICADORES
GRI, CONTEÚDO, DESIGN
E COORDENAÇÃO-GERAL
ÓGUI Consultoria em Sustentabilidade

FOTOS
Acervo Lavoro Agro

DÚVIDAS E COMENTÁRIOS
SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 102-53

Gerência de Sustentabilidade
Corporativa

monique.cardoso@lavoroagro.com