



LAVORO

**Informe de  
Sostenibilidad**

2021/2022

# Informe de Sostenibilidad 2021/2022

<b>1</b> <b>Presentación del Grupo Lavoro</b> Página 3	<b>2</b> <b>Estrategia de negocio</b> Página 15	<b>3</b> <b>Sostenibilidad en la cadena de valor</b> Página 27	<b>4</b> <b>Gestión corporativa</b> Página 34
<b>5</b> <b>Innovación, calidad y seguridad del portafolio</b> Página 43	<b>6</b> <b>Desempeño ambiental</b> Página 50	<b>7</b> <b>Desempeño social</b> Página 56	<b>8</b> <b>Sobre el informe</b> Página 71

# 1 Presentación del Grupo Lavoro

04 Zafra 2021/2022

05 Mensaje del CEO

07 Mensaje de la Junta Directiva

09 Somos Lavoro

10 Perfil corporativo

11 Nuestras empresas

12 Unidades de negocio y mercados atendidos

13 Productos y servicios ofrecidos

14 Direccionadores empresariales



# Zafra 2021/2022

## Presencia de mercado



**197** reventas



**5** unidades productivas



**cerca de 1.000** agrónomos en campo y en las sucursales



**+de 60 mil** clientes



## Cobertura

**47 millones hectáreas** de cobertura aproximadamente

**20 millones km** recorridos en el campo

### BRASIL

**157** sucursales en 10 estados

**146** reventas

**11** reventas express

**5** centros de distribución

**3** silos

**4** unidades productivas

### COLOMBIA

**40** sucursales en 14 departamentos

**13** reventas

**1** reventa express

**26** centros de distribución

**1** unidad productiva

## Capital humano



**64%** hombres



**36%** mujeres



**5 puntos** incremento en el GPTW respecto al periodo anterior



**66 mil** beneficiados por proyectos sociales apoyados

## Crecimiento

### INGRESOS NETOS

**R\$ 7,7 mil millones**



MIX (INGRESOS)	LAVORO
Defensivos	50%
Fertilizantes	24%
Semillas	17%
Especialidades	6%
Otros	3%



### INGRESOS NETOS DE INSUMOS

**+57%** crecimiento

### EBITDA

**+158%**



### GANANCIA BRUTA

**+80%** crecimiento



### MIX DE CULTIVOS

Soja	49,4%	Bosques	2,0%
Maíz	20%	Frijol	1,8%
Papa	3,7%	HFF	5,0%
Caña	3,5%	Cereales	1,5%
Arroz	3,0%	Pasto	1,6%
Café	3,0%	Otros	2,8%
Citrus	2,6%		

Datos: 02/2022.

## Market share

**8,1%** Brasil **10,2%** Colombia

## NPS

**7 puntos** de crecimiento (60 > 67 puntos)

**+11,5%**

# Mensaje del CEO

GRI 102-14

Hemos hecho grandes progresos en la satisfacción de nuestros clientes, pero la innovación de Lavoro no se detiene en servir, sino que gana aún más fuerza con nuestra propuesta de una agricultura más sostenible.

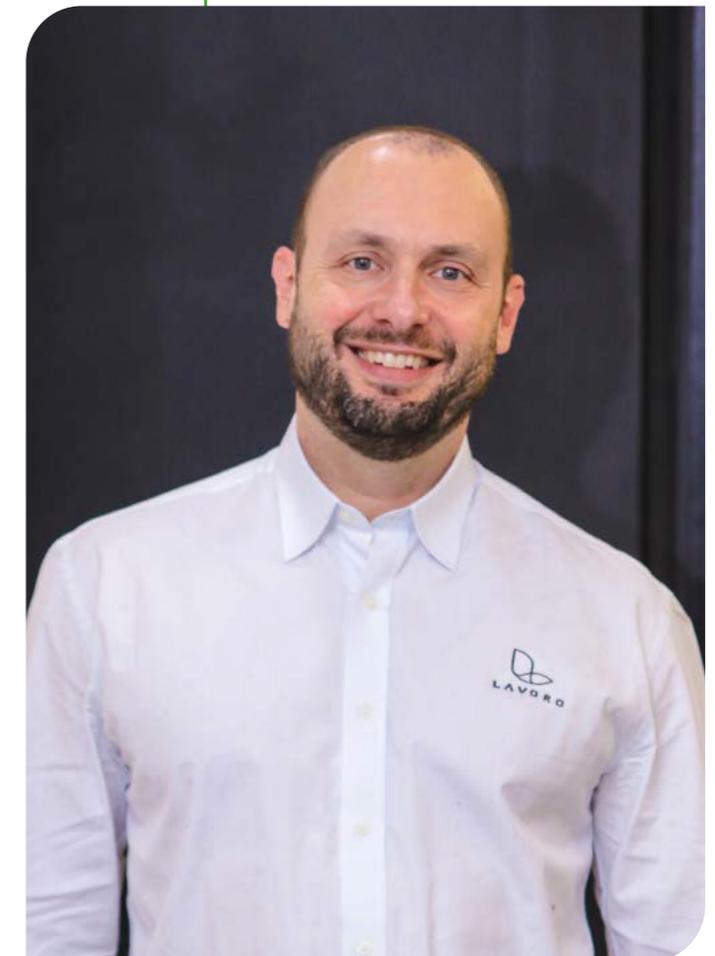
El agronegocio en Latinoamérica pasa por un acelerado proceso transformación, asumiendo cada vez más el protagonismo en la producción mundial de alimentos. Lavoro juega un papel importante en esta transformación porque trae un nuevo modelo de servicio a los pequeños y medianos productores. Este nuevo modelo, entre otras cosas, cuenta con más tecnología y mejores servicios para incrementar no solo las ganancias de productividad, sino que también ofrece un gran avance respecto a la sostenibilidad.

Los resultados del ciclo 2021/2022 confirman, una vez más, que es posible atender mejor al productor y promover el avance de la agricultura sostenible al tiempo en que se crea una empresa de alto crecimiento y rentabilidad. En esta zafra, tuvimos el mejor año de nuestra historia, con resultados financieros

récord, avances en agendas estratégicas y, lo más importante, el fortalecimiento de la relación con los clientes.

En el último ciclo, nada nos hizo más felices que la expansión de la satisfacción de nuestros clientes. Quienes están en el campo saben como la confianza es importante.

Nuestro índice Net Promoter Score (NPS) pasó de 60 a 67 puntos. El 70% de los encuestados expresó una alta probabilidad (de 9 o 10) de recomendarnos a un amigo o colega. Esta encuesta se realizó con 16 mil clientes de 112 sucursales, por lo que este resultado es muy significativo. La ganancia refleja la efectividad de nuestro innovador modelo de servicio, que combina la presencia física de casi mil vendedores y más de 190 tiendas con una plataforma digital que nos permite estar presentes las 24 horas del día en la jornada de los productores rurales.



La innovación de Lavoro no se detiene en el servicio, sino que gana aún más fuerza con nuestra propuesta de una agricultura más sostenible. El crecimiento del portafolio de productos de alta tecnología y la adopción de insumos biológicos y especialidades por el agricultor son temas prioritarios para nosotros. Por lo tanto, en el 2022, dirigimos recursos significativos a la adquisición, con Agrobiológica, de un sitio industrial con 500 mil metros cuadrados, en el municipio de Itápolis, estado de São Paulo, que ampliará exponencialmente nuestra oferta de insumos biológicos. Del mismo modo, hemos creado la línea de fertilizantes especiales Essenziale. Esto significa más capacidad de investigación, desarrollo y producción para llevar tecnologías limpias, innovadoras y bajas en emisiones de carbono al campo.

En este ciclo, también hemos hecho un uso intensivo de la tecnología para apoyarnos en nuestra jornada hacia la sostenibilidad. Por medio de herramien-

tas digitales de monitoreo y un protocolo propietario de evaluación, hemos creado nuestro Programa de Trazabilidad, lo que nos permitirá dar un salto en materia de garantía de conformidad socioambiental. La combinación de los avances mencionados nos llevó a lanzar el Sello Lavoro de Sostenibilidad, con el cual vamos a reconocer, incentivar y divulgar las buenas prácticas de nuestros clientes en sus propiedades.

En la agenda interna, la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores se han mantenido entre nuestras prioridades. Hemos mantenido los cuidados y precauciones contra la transmisión de la Covid-19 en nuestros procedimientos operativos. Además, reforzamos las acciones de sensibilización y capacitación en seguridad, reconociendo el hecho de que el crecimiento de Lavoro y nuestro personal requiere esta actualización constante. Una vez más, hemos logrado la recertificación Great Place to Work (GPTW), con un incremento de 5 puntos respecto al ciclo

anterior, y un 91% de orgullo en pertenecer a Lavoro. Con ello, estamos entre las mejores empresas para trabajar en Brasil y entre las organizaciones preferidas en las listas de candidatos, un diferencial en nuestro sector.

Los diversos avances de este ciclo fueron acompañados por sólidos resultados de crecimiento y ganancias en rentabilidad. Continuamos ejecutando nuestra agenda de expansión orgánica e inorgánica, así como ganancias de eficiencia y apalancamiento operativo. Los resultados financieros, la satisfacción de nuestros clientes y colaboradores y los avances de nuestra agenda estratégica demuestran que estamos en la dirección correcta.

Los desafíos globales, especialmente el conflicto entre Rusia y Ucrania y los percances aún presentes de la Pandemia de Covid-19, sumados a los desafíos locales pusieron a prueba y han comprobado la resiliencia del modelo de negocios de Lavoro. Seguramente aun tenemos mucho trabajo por hacer para continuar a liderar el proceso de transformación de la venta al por menor de insumos agrícolas y seguiremos perseverando día tras días en esa dirección. La zafra 2021/2022 confirma nuestra vocación como empresa innovadora en el sector y nos deja aún más optimistas sobre las oportunidades que tenemos por delante. Buena lectura.

**Ruy Cunha**  
**CEO Grupo Lavoro**

La zafra 2021/2022 confirma nuestra vocación como empresa innovadora en el sector y nos deja aún más optimistas sobre las oportunidades que tenemos por delante.

## Mensaje de la Junta Directiva

GRI 102-14

En Lavoro, nuestro propósito es trabajar por el protagonismo del productor latinoamericano. Esto nunca ha demostrado ser tan necesario como en estos tiempos difíciles. Según un estudio reciente de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el número de personas en situación de inseguridad alimentaria alcanzó alrededor de 770 millones en el 2021. Latino América asume la responsabilidad de mantenerse como la principal región exportadora y la de mayor crecimiento en la producción. Por lo tanto, el productor latinoamericano desempeña un papel clave en la reducción del riesgo alimentario mundial hoy y en el futuro.

Desde el 2017, la compañía se ha dedicado a crear un impacto real en la región.

A través de nuestra presencia y relevancia. Logramos una posición de liderazgo en distribución regional en el último ciclo 21/22. Además de la ganancia de escala, hemos tenido muchos avances en la calidad de nuestra atención y contribución al productor, aportando más tecnología y sostenibilidad a nuestra plataforma de productos y servicios.

También pensando en asociar productividad y eficiencia con sostenibilidad, invertimos más de R\$ 100 millones en una de las mayores plantas de productos biológicos de Brasil. Con la expansión de Agrobiológica Sustentabilidad, Lavoro está promoviendo constantemente el aumento de la penetración de estos productos en el campo, favoreciendo la creación de escala

para agricultura regenerativa. Las ventas bioinsumos han crecido un 68% en un año, lo que demuestra que nuestros clientes reconocen y han comprobado la eficacia de la línea de productos. Contando con ello, hemos lanzado Essenziale, una marca de especialidades que ha venido a resignificar lo que es esencial para el productor, con productos para cada etapa do ciclo productivo, entregando mayor productividad y menores impactos ambientales.

El ciclo 21/22 demostró la vocación de Lavoro por innovar. Ese año, también se puso a prueba la resiliencia de nuestra plataforma. Los efectos de la pandemia han provocado una crisis mundial en el suministro de insumos, especialmente en las categorías fundamentales, como los herbicidas.



El productor latinoamericano desempeña un papel clave en la reducción del riesgo alimentario mundial hoy y en el futuro.

Continuamos creciendo orgánica e inorgánicamente, mientras ganamos eficiencia y apalancamiento operativo.

Nuestros ingresos netos de insumos aumentaron un 57% en comparación con la zafra anterior y nuestro indicador EBITDA creció alrededor del 158%.

Lavoro, así como los demás players del mercado, ha tenido que enfrentar un alto riesgo para mantener su cadena de suministros. No escatimamos esfuerzos para superar los problemas. A veces esto implicaba mayores costos, no transferidos a los clientes, honrando los compromisos ya negociados. Este posicionamiento ha sido reconocido, entre otras cosas, con un incremento de 7 puntos porcentuales en el Net Promoter Score (NPS) del último ciclo, alcanzando a los 67 puntos de promedio.

Desde el punto de vista tecnológico, nuestras acciones han estado dirigidas a ayudar a nuestros clientes a gestionar mejor su negocio y a ser más productivos. Entre las diversas iniciativas implementadas, nuestra plataforma digital Compre Lavoro alcanzó la marca de R\$ 420 millones en ventas y la marca de 2.500 productos disponibles. A través de la aplicación Minha Lavoro, los agricultores ahora pueden administrar su cuenta, hacer preguntas, realizar pedidos y hacer el seguimiento del estado de sus entregas. Nuestra plataforma digital, sumada al soporte técnico de casi mil representantes técnicos de ventas (RTV) en campo, tanto en Brasil como en Colombia, proporciona una experiencia única en el mercado.

Finalmente, nuestros resultados financieros también nos alientan a seguir confiando mucho en nuestra capacidad para planificar y cumplir. Continuamos creciendo orgánica e inorgánicamente, mientras ganamos eficiencia y apalancamiento operativo. Nuestros ingresos netos de insumos aumentaron un 57% en comparación con la zafra anterior y nuestro indicador EBITDA creció aproximadamente un 158%.

Con tantos avances, creemos, como Junta Directiva, que Lavoro camina con pasos sólidos hacia el futuro. El ciclo 22/23 empezó con la asociación estratégica con TPB Acquisition Corporation I, una compañía de adquisición de propósito específico (SPAC), que fue financiada por The Production Board (TPB) y cotiza en la bolsa de valores de los Estados Unidos, NASDAQ. Pátria Investimentos permanece en el bloque de control accionario. La finalización de la transacción está programada para el cuarto trimestre de 2022, y los hechos posteriores relacionados con la transacción serán objeto del siguiente informe.

**Peter Estermann**  
**Junta Directiva Lavoro**

# Somos Lavoro

GRI 102-1

GRI 102-2

El Grupo Lavoro fue creado en 2017 y hoy mantiene una amplia presencia en Latino América, con operaciones en Brasil, Colombia y Uruguay. A través de adquisiciones de más de 20 pequeñas y medianas empresas, Lavoro se ha convertido en el mayor distribuidor de insumos agrícolas en Brasil, en ingresos y participación de mercado.

La compañía ofrece a los agricultores de los países donde opera un portafolio completo de insumos agrícolas, incluyendo semillas, fertilizantes, defensivos, insumos biológicos, especialidades, además de una serie de otros productos. Gracias a su posición estratégica como agente clave en la región exportadora agrícola más grande del mundo, Lavoro tiene la capacidad de transformar la agricultura latinoamericana y contribuir en la promoción de la seguridad alimentaria y promover prácticas de sostenibilidad en el campo.

Para hacer frente a este desafío, el grupo nace de una tesis de la gestora Pátria Investimentos, con el compromiso de proveer mayor escala, beneficiar al productor rural con el acceso a portafolios diversificados, que garantizan una mayor productividad, bien como eficacia en la protección de cultivos y, lo principal, el protagonismo del agricultor. Además de su desempeño en reventa, a través del negocio vertical Crop Care.

El grupo produce fertilizantes especiales, productos de protección de cultivos e insumos biológicos de marca propia. Es un negocio enfocado en mejorar la salud y productividad del suelo con la reducción del uso de fertilizantes químicos sintéticos, con menores emisiones de carbono y sin el riesgo de resistencia de plagas y enfermedades que pueden ocurrir en el tratamiento químico de cultivos.

Demostrando el éxito de sus adquisiciones y crecimiento orgánico, el grupo ha crecido cerca de 53% desde 2020. Gracias a su modelo de negocio, centrado en la colaboración directa con los agricultores, Lavoro pretende impulsar su oferta de servicios, sobre todo en agronomía digital, ayudando a los productores rurales a tomar las mejores decisiones, seleccionando los productos ideales, a través de un análisis detallado de la química del suelo, microbioma y datos climáticos. A partir de análisis cuidadosos y digitalizados de compliance y evaluación socioambiental en la composición de los procesos de registro, concesión de crédito, formalización de garantías y transacciones de Barter de granos, Lavoro se coloca como socio de los productores rurales comprometidos con la regularidad socioambiental de la producción agrícola en los países en los que actúa.

**MÁS INFORMACIÓN**

## SEPA MÁS ACERCA DE PÁTRIA INVESTIMENTOS

Con más de 30 años de historia y más de R\$ 80 mil millones bajo su gestión, Pátria busca transformar industrias y sectores de la economía, al mismo tiempo en que genera ganancias a los inversionistas y promueve el desarrollo sostenible a largo plazo. Posee fuerte presencia en Brasil, Colombia, Chile y Perú. Sus áreas de inversión son Energía, Salud, Alimentos, Agro y Logística. Pátria Investimentos es el creador y principal accionista del Grupo Lavoro.

## PORTE DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 102-7

**3**  
países

**197**  
reventas

**924**  
RTVs<sup>1</sup>

**3.379**  
colaboradores<sup>2</sup>

**+60 mil**  
clientes<sup>3</sup>

**R\$ 7,7**  
**Mil millones**  
Ingresos netos

1. Representantes de ventas especializados que trabajan directamente en el campo y también en las sucursales desarrollando la relación comercial y dando asesoramiento técnico a los agricultores;

2. Incluye n° de RTVs;

3. Pequeños y medianos agricultores que han comprado nuestros productos en los últimos 12 meses.

## Perfil corporativo

GRI 102-1

GRI 102-3

GRI 102-4

GRI 102-5

GRI 102-6

Con sede en la ciudad de São Paulo, el Grupo Lavoro está conformado por un ecosistema de empresas lideradas por dos sociedades holding relacionadas, de capital cerrado<sup>1</sup> - Lavoro Agro Holding S.A y Crop Care Holding S.A. Sus operaciones están ubicadas en Brasil y Colombia, adicionalmente en Uruguay donde mantiene una trading de insumos agrícolas en etapa inicial.

Las dos plataformas comparten la misma propuesta de valor. Mientras Lavoro consolida la reventa y distribución de insumos de grandes marcas a través de un pool de empresas y redes de sucursales, Crop Care se posiciona como una empresa brasilera conformada por 4 industrias, dedicadas a la producción de insumos químicos post patente, fertilizantes especiales y bioinsumos de marca propia.

Su liderazgo se basa en la amplia presencia geográfica en los países en que opera, con 13 oficinas administrativas,

197 tiendas físicas (157 en Brasil y 40 en Colombia) y 1.021 RTVs, además de un canal digital<sup>2</sup>.

En Brasil, está presente en más de 140 municipios de 10 estados, en los principales centros agrícolas del país, con posiciones relevantes en Mato Grosso, Paraná, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul y São Paulo. Con esta estructura, atiende a pequeños y medianos productores rurales, segmento que en Brasil representa a 524.934 agricultores y responde por el 65% del total de tierras agrícolas<sup>3</sup>. En Colombia, su presencia se extiende a 28 municipios en 14 departamentos.

1. En septiembre de 2022, por lo tanto, fuera del período cubierto por el informe respecto al reporte de indicadores, pero antes de su cierre, el grupo anunció el establecimiento de una compañía específica con The Production Board, y espera que sus acciones se negocien en la NASDAQ. La operación está programada para completarse en diciembre de 2022, según la información de septiembre.

2. Datos de 31 de marzo de 2022.

3. Datos del Censo Agro de 2017, del Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística (IBGE).

# Nuestras empresas<sup>1</sup>



1. La línea del tiempo considera la fecha de finalización del proceso de adquisición, no el anuncio de su adquisición.

# Unidades de negocio y mercados atendidos

GRI 102-2   GRI 102-4   GRI 102-6

## LATAM

Empresas de distribución de insumos y prestación de servicios agrícolas en Colombia, con 40 unidades, siendo 13 reventas, 1 sucursal express y 26 centros de distribución.

- Grupo Gral
- AgSe
- Cenagro
- Provecampo

## CROP CARE

Reúne 5 unidades productivas, 4 en Brasil y 1 en Colombia, responsables por el portafolio de productos de marca propia, 1 trading de insumos y 1 oficina de importación. Una nueva planta de producción de bioinsumos será inaugurada en la zafra 23/24, en Itápolis, São Paulo. Además de escalar la capacidad de producción, funcionará como una estación de investigación y desarrollo y un centro de capacitación para el mercado de productos biológicos.

- Agrobiológica Sustentabilidade
- Perterra
- Union Agro
- Oficina de Montevideú



### PRINCIPALES MARCAS GRI 102-2

**Agroquímicos post patente**  
Perterra y K2

**Biodefensivos y bioestimulantes**  
Agrobiológica  
Sustentabilidade

**Fertilizantes especiales, foliares y adyuvantes**  
Union Agro y Cenagro

## BRASIL

Empresas de distribución de insumos agrícolas en Brasil. Se subdivide en las regionales Clúster Norte (con 48 sucursales en Mato Grosso, Tocantins y Rondônia), Clúster Este (62 sucursales en Goiás, São Paulo, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul) y Clúster Sur (39 sucursales en Paraná, São Paulo y Santa Catarina). Además incluye 3 Silos de almacenaje de granos, 1 unidad de tratamiento de semillas y 5 Centros de Distribución.

