

INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD

2022/2023

SUMARIO

1. Mensajes 3	4. Gobierno Corporativo24	7. Responsabilidad Socioambiental64
Mensaje del CEO4	Estructura de Gobierno25	Relación con la Comunidad65
Mensaje del Consejo de Administración.....6	Gestión de Riesgos30	Desempeño Ambiental67
	<i>Compliance, ética e integridad31</i>	
2. El Grupo Lavoro 8	5. Transformación sostenible34	8. Sobre el Informe72
Perfil9	Apoiando la Sostenibilidad del Sector35	
Destaque 2022/2023.....12	Programa de Rastreabilidad39	
Nuestros Negocios13	Liderazgo en Silvicultura41	
	Innovación44	
3. Estrategia de Negocio16	Seguridad de los Productos49	9. Anexos74
Propuesta de Valor17		Índice GRI75
Desempeño Económico19		Créditos81
Cadena de Valor21		
Relaciones22	6. Nuestras Personas50	
	Cultura Lavoro51	
	Entrenamiento y Desarrollo58	
	Seguridad y Salud en el Trabajo61	

1. MENSAJES

Mensaje del CEO	4
Mensaje del Consejo de la Administración	6



MENSAJE DEL CEO

GRI 2-22

Caminamos para ser un player fundamental en la transformación del sector agrícola, impulsando las innovaciones necesarias para crear una agricultura más sostenible.

A lo largo del año fiscal 2022/2023, uno de los principales marcos en nuestra trayectoria en la generación de valor para la cadena de la agroindustria fue la apertura de capital del Grupo Lavoro en Nasdaq (*National Association of Securities Dealers Automated Quotations*), convirtiéndonos en la primera distribuidora de insumos agrícolas latinoamericana listada en la bolsa americana. Esto simboliza el reconocimiento de nuestra madurez en la gestión de un ecosistema que ya reúne a más de 30 empresas, más de 3.700 colaboradores que actúan para abastecer una cartera de más de 74 mil clientes. Es un paso que nos posiciona como un gran *player* global, como una empresa con altos estándares de gobierno y de transparencia de su información financiera, pero sobre todo con un equipo de primera.

El movimiento de apertura del capital nos desafía a ser cada día más eficientes. Esto pone el Grupo Lavoro en una posición

estratégica ante los principales inversionistas internacionales, trayendo oportunidades de intercambiar experiencias con actores relevantes en el mercado de la agroindustria mundial.

También nos comprometemos a ser más diligentes en la promoción de la agenda ESG, una vez que la agricultura tiene un papel central en el enfrentamiento a los grandes desafíos que gobiernos y sociedades enfrentarán en las próximas décadas, como el combate a los efectos de los cambios climáticos. Una gestión que observa los principios de sostenibilidad ya no es un diferencial, sino un requerimiento para mantenernos en el mercado. Además, significa un reconocimiento para la agroindustria brasileña, en su protagonismo en el escenario global de *commodities*.

Hay mucho más a celebrar: superamos en esta zafra la marca de las 30 empresas en el grupo, de los R\$ 10 mil millones en facturación y de las 200 filiales. Nuestro crecimiento orgánico e inorgánico a lo largo del período nos llevó a nuevas regiones de Brasil y de América Latina, impactando la vida de cada vez más productores rurales.



Avanzamos con la presencia de mercado y volumen de nuestros productos de marca propia bajo la gestión de Crop Care, sobre todo en el segmento de insumos biológicos. Con las inversiones para poner un nuevo sitio industrial en operación, vamos a garantizar la escala necesaria para abastecer al productor con líneas de productos altamente innovadores y eficaces. El sitio será inaugurado en la zafra 23/24 y nace como la mayor planta de biológicos de Brasil, lo que nos permitirá aumentar en cinco veces nuestra capacidad de producción. Esta decisión de negocio nos coloca en la frontera de la innovación, tecnología y reducción del impacto ambiental del sector.

Seguimos también innovando en la oferta de servicios para satisfacer cada vez más las necesidades del pequeño y mediano productor rural, buscando soluciones adaptadas a su realidad. El año pasado lanzamos el Seguro Lavoro en colaboración con BrasilSeg, aseguradora del grupo BB Seguros, para proporcionar más seguridad y autonomía para el productor rural brasileño.