## NORTE

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

## ESTE

- Agrozap
- Agrovinci - MS
- Cultivar
- Floema
- Integra
- Nova Geração
- Produotec
- Produttiva
- Qualicitrus

## SUR

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

**DISTRIBUCIÓN**

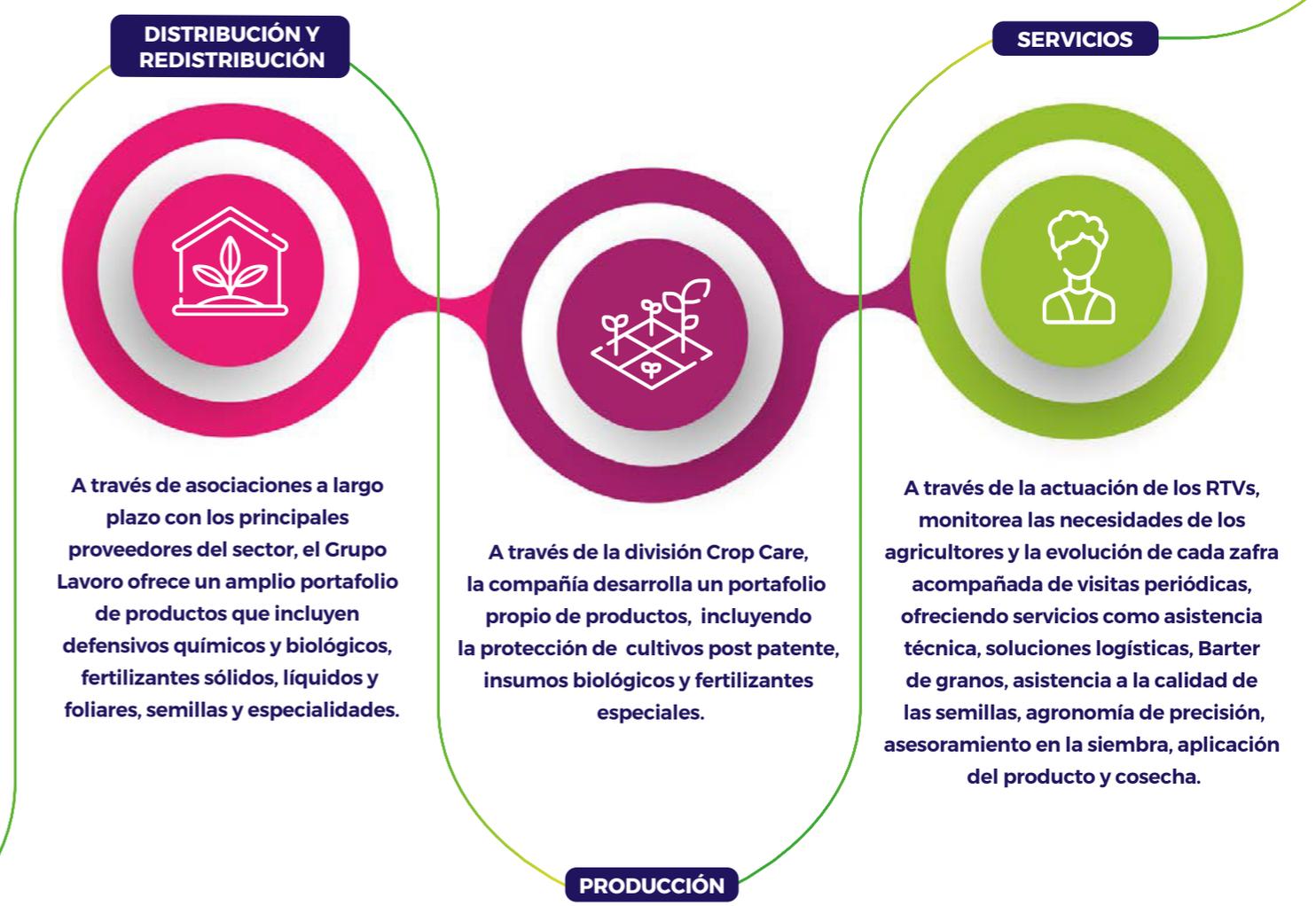


**PRODUCCIÓN DE INSUMOS**



# Productos y servicios ofrecidos

GRI 102-2



**DISTRIBUCIÓN Y REDISTRIBUCIÓN**



A través de asociaciones a largo plazo con los principales proveedores del sector, el Grupo Lavoro ofrece un amplio portafolio de productos que incluyen defensivos químicos y biológicos, fertilizantes sólidos, líquidos y foliares, semillas y especialidades.

**PRODUCCIÓN**



A través de la división Crop Care, la compañía desarrolla un portafolio propio de productos, incluyendo la protección de cultivos post patente, insumos biológicos y fertilizantes especiales.

**SERVICIOS**



A través de la actuación de los RTVs, monitorea las necesidades de los agricultores y la evolución de cada zafra acompañada de visitas periódicas, ofreciendo servicios como asistencia técnica, soluciones logísticas, Barter de granos, asistencia a la calidad de las semillas, agronomía de precisión, asesoramiento en la siembra, aplicación del producto y cosecha.

# Direccionadores empresariales

GRI 102-16

El Grupo Lavoro se especializa en ofrecer soluciones completas desde la pre siembra hasta la comercialización de granos para que el productor pueda obtener como resultado una alta productividad y rentabilidad.



## VALORES

- Comportamiento ético
- Espíritu emprendedor
- Sentido de urgencia
- Asociación y espíritu de equipo
- Orientación al cliente

## PROPÓSITO

Trabajar por el protagonismo del agricultor, solidificando su crecimiento, indispensable para el mundo.

## VISIÓN

Ser la mayor y mejor empresa de distribución de insumos agrícolas de Latino América a través de la consolidación del mercado de reventa y de una propuesta de valor única para el productor rural y nuestros socios.

## MISIÓN

Servir a los productores en Latino América, suministrando insumos y servicios en todo el ciclo productivo.

## PILARES

### PRESENCIA

Lavoro está presente en las regiones estratégicas para el agronegocio, expandiéndose en Latino América.

### SOLIDEZ

Un grupo con el apoyo financiero tan necesario para garantizar la sostenibilidad del negocio del agricultor.

### ACTUALIDAD

Un equipo conectado y actualizado. Una plataforma de negocios innovadora, ágil y eficiente.

### CONFIANZA

Equipo experimentado enfocado en apoyar al agricultor. Gestión estricta de todos los pedidos. Garantía en cada entrega.



## PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES

GRI 102-13

En Brasil, las empresas del ecosistema Lavoro participan, a nivel nacional, en las principales asociaciones del sector de distribución y producción de insumos, como son la Asociación Nacional de Distribuidores de Insumos Agrícolas y Veterinarios (Andav) y el Instituto Nacional de Procesamiento de Empaques Vacíos (inpEV).

A nivel estatal y municipal, están afiliados a docenas de asociaciones que se ocupan de temas institucionales y comerciales de su segmento de actuación, bien como con la recolección de envases de defensivos post consumo. En Colombia no hay participación asociativa.

El grupo también participa activamente en la Plataforma de Acción por el Agro Sostenible en el Pacto Global de las Naciones Unidas en Brasil.

## 2 Estrategia de negocio

- 16 Propuesta de valor
- 17 Desempeño económico
- 19 Cadena de valor
- 20 Relación con clientes
- 22 Relación con socios
- 23 Selección de proveedores
- 24 Expansión territorial
- 25 Estrategia digital y innovación



# Propuesta de valor

GRI 102-10

El Grupo Lavoro busca consolidar y ampliar su posición de liderazgo en el sector de comercialización de insumos agrícolas en Latino América, creciendo orgánica e inorgánicamente a través de adquisiciones de empresas y apertura de tiendas en nuevos territorios. Invierte en innovación y sostenibilidad en este segmento, desarrollando líneas de insumos biológicos y especialidades de marca propia, producidos con tecnología nacional, con alta eficiencia y menor impacto ambiental.

La compañía monitorea constantemente el sector, analizando oportunidades estratégicas para adquirir o asociarse con empresas que complementen su negocio y generen valor para clientes y accionistas. En el último año, el grupo llegó a Minas Gerais y Rio Grande do Sul, inició operaciones en Uruguay, amplió su presencia en Colombia y tiende a expandir sus operaciones a Chile, Perú y Paraguay.

GRI 102-10

El ecosistema Lavoro tiene un historial exitoso de adquisición e integración de empresas, llevado a cabo por un equipo de fusiones y adquisiciones calificado y experimentado. Su modelo de gestión centralizada permite integrar estas empresas en su plataforma con agilidad, identificando las sinergias de cada transacción. Con esto, expande su escala y capacidad de suministrar insumos agrícolas, además incrementa el intercambio de gestión de inventario y logística, entre otras ganancias.

Al mismo tiempo, promueve incrementos en el proceso administrativo, con herramientas avanzadas para la toma de decisiones de concesión de créditos y servicios corporativos centralizados por las sociedades holding, como soporte legal y contable, Tecnologías de la Información (TI) y Recursos Humanos (RRHH). Por lo tanto, la integración es una búsqueda incesante de ganancias de eficiencia, mejora del estándar de atención en las operaciones y aceleración del crecimiento orgánico de todo el grupo.

## Expansión 2021/2022

9 EMPRESAS INCLUIDAS EN EL ECOSISTEMA LAVORO

### Brasil

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

### 54 tiendas

incorporadas y abiertas

### Colômbia

Cenagro, Provecampo

### 13 lojas

incorporadas

Grupo Lavoro em 2022

### 29

empresas

26 empresas integradas, 3 en cierre



El Grupo Lavoro invierte en innovación y sostenibilidad, desarrollando líneas de insumos biológicos y especialidades de marca propia, producidos con tecnología nacional, con alta eficacia y menor impacto ambiental.



# Desempeño económico

- GRI 201-1
- GRI 201 103-1
- GRI 201 103-2
- GRI 201 103-3
- GRI 201-4

A pesar de todos los retos enfrentados en el año zafra 2021/2022, como la pandemia de Covid-19, la fluctuación del tipo de cambio, la inflación y la incertidumbre sobre las rupturas en materias primas y productos, el Grupo Lavoro presentó resultados significativos tanto en la comercialización como en la producción de líneas de marca propia, registrando su mejor desempeño desde su creación.

**GRI 201 103-3**

La compañía también mantuvo con éxito su estrategia de fusiones y adquisiciones y la apertura de nuevas tiendas, lo que contribuyó significativamente con el incremento del volumen de ventas, además de haber mantenido su enfoque en la mejora de procesos, productos y servicios. **GRI 201 103-3**

Los resultados obtenidos se deben a varias acciones estratégicas implementadas por la alta dirección. Una de ellas fue la inversión realizada en logística, con el objetivo de racionalizar los inventarios, transformando las grandes tiendas en centros de distribución para las tiendas más pequeñas.

Otra iniciativa fue la integración de la base de proveedores, la centralización de las negociaciones y el establecimiento de asociaciones más sólidas, que han permitido el acceso a mejores condiciones de pago y preferencia en la recepción suministros.

**GRI 201 103-1, GRI 201 103-2**



## RESULTADOS\* GRUPO LAVORO

GRI 201-1

**+ 57%**  
crecimiento  
ingresos netos  
de insumos

R\$  
**7,7**  
**Mil millones**  
ingresos netos

**158%**  
EBITDA

**401%**  
ganancia Neta

\*sobre 2020/2021.

\*Para obtener datos completos, visite el portal de Relaciones con Inversionistas.



## RESULTADOS CROP CARE

GRI 201-1

**+114%**  
ingresos netos

**+184%**  
EBITDA

El Grupo Lavoro invierte constantemente en innovación y en el portafolio de la división Crop Care, formado por productos biológicos y fertilizantes especiales. Estas soluciones tienen un alto valor agregado y garantizan al productor más eficiencia debido a su tecnología avanzada. Para Lavoro, ofrecer soluciones de marca propia reduce la dependencia de materias primas internacionales, lo que permite obtener mejores márgenes y mayor disponibilidad. **GRI 201 103-1, GRI 201 103-2**

Los resultados del año zafra 2021/2022 muestran el acierto de esta estratégica: la ganancia neta Crop Care ha crecido más del 295% con respecto al período anterior y fue superior a las demás unidades de negocio del Grupo Lavoro, bien como su margen neto. **GRI 201-1**

En la zafra 2021/2022, no hubo ningún tipo de subsidio o subvención gubernamental en Brasil, tampoco en Colombia, adicionales a las exenciones fiscales concedidas como estándar a la actividad productiva. **GRI 201-4**

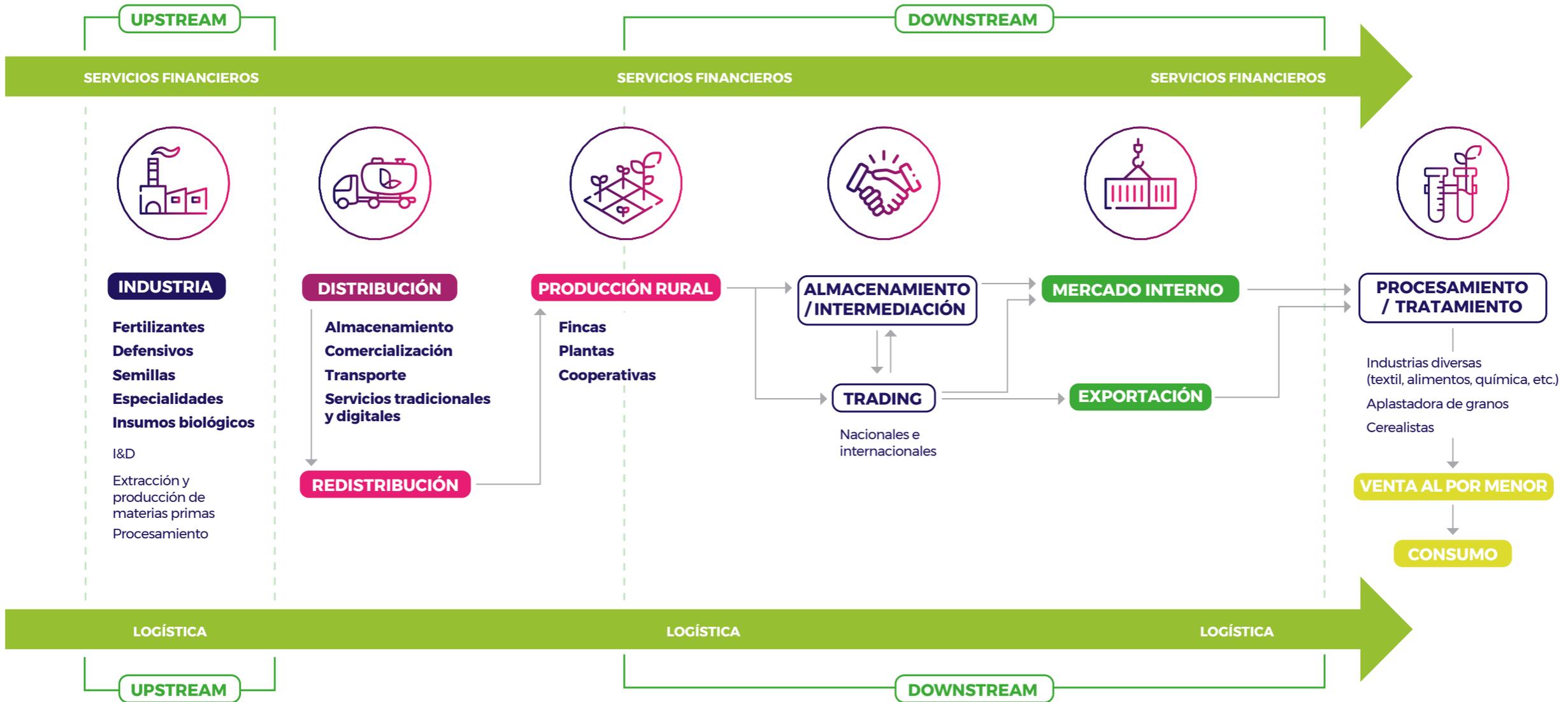
**GRI 201-1 | VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO (EN R\$ MILLONES)**

	2022/2021	2021/2020
<b>Ingresos Operativos</b>		
Ventas de mercancía, productos y servicios	<b>R\$ 7.732.605</b>	<b>R\$ 5.098.545</b>
Pérdidas por la no recuperabilidad de activos financieros	(R\$ 27.393)	(R\$ 16.073)
Costos de los productos, mercancías y servicios vendidos	(R\$ 6.415.286)	(R\$ 4.362.657)
<b>Valor añadido bruto</b>	<b>R\$ 1.289.926</b>	<b>R\$ 719.815</b>
Depreciación y amortización	(R\$ 132.110)	(R\$ 74.516)
<b>Valor añadido neto generado por la compañía</b>	<b>R\$ 1.157.816</b>	<b>R\$ 645.299</b>
Valor añadido recibido en transferencia	R\$ 387.671	R\$ 244.092
Otros ingresos financieros	R\$ 247.148	R\$ 206.861
Variación cambiaria activa	R\$ 61.701	R\$ 20.811
Impuesto de renta y contribución social diferidos	R\$ 89.725	R\$ 37.541
Arriendos y regalías	(R\$ 10.896)	(R\$ 17.264)
Otras	(R\$ 7)	(R\$ 3.857)
<b>Valor añadido total a distribuir</b>	<b>R\$ 1.545.487</b>	<b>R\$ 889.391</b>
<b>Distribución del valor añadido</b>	<b>R\$ (1.545.487)</b>	<b>(R\$ 889.381)</b>
Número de empleados	3.296	2.038
Monto pagado en salarios	(R\$ 188.464)	(R\$ 99.024)
Beneficios	(R\$ 175.343)	(R\$ 88.291)
FCTS	(R\$ 14.633)	(R\$ 9.751)
Gastos de gestión	(R\$ 27.052)	(R\$ 13.594)
Otros	R\$ 139.801	(R\$ 8.296)
Indemnizaciones laborales	(R\$ 749)	(R\$ 663)
Gasto en proveedores indirectos	(R\$ 411.385)	(R\$ 221.624)
Impuestos	(R\$ 186.050)	(R\$ 90.134)
Remuneración de capitales de terceros	(R\$ 573.850)	(R\$ 336.473)
Intereses y otros gastos financieros	(R\$ 439.956)	(R\$ 294.615)
Comisiones	(R\$ 36.969)	(R\$ 41.489)
Variación cambiaria pasiva	(R\$ 63.650)	R\$ 5.131
Otras	(R\$ 33.275)	(R\$ 5.500)
<b>Resultado del ejercicio</b>	<b>(R\$ 107.762)</b>	<b>(R\$ 21.531)</b>

El DVA incluye a todas las empresas del Grupo Lavoro cerradas hasta el 30/06/22. No están incluidas: Provecampo, Floema, Nova Geração, CATR y Casa Trevo.

# Cadena de valor

GRI 102-2



### CADENA DE VALOR

Inserido en una cadena de valor compleja y fragmentada, el Grupo Lavoro busca ser un agente de transformación, llevando información y educación al productor rural a través de su amplia presencia territorial y un amplio portafolio, incluyendo marcas propias de insumos biológicos.

El ecosistema Lavoro-Crop Care opera en la producción, distribución y redistribución de insumos. Su modelo de negocio es basado en la consolidación del mercado por ubicación estratégica, con una fuerte presencia en Latam, que atiende a más de 53.000 clientes, en 197 sucursales entre Brasil y Colombia. Así, contribuye a la expansión de la actividad económica en la región, con aproximadamente R\$ 5,9 mil millones distribuidos a proveedores en el ciclo 2021/2022.



#### PRESENCIA EN CAMPO

- +de 100** eventos propios con clientes
- +de 20** participaciones en ferias y eventos de negocios
- +de 120** Días de Campo

## Relación con el cliente

El Grupo Lavoro adopta un enfoque multiproducto y multimarca para operar en varias regiones y una amplia variedad de cultivos, incluyendo soja, maíz, papa, arroz, flores, bosques, entre otros.

La compañía mantiene relaciones duraderas con los principales proveedores de insumos agrícolas del mercado, lo que le permite ofrecer a los productores rurales de todos los tamaños y perfiles líneas de insumos en las categorías de defensivos agrícolas, fertilizantes, semillas, biológicos y líneas de especialidades (como fertilizantes especiales y foliares, adyuvantes, y productos organo minerales).

Además, cuenta con un portafolio propio en la producción vertical Crop Care. Así, puede ofrecer un enfoque personalizado y satisfacer mejor las necesidades de cada tipo de cultura, clima y cliente.

El equipo de ventas juega un papel importante en el desarrollo y la construcción de relaciones estrechas y duraderas con los productores. Está formado por agrónomos que actúan como RTVs y/o como consultores, trabajando estrechamente con los productores rurales hasta la cosecha. El equipo suma más de 1.000 profesionales que brindan apoyo y recomendaciones técnicas hechas en visitas

regulares, ayudando a establecer el manejo integrado de plagas e introducir en el cultivo el uso de insumos biológicos e especialidades. Su objetivo principal es monitorear las necesidades diarias y la evolución de cada zafra, con miras a garantizar alta productividad, desde una nutrición adecuada del suelo hasta una protección eficiente y segura de los cultivos.

Además, el Grupo Lavoro está disponible a través de varios canales de comunicación. Las reventas y marcas propias realizan diversos eventos y encuentros con productores rurales para que el intercambio de conocimientos se realice lo más estrechamente posible.



**+de 60 mil**  
clientes en Brasil y Colombia

**197**  
puntos de venta

**R\$ 5,9 mil millones**  
distribuidos a los proveedores

SERVICIOS

GRI 102-2

Brasil

- **Asistencia técnica:** monitoreo de cultivos y plagas, guía de aplicación de productos, monitoreo de siembra y cosecha.
- **Soluciones logísticas:** bodegas, entregas programadas y fraccionadas, inventarios asegurados.
- **Soluciones financieras:** Barter de granos, solución de hedge de costos, asistencia para la comercialización de granos, seguro rural.
- **Garantía de calidad de las semillas:** análisis de calidad por lote, campos de demostración, solución de problemas.
- **Agricultura de precisión:** mapas de fertilidad, recolección de muestras en campo, pruebas de suelo, creación de protocolos, diagnósticos de precisión, recomendación precisa de productos.
- **Programa de *cashback*.**

Colombia

- **Asistencia técnica:** monitoreo de cultivos y plagas, orientación de aplicación de productos, monitoreo de siembra y cosecha.
- **Personalización:** formulaciones exclusivas de fertilizantes líquidos y mezclas personalizadas de fertilizantes sólidos.
- **Servicios de aplicación:** Cuidado integral de los cultivos incluyendo productos en la dosis y tiempo adecuados (fertilizantes y defensivos) y personal capacitado.
- **Tratamiento de semillas.**

TRANSACCIONES DE BARTER

GRI 102-2

A través de operaciones estructuradas en la modalidad Barter, los clientes Lavoro pueden garantizar el suministro integral de insumos agrícolas a cambio de la entrega futura de granos, principalmente soja y maíz, en el momento de la cosecha. A continuación, la empresa comercializa estos granos con una trading de commodities. Las transacciones de Barter son aliadas de agricultores en todo el país, ya que fijan sus costos y les permite usar su producción futura como moneda para comprar insumos agrícolas.

**R\$ 1,1 mil millones**  
en transacciones

+ de **R\$ 100 millones**  
venta insumos incluidas en la operación

**787 mil toneladas**  
Soja y maíz



## Relación con socios

GRI 204 103-1

GRI 204 103-2

GRI 204-1

GRI 102-2

GRI 102-9

El Grupo Lavoro compra la mayoría de los productos que comercializa, siendo el principal player del mercado de insumos agrícolas. Debido a su escala, la empresa tiene ventajas competitivas relevantes en un mercado caracterizado por una alta fragmentación y gran presencia de pequeños revendedores locales.

**GRI 204 103-1, GRI 204 103-2**

Como socio clave de los principales fabricantes multinacionales de insumos, mantiene estrechas relaciones con los principales proveedores de semillas, defensivos químicos y biológicos, fertilizantes y productos especializados. Su red de sucursales también está impulsada por líneas exclusivas de productos de marca propia.

En muchos casos, los acuerdos de derechos de distribución se celebran con aquellos que cumplen con las normas de calidad adecuadas y la necesidad de acceder a los productos y suministros de manera oportuna y eficiente.

**GRI 204 103-2** Sin embargo, para mitigar cualquier riesgo que pueda afectar el suministro de sus tiendas y unidades de fabricación e impactar a sus clientes, la estrategia de la compañía es diversificar el inventario del mismo insumo con diferentes proveedores.

**GRI 204 103-1**

Desde 2020, la compañía ha mantenido una estructura de compras centralizada, que es responsable por todas las negociaciones con sus proveedores. Esta estructura está conformada por directivos con profundo conocimiento del sector, en las principales líneas de producto del portafolio, que consolidan las necesidades de suministro. En el ciclo reportado, el gasto en insumos locales totalizó aproximadamente R\$ 5,88 mil millones, el mayor con defensivos, con R\$ 3 mil millones, seguido por fertilizantes, con R\$ 1,35 mil millones, para semillas, con R\$ 1,14 mil millones y, finalmente, por especialidades, con R\$ 370 millones.

**GRI 204 103-2, GRI 204-1**

Este modelo permite lograr economías de escala, especialmente en productos comoditizados y no patentados, y establecer estrategias para optimizar el suministro de productos patentados o de alta tecnología, para satisfacer mejor las necesidades de los diversos tipos y tamaños de agricultores y ganaderos. También permite sinergias de gestión, con servicios integrados de planificación y logística y almacenamiento para todos los clústeres regionales de la red de tiendas, totalmente conectados por las plataformas digitales de la compañía.

**GRI 204 103-2**

Los principales proveedores del Grupo Lavoro se posicionan entre los fabricantes multinacionales de primera línea y cumplen con las jurisdicciones regionales. Poseen sedes locales, tanto en Brasil como en Colombia, lo que confiere prevalencia nacional a la cadena de suministro de las empresas en ambos países.

**GRI 102-9**

### SUMINISTRO DE FERTILIZANTES

En observancia a la situación de la guerra de Rusia contra Ucrania, Lavoro ha limitado la adquisición de NPK de origen ruso a compras puntuales, un volumen que representaba entre el 10% y el 15% del total comercializado en la zafra. Dentro del mix de ingresos derivados de insumos, los fertilizantes representan el 21% del total. Es importante reiterar que el uso de este insumo es esencial para la agricultura de escala y el foco de la compañía es evitar al máximo su desabastecimiento, buscando alternativas de suministro siempre que necesario.



## SELECCIÓN DE PROVEEDORES

GRI 204 103-2   GRI 204 103-3   GRI 102-9   GRI 102-10

Todos los proveedores de productos o servicios deben proceder de una manera transparente y con estricto cumplimiento de las leyes vigentes, códigos, reglas y reglamentos aplicables, oponiéndose a actos de corrupción, competencia desleal, lavado de activos e inconformidad- socioambiental. Para garantizar que esto suceda, se seleccionan en función de la calidad de sus productos, las condiciones comerciales, la reputación en el mercado y la adhesión al Código de Conducta y Ética y al Código de Conducta de proveedores y clientes.

Todas las transacciones con proveedores siguen la Política de Compras de Insumos, que determina las reglas a seguir en la adquisición de productos necesarios para satisfacer las demandas de todos los clientes, de acuerdo al perfil de cada cultivo. Su objetivo es asegurar la maximización de resultados, priorizando

contratación de empresas socialmente responsables, comprometidas con el bienestar de sus colaboradores y con el desarrollo sostenible de la sociedad y del medio ambiente. La política también establece que la empresa debe promover, cuando sea posible y pertinente, acciones conjuntas con proveedores, con el objetivo de su desarrollo técnico y gerencial. **GRI 204 103-2, GRI 204 103-3**

Cerca de 150 proveedores de categorías defensivos, fertilizantes, semillas y especialidades se clasifican como estratégicos. **GRI 102-9** Los 10 principales proveedores representaron alrededor del 57% de las compras totales, y alrededor del 11,6% de los ingresos de distribución del grupo derivan de los productos comprados a su socio principal. **GRI 102-9** No hubo cambios significativos en la cadena de suministro en la zafra 2021-2022. **GRI 102-10**



VER MÁS SOBRE EL TEMA EN EL CAPÍTULO DE GOBERNANZA CORPORATIVA.





## Expansión territorial

Dentro de la estrategia de Lavoro, el crecimiento orgánico del ecosistema tiene como objetivo aumentar la capilaridad, la productividad y la penetración en el mercado con una mayor presencia de sucursales y marcas propias. En Brasil, 17 nuevas tiendas fueron abiertas por las diferentes redes de reventa. Se consideran diferentes variables para la llegada de un nuevo territorio, como el potencial productivo de cada región, los riesgos climáticos, las necesidades específicas, el alcance de la red existente y la dinámica de la competitividad local.

Una de las principales fortalezas para alcanzar los objetivos de crecimiento orgánico de la compañía es su experimentado equipo de representantes técnicos de ventas (RTV), que tiene la capacidad de expandir la presencia territorial de las empresas y el portafolio de Lavoro a través de su presencia

constante en el campo. Primera línea en la atención especializada al cliente, presenta en su hoja de vida una combinación de experiencia en el campo, profundización técnica y pensamiento innovador. Mantener a este equipo bien capacitado es un activo estratégico importante para un modelo de negocio que busca apoyar el crecimiento de la productividad en el campo, conectando a los pequeños y medianos agricultores con un portafolio diversificado, con innovación tecnológica para proporcionar más eficiencia y menos impacto.

La capacidad de suministrar una extensa lista de productos y servicios es un diferencial importante de Lavoro. Esto hace con que el cliente ahorre tiempo con la gestión de múltiples proveedores, además simplifica y facilita la planificación del presupuesto y la ejecución de su producción.



## Estrategia digital e innovación

El Grupo Lavoro es protagonista en la transformación digital del mercado de insumos agrícolas en Latino América y ocupa una posición única para liderar los avances en el sector. La digitalización de la operación de la empresa y de las reventas tiene como propósito garantizar la confiabilidad, aumentar la productividad y promover la agilidad de los productores rurales.

Desde 2020, Lavoro ha establecido una presencia omnichannel, construida a través de una amplia investigación hecha por los equipos de Digital y Marketing, con el objetivo de conocer las principales necesidades de los productores a lo largo de toda su jornada de compra. La combinación, siempre flexible, de atención digital y presencial cumple con el objetivo de crear y ofrecer las mejores soluciones para cada etapa de esta jornada.

La transformación digital está estandarizando y simplificando los procesos corporativos, permitiendo una mejor integración de las empresas del grupo. En la zafra 2021/2022 se consolidaron los

sistemas SAP ERP y Salesforce como soluciones digitales para el backoffice y la fuerza de ventas, así como inversiones en inteligencia de datos para mejorar la toma de decisiones.

Ahora, la ambición es transformar todos los conocimientos, proyectos y soluciones del Grupo Lavoro en un importante centro digital del agronegocio brasileiro. Este concepto será materializado por el Lavoro Connected Farm. Aún en desarrollo, esta solución innovadora integra iniciativas digitales ya existentes: el marketplace Compre Lavoro, la App Minha Lavoro, la Torre de Control y Lavoro Labs.

Lavoro Connected Farm permitirá al grupo estar cada vez más cerca de las necesidades de los clientes, ofreciendo todos los productos y servicios antes que lo necesiten, de forma sencilla e integrada. Además de aumentar la fidelización de los clientes, esta conectividad traerá eficiencias racionales y apoyará el crecimiento a largo plazo de la empresa.

### CAPACITACIÓN

**112**  
entrenamientos  
SAP

**2.654**  
horas de  
entrenamiento

**1.464**  
certificados  
expedidos

### PROGRAMA SEMEAR

**1.724**  
horas de  
entrenamiento

**862**  
participantes



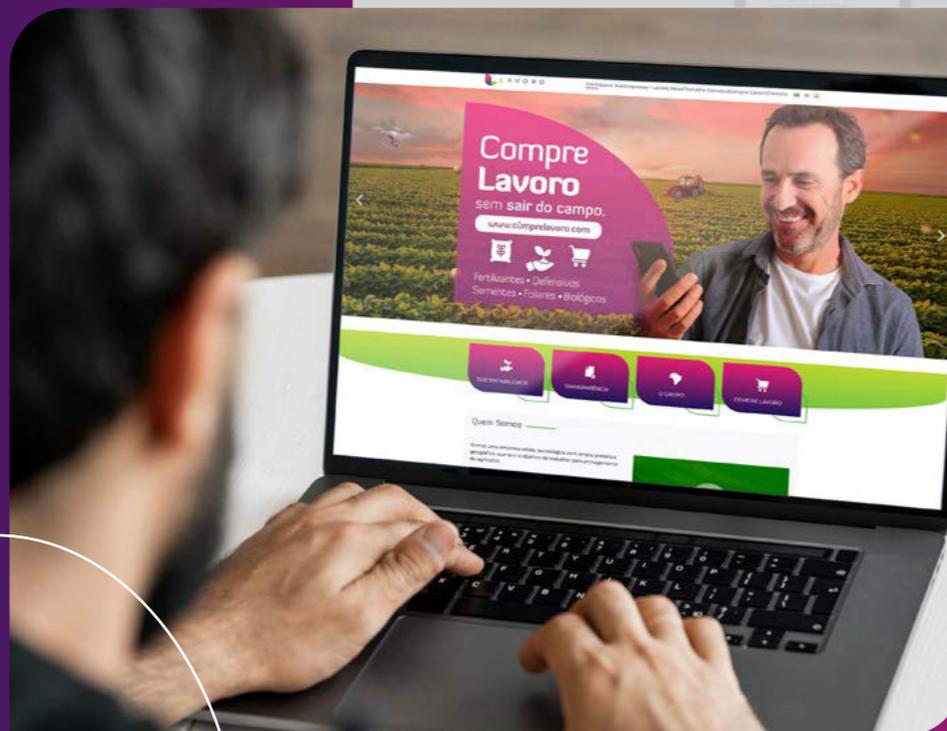
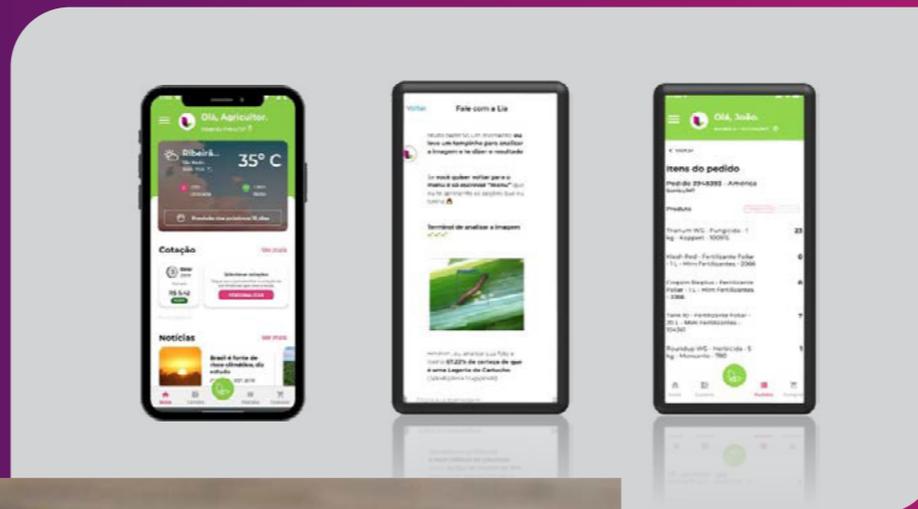
### EN UNILAVORO

El programa de educación continuada se llevó a cabo para su implementación y uso avanzado de sistemas como SAP, Sales Force entre otros. El objetivo, además de la formación técnica, es la creación de una cultura digital y la simplificación de procesos y la toma de decisiones.

**APP MINHA LAVORO**

Lanzada en noviembre de 2021, es la forma más fácil y rápida para que el productor se ponga en contacto con Lavoro y gestione su negocio. Inicialmente tiene disponibles noticias del agro, precios de *commodities*, pronóstico del clima, información sobre sus pedidos, su situación financiera, tiendas más cercanas, además del listado completo de productos y servicios comercializados en nuestro *marketplace*.

La experiencia en la aplicación es compatible con un asistente digital, LIA - Lavoro Inteligencia Artificial, con una interfaz amigable y perfeccionada para los clientes. El plan es proporcionar, en la palma de la mano, toda la gama de productos y soluciones, ofrecidos por Lavoro y sus socios, que faciliten la rutina del cliente, sin que él necesite desplazarse. Disponible en la Apple App Store y Google Play para usuarios ubicados en Brasil, se va expandir a Colombia.



**COMPRE LAVORO  
E-COMMERCE**

Lanzado en mayo de 2020 y actualizado en noviembre de 2021, es un marketplace digital que permite a los agricultores comprar mercancías 100% en línea, ofreciendo una amplia gama de productos adecuados a sus necesidades. Esta solución digital ya cuenta con más de 6.800 artículos disponibles y el plan es estar en más de 80 puntos de distribución a finales de 2022.

**TORRE DE CONTROL**

Lanzado como prototipo en diciembre de 2021, es una base de datos de productores que consolida información previamente disponible en diferentes sistemas. Su objetivo es permitir el análisis de big data para ofrecerles los servicios adecuados en el momento adecuado.

**LAVORO LABS**

Con un enfoque en la agricultura digital, el equipo combina de manera única la experiencia en tecnología y el conocimiento del agronegocio. Su objetivo es ser el punto de contacto preferido entre agtechs y agricultores, actuando en digitalización de gestión de créditos, almacenamiento e inventarios virtuales de cultivos, análisis de suelos, agronomía de precisión, entre otras áreas.



# 3 Sostenibilidad en la cadena de valor

28 Trabajo en la promoción de la sostenibilidad

29 Destacados de la agenda ESC y Nuestras metas

31 Retos del sector

31 Programa de Trazabilidad

33 Sello Lavoro



# Lavoro en la promoción de la sostenibilidad

GRI 102-12

GRI 408-1

GRI 409-1

Realizar negocios de manera sostenible es esencial para el Grupo Lavoro. Al reafirmar su compromiso con el Pacto Mundial de la ONU en Brasil, la compañía alinea su agenda con los 10 principios propuestos en las áreas de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anticorrupción. Así, busca contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU, en particular los ODS 2 (Hambre cero y agricultura sostenible), los ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), los ODS 12 (Producción y consumo responsables) y los ODS 15 (Vida terrestre). Al comprometerse con la sostenibilidad, Lavoro quiere construir un legado positivo para la empresa, sus clientes, el medio ambiente y las comunidades donde actúa. **GRI 408-1, GRI 409-1**

Para avanzar en esta dirección, el grupo se guía por una Política de Sostenibilidad y cuenta con una dirección responsable de definir la estrategia de sostenibilidad corporativa y ESG, coordinando acciones en temas considerados prioritarios, como la seguridad alimentaria, el cambio climático, la promoción de la agricultura sostenible, el control de la deforestación y el análisis de las condiciones de trabajo en la cadena de valor, entre otros.

WE SUPPORT



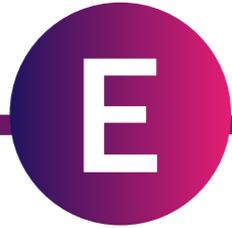
## COMPROMISOS SOCIOAMBIENTALES ASUMIDOS - 2025 <sup>1</sup>

- Trazabilidad del 100% base de clientes <sup>2</sup>
- Libre de deforestación irregular
- Sin embargos por deforestación
- Sin sobreposición con áreas de protección integral <sup>3</sup>
- Libre de trabajo esclavo e infantil

1. Alcance: operaciones en Brasil. / 2. Los clientes incluidos en la evaluación de riesgos serán monitoreados, en el proceso de concesión de crédito. / 3. Tierras Indígenas, o Unidades de Conservación de protección plena.



# Destacues de la agenda ESG



- Fomentar una alta productividad en el campo.
- Innovación en soluciones biológicas, insumos bajos en carbono, fertilizantes foliares y organominerales.
- Participación de equipos y clientes en una cultura de máxima seguridad en frentes como el transporte, manejo y uso de defensivos químicos.
- Implementación de Metas ESG transversales.



- Realización de Due diligence socioambiental sobre clientes, proveedores y potenciales targets de fusiones y adquisiciones.
- Apoyo a iniciativas solidarias, como campañas de donación de alimentos, siembra y cosecha solidaria.



- Sólida estructura de gobernanza corporativa, gestión de riesgos y controles internos.
- Implementación de un programa de trazabilidad para clientes y proveedores, con reconocimiento a través del Sello Lavoro.



**12 temas**  
materiales y sectoriales

**20 metas**  
de performance y gestión

**60 KPIs**

# Nuestras metas

Para avanzar en la agenda de sostenibilidad en todos los frentes, se establecieron objetivos ESG para todas las operaciones, concentrados en áreas como agricultura sostenible, prevención de la deforestación, portafolio, salud y seguridad, desarrollo del capital humano, equidad y reconocimiento de buenas prácticas socioambientales. El Grupo Lavoro espera alcanzar estos objetivos hasta 2025, con un seguimiento del progreso a través de indicadores clave (KPIs), que se informarán regularmente a las directivas del grupo.

Estos objetivos son importantes porque insertan los temas de sostenibilidad como motor de gestión, acelerando los procesos de transformación y dando un claro sentido de prioridad a los participantes del proceso con respecto al desempeño ESG del ecosistema Lavoro. Además, señalan que el compromiso con la sostenibilidad es real y relevante, es decir, que de hecho hay influencia de estos aspectos en la toma de decisiones y una integración de la sostenibilidad en el negocio.

**AMBIENTAL**

<p><b>Agricultura sostenible</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Llegar al liderazgo en el mercado de defensivos biológicos para la agricultura en 2025</li> <li>● Ampliar la oferta del portafolio de marca propia con menor impacto ambiental (toxicidad, empaques, emisión de CO<sub>2</sub>)</li> </ul>
<p><b>Cambio climático</b></p>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mapeo de oportunidades de reducción de emisiones en los alcances 1 y 2 hasta 2023<sup>1</sup></li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mapeo de oportunidades de reducción de emisiones de alcance 3 hasta 2023</li> <li>● Desarrollar una estrategia climática para 2025 con base en el TCFD<sup>2</sup> (Mitigación, adaptación de riesgos y gestión de oportunidades)</li> </ul>
<p><b>Cumplimiento socioambiental</b></p>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● Deforestación ilegal cero en la cadena de valor hasta 2025</li> </ul>
<p><b>Evaluación del riesgo socioambiental</b></p>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● Involucrar al 100% de los proveedores prioritarios en la Política de Sostenibilidad de Lavoro hasta 2025</li> </ul>
<p><b>Empaques y logística reversa</b></p>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reducción del impacto ambiental de la estrategia de empaques, marca propia y logística inversa</li> </ul>

1. Emisiones directas de las operaciones y emisiones del consumo de electricidad; por unidad de negocio/clúster.  
2. Task Force on Climate-Related Financial Disclosures.

**SOCIAL**

<p><b>Salud y seguridad: cultura cero accidentes</b></p>	  <p>7. ASSUMIR 9. INCENTIVAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Alcanzar la marca cero accidentes en 2025<sup>3</sup></li> </ul>
<p><b>Desarrollo del capital humano</b></p>	 <p>4. ESTIMULAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reducir la tasa de rotación voluntaria en un 10%</li> <li>● Fortalecer la capacitación, el desarrollo y el comprometimiento de las personas.</li> <li>● Promover la participación de los líderes en diversidad</li> </ul>
<p><b>Equidad</b></p>	  <p>5. EQUILIBRIO DE GÉNERO 4. ESTIMULAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Alcanzar la marca de al menos un 30% de mujeres en la Junta Directiva hasta el 2025</li> <li>● Alcanzar la marca de al menos un 30% de mujeres en el liderazgo para 2025 (dirección y gerencia)</li> <li>● Reducir a cero la brecha salarial injustificable de género hasta 2025</li> </ul>

**GOBERNANZA**

<p><b>Cumplimiento socioambiental</b></p>	 <p>8. DESENVOLVER</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lograr el 100% de cumplimiento en licenciamiento ambiental en todas nuestras operaciones</li> </ul>
<p><b>Gestión estratégica riesgo socioambiental</b></p>	   <p>13. COMBATIR LOS EFECTOS DEL CLIMA 8. DESENVOLVER 7. ASSUMIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Integrar los riesgos socioambientales en la matriz de riesgos operativos y financieros del negocio hasta el 2025</li> </ul>
<p><b>Prevención de la corrupción</b></p>	 <p>10. COMBATIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantizar mecanismos formales de combate a la corrupción en todas las formas en la gestión</li> </ul>
<p><b>Reconocimiento</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lograr el reconocimiento por prácticas de excelencia operativa</li> </ul>

3. Accidente fatal y accidente con incapacidad; en comparación con la base del 2021.

## Retos del sector

Cada vez más, el agronegocio ha avanzado en la discusión de tópicos ESG. Temas como la deforestación, el cambio climático, las emisiones de carbono, el uso intensivo de agua y energía, el impacto social en las comunidades, la transparencia en la gestión, entre otros, han pasado a formar parte del listado de demandas de los *stakeholders* para las empresas del sector, más allá de su rentabilidad.

Así, está claro que las empresas que adoptan estrategias y modelos de negocio que tienen en cuenta temas ESG ocupan una posición destacada en el mercado, con bases sólidas para impulsar su crecimiento y asegurar su continuidad. Actuando en plena conformidad socioambiental, los productores rurales tienen una vía libre de comercialización sin ninguna restricción en su producción para *tradings*, industrias de alimentos y energía, frigoríficos, entre otros.

Por lo tanto, los principales actores del agronegocio, como el Grupo Lavoro, se están posicionando con compromisos a mediano y largo plazo e invirtiendo en mapeo y trazabilidad de los impactos socioambientales.



## Programa de Trazabilidad

GRI 307-1

GRI 408-1

GRI 409-1

Sostenibilidad en la cadena de valor del agronegocio es uno de los temas estratégicos para el Grupo Lavoro. Como un eslabón clave en esta cadena, la compañía busca ampliar el impacto socioambiental positivo de punta a punta, a partir del continuo perfeccionamiento de sus operaciones y actividades comerciales realizadas por sus sucursales y unidades de negocio. Por lo tanto, en 2021, inició un Programa de trazabilidad de la producción agrícola y ganadera bajo su influencia directa en Brasil.

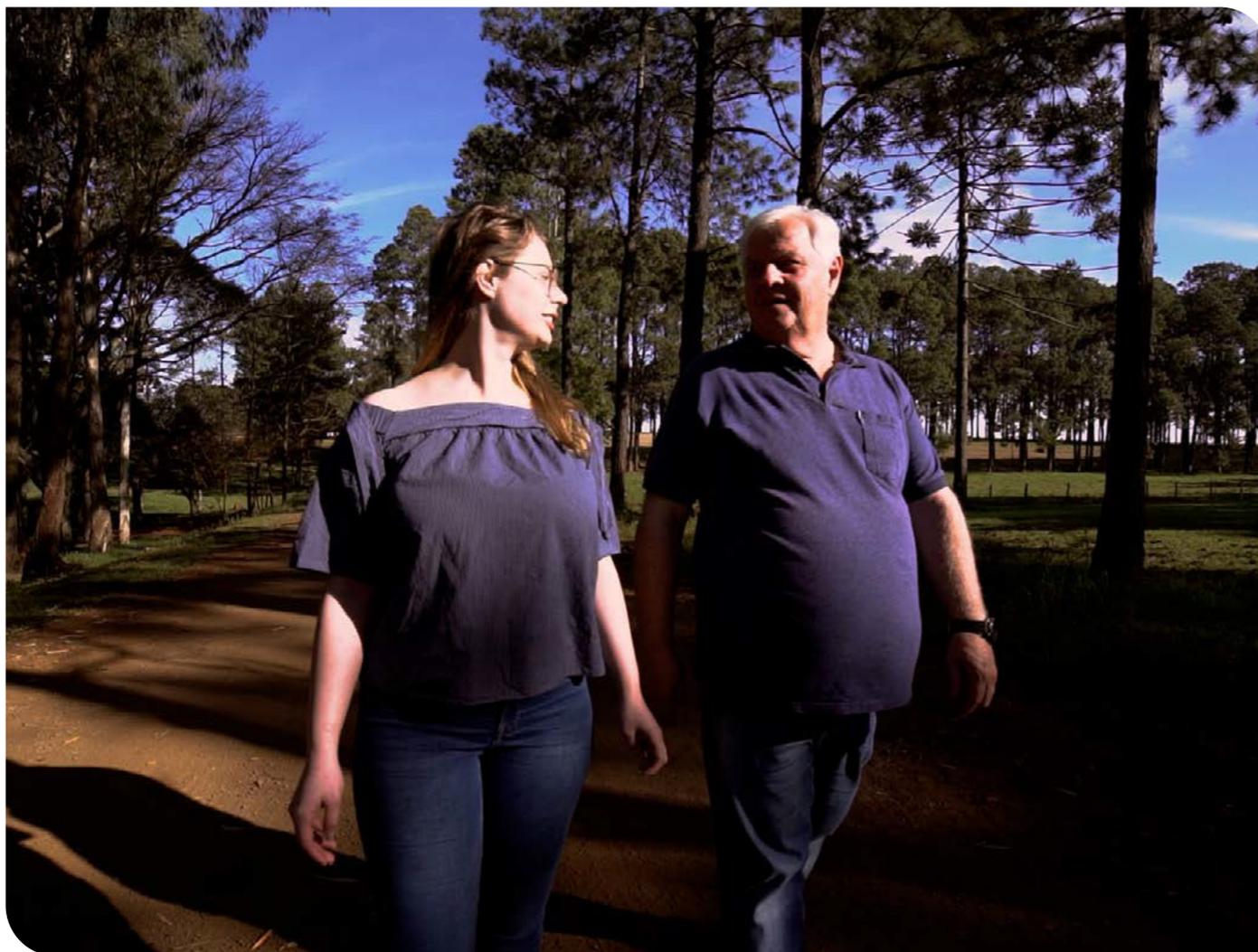
GRI 307-1

Para la implementación del programa, realizó un estudio de riesgos y oportunidades socioambientales basado en el mapeo previo de fincas y clientes en la Amazonía y el Cerrado. La segunda etapa fue la creación de un protocolo socioambiental para la evaluación considerando los principales riesgos e impactos identificados que deben evitarse o mitigarse. La compañía estableció entonces sus compromisos sociales y ambientales con el horizonte del 2025, que fueron ampliamente discutidos con los directivos, colaboradores, especialistas y otras partes interesadas, aprobados por la Junta Directiva y Pátria Investimentos. El establecimiento de compromisos refuerza que Lavoro entiende su papel y se compromete a no financiar la producción agrícola o ganadera que utiliza la deforestación ilegal en Brasil u otras irregularidades ambientales. GRI 307-1

### POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD Y ESG

La Política de Sostenibilidad y ESG do Grupo Lavoro establece las responsabilidades y compromisos compartidos por los directivos, colaboradores, clientes, inversionistas, socios, proveedores y demás asociados. Su objetivo es orientar la gestión de riesgos y oportunidades basada en la responsabilidad ambiental, social y de gobernanza inherentes a las operaciones de la empresa.





Alfredo e Sissi Szabo, clientes Lavoro - Deragro  
Finca Pelado, Guarapuava - PR

Además de una mejor gestión de riesgos y el establecimiento de compromisos para generar un impacto positivo real en la cadena, el Programa de Trazabilidad brinda numerosas oportunidades para las empresas del Grupo Lavoro y sus clientes. Entre ellos se encuentran el desarrollo de una estrategia de penetración y expansión comercial basada en el mapeo geoespacial de los territorios en los que la empresa está presente, así como la identificación de posibilidades de pago por servicios ambientales para la conservación, regeneración y adopción de mejores prácticas agrícolas. **GRI 307-1**

Una de las principales herramientas utilizadas para implementar iniciativas que lleven Lavoro a cumplir con estos servicios y mitigar los riesgos generales en su cadena es la Política Comercial y Crédito de la compañía. Esta política orienta el establecimiento de límites a los créditos concedidos a los productores rurales durante el

proceso de compra, etapa esencial para acceder a insumos y la planificación de la producción de clientes de diferentes portes. Su objetivo es identificar no sólo la salud financiera de los productores rurales, sino también su adhesión a los principios éticos y su Política de Sostenibilidad y ESG de la empresa. **GRI 408-1, GRI 409-1**

Para su pleno cumplimiento, la política requiere que todos los clientes pasen por una evaluación anual de *compliance*. Esto incluye una rigurosa etapa de *due diligence* para verificar el cumplimiento del protocolo Lavoro de factores ambientales, sociales y de gobernanza. **GRI 408-1, GRI 409-1**

El Programa de Trazabilidad Lavoro también le permitirá reconocer a sus clientes por sus mejores prácticas en cada finca, valorando su preocupación por tales problemas de regularidad socioambiental y conservación. **GRI 307-1, 408-1, GRI 409-1**

# Sello Lavoro

GRI 307-1 GRI 408-1 GRI 409-1

## EVALUACIÓN DE CLIENTES Y PROPIEDADES RURALES

Como parte del Programa de Trazabilidad, el Sello Lavoro nació, en 2022, a partir del proceso de mejoría de la evaluación socioambiental de los clientes y proveedores. Se otorgará anualmente a los socios que sean 100% regulares en criterios socioambientales, considerando su adhesión al Código de Conducta y Ética, a la Política de Sostenibilidad y a las buenas prácticas comerciales y de compras de la empresa de manera integrada.

La iniciativa se está implantando en formato piloto en la zafra 2022/2023, con un aumento progresivo de la base verificada en las siguientes zafas, hasta alcanzar el 100% de clientes y proveedores en 2025. El reconocimiento a los galardonados con el Sello Lavoro es la concesión de un sello y un certificado digital nominal y personalizado. Crea la oportunidad para momentos de acercamiento y celebración con los clientes, de acuerdo a la estrategia de relación de cada regional o empresa del grupo.

### FINANCIERA

A través de la información introducida por la fuerza de ventas y el área financiera en la plataforma de análisis crediticio, se realiza un procesamiento de los puntos relevantes registrados para calcular el grado de riesgo del cliente. Si todo es correcto durante la evaluación financiera, se realiza el análisis para otorgar el crédito. Este paso también implica la verificación del cumplimiento agronómico en un sistema de gestión de garantías para la emisión de Certificado de Producto Rural (CPR), incluida la geomonitoreo de imágenes satelitales de las propiedades reportadas. **GRI 307-1**

En función del grado de riesgo del cliente, el sistema hace una sugerencia de límite de valor a financiar, basada en la Política Comercial y de Crédito, dando soporte objetivo y exento al equipo asesor de ventas.

### COMPLIANCE

El departamento Jurídico y el Departamento de Compliance se encargan de profundizar en el análisis de compliance en una herramienta digital automatizada, que verifica 44 bases de datos relacionadas con el compliance socioambiental y laboral. Caso sean detectados incumplimientos al Código de Conducta y Ética de clientes y proveedores, el análisis es llevado al Comité de Ética. **GRI 307-1, 408-1, GRI 409-1**

### SOCIOAMBIENTAL

En 2022, Lavoro automatizó su análisis de riesgo socioambiental, con la adopción de una herramienta que consulta datos de fuentes públicas

consolida y analiza con uso de inteligencia artificial y recursos de big data y georreferenciamento. Se verifican 18 factores de riesgo socioambientales, que incluyen la situación del Registro Ambiental Rural de fincas propias y arrendadas, listados del Ibama (Instituto Brasileiro del medio ambiente), ICMBio (Instituto Chico Mendes de Conservación y Biodiversidad) además de departamentos ambientales de los estados, lista negra de mano de obra esclava, criterios de la Moratoria de la Soya para la deforestación ilegal en la Amazonía, riesgos de deforestación irregular en el Cerrado y otros biomas, embargos ambientales y superposiciones con áreas de protección integral, donde la producción agrícola o ganadera no pueda llevarse a cabo.

**GRI 307-1, 408-1, GRI 409-1**



# 4 Gobernanza corporativa

35	Estructura y pilares de gobernanza	39	Código de Conducta y Ética
36	Junta Directiva	40	Canal de transparencia
37	Comité de Riesgos y Compliance y Comité de Ética	41	Combate a la corrupción y conflictos de interés
37	Dirección Ejecutiva	42	Evaluación de terceros
38	Gestión de riesgos	43	Entrenamiento y comunicación del Programa de Integridad
39	Compliance, ética e integridad	44	Protección de datos



# Estructura y pilares de gobernanza

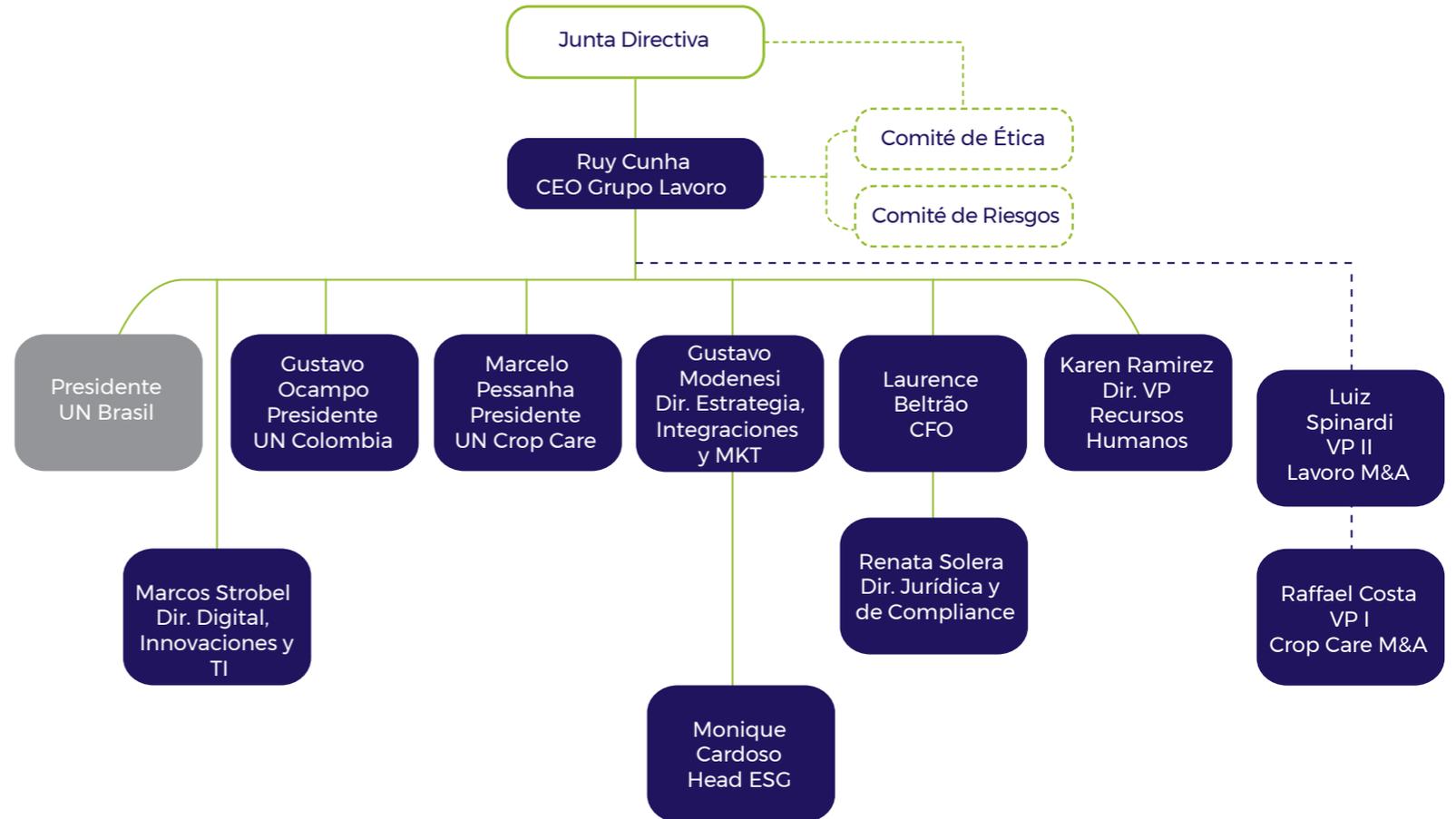
GRI 102-18 GRI 102-22

El Grupo Lavoro mantiene una sólida estructura de gobernanza corporativa, con el fin de llevar a cabo sus operaciones con transparencia y respeto a todos aquellos que se ven afectados por ellas. Por lo tanto busca entregar aún más valor a todos sus públicos y mantener su competitividad, fundamental para el éxito del negocio.

La compañía adopta las mejores prácticas de gobernanza corporativa, cumpliendo plenamente con la legislación vigente, en particular la Ley de Sociedades Anónimas. El máximo órgano de gobernanza de la organización es la Asamblea de Accionistas, responsable por elegir a la Junta Directiva, que a su vez elige la Dirección Estatutaria, responsable por nombrar a los demás directivos de la compañía. **GRI 102-22**

Estas instancias son responsables por la administración del grupo, de acuerdo con las funciones determinadas en los Estatutos Sociales de la organización y las normas internas de la Junta Directiva y la legislación de los países en los que opera el grupo. **GRI 102-18**

Esta misma estructura se replica en las subsidiarias y/o afiliadas que son sociedad anónima. En algunos de ellas, los directivos son miembros del consejo de administración del *holding*.



## Junta Directiva

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

La Junta directiva es responsable por definir la estrategia y la gestión a largo plazo del Grupo Lavoro, determinando las directrices que debe seguir el Consejo Estatutario, incluidos los temas económicos, sociales y ambientales y el propósito y los valores de la organización. **GRI 102-19, GRI 102-20, GRI 102-21, GRI 102-26**

Está compuesto por 5 miembros no independientes, de los cuales 3 son representantes de Pátria Investimentos, gestora de los fondos que son accionistas mayoritarios del Grupo Lavoro. Los otros 2 forman parte del Consejo Estatutario del Grupo Lavoro, uno de ellos es el CEO.

Estos miembros son elegidos por la Asamblea de Accionistas por un período de 2 años, con posibilidad de reelección, en función de su conocimiento del negocio del grupo y del sector. **GRI 102-24**

Son los accionistas con mayor participación los que definen cuántos y cuáles serán sus representantes en la Junta. La Junta Directiva se reúne mensualmente, asegurando una agenda de transparencia,

cuando se hace una rendición de cuentas del período y se abordan todas las cuestiones relevantes para la gestión, incluidas cuestiones sociales, económicas y de gobernanza, vinculadas a riesgos y oportunidades. **GRI 102-31, GRI 102-33** Estos temas se plantean con las diferentes áreas a través de reuniones periódicas.

Lavoro y Crop Care también mantienen una relación formal con públicos externos, como el sector financiero, lideradas por el CFO, a través de las cuales se identifican temas relevantes para sus operaciones. También cuenta con un área regulatoria en Brasil y Colombia, que se ocupa de temas relacionados con productos de marca propia, incluyendo aspectos de etiquetado. **GRI 102-18, GRI 102-21, GRI 102-29**

Respecto al desempeño socioambiental, por sugerencia de los consejeros, se ha establecido la rutina de reporte ESG, bimestral, a la alta administración y se ha creado el área de Sostenibilidad **GRI 102-31**

## Comité de Riesgos y Compliance

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

Los miembros de este comité son nombrados por la Junta Directiva, a la cual reportan. Entre ellos, deben estar obligatoriamente el CEO, el CFO y la directora jurídica y de *compliance*, así como un miembro independiente designado por el accionista que actúe como coordinador.

El comité se reúne mensualmente para avanzar en la gestión de todos los riesgos, incluidos los relacionados con ESG, y las rutinas organizativas respecto a las licencias y los aspectos corporativos. También realiza reuniones operativas mensuales con los miembros de las empresas coligadas para monitorear y tratar todos los riesgos mapeados, así como los comités de acción. Cada tres meses, se reúne con la Junta Directiva.

Todas las decisiones tomadas por la dirección de la compañía que estén relacionadas con los riesgos deben contar con la evaluación previa del Comité de Riesgos y *Compliance* para las recomendaciones pertinentes.

## Comité de Ética

GRI 102-22

Es un órgano colegiado permanente, formado por al menos 3 miembros de la alta dirección de la empresa elegidos por la Junta Directiva. Es responsable por garantizar el cumplimiento del Código de Conducta y Ética del Grupo Lavoro y otros códigos, manuales, protocolos, procedimientos y políticas relacionadas con el Programa de Integridad, con el objetivo de mantener la ética e integridad en el día a día de los negocios y la conducta respecto a todas sus públicos, internos y externos.

Esto incluye acciones de prevención/orientación, entrenamiento, monitoreo y respuesta, en casos de incumplimiento de las reglas establecido por la empresa, proporcionando un tratamiento adecuado a las comunicaciones y denuncias recibidas a través del Canal de Transparencia del Grupo Lavoro.



### CONVENCIÓN LAVORO

Anualmente, la Dirección Ejecutiva y los directores regionales hacen una alineación general con los colaboradores de todo el grupo para comunicar los resultados, las lecciones aprendidas en sesiones de reconocimiento y intercambio de objetivos corporativos.

## Dirección Ejecutiva

GRI 102-22 GRI 102-23

Es un órgano colegiado permanente, formado por al menos 3 miembros de la alta dirección de la empresa elegidos por la Junta Directiva. Es responsable por garantizar el cumplimiento del Código de Conducta y Ética del Grupo Lavoro y otros códigos, manuales, protocolos, procedimientos y políticas relacionadas con el Programa de Integridad, con el objetivo de mantener la ética e integridad en el día a día de los negocios y la conducta respecto a todas sus públicos, internos y externos. **GRI 102-19, GRI 102-20**

Además de los Comités de asesoramiento de Ética y Riesgos, cuenta con comités consultivos internos, siendo los principales: de crédito, de protección de datos, de salud,

seguridad y medioambiente, además de ESG.

Una vez por trimestre, se celebra la reunión Canal Directo, en la que el CEO y otros miembros de la Dirección Estatutaria abordan el tema ESG con todos los colaboradores, entre otros temas relevantes en el período. En 2021, el Grupo implementó un Comité ESG para abordar la planificación estratégica, las prácticas de gestión y las operaciones comerciales en este campo, así como una gestión ESG, vinculada a la Dirección de Planeación Estratégica, cuyo ejecutivo responsable se dirige directamente a la Dirección Estatutaria y a la Junta Directiva.

**GRI 102-19, GRI 102-20, GRI 102-21, GRI 102-27**



# Gestión de riesgos

GRI 102-30

El Grupo Lavoro mantiene un proceso de gestión de riesgos con el objetivo de preservar y desarrollar sus valores, activos, reputación y competitividad y garantizar la continuidad del negocio.

## PRINCIPALES RIESGOS GESTIONADOS

### NEGOCIOS Y SECTOR

Cambios en las condiciones económicas y comerciales; cambios en las políticas gubernamentales que afectan al sector agrícola; condiciones climáticas adversas; acciones llevadas a cabo por nuestros clientes agricultores; retención de clientes; atracción de nuevos clientes, incluso a través de la apertura de nuevas tiendas y expansión geográfica; mantenimiento, protección y perfeccionamiento de la marca; manejo del crecimiento y expansión internacional de manera efectiva.

### ADQUISICIONES Y INFORMACIONES FINANCIERAS

Dificultades con cualquier adquisición, asociación o joint venture realizada; dificultad para comparar y evaluar nuestros negocios, situación financiera, resultados operativos y perspectivas por parte de los inversionistas debido a las recientes adquisiciones.

### AMÉRICA LATINA

Condiciones económicas o políticas adversas en los países en los que operamos en la región.

### CUESTIONES REGULATORIAS, DE PRIVACIDAD Y CIBERSEGURIDAD

Dificultades o retrasos en la obtención de las aprobaciones reglamentarias necesarias para las operaciones; riesgos a la salud y al medio ambiente asociados a nuestra producción, manejo, transporte, almacenaje y comercialización de productos; Mayor rigor en leyes y regulaciones ambientales, de salud y seguridad, alimentarias y de insumos agrícolas.

## Compliance, ética y integridad

GRI 102-16

El área responsable por la gestión de riesgos del Grupo Lavoro es el Departamento de *Compliance*, que forma parte de la Dirección Jurídica. En su actuación, cuenta con el apoyo del Comité de Riesgos como órgano asesor y reporte de sus actividades a la Junta Directiva.

El área también es responsable por el Comité de Ética y por el Programa de Integridad del Grupo Lavoro. Este programa se aplica a todos los colaboradores y terceros, de manera exenta e imparcial, formalizando el compromiso de la compañía de conducir sus negocios con ética, integridad<sup>1</sup> y en consonancia con la legislación vigente, especialmente la Ley de Combate a la Corrupción vigente en Brasil, y la Ley Antisoborno, de Colombia.

El Programa de Integridad incluye el Código de Conducta y Ética para colaboradores y proveedores, el Canal de Transparencia, las normas de donación y patrocinio, las reglas del Comité de Gestión de Riesgos y Compliance, hacen parte del Comité de ética, las reglas para evaluar a los prestadores de servicios y proveedores, además de una serie de políticas. **GRI 102-16**

<sup>1</sup>En Colombia, el programa se llama Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), según lo determina la legislación del país.



### REGISTRO ÍNTEGRO DEL MINISTÉRIO DE AGRICULTURA DE BRASIL



Agrobiológica Sustentabilidad, fabricante de insumos biológicos de vertical Crop Care, pasó a integrar el Registro Agro Íntegro del Ministerio de Agricultura de Brasil (MAPA), en junio de 2022. En este registro, las empresas firman una declaración pública comprometiéndose a actuar y contribuir a un entorno competitivo más saludable, ético y transparente en el sector privado y en sus relaciones con el sector público. Parte del proceso es la demostración de sus acciones vinculadas al tema, a corto y mediano plazo.

## Código de Conducta y Ética

GRI 102-16

El Código de Conducta y Ética es la base de toda la política del Grupo Lavoro. Este documento establece los parámetros y comportamientos deseados por la compañía en sus negocios y relaciones, en consonancia con los principios éticos y legales que defiende.

Sus normas son generales y se aplican indistintamente a todos los colaboradores y terceros, independientemente del nivel jerárquico y de la empresa a la que estén vinculados. Por lo tanto, su lectura es obligatoria para todos los colaboradores, proveedores, clientes y terceros, que deben firmar un término de aceptación y adherirse al documento.

GRI 102-16

### GRI 102-16 | POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Política de Jurisdicciones y Delegación de Autoridad

Política Anticorrupción

Política de Conflicto de Intereses

Política de *Due Diligence*

Política de Gestión de Riesgos

Política de Gestión de Consecuencias

Política de Provisión de Contingencias

Política de Prevención y Combate al Acoso Moral y Sexual

Política de Transacciones con partes relacionadas

## Canal de transparencia

GRI 102-17

Todos los colaboradores, proveedores, clientes y terceros cuentan con un canal de comunicación seguro exclusivo para reportar cualquier ocurrencia, sean ellas únicamente sospechas o denuncias formales, bien como contestar preguntas o expresar inquietudes respecto al Código de Conducta y Ética y el Programa de Integridad. Esta función esta disponible para los empleados de todas las unidades bien como para empleados remotos de Latino América. La comunicación puede hacerse de forma anónima.

La información es recibida por una empresa independiente y especializada, con el fin de garantizar la absoluta confidencialidad, y enviada para su tratamiento adecuado por el Comité de Ética en conjunto con el Departamento de *Compliance* del Grupo Lavoro, sin conflictos de intereses.



CICLO 2021/2022 - DENUNCIAS

- Denúncias tratadas - 88
- En progreso - 26

100% de las denuncias y comunicaciones recibidas son investigadas y manejadas por el Comité de Ética.

ACCEDER Y LEER EL CANAL DE TRANSPARENCIA



## Combate a la corrupción y conflictos de intereses

GRI 102-25

GRI 205-1

GRI 205 103-1

GRI 205 103-2

GRI 205 103-3

En el Grupo Lavoro no son toleradas prácticas que puedan considerarse actos de corrupción y conflictos de intereses. Por lo tanto, hay 2 políticas específicas sobre estos temas, la Política de Combate a la Corrupción y la Política de Conflictos de Interés, además de la adhesión a los principios de las leyes específicas vigentes en Brasil y Colombia.

El compromiso con la ética y la integridad debe guiar las acciones de todos los colaboradores y terceros en la conducción de los negocios y actividades de la compañía. Ambos documentos establecen las directrices, estándares y procedimientos del programa de prevención y combate a contra la corrupción y los conflictos de interés para

todas las empresas del grupo, aplicándose de manera paralela y complementaria al Código de Conducta y Ética y demás políticas del Programa de Integridad, como la Política de Gestión de Consecuencias.

El proceso de identificación, evaluación y tratamiento de sospechas de corrupción y/o posibles conflictos de interés está bajo la gestión del Departamento de *Compliance* y, cuando es necesario, del Comité de Ética, que analiza las situaciones denunciadas, hace las recomendaciones necesarias y aplica las sanciones correspondientes, cuando se confirman. En el Grupo Lavoro no se permiten donaciones o contribuciones a candidatos o partidos políticos.

GRI 415-1

Todas las operaciones del Grupo Lavoro son evaluadas respecto a los riesgos relacionados a la corrupción por mecanismos adecuados a cada situación.

GRI 205-1

## Evaluación de terceros

GRI 205 103-1

El Grupo Lavoro somete proveedores directos, indirectos y de terceros, con los que pretende relacionarse a un procedimiento de *due diligence*, para identificar cualquier riesgo relacionado con su contratación. Independientemente de su porte, los proveedores tienen sus datos verificados a través de herramientas de *compliance* y anticorrupción en registros públicos. El mismo proceso se realiza para la contratación de nuevos ejecutivos de la empresa.

El procedimiento también se adopta en el caso de adquisición de nuevas empresas. Después de la adquisición, la transmisión de procedimientos normativos y de *compliance* del grupo debe realizarse durante los primeros cien días.

De esa manera, no sólo satisface a la demanda del accionista, que se preocupa por la inversión en negocios éticos, sino que también colabora con la consolidación de estas prácticas en el mercado. A medida que la compañía incorpora pequeñas empresas, en municipios lejanos, en los que no hay grandes empresas instaladas, tanto en Brasil como en Colombia, termina difundiendo las mejores prácticas de gestión empresarial en los territorios en los que actúa.



### ENTRENAMIENTOS

GRI 205-2, 404-1

Se llevan a cabo entrenamientos anuales de actualización, en línea y presenciales, sobre temas de *compliance*, con los colaboradores, en todas las sucursales del Grupo Lavoro, adicionalmente se envían comunicaciones regulares a toda la compañía.

## Entrenamiento y comunicación del Programa de Integridad

GRI 205-2

Las acciones de comunicación y entrenamiento sobre el Programa de Integridad se transmiten a todos los empleados de las empresas que pasan a formar parte del ecosistema de Lavoro en Brasil y Colombia, y a los nuevos colaboradores durante la admisión. Durante el período de integración, todos los colaboradores son informados y capacitados sobre *compliance*, Código de Conducta y Ética y todas las políticas que forman parte del programa, y deben firmar los documentos de aceptación y adhesión, adicionalmente deben llenar una declaración de persona políticamente expuesta y un cuestionario de *due diligence* para evitar posibles situaciones de conflicto de intereses.

100% de los colaboradores conocen el Programa de Integridad, reciben capacitación sobre sus términos y están informados sobre sus documentos y políticas.

**PRINCIPALES ENTRENAMIENTOS Y COMUNICACIONES REALIZADAS EN BRASIL**

**ESCUELA DE COMPLIANCE UNI LAVORO**

Contiene 5 rutas de aprendizaje, como el Programa de Salud y su reciclaje temático, Seguridad de la Información y LGPD.

**TALLER LAVORO LEGAL**

Iniciado en marzo de 2022, lleva clases de temas de *compliance* a las principales subsidiarias de la compañía. Eventos realizados hasta junio de 2022: 11 talleres / 6 estados brasileiros / 250 participantes miembros del liderazgo local.

**PÍLDORAS DE COMPLIANCE**

Mensajes de *Compliance Officer*, compartidos vía correo electrónico, enviados quincenalmente por el área de Comunicación.

**TREINAMENTO PREVENÇÃO A ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Módulo de *Compliance* en el Programa de Gestión de Liderazgo (PGL). Formato: presencial. Público: principales líderes del área comercial. Duración: 1h30/60 participantes.



**Protección de datos**

El compromiso del Grupo lavoro es respetar y proteger la privacidad y seguridad de información a la que tiene acceso, sean estos datos de la propia empresa, clientes o público en general. Por lo tanto, en sus procesos, busca garantizar que la seguridad y el procesamiento de estos datos se realicen de manera transparente y de acuerdo con las mejores prácticas del mercado cumpliendo la legislación aplicable, como la Ley General de Protección de Datos (LGPD), vigente en Brasil.

Los principios, directrices y normas relacionadas a la seguridad y el procesamiento de la informa-

ción en la empresa se definen en 2 documentos: la Política Corporativa de Seguridad de la Información y Ciberseguridad y la Política de Privacidad. Ambos fueron aprobados por la Junta Directiva. Todos los contratos, comerciales o de asociación, observan los principios de la ley.

Todos los públicos de relacionamiento de las empresas que integran las holdings Lavoro y Crop Care tienen acceso al Portal de Privacidad, en el sitio corporativo. En esta plataforma, los titulares de los datos pueden solicitar el cambio o exclusión de sus datos de los registros de la compañía.



**ACCEDA Y LEA PORTAL DE PRIVACIDAD DE DATOS DEL GRUPO LAVORO**



# 5 Innovación, calidad y seguridad del portafolio

44 Innovación sostenible

47 Productividad es esencial

45 Revolución biológica

48 Etiquetado y seguridad de los productos



## Innovación sostenible

El principal activo de sostenibilidad que tenemos, y el mayor impacto positivo basado en criterios ambientales y sociales que queremos dejar como legado, es invertir y hacer crecer un negocio sostenible en su origen. A través de la plataforma Crop Care, proporcionamos a los agricultores de todos los tamaños a través de las reventas de Lavoro, productos biológicos que ayudan a reducir el costo para los agricultores, al tiempo en que aumentan su rentabilidad, con menos uso de agua, tierra y emisiones de carbono.

Con una alta inversión en investigación y desarrollo, nacen líneas de bioinsumos y fertilizantes especiales exclusivos para clientes de Lavoro en plantas de Agrobiológica Sustentabilidad y de Union Agro, en el estado de São Paulo, Brasil, y Cenagro, en la región de Cali, Colombia, empresas asociadas al Crop Care en 2020 y 2021.

La oferta de portafolio para la agricultura regenerativa es prioridad. Una nueva instalación industrial, con inversión prevista de R\$ 100 millones, va a multiplicar en 5 veces su capacidad de producción de insumos biológicos. La planta fue adquirida a principios de 2022, tiene 500 mil metros cuadrados, queda en el municipio de Itápolis, São Paulo. La expectativa es empezar a operar aún en 2023, abrigando adicionalmente un moderno centro de Investigación y Desarrollo.

Con inversión y estrategias de mercado, el negocio de especialidades debe crecer de 6% para 10% en la facturación del grupo considerando la oferta de portafolio en las reventas.

En la zafra 21/22, fue lanzada la línea de fertilizantes especiales Essenziale, con 13 productos. Agrobiológica Sustentabilidad logró la aprobación de los registros y ha lanzado 4 nuevos biodefensivos en empaques de pronto uso, con una intensiva campaña en campo, ha multiplicado la adopción de biológicos en las regiones Sur, Sureste y Centro Oeste de Brasil. En Colombia, con el enfoque en la agricultura de legumbres, frutas y hortalizas, Cenagro ha trabajado en ampliar la distribución y mejorar la orientación al productor, con planes de fertilización renovados, disponibles en línea.

Todo esto aumenta la demanda de profesionales. En Brasil, se han contratado más de 40 consultores especializados, exclusivamente para involucrar a los productores y brindar asesoramiento técnico en el manejo integrado de productos biológicos. Otros 10 RTV trabajan exclusivamente con la marca Essenziale. En menos de 2 años, Agrobiológica ha pasado de menos de 30 a 150 empleados, y se espera que llegue a 300 a finales del 2023.



Nueva planta  
de biológicos en  
Itápolis, São Paulo  
500 mil m<sup>2</sup>  
Laboratorio I&D

# Revolución biológica

Con un enfoque en la promoción de la agricultura sostenible y regenerativa, cada año el Grupo Lavoro amplía su oferta de insumos biológicos al agricultor tradicional, empresario, familiar, orgánico o agroecológico. Desarrollados a partir de ingredientes naturales, actúan sobre plagas y enfermedades de las plantas de manera efectiva, sin riesgos adicionales a las personas durante la aplicación y sin dañar al medio ambiente, permitiendo el mantenimiento de microorganismos e insectos beneficiosos al cultivo.

Las marcas propias de bioinsumos son desarrolladas y producidas por Agrobiológica Sustentabilidad, empresa de la plataforma Crop Care. Sus soluciones, lanzadas a partir de intenso proceso y gran inversión en investigación y desarrollo de vanguardia, incluyen bactericidas, fungicidas, acaricidas, insecticidas, entre otros. Son 13 registros en total, entre defensivos formulados listos para aplicar y productos para on-farm, multiplicados en biosalas en la finca, en biorreactores. La última innovación es la tecnología Active Fungus, solución de hongos líquidos para la agricultura. Agrobiológica es la primera en obtener este registro en el país.

En el manejo, pueden integrarse o no al uso de productos químicos tradicionales, de acuerdo con la estrategia acordada entre los agrónomos del equipo de Agrobiológica y los clientes. Los biopesticidas son una solución sostenible, eficiente y asequible, mitigando el riesgo de resistencia. Los insumos biológicos han surgido como una alternativa a las moléculas tradicionales, pero pronto pueden convertirse en la principal estrategia de protección de cultivos. La motivación para el esfuerzo de ampliar aún más el área tratada con biológicos, en Brasil y Colombia, se lleva a cabo, por Crop Care y las reventas Lavoro, a través de campañas, convenciones, días de campo, múltiples visitas a productores, realización de campos de demostración, capacitación intensiva y contratación de especialistas.



**AGROBIOLÓGICA EN NÚMEROS**

**68% crecimiento**  
zafra 21/22

**8%**  
market share

**R\$ 100 millones**  
Inversión en nueva instalación industrial

**5 registros**  
aprobados, 1 activo exclusivo

**+ de 10 mil**  
clientes

**+ de 11 millones**  
hectáreas de cobertura en Brasil

**7,8 millones ha**  
dejaron de recibir defensivos químicos



## CAMPAÑA BIOSHOCK EN MATO GROSSO

En primer lugar, el productor rural busca seguridad en el rendimiento del cultivo. La innovación en la formulación y en el manejo son esenciales para combatir a las plagas que le quitan el sueño, asegurando una alta productividad. Con alta eficiencia, la tecnología Bioshock se lanzó en la región BR-163, donde se encuentran 2 importantes polos de producción de granos, Sinop y Sorriso. Para aportar más conocimiento a los equipos de reventa Lavoro y a los productores locales, se llevaron a cabo 25 sesiones de capacitación para RTV y 15 días de campo.

Los equipos Lavoro y los especialistas de Agrobiológica actuaron para ampliar exponencialmente el acceso a los defensivos biológicos por parte de los productores tradicionales de soja, maíz y algodón. El uso de bioinsumos pasó de 400 mil litros a 1 millón de litros en esta zafra, debido a la alta satisfacción de los productores con los resultados positivos alcanzados, lo que los ha convertido en influenciadores naturales.



## MENOS PLÁSTICO EN EL CAMPO



## BENEFICIOS DEL BAG IN BOX

Como innovación para la zafra 2022/2023, los bioinsumos para pronto uso van a adoptar un nuevo estándar de empaque, más sostenible, en reemplazo a los envases plásticos. El empaque modelo bag in box presenta una ganancia en eficiencia energética en el empaque y en el área de almacenaje, no necesita refrigeración y promueve una disminución drástica en el uso de plástico en el campo.



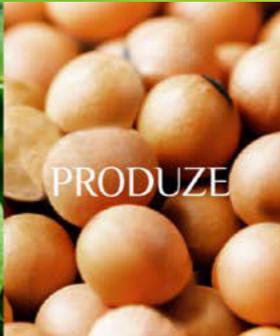
# Productividad es esencial

La nueva línea de especialidades Essenziale llegó al mercado, en 2022, con la propuesta de presentar la nutrición de la planta como esencial para obtener alta productividad.

Su portafolio se compone por 5 líneas de productos, que atienden a todos los ciclos productivos en el campo, desde la siembra hasta la cosecha. Son insumos desarrollados con tecnología de punta, para nutrir, estimular y potenciar cada etapa del cultivo, proporcionando mayor productividad.

Las líneas también se han desarrollado buscando un menor impacto ambiental. Además de no ser tóxicos, los productos para el suelo poseen una tecnología integrada que permite la liberación lenta de activos y alta concentración, que permite reducir el número de ingresos al cultivo, disminuyendo consecuentemente el consumo de combustible.

**LÍNEA DE PRODUCTOS ESSENZIALE**

 <p><b>PLANTAE</b></p>	 <p><b>VEGETAE</b></p>	 <p><b>FLORAE</b></p>	 <p><b>PRODUZE</b></p>	 <p><b>PERFORME</b></p>
<p><b>Dos productos para la etapa de pre siembra/ siembra/semilla que mejoran el enraizamiento de las plantas y el aprovechamiento de los nutrientes.</b></p>	<p><b>Tres productos para el segmento vegetativo que mejoran el desarrollo vegetativo y la floración en diferentes cultivos, además de promover un mejor balance nutricional.</b></p>	<p><b>Dos productos para el segmento de prefloración que mejoran la floración y el crecimiento de las flores, bien como el incremento de la absorción de nutrientes y la productividad.</b></p>	<p><b>Tres productos para el segmento reproductivo que favorecen el período de fructificación en diferentes cultivos, aumentando el llenado de granos y la calidad de producción.</b></p>	<p><b>Tres modalidades de adyuvantes que mejoran la eficiencia de pulverización, la adherencia y absorción de los productos utilizados en conjunto.</b></p>



# Etiquetado y seguridad de los productos

GRI 417-1

GRI 417 103-1

GRI 417 103-2

GRI 417 103-3

En un negocio basado esencialmente en la recomendación de agrónomos, especialistas en diversas culturas, como granos, pastos, bosques, flores, entre otros, la información precisa y segura del etiquetado es una condición primordial. Del mismo modo, el proceso de registro de productos de marca propia debe ser igualmente riguroso. **GRI 417 103-1**

El Grupo Lavoro, ya sea en la distribución o producción de insumos, presta especial atención al etiquetado y la prescripción, cumpliendo estrictamente con los requisitos requeridos por los organismos reguladores de los países en los que lleva a cabo sus actividades, con el fin de garantizar el suministro de los productos más adecuados a las necesidades de los agricultores, especialmente en cuanto a agroquímicos, que deben utilizarse conscientemente. **GRI 417 103-2**

Las empresas del grupo Lavoro, ya sea en la producción o distribución, cumplen con estandarización de etiquetas y prescripciones, informando con precisión los ingredientes activos o tensioactivos presentes en las

formulaciones, además del propósito del producto. Seguimos la legislación de cada país en cuanto a la fabricación, almacenamiento, transporte y aplicación de materiales y productos químicos. En Colombia, el manejo cuenta con una matriz de compliance ambiental en la distribución y comercialización. La fabricación de fertilizantes en Cenagral tiene el 98% del cumplimiento requerido.

**GRI 416 103-2, GRI 417 103-2**

En Brasil, son aprobados obligatoriamente por el Ministerio de Agricultura, por la Anvisa (Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria) y por el Ibama (Instituto Brasileiro del Medioambiente), cumpliendo con todos los requisitos establecidos en el Decreto N° 4.074/2002 y reglamentos complementarios. Así, se asegura que el uso correcto según las instrucciones de las etiquetas y prospectos aprobados por los 3 órganos no tenga un impacto negativo en la salud, la biodiversidad y el medioambiente. **GRI 417-1**

Para el registro de nuevos productos, se realizan estudios y se generan expedientes completos, así como pruebas de eficacia y pautas de uso.

El equipo regulador está conformado por profesionales de las áreas de Química, Medicina Veterinaria, Biomedicina y Agronomía y cuenta con el apoyo de consultorías especializadas, cuando es necesario.

En el campo, para orientar la correcta y efectiva aplicación, los RTV tienen la cualificación necesaria y son responsables por guiar a los productores rurales para que se siga la información de aplicación y uso de cada producto, de acuerdo con su prospecto.

Lavoro ofrece productos de alta calidad y rigor en el etiquetado para una aplicación segura.



**PRODUCTOS PROPIOS DE BAJO RIESGO**

Los insumos biológicos y los fertilizantes no se consideran insumos agrícolas tóxicos, por lo que no reciben clasificación toxicológica por parte de los organismos reguladores, en Brasil tampoco en Colombia. Aun así, para que éste portafolio de marca propia sea adecuadamente recomendado a los agricultores y ganaderos, un equipo especializado ofrece entrenamiento técnico a los RTVs antes que ellos inicien la comercialización.

En la misma línea del portafolio de especialidades, ninguno de los agroquímicos post patente registrados para comercialización por Perter ra y distribuidos por las reventas Lavoro se clasifica como altamente tóxico por Anvisa.(Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria).

En todas las etiquetas de los productos de marca propia, consta el contacto del servicio de atención al cliente, que se lleva a cabo por un equipo cualificado para brindar información, orientaciones de uso y seguridad, además de aclarar cualquier duda sobre los productos y su uso adecuado y seguro.



**REGISTROS**

El equipo regulador prepara y supervisa todo el proceso de registro de los productos de marca propia e post patente:

- 98** autorizaciones de importación
- 7** registros propios aprobados
- 89** pedidos de registro aplicados

# 6 Desempeño ambiental

51 Compromiso con la eficiencia

52 Gestión de residuos y logística reversa de empaques

53 Emisiones de GEI



# Compromiso con la eficiencia

GRI 307-1 GRI 302 103-1 GRI 302 103-2  
GRI 303-3

El Grupo Lavoro se compromete en llevar a cabo sus negocios y actividades con responsabilidad social y ambiental, con el fin de contribuir a un modelo de agricultura sostenible y minimizar sus impactos en el cambio climático.



La Compañía cumple estrictamente con toda la legislación ambiental referente a sus operaciones y prioriza la mejora continua de los procesos. El riesgo y el desempeño ambiental son verificados desde el proceso de adquisición de nuevas empresas, cuando se someten a una evaluación exhaustiva por parte de profesionales y especialistas calificados, que incluye tanto el análisis documental como la auditoría y la recopilación de datos de campo.

Después de la incorporación, estos datos ambientales son monitoreados, para que se pueda hacer la gestión, que se centra en la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero, el consumo de agua, energía y combustible, además de la correcta destinación de los residuos, especialmente los

peligrosos y aquellos con posibilidad de reutilización. Así, es posible adoptar patrones de consumo racionales en todas las actividades e implementar iniciativas para evitar el desperdicio, difundiendo una cultura de responsabilidad ambiental en toda la cadena.

GRI 302 103-1, GRI 302 103-2

Además de gestionar sus impactos, Lavoro busca, como grupo, generar un legado ambiental positivo y esto se hace, principalmente, a través de su portafolio. Por lo tanto, desarrolla, produce y comercializa en masa productos que tienen menos impacto para las personas y el medio ambiente, como los biodensivos. Y adopta como práctica la recomendación adecuada de agroquímicos, en el tipo, en la dosis y manejo correctos.



**VER MÁS EN EL CAPÍTULO INNOVACIÓN, CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PORTFOLIO**



GRI 303-3   CAPTACIÓN DE AGUA		
Extracción de agua por fuente (en megalitros)	2021/2022	2020/2021
Agua captada de terceros (servicio de suministro por proveedores públicos o privados)	49,68	25,30
Agua subterránea (pozo artesiano)	2,31	1,94
<b>Total</b>	<b>51,99</b>	<b>27,24</b>

1. Los datos de 2021/2022 sobre captación se refieren a las operaciones en Brasil y Colombia.  
2. El período 20/21 no incluyó datos de todas las empresas del Clúster Este (Lavoro Brasil), tampoco datos de Colombia, que pasaron a ser consolidados por el Grupo Lavoro únicamente a partir de la zafra 21/22, bien como los datos de las nuevas adquisiciones. Por lo tanto, los datos de los 2 períodos no son comparables.

# Gestión de residuos y logística reversa de empaques

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



## GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5 | GENERACIÓN DE RESÍDUOS (EN TONELADAS)

Destinación	2021/2022		2020/2021	
	No peligrosos	Peligrosos	No peligrosos	Peligrosos
Reutilización	213,86	0,00	23,80	0,00
Reciclaje	78,51	0,00	358,20	0,00
Incineración	0,00	14,81	0,00	8,43
<b>Total</b>	<b>292,37</b>	<b>14,81</b>	<b>382,00</b>	<b>8,43</b>

1. La reutilización consiste en maderas recuperadas dentro de las operaciones de Lavoro.
2. El reciclaje consiste en papel, cartón y plástico de envases secundarios no contaminados, recuperación dentro de Lavoro y destinados a la reutilización.
3. Los residuos peligrosos se refieren a pequeños volúmenes de productos químicos aislados con aserrín resultantes de la Interrupción accidental del envasado de defensivos agrícolas. La recogida la realiza una empresa especializada y se registra en los certificados de destinación.
4. Para 2021/2022, los volúmenes de papel, cartón y plástico se convirtieron de litros (que es como la mayoría de las unidades controlan) a toneladas, considerando la densidad de estos materiales. En el período del informe, hubo un cambio en la metodología de conversión de estos volúmenes, por lo que los datos entre los 2 ciclos de informes no son comparables.
5. El período 20/21 no incluyó datos de todas las empresas del Clúster Este (Lavoro Brasil), tampoco los datos de Colombia y de todas las operaciones de Agrobiológica, que fueron consolidadas por el Grupo Lavoro únicamente en la zafra 21/22, bien como los datos de las nuevas adquisiciones. De esta manera, los datos no son comparables.



Dado que los empaques de los insumos agrícolas pueden contener residuos químicos, pudiendo representar un riesgo y traer posibles efectos negativos sobre el medioambiente y para las personas, estos artículos deben tener la destinación correcta. En el negocio de distribución, el Grupo Lavoro cumple su papel al indicar al 100% de los clientes la forma y el lugar correctos para el descarte de envases de productos químicos, de acuerdo con las leyes ambientales que regulan el tema en los países en los que opera.

Para garantizar la logística inversa de los productos de marca propia, en Brasil las empresas Perterra y Agrobiológica son miembros del Instituto Nacional de Procesamiento de Envases Vacíos. (inpEV), una entidad sin ánimo de lucro mante-

nida por fabricantes de defensivos agrícolas con el objetivo de promover la correcta destinación de los empaques post consumo de sus productos.

El inpEV integra el Sistema Campo Limpio, que actúa como núcleo de inteligencia y es responsable por la operacionalización de la logística reversa de empaques de agroquímicos en todo el país. Además, las empresas que integran el ecosistema Lavoro están asociadas con entidades locales de recolección de envases en todo Brasil. Este sistema integrado de promoción de la logística inversa de envases cumple con las determinaciones de la Política Nacional de Residuos Sólidos y la Ley Federal N° 9.974 /00, que estableció los principios para el manejo y la destinación ambientalmente correcta de los envases vacíos de defensivos

agrícolas a partir de responsabilidades compartidas entre todos los agentes de la cadena de valor – agricultores, canales de distribución y cooperativas, industria y poder público.

En Colombia, la logística inversa también es una práctica utilizada e integra el Plan de Gestión de Devolución de Productos Post consumo, determinado por ley desde el 2005. El sistema de gestión de envases de productos químicos es similar: una empresa especializada se encarga de la recogida, transporte, tratamiento y destinación final de este material, reinsertándolo al sistema productivo mediante reciclaje o reincorporación como materia prima.

Además de la recolección y destinación, la empresa acreditada opera con educación ambiental para prevenir el mercado informal de falsificación de productos, reutilización de empaques, lavado inadecuado de los envases antes de su descarte, evitando la contaminación de cuerpos de agua y quema a cielo abierto de empaques de plaguicidas post consumo o su descarte inadecuado en rellenos sanitarios o vertederos colombianos.

# Emisiones de GEI

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



GRI 305-1, 305-2   EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI) EN tCO <sub>2</sub> eq		
	2021	2020
Alcance/Categoría	Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)	Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)
<b>Alcance 1</b>	<b>2.593,38</b>	<b>1.668,12</b>
Combustión móvil	2.556,01	757,42
Emisiones fugitivas	21,03	910,7
Efluentes líquidos	16,34	-
<b>Alcance 2</b>	<b>304,14</b>	<b>97,34</b>
Adquisición de electricidad	304,14	97,34
<b>Emisión total (tCO<sub>2</sub>eq) Alcances 1 y 2</b>	<b>2.897,52</b>	<b>1.765,46</b>

1. Empresas consideradas en el inventario del 2021, distribuidas por clúster - Clúster Este: Agrovenci, Cultivar, Integra, Produtec, Qualicitrus; Cluster Norte: Agrovenci, América, Central Agrícola, Impacto, Lavoro; Cluster Sul: Denorpi, Deragro, Futuragro, Pitangueiras, Plenafertil, Realce; Crop Care: Agrobiológica y Perterra/ Desempar y Pitangueiras. El período 20/21 no incluyó los datos de todas las empresas del Clúster Este (Lavoro Brasil), tampoco los datos de Colombia, que pasaron a ser consolidados por el Grupo Lavoro únicamente a partir de la zafra 21/22, bien como los datos de las nuevas adquisiciones.
2. Combustión móvil: emisiones relacionadas con la quema de combustible en vehículos livianos, pesados y carretillas elevadoras y equipos específicos de la empresa que tienen como objetivo desplazarse a personas o carga.
3. En consonancia con el Acuerdo de París, las emisiones del año base 2021 se calcularon utilizando los valores de potencial de calentamiento atmosférico (PCA) como referencia al 5° informe del IPCC (AR5), mientras que el inventario anterior utilizó el AR4. El GWP de los GEI es una medida de equivalencia que determina la contribución de un gas de efecto invernadero al calentamiento global.
4. Emisiones fugitivas: se refieren a las que se producen debido a fugas involuntarias de gas en los equipos. Las fuentes identificadas fueron extintores de CO<sub>2</sub> y en equipos de aire acondicionado.
5. Efluentes líquidos: resultantes del tratamiento anaeróbico de efluentes líquidos con liberación de gases como el metano a la atmósfera. Alcance 1: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O y HFCs. Alcance 2: CO<sub>2</sub>.
6. El inventario de emisiones, por requisito de la metodología, sigue el año calendario (enero a diciembre), y no el año de zafra (julio a junio del año siguiente).

Con el fin de hacer con que su operación sea cada vez más sostenible, el Grupo Lavoro se compromete a implementar nuevos procesos y soluciones para abordar el problema del cambio climático. **GRI 305 103-1**

Como sabemos, la agricultura depende en gran medida de la estabilidad del régimen climático: las variaciones de temperatura, el volumen de lluvia y la ocurrencia frecuente de eventos extremos pueden aumentar o disminuir los rendimientos de los cultivos. Por lo tanto, los impactos del cambio climático en la productividad agrícola pueden afectar directamente a los clientes y, en consecuencia, a los resultados de Lavoro. Por esta razón, este tema también recibe especial atención en la compañía.

La compañía monitorea las emisiones de gases de efecto invernadero de su red de sucursales y unidades de producción en Brasil para identificar las necesidades de ajustes en la matriz energética, con una mejor gestión del uso de energía y combustible en las operaciones de tiendas, fábricas y logística.

Una de las herramientas utilizadas para medir y medir estos impactos es el inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), que permite contabilizar las emisiones relacionadas con las actividades del grupo Lavoro y ayuda en la definición de metas de control y opciones de reducción. El primer Inventario de GEI del Grupo Lavoro consideró las emisiones del 2020 de la operación brasilera, de acuerdo con los criterios establecidos en la NBR ISO 14.064:2007 y en el Programa Brasileiro GHG Protocol. **GRI 305 103-2, GRI 305 103-3**

### ENERGIA SOLAR EN MINAS GERAIS

Para mejorar su matriz energética, Lavoro inició, en abril de 2022, una asociación con la empresa Sou Vagalume para suministrar energía solar a 23 sucursales en el estado de Minas Gerais. Estas unidades, combinadas, tienen un consumo promedio de 22,000 kw / h por mes, y más del 85% de este suministro proviene de energía solar.

El proyecto es piloto e involucra a tiendas de las empresas Agrozap, Produttiva, Produtec y Qualicitrus. Para finales de 2022, 2 silos en Paraná tendrán suministro de energía solar.

**23**  
**sucursales**

Minas Gerais

+de  
**85%**

consumo alimentado por energía solar

cerca de  
**18,7 mil**  
**kw/h**

de los 22 mil kw/h mes de consumo promedio total



El inventario de emisiones relativas a 2021 considera a las 20 empresas brasileñas que conformaban el portafolio de la compañía en este año y sigue las directrices del Programa Brasileiro GHG Protocol y del IPCC Guidelines for GHG Inventories. El período de cobertura de los levantamientos es del 01/01 al 31/12 de los años 2020 y 2021. La contabilización de las emisiones de la operación en Colombia y de la oficina en Uruguay, además de las nuevas empresas de distribución incorporadas, se realizará hasta el 2024.

La fuente emisora más grande está relacionada con el consumo de combustibles fósiles en la categoría combustión móvil del Alcance 1, que representa las emisiones del transporte realizado por vehículos controlados por la compañía. Este tipo de emisión es una característica del sector de la distribución y es intrínseca a la venta consultiva y al acompaña-

miento de cultivos. Agrónomos y otros profesionales de las empresas del Grupo Lavoro visitan rutinariamente fincas en 10 estados brasileños y en las regiones productoras de Colombia, recorriendo millones de kilómetros anualmente.

La segunda fuente más grande está relacionada con el consumo de electricidad por las unidades operacionales del Grupo Lavoro, del alcance 2, y la tercera se refiere a las emisiones fugitivas, relacionadas con las recargas de extintores de incendios y equipos de aire acondicionado operados en procedimientos de mantenimiento anual de toda la red de sucursales y unidades de producción. Debido a la dificultad en obtener los datos, el Grupo Lavoro optó por no insertar las emisiones de su Alcance 3 en el inventario del año base 2021.

#### GRI 302-1 | CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN (EN GJ)

	2021/2022	2020/2021
Consumo total de combustible procedente de fuentes no renovables	103.001,83	2.477,28
Consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables	10.479,49	0
Consumo total de electricidad	15.876,35	7.674,87
<b>Total</b>	<b>129.357,67</b>	<b>10.152,15</b>

1. Combustibles de fuentes no renovables: gasolina (corriente y extra), GLP, GNC, biodiesel y Diesel (S-10, común y ADT). En el informe anterior, 2020/2021, los datos internos de la flota no se computaron en este indicador por un error de lanzamiento, que incluía solo el consumo de GLP referido al uso de gas en las carretillas elevadoras de la operación. En 2021/2022, este consumo específico fue de 7.581,64 GJ. En este ciclo, el indicador fue correcto, y esto explica el cambio significativo en el volumen. Los datos, por lo tanto, no se pueden comparar.

2. Combustibles de fuentes renovables: etanol (corriente y extra).

3. Electricidad suministrada por concesionarios, prestadoras públicas de servicios.

4. Factores de conversión utilizados para combustibles: Balance Energético Nacional (BEN) edición 2022.

5. El período 20/21 no incluyó datos de todas las empresas del Clúster Este (Lavoro Brasil), tampoco los datos de Colombia, que fueron consolidados por el Grupo Lavoro a partir de la zafra 21/22, así como datos de nuevas adquisiciones.



## EMISIONES DE CO<sub>2</sub> BIOGÉNICO

### GRI 305-1

Las emisiones directas e indirectas de CO<sub>2</sub> biogénico se producen por la transformación de las reservas biológicas de carbono (vegetales, animales, algas, entre otros), removidas de la atmósfera por fotosíntesis. Por lo tanto, estas emisiones no tienen un impacto negativo adicional en la concentración de GEI en la atmósfera. En 2021, el Grupo Lavoro solo registró emisiones biogénicas de CO<sub>2</sub> en la combustión móvil.

EMISIONES DE CO <sub>2</sub> BIOGÉNICO (2021)		
Fuente de Emisión	Cantidad (tCO <sub>2</sub> biogénico)	Representatividad (%)
Veículos - etanol	760,04	63,56
Veículos - gasolina	309,09	25,85
Veículos - diesel	126,62	10,59
<b>Total</b>	<b>1.195,75</b>	

En la comparación entre 2020 y 2021, tanto la combustión móvil como el consumo eléctrico sufrieron un incremento considerable, que se refleja en emisiones de gases de efecto invernadero entre un año y otro. Esto se debe a la expansión orgánica e inorgánica del Grupo Lavoro. De un período a otro, el número de empresas relacionadas y sus sucursales creció, además de la expansión orgánica del número de tiendas. Con esto, el área de cobertura y la necesidad de utilizar su propia flota más intensamente para visitar a los clientes. En este mismo contexto, también hubo un aumento en el consumo de electricidad. El aumento de la red de distribución en Brasil también demandó mayor capacidad de producción de insumos de marca propia, generando mayor consumo de electricidad y combustibles.

La segunda razón del aumento de las emisiones fue la propia calificación de la recopilación de información, que se hizo más completa, reflejando con mayor precisión el consumo de las unidades.

La compañía mapea de manera continua oportunidades para optimizar su propio transporte, con un enfoque en la reducción de emisiones. Una de ellas fue la adopción de rutas programadas, ya implementada en parte de las unidades. En el sistema de visitas a clientes, anualmente se realizan campañas de comunicación animando el equipo a utilizar preferencialmente combustible de fuente renovable, etanol, que ya representa el 17% del volumen total consumido.

# 7 Desempeño social

57 Cultura Lavoro

60 Entrenamiento y desarrollo

63 Ambiente, cultura y confianza

65 Remuneración

66 Salud y seguridad operacional

69 Relación con la comunidad



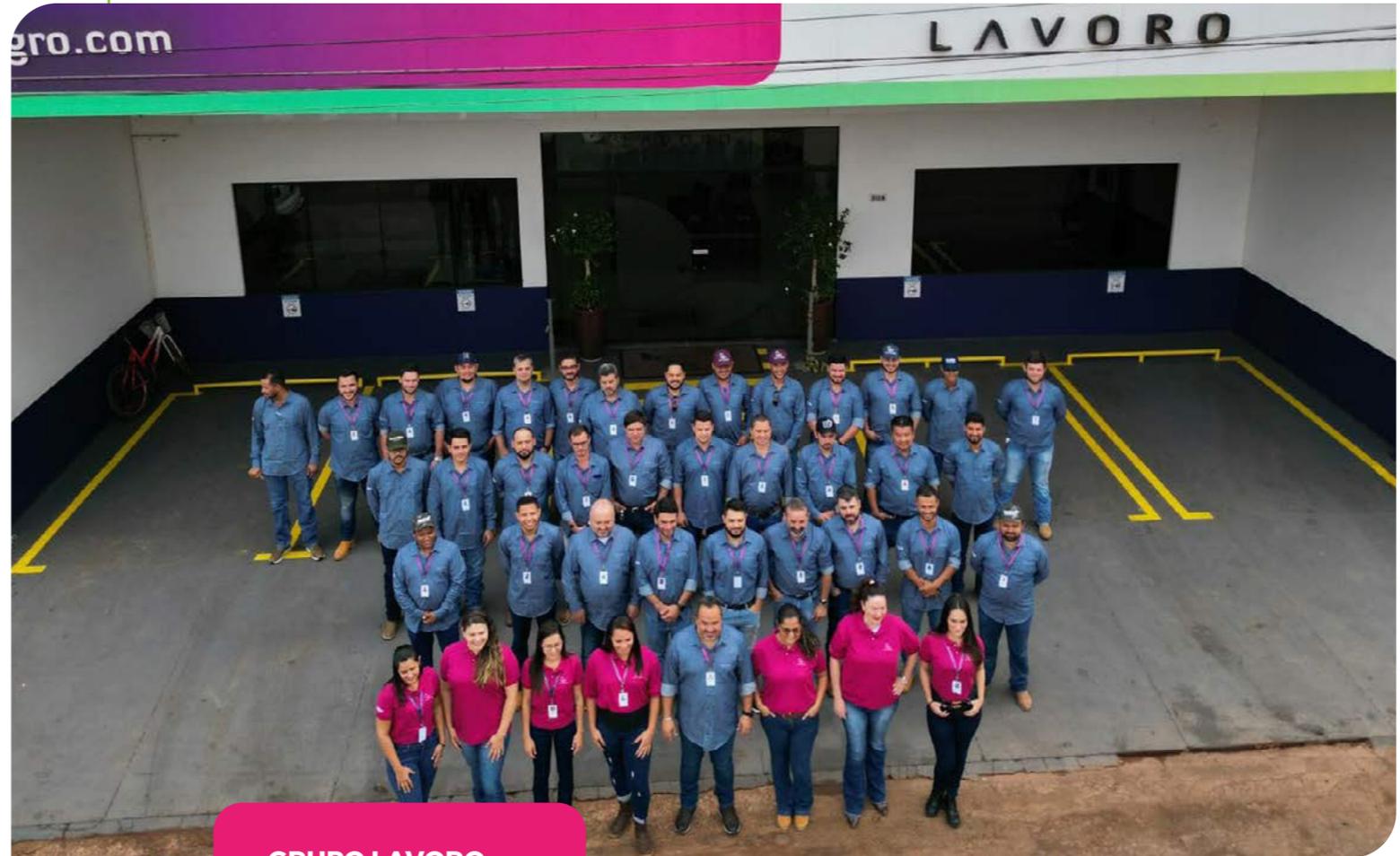
# Cultura Lavoro

GRI 401 103-1   GRI 401 103-2   GRI 401 103-3

Para el Grupo Lavoro, el éxito del negocio es el resultado del compromiso diario de equipos de profesionales cualificados y comprometidos. Lavoro se ha fortalecido incorporando lo que hay de mejor y único en la cultura de cada empresa que se une al grupo, valorando los aspectos regionales y locales, pero promoviendo valores y servicios compartidos.

Este es un gran reto en una empresa que, solo en el último año zafra, pasó de 2 mil a más de 3 mil colaboradores con la integración de nuevas empresas al grupo y la contratación de profesionales para ampliar la fuerza de ventas en casos como el crecimiento expresivo de Agrobiológica y la apertura de nuevas sucursales. Sin embargo, el resultado de este cuidado es evidente, como lo demuestra el puntaje GPTW de Lavoro en el ciclo 2021/2022, 5 puntos más que la de 2020/2021.

Se busca crear un ambiente seguro y estimulante para los colaboradores en todas sus oficinas, tiendas y unidades industriales del Grupo Lavoro. Esta alineación implica una aplicación legal estricta y procesos internos dirigidos por políticas y normas estandarizadas para aspectos regulatorios, operativos, comunitarios y de gestión de personas. Las unidades de negocio se apoyan en los gerentes regionales para garantizar que los procesos de recursos humanos se implementen de manera estructurada y humanizada en todas las empresas adquiridas por la compañía, armonizando las prácticas y valores corporativos. **GRI 401 103-1, GRI 401 103-2, GRI 401 103-3**



Great Place To Work®

**GRUPO LAVORO**  
**3.379**  
profesionales en todas sus operaciones

# Perfil de los colaboradores

GRI 102-8

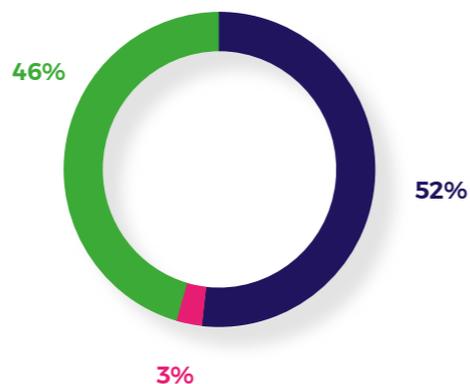
GRI 401-1

## GRI 102-8 | INFORMACIÓN SOBRE COLABORADORES Y OTROS TRABAJADORES

	2021/2022
Hombres	2.118
Mujeres	1.202
<b>Total</b>	<b>3.320</b>
Termino indefinido	3.257
Termino fijo	63
<b>Total</b>	<b>3.320</b>

Nota: No considera aprendices.

■ Número de practicantes	59
■ Número de <i>trainees</i>	3
■ Número de jóvenes aprendices	52



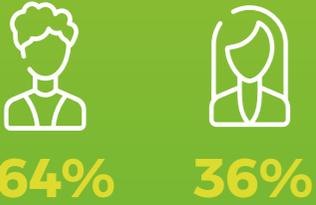
Nota: en el período 20/21 hubo un elevado número de adquisiciones, cuyos datos no se consolidaron plenamente y, por lo tanto, no se informan.

## GRI 401-1 | NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACIÓN DE EMPLEADOS

CONTRATACIONES POR GÉNERO		2021/2022	2020/2021
Mujeres	Número Tasa	594 18%	350 17%
Hombres	Número Tasa	875 26%	586 29%
<b>Total de contrataciones</b>		<b>Número Tasa</b>	<b>1.469 44%</b>
<b>936 46%</b>			
CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA		2021/2022	2020/2021
Abaixo de 30 anos	Número Tasa	727 22%	442 22%
Entre 30 e 50 anos	Número Tasa	684 21%	441 22%
Acima de 50 anos	Número Tasa	58 2%	51 3%
<b>Total de contrataciones</b>		<b>Número Tasa</b>	<b>1.469 44%</b>
<b>936 46%</b>			
DESPIDOS POR GÉNERO		2021/2022	2020/2021
Mujeres	Número Tasa	401 12%	218 11%
Hombres	Número Tasa	728 22%	531 26%
<b>Total de contrataciones</b>		<b>Número Tasa</b>	<b>1.129 34%</b>
<b>749 37%</b>			
DESPIDOS POR RANGO DE EDAD		2021/2022	2020/2021
Abajo de 30 años	Número Tasa	440 13%	251 12%
Entre 30 y 50 años	Número Tasa	577 17%	437 21%
Arriba de 50 años	Número Tasa	112 3%	61 3%
<b>Total de contrataciones</b>		<b>Número Tasa</b>	<b>1.129 34%</b>
<b>749 37%</b>			

1. No se han considerado los aprendices.  
2. El período 20/21 no incluyó datos de todas las empresas del Clúster Este (Lavoro Brasil) y Colombia, que fueron consolidadas por el Grupo Lavoro solo en la zafra 21/22, así como los datos de las nuevas adquisiciones.

FUERZA LABORAL



METAS DE DIVERSIDAD

- Promover la participación de los líderes en diversidad
- Alcanzar la marca de al menos el 30% de mujeres en la Junta Directiva hasta el 2025
- Alcanzar la marca de al menos el 30% de mujeres en puestos de liderazgo hasta 2025 (dirección y gerencia)
- Reducir a cero la brecha salarial injustificable entre hombres y mujeres hasta 2025

EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Grupo Lavoro cree que todos los colaboradores y terceros deben ser tratados con respeto y dignidad. La compañía aborda el tema de la no discriminación desde el proceso de integración de los nuevos colaboradores, que deben firmar el Código de Conducta y Ética, y con la realización de capacitación de compliance por todos. Además, la diversidad de género y raza es uno de los temas abordados en la capacitación para la prevención del acoso moral y sexual. En Colombia, específicamente, los documentos corporativos abordan la importancia de la inclusión por género y raza, especialmente para los colaboradores negros e indígenas. La fuerza laboral también incluye refugiados y personas reintegradas a partir del proceso de paz del país desde el 2016. **GRI 404-2**

Específicamente en el tema de la equidad de género y la igualdad de oportunidades, las empresas del Grupo Lavoro mantienen, en ambos países, alrededor de un 10% por encima del promedio del sector<sup>1</sup>. En Brasil y Colombia, esta proporción es similar, variando sólo el 1%. De acuerdo con la estrategia basada en los principios del Pacto Mundial, se han realizado estudios internos en temas

como remuneración y retención post licencia maternidad para identificar eventuales lagunas existentes y, por lo tanto, detectar la necesidad de planes de acción adecuados para promover la equidad.

El resultado de este trabajo es la realización de la Semana de la Mujer, el lanzamiento del Programa Você+ en 2022, y la participación en el programa Empresa Ciudadana del gobierno Federal de Brasil, para la provisión de licencia parental extendida, pasando a 20 días para la licencia de paternidad y 180 días para la licencia de maternidad, incluyendo parejas homoafectivas y adoptantes. En Colombia, la licencia de maternidad es de 126 días, y la paternidad es de 2 semanas.

También se han establecido metas para aumentar la participación de las mujeres en el alto liderazgo del Grupo Lavoro hasta el 2025. Para alcanzarlas, serán necesarias acciones direccionales para la atracción, selección, retención, desarrollo y promoción de talentos y planes de sucesión, empezando con la concienciación toda la compañía sobre el tema.

1. Según la 6ª Encuesta Nacional de Distribución 2021 realizada con empresas afiliadas a la Asociación Nacional de Distribuidores de Insumos Agrícolas (Andav), las mujeres representan el 26,6% del número total de encuestados.



REFLEXIONES Y DEBATES MARZO/22

En el Grupo Lavoro, la Semana de la Mujer estuvo marcada por acciones centradas en la valorización de nuestras profesionales. En Brasil, se realizaron 5 conferencias en línea, con invitados especiales, que abordaron los siguientes temas: Mujeres exitosas en el liderazgo del agro.

La importancia de la imagen personal y su mensaje; Psicología positiva y felicidad para las mujeres; El papel protagónico de la mujer en la agricultura; y Gestiona tu energía y no tu tiempo.

En Colombia, todas las unidades realizaron la actividad Mujer Luz, sobre la importante contribución de las mujeres al desarrollo del país.

# Entrenamiento y Desarrollo

GRI 403-7

GRI 404-2

Lavoro promovió 13.878 entrenamientos realizados por 2.803 personas, correspondientes a seis mil horas.

La capacitación continua es esencial para que el Grupo Lavoro mantenga su competitividad y promueva el desarrollo de los colaboradores. Por lo tanto, la compañía ofrece una serie de entrenamientos, obligatorios y adicionales, que van desde temas técnicos y de *compliance* hasta competencias necesarias para diferentes cargos y funciones.

La mayor parte de los entrenamientos se brindan en línea a través del portal UniLavoro, disponible para los colaboradores de Brasil y Colombia. En esta plataforma, además de realizar cursos específicos para su rol y área, cada colaborador puede elegir temas de estudio para su desarrollo personal o para la adquisición de nuevas habilidades.

La formación puede ser presencial, digital o híbrida. Puede ser ofrecida por entidades especializadas y sectoriales, como es el caso de los entrenamientos técnicos, obligatorios y adicionales de seguridad, también pueden ser realizados en conjunto

con proveedores. En ambos países, la dinámica es similar. Entre los aspectos más destacados están la Escuela de Capacitación Empresarial, disponible para los colaboradores en Colombia, y la Escuela de Compliance, que se renueva anualmente para los colaboradores brasileños.

Las capacitaciones disponibles son informadas a los colaboradores a través de los medios de comunicación internos de la compañía como aplicación, correo electrónico y whatsapp. La evolución de la absorción del conocimiento va acompañada de la medición

de resultados específicos de cada curso a través de evaluaciones, mesas de trabajo y por los procesos de gestión de desempeño. **GRI 404-2**

En el año zafra 2021/2022, Lavoro realizó más de 13 mil horas de entrenamientos obligatorios dirigidos a los equipos de las áreas Comercial (10 mil horas) y Administrativa (2,9 mil horas). Las capacitaciones adicionales correspondieron a cerca de 6 mil horas en entrenamientos realizados por realizados 2.803 personas, e incluyen cursos sobre combate a la corrupción, liderazgo, ventas, entre otros 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

1. 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.  
2. ND: dado não disponível.  
3. Não foi possível consolidar horas de treinamentos técnicos oferecidas por prestadores de serviços, associações e fornecedores.



## Brasil

6  
escuelas de  
entrenamiento

51  
cursos  
disponibles

## Colombia

Carga horaria  
Ofrecida

Superior  
4 horas

Líder  
12 horas

Táctico  
12 horas

Operacional  
5 horas

## PRINCIPALES PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO - BRASIL

### PGL - PROGRAMA DE GESTIÓN LAVORO

Lanzado en 2021, promueve el desarrollo de competencias gerenciales para líderes administrativos y comerciales, busca preparar sucesores potenciales en las diversas posiciones de liderazgo y para una transferencia estructurada del aprendizaje para el contexto organizacional. El contenido ha sido desarrollado en conjunto con profesores de la Fundación Dom Cabral. Las clases se imparten en inmersiones off-site de 4 días, trimestralmente, con una carga horaria de 24 horas, siendo 16 horas de formación y 8 horas de conferencias y actividades de integración.

#### MÓDULOS

- Gestión de Estrategia e Implementación.
- Gestión de Personas y Equipos.
- Finanzas.
- Transformación digital y Marketing.
- Juego de Empresas.
- Consolidación del aprendizaje: realización de un trabajo práctico del gestor en su unidad, que permita la aplicación concreta de los conceptos discutidos en cada módulo y una presentación a los participantes.

### PGL FUNDAMENTOS

Se centra en el desarrollo del liderazgo medio, con sesiones de capacitación de 2 horas, en las que un colaborador líder y especialista profundiza en un tema para los participantes.



Los primeros temas abordados fueron Operaciones de Commodities y Barter, Proceso Rescisorio y Políticas, Gestión por Resultados con Metodología PDCA, contando con la presencia promedio de 150 líderes por entrenamiento.

### ACADEMIA DE VENTAS

Lanzado en agosto de 2021, es un curso de formación para profesionales del área comercial. Con 4 grupos en el Clúster Sul y 7 en el Clúster Este, la capacitación fue impartida por los especialistas Marcos Mazza y Alessandro Lunardon, referencia en Gestión Estratégica de Ventas y coautor del libro *Ser Mais em Vendas*. (Ser más en ventas)

### MULTIPLICADORES LAVORO

Programa de formación en el que los colaboradores comparten sus conocimientos y buenas prácticas con compañeros de otras áreas. Ejecutado como proyecto piloto en el Clúster Sur, actualmente cuenta con 22 multiplicadores internos.

### LIDERA RH

Esta es una reunión de la Vicepresidencia de Recursos Humanos con todos los líderes de la organización (alrededor de 400 personas), para hablar sobre los desafíos de liderazgo del Grupo Lavoro, desde los más sencillos hasta los más complejos. El objetivo es hacer con que los líderes se sientan involucrados en la creación de políticas y decisiones de recursos humanos.

## PRINCIPALES PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO - COLOMBIA



### CONVENCIONES COMERCIALES

Para el éxito colectivo, es importante que todos los equipos contribuyan a la realización de estrategias corporativas. En este sentido, al inicio de cada año, las convenciones comerciales y mini convenciones son activadas, oportunidad en que la estrategia comercial es compartida con todos los equipos, así como las metas que deben ser logradas. En 2022, estos encuentros se centraron en la Gestión del Cambio y en la marca Cenagro, dando a conocer nuestros talentos de que los cambios son buenos y generan nuevos aprendizajes, crecimiento personal y profesional, y por ende crecimiento para la empresa.

### ESCUELA DE LÍDERES

Busca el perfeccionamiento de las habilidades gerenciales, de liderazgo y el pensamiento estratégico necesarias, promoviendo una cultura de liderazgo efectivo y orientado hacia la acción, favoreciendo la obtención de resultados y la preparación para la sucesión. En 2021/2022 se trabajaron temas como el liderazgo situacional, las habilidades laborales, la gestión del cambio, el manejo del estrés y la ansiedad producida por los cambios. Disponible para todos los líderes, 3 horas por bimestre.

### FORMACIÓN COMERCIAL TÉCNICA

Impartidos por la directora técnica, están dirigidos a 2 públicos. Para los jóvenes talentos, nivela el conocimiento en temas como la nutrición vegetal, los ingredientes activos de los productos y sus beneficios y los planes para la fertilización de los cultivos (duración de 8 horas). Para los equipos comerciales, refuerza temas sobre responsabilidad y precauciones en el uso de los productos.

Esta formación es actualizada y complementada en asociación con proveedores, quienes llevan contenido mensualmente a los equipos de puntos de venta y comerciales externos, en una carga horaria de 1 hora semanal, detallando los atributos de los productos y la indicación de uso.

### ESTRATEGIAS COMERCIALES

Para los equipos de punto de venta, se centra en la gestión de los servicios ofrecidos en el mostrador. Para el equipo de vendedores externos, está dirigido a calificar el cierre efectivo de ventas, promover la fidelización del cliente, entre otros. Promedio de 2 horas por bimestre.

### EN UNILAVORO

La Universidad Lavoro cuenta con 9 Escuelas de Formación, con 59 cursos y con 100% de la formación de personal al final de la temporada 21/22 en las escuelas

#### **Cresce** y **Compliance**.

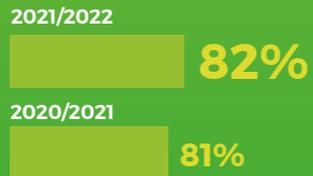
Crece es un proceso integral de onboarding, que ofrece a todos los colaboradores una preparación y entrenamiento básico para el cargo, relativo al segmento de negocio, además de una inmersión institucional.

En general, las escuelas cubren:

- Competencias y habilidades sociales
- Gestión comercial
- Atención al cliente
- Salud y seguridad laboral
- Cuestiones reglamentarias y de calidad
- Transformación digital

GREAT PLACE  
TO WORK FOR ALL

### Participación



### Puntos



### Orgullo de trabajar



## Ambiente, cultura y confianza

Crear y mantener un ambiente de trabajo respetuoso y adecuado que estimule a los empleados y promueva su bienestar profesional y personal, es un compromiso del Grupo Lavoro. Con esto, la compañía pretende aumentar la retención de los talentos necesarios para desarrollar sus operaciones y alimentar sus procesos de sucesión, garantizando el éxito y la continuidad del negocio.

Esta preocupación es puesta en práctica a través de programas y acciones de remuneración, participación y comunicación, de calidad de vida, de reconocimiento y gestión del desempeño. Los resultados de estas iniciativas se evalúan regularmente a través de la Encuesta GPTW, un reconocimiento internacional a empresas que valoran las personas y se consideran un excelente lugar para trabajar.

### PESQUISA GPTW

El Grupo Lavoro participa desde el ciclo 2020/2021 del Programa de Certificación *Great Place to Work*®, encuesta global que estimula las organizaciones a identificar, crear y mantener excelentes ambientes de trabajo a través del desarrollo de culturas de alta confianza.

Los resultados de la encuesta se utilizan como insumos en planes de acción para mejorar el ambiente laboral y desarrollar iniciativas que promuevan la satisfacción de los colaboradores. Entre los planes de acción en curso, desarrollados a partir de las informaciones extraídas de los resultados de la encuesta, se encuentran el Programa de Gestión para el Liderazgo (PGL), los Fundamentos de PGL, ajustes en el paquete de beneficios y adhesión al programa Empresa Ciudadana, y un programa de crédito y educación financiera.

## Beneficios

GRI 401-2

El paquete de beneficios está diseñado para satisfacer la realidad de cada empresa vinculada a las holdings Lavoro y Crop Care, que ofrecen recomendaciones de referencia. Por esta razón, las operaciones en Brasil y Colombia pueden ofrecer diferentes beneficios. **GRI 401-2**



### PAQUETES DE BENEFICIOS PUEDEN CONTENER:

- Atención médica y odontológica (a colaboradores y dependientes, incluyendo conyugues del mismo género)
- Seguro de vida
- Convenio con droguería
- Préstamo
- Convenio con gimnasios locales o pase nacional, con acceso a más de 1300 gimnasios y 200 modalidades de actividad física
- Programa de Participación en los resultados o bono para cargos elegibles



## Calidad de vida

Agrupando iniciativas y beneficios adicionales, el Grupo Lavoro tiene como objetivo estimular el cuidado de los equipos y promover el bienestar y la calidad de vida de todos los colaboradores. En las empresas colombianas se ha hecho un trabajo de sensibilización alrededor de temas relacionados con hábitos de salud y calidad de vida y se ha desarrollado el sistema de vigilancia epidemiológica e Estilos de Vida Saludables. En Brasil, la promoción del tema se reúne en el Programa Você +, en 3 frentes que direccionan este trabajo:



Actividades culturales, de ocio, desarrollo y bienestar, como modelo híbrido de trabajo y día de cumpleaños libre.



Acciones de salud física, mental y emocional, como la telemedicina, vacunación, entre otras.



Iniciativas que promueven la inclusión y la diversidad, como acciones de accesibilidad para personas con discapacidad.

## COMPROMISO Y COMUNICACIÓN

### CANAL DIRECTO

Reunión en línea realizada cada trimestre por el CEO y los directores ejecutivos para presentar los resultados, la estrategia y las acciones que se están llevando a cabo en el periodo. El evento está abierto a todos los colaboradores, que pueden hacer preguntas sobre cualquier tema a los ejecutivos, que contestan en vivo. El objetivo es escuchar a las personas a través de una comunicación transparente y mantener a todos al tanto de los temas más relevantes.

### AGROTALK

Aplicación móvil de comunicación interna, disponible para todos los colaboradores, con información actualizada de todo lo que sucede en el holding y en todos los clústeres y unidades de negocio. La herramienta cuenta con un muro de noticias actualizado diariamente, una sección de videos, prestación de servicios, biblioteca de archivos útiles, foros de discusión y una sección llamada Su Espacio, en la que los colaboradores pueden, como en una red social, publicar su rutina en el campo, compartir proyectos locales, actividades con clientes y socios, e interactuar con compañeros de diferentes partes del país. La aplicación también da acceso al Portal de RRHH y al Canal de Transparencia.

## Remuneración

GRI 102-36

Debido al modelo de crecimiento por incorporación de nuevas empresas, que tienen diferentes tamaños y modelos de gestión, la remuneración de los colaboradores se define por la similitud de posición entre las empresas. Se está implementando un proyecto para la descripción de todos los cargos, con las respectivas tablas salariales, bien como la construcción de rutas profesionales, buscando orientar el desarrollo y la igualdad de oportunidades para el crecimiento de las personas, independientemente de la empresa de origen.

En Colombia, cada 2 años se realiza un estudio general de mercado con el apoyo de una consultoría de RRHH, que sirve de base para actualizar rangos salariales, teniendo en cuenta también la competitividad interna y externa de cada puesto o colaborador.



Campaña de promoción de valores Cenagro (Colombia)

### COMPETENCIAS LAVORO EVALUADAS

- Enfoque en los resultados
- Desarrolla a las personas
- Actitud de dueño del negocio
- Lidera por el ejemplo
- Búsqueda de la excelencia

### COMPETENCIAS DEL ÁREA COMERCIAL

- Enfoque en los resultados
- Orientación hacia el cliente
- Búsqueda de la excelencia
- Innovación
- Relación e influencia

## Gestión de desempeño

La evaluación de desempeño y la cultura de retroalimentación estructurada son herramientas esenciales para medir el desempeño y promover el crecimiento de los colaboradores en roles de liderazgo o en puestos clave, así como en la fuerza de ventas. Permite verificar resultados, el potencial y competencias de los profesionales, bien como formular planes de desarrollo y identificar potenciales sucesores para posiciones de liderazgo o funciones estratégicas.

En Brasil, se lleva a cabo el Programa de Gestión de Desempeño, que cuenta con 1.042 empleados elegibles para la zafra, lo que representa el 40% del número total de empleados en Brasil, un incremento del 25% respecto al año anterior. En Colombia, el 100% de los empleados se someten a una evaluación de desempeño y/o evaluación de habilidades organizacionales cada año. En este caso, el nombramiento es realizado por el gestor del colaborador y validado por un comité compuesto por el gestor inmediato, sus pares y un representante del área de recursos humanos.

# Salud y seguridad operacional

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

El 100% de los profesionales de las empresas del Grupo Lavoro están cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad laboral.

GRI 403-8

La salud y seguridad laboral son un valor para el Grupo Lavoro y un tema muy relevante en el agronegocio, debido a la comercialización y el uso de productos químicos. Por ello, la compañía promueve varias acciones para proteger a sus colaboradores y terceros que trabajan en sus instalaciones, centrándose en la prevención y mantenimiento de un entorno seguro para todos. Los principales impactos ocurren fuera de los límites físicos de la empresa, en las actividades de aplicación de insumos, transporte, y en las instalaciones de almacenaje de los clientes, cuando los pedidos son entregados. **GRI 403 103-1**

Por su importancia para el grupo, el tema ha presentado una evolución sustancial, tanto en la formación de equipos de salud y seguridad laboral como en la inversión en software de gestión y en el diseño de procesos, con definición de indicadores de desempeño que permiten evaluar la efectividad de las actividades y programas adoptados. **GRI 403 103-3**

El Grupo Lavoro cuenta con una Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA), que define responsabilidades, procesos, normas, procedimientos y plazos a ser

cumplidos en pilares de seguridad y salud ocupacional. En Brasil, este sistema está regulado por normas regulatorias (NR), que tratan de disposiciones complementarias para la Seguridad y Medicina Laboral relacionadas con los riesgos a los que están expuestos los colaboradores por el tipo de actividad - comercio al por mayor de defensivos, fertilizantes y similares, como NR 01, NR 04, NR 11, NR 12, NR 20, NR 31, NR 33, NR 35, NBR 9735 e NBR 9643, entre otras.

En Colombia, la referencia adoptada es la metodología GTC45, cuyo enfoque es evitar que los riesgos se materialicen. En este modelo, se califican los riesgos y se establecen los planes de trabajo, bien como las formas de control, que pueden interponerse en la fuente, en el medio ambiente o en el individuo.

La gestión de este tema es responsabilidad del área de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, que cuenta con profesionales dedicados a la atención de todas las regionales, asegurando la difusión de la política por parte de las unidades de negocio y sucursales. El tema se remite a la dirección y a la alta administración a través de comités formalmente constituidos. **GRI 403 103-2, GRI 403-1, GRI 403-4, GRI 403-7**

Además de la actuación de los comités SSMA y Riesgos, se realizan mapeos bimestrales periódicos para identificar no conformidades o riesgos. Una vez identificadas, estas situaciones son mensuradas, clasificadas y tratadas según su potencial de ocasionar daños a la salud, seguridad, medio ambiente y propiedad. Finalmente, se hace el control y evaluación de la eficacia de la medida implementada **GRI 403-1**

Este ciclo se comunica a los colaboradores constantemente a través de los Diálogos de Seguridad, celebrados semanalmente, de integraciones de seguridad y capacitación específica, y presentados y discutidos en el Comité SSMA. **GRI 403-2, GR I403-3, GRI 403-4**

Todos los colaboradores también son acompañados a través del Monitoreo de Salud ocupacional, con atención previamente establecida, previsión de roles y responsabilidad, campañas de promoción de salud del trabajador de acuerdo a lo establecido en las políticas públicas de salud y la vigilancia epidemiológica de Brasil y Colombia. **GRI 403 103-2, GRI 403-3, GRI 403-7**



## SENSIBILIZACIÓN Y FACILIDADES PARA CUIDAR DE LA SALUD

### DR. ALPER

Aplicación que brinda atención médica personalizada las 24 horas del día.

### CAMPAÑAS DE SALUD

- Vacunación contra la influenza
- Septiembre Amarillo (salud mental)
- Octubre Rosa (salud de la mujer)
- Noviembre Azul (salud del hombre)



## CULTURA DE SEGURIDAD EN COLOMBIA

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

En Colombia, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional sigue los lineamientos de la legislación local, con responsabilidades asignadas a todos los cargos de la empresa y recursos destinados a la ejecución de programas y planes de trabajo establecidos cada año, que se someten a verificación y auditoría anualmente. Los riesgos se documentan en una matriz de identificación, evaluación y control, implementada en todas las empresas del grupo en el país.

La estructura también cuenta con una gestora de riesgos laborales contratada, que apoya el proceso de planificación y realiza actividades de medicina preventiva, capacitación enfocada en la prevención de accidentes y enfermedades, exámenes médicos de los sistemas de vigilancia epidemiológica y acciones de higiene. Además, mantiene una red de prestadores de servicios que se encarga de garantizar la atención en caso de accidente, tanto de emergencia como de seguimiento.

Adicionalmente, los colaboradores son informados sobre las políticas y regulaciones de higiene y seguridad industrial, la formación y los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en las reuniones de la comisión mixta de seguridad y salud ocupacional y por correos electrónicos corporativos y paneles de comunicación distribuidos en todas las instalaciones del grupo.



100% de los colaboradores del Grupo Lavoro han sido entrenados en salud y seguridad laboral en la zafra 2021/2022.

GRI 403-5

## El objetivo es cero accidentes

22 diferentes entrenamientos de seguridad son realizados anualmente para todos los colaboradores de la compañía.

GRI 403-5

GRI 403-7

GRI 404-2

El uso de equipos de protección personal (EPPs) por colaboradores, terceros y visitantes es obligatorio en todas las actividades y áreas determinadas por el área de seguridad laboral, sobre todo en aquellas clasificadas como de riesgo. La no utilización se considera una violación grave al Código de Conducta y Ética de la compañía. Periódicamente, se hace una verificación para garantizar la correcta utilización de los EPPs por parte de los colaboradores. **GRI 403-7**

Entre las directrices de salud y seguridad del Grupo Lavoro se encuentran la comunicación e investigación de accidentes. Por lo tanto, todos los

colaboradores son animados a informar cualquier preocupación y/o violación de las Normas de Seguridad y Salud Laboral, con el objetivo de crear y mantener un ambiente seguro y prevenir accidentes. Esto se puede hacer a través de las comisiones internas de prevención de accidentes (CIPA), en Brasil, o los Comités de Seguridad y Salud, en Colombia, o a través del Canal Transparencia, con protección garantizada contra represalias. Se lleva a cabo una capacitación periódica para que puedan identificar acciones inseguras y aplicar el derecho de rechazo. **GRI 403-4, GRI 403-7**

En ambos países, el 100% de los empleados que trabajan en el almacenaje, transporte y comercialización de defensivos agrícolas reciben capacitación obligatoria o seguridad adicional en el manejo de sustancias peligrosas, ofrecida por el grupo o en conjunto con proveedores o asociaciones.

Incluyen demostraciones de uso, y aplicación, transporte y almacenaje de productos químicos y procedimientos en caso de accidentes, fugas por rotura de envases o derrames accidentales.

**GRI 403-5, GRI 404-2**



### GRI 403-9 | ACCIDENTES LABORALES

2021/2022

Número de fallecimientos resultantes de accidentes laborales	3
Número de accidentes laborales (excepto fallecimientos)	29
Número de accidentes laborales de notificación obligatoria	38

1. El informe considera los sucesos más significativos.
2. Dos fallecimientos son consecuencia de accidentes de tránsito con empleados, el tercer corresponde a un proveedor.
3. Respecto a los accidentes, 18 ocurrieron entre colaboradores del Clúster Latam (Colombia) que actúan en la operación y están relacionados con irregularidades de los terrenos, donde se ejecutan las actividades laborales.
4. Para el 20/21, solo se registraron 15 accidentes con consecuencias graves y comunicación obligatoria en el Clúster Latam. No hubo ocurrencia en otros sitios.
5. El período 2020/2021 no incluye datos del Clúster Este (Lavoro Brasil), tampoco de Colombia, que empezaron a consolidarse por el Grupo Lavoro a partir de la zafra 21/22, bien como los datos de las nuevas adquisiciones.

### GRI 403-5 | GRI 403-7 | ENTRENAMIENTOS OBLIGATORIOS DE SEGURIDAD

- MOPP (Manipulación de productos peligrosos). Público objetivo: comercial.
- NR-20. Público objetivo: almacenista.
- NR-31. Público objetivo: comercial.
- POP (Procedimiento operativo estándar). Público objetivo: almacenista.
- NR 23 - Plan de Atención de Emergencia (PAE).

1. Entrenamientos obligatorios en Brasil

## Relación con la comunidad

Lavoro busca impactar positivamente a las comunidades donde actúa más allá de los beneficios directos generados por sus operaciones en los municipios en que está presente.

También tiene como objetivo promover el desarrollo social, con énfasis en la inclusión de los jóvenes y el fortalecimiento de las políticas públicas locales y nacionales, valorar su relación con la sociedad y alentar a otras empresas agroindustriales a crear iniciativas de responsabilidad social.

En la zafra 21/22, se ha fortalecido la estrategia de responsabilidad social al destinar parte de los impuestos a patrocinios culturales y deportivos además de fondos municipales de apoyo a la niñez, adolescencia y ancianos.



IMPACTO SOCIAL

**R\$ 1,85 millón**

en recursos invertidos a partir de renuncia fiscal a través de leyes de incentivo fiscal

**22 iniciativas**

culturales, deportivas y sociales apoyadas durante todo el año

**60 mil**

personas beneficiadas



**30 municipios**

brasileiros atendidos

**6 estados**

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



CINE LAVORO

**3 mil** espectadores

**5 películas** exhibidas

**12 funciones** presentadas

**2 ciudades** Chapadão do Sul (Mato Grosso do Sul) y Sorriso (Mato Grosso)





**INICIATIVAS APOYADAS**

**CULTURA**

Dos espectáculos y un festival de teatro; proyectos para jóvenes con formación en artes y fotografía, folklor, sostenibilidad; investigación en cultura alimentaria regional; un proyecto cinematográfico.

**DEPORTE**

Actividades de inclusión y desarrollo escolar para niños y jóvenes; un gran evento deportivo; Un proyecto para entrenar atletas de alto rendimiento.

**INFÂNCIA E JUVENTUDE**

Proyectos aprobados en fondos municipales enfocados en investigación en salud infantil, inclusión social; fortalecimiento de políticas públicas en educación y asistencia.

**ANCIANOS**

Entidades que realizan actividades de atención médica y comunitarias para público 55+; Mantenimiento de hogares para ancianos y ancianos con discapacidad.



**ATLÉTICO CLUBE SÃO GABRIEL DO OESTE**



- Implementación del Centro de Entrenamiento de Atletas Sub-17
- 110 participantes
- 10 partidos jugados con la camiseta Lavoro
- Conquista del 3º puesto en el campeonato sub-16 de Mato Grosso do Sul

## Enfoque en la alimentación

Además de los recursos invertidos a través de incentivos fiscales, el Grupo Lavoro realizó inversiones directas en otras acciones sociales en la zafra 2021-2022, asimismo se han promovido campañas solidarias de recolección y participación comunitaria.

En asociación con el Programa de Sesc (Servicio Social del Comercio) Mesa Brasil, la mayor iniciativa para combatir el hambre en el país, el Grupo Lavoro entregó 60 toneladas de alimentos a comunidades en los estados de Mato Grosso, Goiás, Paraná y São Paulo, beneficiando a 20 mil personas. Los artículos fueron recolectados a través de la Campaña Siembra Amor, Cosecha Esperanza, realizada con el apoyo de Adama Brasil, una de las mayores empresas de protección de cultivos del mundo, en todos los municipios brasileiros donde hay presencia de tiendas y distribuidores Lavoro.

Además, alrededor de 150 mil comidas fueron distribuidas voluntariamente por empleados de Qualicitrus, una de las empresas



**DONACIÓN DE ALIMENTOS**

**60 ton**

**29 mil** beneficiados

**3** estados

del grupo, para personas en situación de vulnerabilidad en la ciudad de Limeira, estado de São Paulo. Este número corresponde a 600 comidas diarias.



## Compromiso de los productores

### OSECHA DEL BIEN - MATO GROSSO

Iniciativa que reúne a productores y proveedores asociados, así como a docenas de colaboradores, en actividades de siembra y cosecha solidaria de maíz. Todo el beneficio obtenido con la venta de los granos es destinado a instituciones sociales registradas. Realizada por la empresa América, en el estado de Mato Grosso, Brasil.



### SIEMBRA SOLIDARIA - PARANÁ

Desde el 2016, la siembra y cosecha de soja se han llevado a cabo en un área de 14,8 hectáreas dentro del instituto Cidade dos Meninos (Ciudad de los Niños), apoyado por Deragro, en el municipio de Ponta Grossa, Paraná. En 2022, el proyecto generó más de R\$ 179.000. En 7 años, más de R\$ 640.000 fueron revertidos a la entidad.

**9 áreas** de siembra cedidas por productores

**235 ha** cultivadas

**88 ton** de fertilizantes donadas por 53 clientes

**+de R\$ 2 millones** en donaciones

**15 entidades** beneficiadas

**6.700** personas beneficiadas anualmente

# 8 Sobre el informe

73 Sobre el informe

74 Materialidad y agenda ESG

74 Participación de *stakeholders*

76 Índice de contenido GRI



# Sobre el informe

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 es el segundo Informe de Sostenibilidad publicado por el Grupo Lavoro, representado por las *holdings* Lavoro Agro Holding S.A y Crop Care Holding S.A. **GRI 102-48** El informe se publica anualmente y, a partir de esta edición, pasa a incluir informaciones de las operaciones en Colombia. **GRI 102-48, GRI 102-49, GRI 102-52**

Este documento presenta información sobre el desempeño ambiental, social, económico y de gobernanza de la organización, en el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022, considerado año zafra 2021/2022. **GRI 102-50** Por lo tanto, los resultados operativos y la divulgación de información financiera pueden fluctuar respecto al año calendario. La primera edición del informe, referente a los datos del año zafra 2020/2021, se publicó en 2021. **GRI 102-51**

Con el fin de reportar, con transparencia y objetividad, los principales resultados relacionados a los temas considerados materiales por la compañía, este informe fue elaborado según las Directrices para Reporte de Sostenibilidad de la Global Reporting Initiative - GRI Standards: opción Esencial. **GRI 102-54**

El contenido se basa en entrevistas con gestores y profesionales del Grupo Lavoro y en datos recopilados por sus equipos, con el apoyo de una consultoría especializada. Sin embargo, no han sido verificados por una firma de auditoría externa independiente.

**GRI 102-56**

Los datos cuantitativos y financieros consolidados presentados en este informe se refieren a empresas que, durante el período de estudio de la información, estaban controladas por sociedades *holding* de Lavoro. Agro (Agro- venci, Agrozap, AgSe, América, Cenagro, Central Agrícola, Cultivar, Denorpi, Deragro, Futuragro, Grupo Gral, Integra, Lavoro, Nova Geração, Pitangueiras, Plenafértil, Produtec, Produttiva, Qualicitrus, Realce) y Crop Care (Agrobiológica, Perterra y Union Agro) en Brasil y Colombia, además de las oficinas administrativas, centros de distribución y silos. **GRI 102-45, GRI 102-46**

Las empresas Casa Trevo, CATR, Floema y Provecampo fueron incorporadas al holding Lavoro Agro menos de 6 meses antes del cierre de la zafra, por ello sus datos cuantitativos no están computados en los indicadores. Sin embargo, serán, incorporados al siguiente informe.



EL INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020/2021 ESTÁ DISPONIBLE EN EL SITIO WEB DE LA COMPAÑÍA

## Materialidad y agenda ESG

GRI 102-42

GRI 102-46

El objetivo de este informe es presentar los desempeños económico, social, ambiental y de gestión, centrándose en los temas considerados materiales para la organización, aquellos considerados más relevantes para la estrategia de las empresas que conforman el Grupo Lavoro.

La definición de estos temas materiales se hizo a partir del compromiso y la escucha activa de las principales partes interesadas de la organización, como se describe en este capítulo. **GRI 102-46** Para el proceso de consulta, se consideraron públicos con relaciones directas e influencia en el sector del agronegocio. Los grupos de *stakeholders* fueron priorizados por el grado de relación comercial e institucional con las empresas del grupo, por la cercanía a las actividades finales y por el impacto que estas actividades pueden ocasionar en dichos grupos. **GRI 102-42**

### TEMAS MATERIALES PRIORIZADOS GRI 102-47

- Expansión del negocio y productividad de los agricultores
- Ética e integridad en los negocios
- Innovación, calidad y seguridad del portafolio
- Agricultura sostenible
- Salud y seguridad operacional
- Política de crédito responsable
- Seguridad alimentaria
- Cambio climático

La definición del contenido de este informe se hizo de acuerdo con sus temas materiales. **GRI 102-46** Además de priorizar las informaciones sobre sus iniciativas en estos temas, la compañía reporta todos los datos de desempeño de posible mensuración. Después de finalizado, el informe fue aprobado por la Junta Directiva del Grupo Lavoro. **GRI 102-32**

## Participación de stakeholders

GRI 102-43

La participación de las partes interesadas se realiza directa e indirectamente. La compañía proporciona información, realiza actividades de escucha y proporciona explicaciones de rutina a este público. También busca participar en eventos y reuniones relevantes con entidades del sector del agronegocio en oportunidades de discusión en beneficio de la mejoría del sector y en ocasiones de relación comercial.

GRI 102-43

### PRINCIPALES STAKEHOLDERS

GRI 102-40

- Accionistas
- Colaboradores
- Clientes
- Proveedores directos e indirectos
- Entidades financieras – bancos y fondos de inversión
- Entidades asociativas del agronegocio
- Sindicatos de trabajadores
- Organizaciones del tercer sector vinculadas a cuestiones sociales y medioambientales
- Asociados institucionales de los sectores público y privado

Lavoro mantiene una comunicación transparente sobre sus actividades en los perfiles del Grupo Lavoro en las redes sociales, bien como produce comunicaciones internas y dirigidas, a través del informe de sostenibilidad, sitios web corporativos y aplicaciones móviles a colaboradores, clientes y a la sociedad en general.

Para revisión de la materialidad, la participación con stakeholders fue realizado de forma dirigida, a través de reuniones individuales específicas con representantes de accionistas, colaboradores, liderazgos ejecutivos y locales, Junta Directiva, instituciones del agronegocio, ONGs, socios comerciales, clientes, representantes del sector financiero, especialistas, proveedores instituciones financieras, además de representantes de órganos públicos vinculados al medio ambiente. Finalmente, se han consultado expertos en sostenibilidad del agronegocio en Brasil y Colombia. **GRI 102-43**

Las empresas Lavoro y Crop Care también realizan docenas de Jornadas de Campo en Brasil y Colombia, promoviendo momentos de difusión de información técnica e institucional junto a clientes y proveedores, además participa en las principales ferias y eventos de agronegocio. Para una comunicación más amplia, los ejecutivos y líderes de la compañía concedieron alrededor de 17 entrevistas, y la compañía fue citada en 650 artículos publicados en periódicos, portales, revistas y canales digitales y redes sociales.

GRI 102-43

## PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LOS STAKEHOLDERS

### GRI 102-44

En los encuentros con las partes interesadas, eventos y situaciones de comunicación, se identificaron las principales preocupaciones de nuestros grupos de interés. Basados en estas preocupaciones, el análisis de las tendencias del sector y la dirección estratégica de la organización, se ha definido la priorización de los temas materiales del Grupo Lavoro para avanzar en la agenda ESG y para este ciclo de informes 2021-2022. **GRI 102-46** Son ellas:

- Buenas prácticas agrícolas
- Digitalización en la agricultura
- Inversión en tecnologías eficaces y sostenibles para el tratamiento de cultivos
- Modelo de negocio de Lavoro, resultados y crecimiento
- Cuestiones laborales y de derechos humanos en la cadena de valor
- Asuntos internacionales relacionados con Covid-19 y la guerra en Ucrania

- Temas sociales y ambientales, principalmente relacionadas con la conformidad, trazabilidad y el avance de la deforestación en la Amazonía
- Salud y seguridad laboral

El levantamiento de las preocupaciones de los *stakeholders* en acciones direccionales de comprometimiento también permitió el establecimiento de objetivos de sostenibilidad corporativa, presentados en el capítulo 3.

El Grupo Lavoro se compromete a revisar continuamente sus temas materiales y su agenda para un buen desempeño socioambiental, a medida que madura su comprensión de los impactos negativos y positivos generados por el negocio y diseña su estrategia de sostenibilidad para informar sobre ESG a los inversionistas, clientes y demás partes interesadas.



# Índice de contenido GRI

GRI 102-55

NORMA GRI	CONTENIDO	PÁGINA
GRI 102 CONTENIDOS GENERALES 2016	<b>GRI 102   FUNDAMENTOS 2016 - DIVULGACIONES GENERALES</b>	
	<b>Perfil organizacional</b>	
	<b>102-1</b> Nombre de la organización	9
	<b>102-2</b> Actividades, marcas, productos y servicios	9, 12, 13, 19, 21, 22
	<b>102-3</b> Ubicación de la sede de la organización	10
	<b>102-4</b> Número y ubicación de las operaciones	10, 12
	<b>102-5</b> Naturaleza de la propiedad y forma jurídica de la organización	10
	<b>102-6</b> Mercados atendidos	10, 12
	<b>102-7</b> Tamaño de la organización	10
	<b>102-8</b> Información sobre empleados y otros trabajadores	58
	<b>102-9</b> Cadena de suministro	22, 23
	<b>102-10</b> Cambios significativos en la organización y la cadena de suministro	16, 23
	<b>102-11</b> Principio o enfoque de precaución	La empresa no aplica
	<b>102-12</b> Iniciativas externas	28
	<b>102-13</b> Participación en asociaciones	14
	<b>Estrategia</b>	
	<b>102-14</b> Declaración del más alto ejecutivo	5 a 8
<b>Ética e integridad</b>		
<b>102-16</b> Valores, principios, normas y códigos de conducta	14,39	
<b>102-17</b> Mecanismos de orientación y preocupaciones éticas	40	

Nota: en este informe no hubo ninguna omisión de información.

NORMA GRI	CONTENIDO	PÁGINA	
<b>GRI 102   FUNDAMENTOS 2016 - DIVULGACIONES GENERALES</b>			
<b>Gobernanza</b>			
<b>GRI 102 CONTENIDOS GENERALES 2016</b>	<b>102-18</b> Estructura de gobernanza	35, 36	
	<b>102-19</b> Delegación de autoridad	36, 37	
	<b>102-20</b> Responsabilidad de cargos y funciones de nivel ejecutivo por tópicos económicos, ambientales y sociales	36, 37	
	<b>102-21</b> Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos económicos, ambientales y sociales	36, 37	
	<b>102-22</b> Composición del máximo órgano de gobernanza y sus comités	35, 36, 37	
	<b>102-23</b> Presidente del máximo órgano de gobernanza	37	
	<b>102-24</b> Selección y nombramiento para el máximo órgano de gobernanza	36	
	<b>102-25</b> Conflictos de interés	40	
	<b>102-26</b> Papel desempeñado por el máximo órgano de gobernanza en la definición del propósito, los valores y la estrategia	36	
	<b>102-27</b> Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobernanza	37	
	<b>102-29</b> Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	36	
	<b>102-30</b> Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	38	
	<b>102-31</b> Análisis de temas económicos, ambientales y sociales	36	
	<b>102-32</b> Papel desempeñado por el máximo órgano de gobernanza en la presentación de informes de sostenibilidad	73	
	<b>102-33</b> Comunicación sobre preocupaciones cruciales	36	
	<b>102-36</b> Proceso para determinar la remuneración	64	
	<b>Participación de <i>stakeholders</i></b>		
		<b>102-40</b> Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	73
		<b>102-41</b> Convenios colectivos	En Brasil, 100% de los empleados están cubiertos por acuerdos colectivos.
		<b>102-42</b> Identificación y selección de <i>stakeholders</i>	73
<b>102-43</b> Enfoque del compromiso de <i>stakeholders</i>		73	

Nota: en este informe no hubo ninguna omisión de información.

NORMA GRI	CONTENIDO	PÁGINA
	<b>GRI 102   FUNDAMENTOS 2016 - DIVULGACIONES GENERALES</b>	
	<b>Prácticas de presentación de informes</b>	
<b>GRI 102 CONTENIDOS GENERALES 2016</b>	<b>102-44</b> Principales preocupaciones y temas planteados	74
	<b>102-45</b> Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	72
	<b>102-46</b> Definición del contenido del informe y límites de temas	72, 73, 74
	<b>102-47</b> Lista de temas materiales	73
	<b>102-48</b> Reformulaciones de informaciones	72
	<b>102-49</b> Cambios en la presentación de informes	72
	<b>102-50</b> Período abarcado por el informe	72
	<b>102-51</b> Fecha del informe más reciente	72
	<b>102-52</b> Ciclo de presentación de informes	72
	<b>102-53</b> Contacto para preguntas sobre el informe	81
	<b>102-54</b> Declaraciones de presentación de informes de conformidad con las Normas GRI	72
	<b>102-55</b> Sumario de contenido da GRI	75
	<b>102-56</b> Verificación externa	72
	<b>TÓPICOS MATERIALES</b>	
	<b>Tema material - Expansión de negocios y de la productividad / Política de crédito responsable</b>	
<b>GRI 103 FORMA DE GESTIÓN 2016</b>	<b>103-1</b> Explicación del tópico material y sus límites	17, 18
	<b>103-2</b> Forma de gestión y sus componentes	17, 18
	<b>103-3</b> Evaluación de la forma de gestión	17, 18
<b>GRI 201 DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016</b>	<b>201-1</b> Valor económico directo generado y distribuido	18
	<b>201-4</b> Ayuda financiera recibida del gobierno	18

Nota: en este informe no hubo ninguna omisión de información.

NORMA GRI	CONTENIDO	PÁGINA
	<b>TÓPICOS MATERIALES</b>	
	<b>Tema material – Ética e integridad en los negocios</b>	
<b>GRI 103 FORMA DE GESTIÓN 2016</b>	<b>103-1</b> Explicación del tópico material y sus límites	22, 40, 41
	<b>103-2</b> Forma de gestión y sus componentes	22, 23, 40
	<b>103-3</b> Evaluación de la forma de gestión	23, 40
<b>GRI 204 PRÁCTICAS DE COMPRA 2016</b>	<b>204-1</b> Proporción del gasto en proveedores locales en unidades operativas importantes	22
<b>GRI 205 COMBATE A LA CORRUPCIÓN 2016</b>	<b>205-1</b> Operaciones sometidas a evaluaciones de riesgos relacionados con la corrupción	40
	<b>205-2</b> Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción	41
	<b>TÓPICOS MATERIALES</b>	
	<b>Tema material – Agricultura sostenible</b>	
<b>GRI 103 FORMA DE GESTIÓN 2016</b>	<b>103-1</b> Explicación del tópico material y sus límites	51
	<b>103-2</b> Forma de gestión y sus componentes	51
	<b>103-3</b> Evaluación de la forma de gestión	51
<b>GRI 307 CUMPLIMIENTO AMBIENTAL 2016</b>	<b>302-1</b> Consumo de energía dentro de la organización	54
	<b>307-1</b> Incumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales	31 a 33, 51
	<b>TÓPICOS MATERIALES</b>	
	<b>Tema material – Cambio climático</b>	
<b>GRI 103 FORMA DE GESTIÓN 2016</b>	<b>103-1</b> Explicación del tópico material y sus límites	53
	<b>103-2</b> Forma de gestión y sus componentes	53
	<b>103-3</b> Evaluación de la forma de gestión	53
<b>GRI 305 EMISIONES 2016</b>	<b>305-1</b> Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	53, 55
	<b>305-2</b> Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2)	53

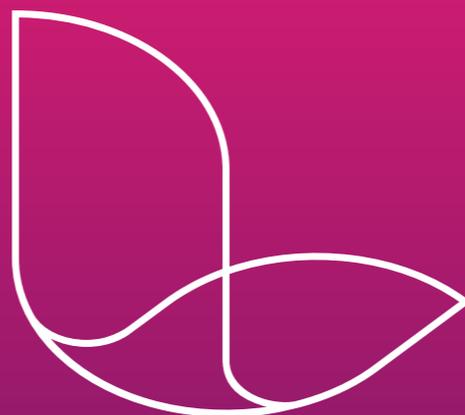
Nota: en este informe no hubo ninguna omisión de información.

NORMA GRI	CONTENIDO	PÁGINA
	<b>TÓPICOS MATERIALES</b>	
	<b>Tema material – Empleo</b>	
<b>GRI 103 FORMA DE GESTIÓN 2016</b>	<b>103-1</b> Explicación del tópico material y sus límites	57
	<b>103-2</b> Forma de gestión y sus componentes	57
	<b>103-3</b> Evaluación de la forma de gestión	57
<b>GRI 401 EMPLEO 2016</b>	<b>401-1</b> Nuevas contrataciones y rotación de empleados	58
	<b>401-2</b> Beneficios ofrecidos a empleados a tiempo completo que no son ofrecidos a empleados temporales o de medio periodo.	62
	<b>TÓPICOS MATERIALES</b>	
	<b>Tema material – Salud y seguridad operacional</b>	
<b>GRI 103 FORMA DE GESTIÓN 2016</b>	<b>103-1</b> Explicación del tópico material y sus límites	65
	<b>103-2</b> Forma de gestión y sus componentes	65, 66
	<b>103-3</b> Evaluación de la forma de gestión	65
<b>GRI 403 SALUD Y SEGURIDAD OPERACIONAL 2018</b>	<b>403-1</b> Sistema de gestión de seguridad y salud laboral	65, 66
	<b>403-2</b> Identificación de peligrosidad, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	65, 66
	<b>403-3</b> Servicios de salud laboral	65, 66
	<b>403-4</b> Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad laboral	65, 66
	<b>403-5</b> Capacitación de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral	66, 67
	<b>403-7</b> Prevención y mitigación de impactos en salud y seguridad directamente vinculados con las relaciones comerciales	60, 65, 66, 67
	<b>403-8</b> Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad laboral	65
<b>403-9</b> Accidentes de trabajo	67	

Nota: en este informe no hubo ninguna omisión de información.

NORMA GRI	CONTENIDO	PÁGINA
	<b>TÓPICOS MATERIALES</b>	
	<b>Tema material - Innovación, calidad y seguridad del portafolio</b>	
<b>GRI 103 FORMA DE GESTIÓN 2016</b>	<b>103-1</b> Explicación del tópico material y sus límites	48
	<b>103-2</b> Forma de gestión y sus componentes	48
	<b>103-3</b> Evaluación de la forma de gestión	48
<b>GRI 417 MARKETING Y ETIQUEDADO 2016</b>	<b>417-1</b> Requisitos para información e etiquetado de productos y servicios	48
	<b>OTROS INDICADORES NO MATERIALES MONITOREADOS Y REPORTADOS</b>	
<b>GRI 303 AGUA Y EFLUENTES 2018</b>	<b>303-3</b> Captación de agua	51
<b>GRI 306 RESIDUOS 2020</b>	<b>306-3</b> Residuos generados	52
	<b>306-4</b> Residuos no destinados para descarte final	52
	<b>306-5</b> Residuos no destinados para descarte final	52
<b>GRI 404 ENTRENAMIENTO Y EDUCACIÓN</b>	<b>404-1</b> Promedio de horas de entrenamiento al año por empleado	41, 60
	<b>404-3</b> Porcentaje de empleados que reciben regularmente evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional	64
<b>GRI 408 TRABAJO INFANTIL 2016</b>	<b>408-1</b> Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	28, 31 a 33
<b>GRI 409 TRABAJO FORZOSO O ANÁLOGO AL TRABAJO ESCLAVO 2016</b>	<b>409-1</b> Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo forzoso o similar a la esclavitud	28, 31 a 33
<b>GRI 415 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS</b>	<b>415-1</b> Contribuciones políticas	40

Nota: en este informe no hubo ninguna omisión de información.



LAVORO

LAVORO AGRO S.A.

Av. Dr. Cardoso de Melo, 1450,  
5° piso, oficina 501  
Vila Olímpia - São Paulo (SP)  
CEP: 04548-005

DESARROLLO DEL INFORME  
DE SOSTENIBILIDAD

Dirección Ejecutiva Lavoro y Crop Care,  
Dirección de Planeación, Dirección de  
RRHH, Salud, Seguridad y Medio  
Ambiente (SSMA), de Planeación y  
Análisis Financiero (FP&A).

CONSULTORIA DE INDICADORES  
GRI, CONTENIDO, DISEÑO  
Y COORDINACIÓN GENERAL  
ÓGUI Consultoría en Sostenibilidad

FOTOS  
Acervo Lavoro Agro

DUDAS Y COMENTARIOS  
SOBRE ESTE INFORME

GRI 102-53

Gerencia de Sostenibilidad  
Corporativa

[monique.cardoso@lavoroagro.com](mailto:monique.cardoso@lavoroagro.com)