A pesar de que hayamos pasado por un escenario económico dinámico y desafiante, aun enfrentando altos índices de inflación, conflictos en el este europeo e incertidumbres en la política regional, nuestra estrategia de consolidación de mercado aliada a la verticalización de los negocios se prueba nuevamente muy resiliente, y nos permitió mantener la trayectoria de crecimiento del negocio, sin desaceleración: alcanzamos una ampliación del 21% de los ingresos y 62% del beneficio en relación al año-zafra anterior.

Reconocemos que aún hay mucho espacio y oportunidad para generar más valor para nuestros clientes, al negocio, a los accionistas, a la sociedad y al medio ambiente. Con las nuevas posibilidades de atracción de capital que se presentan con el IPO, seguiremos adelante cada vez más fortalecidos, impulsados por la búsqueda incesante de excelencia y por la dedicación a la promoción de una agricultura más sostenible, eficiente y responsable.

RUY CUNHA
CEO Grupo Lavoro

MENSAJE DEL CONSEJO DE LA ADMINISTRACIÓN

GRI 2-22

Es con gran satisfacción que presentamos el Informe de Sostenibilidad del Grupo Lavoro del año-zafra de 2022-2023, período en el cual la empresa vivió grandes avances que comprueban la trayectoria de éxito como agente transformador de la agricultura latinoamericana.

La exitosa apertura de capital del Grupo Lavoro en la bolsa de valores americana Nasdaq comprueba la adopción de altos estándares de gobierno, ética y *compliance* y demuestra el valor de nuestro modelo de negocios y de nuestras decisiones estratégicas, ayudando a consolidar un sector que aún es muy fragmentado. Creemos que crecer como compañía al mismo tiempo en que ayudamos al agricultor latinoamericano a ser más productivo, protagonista, sostenible y eficiente es lo que demuestra que estamos cumpliendo con nuestro propósito.

En este contexto, la combinación de negocios con The Production Board (TPB) nos coloca aún más en la vanguardia de la innovación y tecnología para ofrecer las mejores soluciones a los

clientes, ya sea en la distribución o en la producción de insumos, por medio de Crop Care.

Con estos avances, además de continuar mejorando las operaciones y buscando más eficiencia en los procesos, el grupo pasó a contar con una estructura de gobierno corporativo más robusta, compuesta por consejeros independientes e internacionales, que traen más visibilidad, conocimiento y oportunidades para la agroindustria latinoamericana.

Por medio de estos movimientos, nos comprometimos con el perfeccionamiento de las discusiones estratégicas de Lavoro, con el objetivo de entregar mayor valor para los accionistas del grupo, optimizando el retorno para todos los stakeholders involucrados. La pauta ESG (Ambiental, Social y de Gobierno) se torna cada vez más importante para el éxito de la compañía, no solamente desde el punto de vista de la adecuada gestión de riesgos y como estrategia de protección de valor, sino como un prisma de las oportunidades de nuevos negocios en toda la cadena.



Nuestra visión de negocios, además de garantizar los resultados del hoy, y el retorno para nuestros accionistas y empleados, direcciona a Lavoro a invertir en el futuro. Una demostración de esto es la inauguración de la mayor planta de bioinsumos de Brasil en este ciclo.

El proyecto recibió el premio GPCA Deal Awards como mejor case en la categoría de inversiones en sostenibilidad y medio ambiente, reforzando nuestro compromiso con investigación y desarrollo responsables para la agroindustria.

La receta del éxito está en actuar en varios frentes, como la diversificación de portafolio de productos, la introducción de nuevos servicios agronómicos, la ampliación de nuestra capacidad de ofertar crédito, seguro y realizar operaciones de barter.

Capturamos sinergias operativas y trazamos una adecuada estrategia de precificación para garantizar acceso al cliente de cualquier tamaño y una continuada atención en la digitalización de nuestros procesos, mejorando acceso a la información y optimizando nuestra actuación junto al mercado.

Concluyo este mensaje expresando la gratitud a los colaboradores de Lavoro y de Crop Care, que poseen un papel fundamental en la estrategia de crecimiento de la Compañía, a los ejecutivos por la gestión eficiente del negocio, y a los accionistas, por la confianza continua en el negocio. Estamos comprometidos a trabajar incansablemente para alcanzar nuestros objetivos y generar retorno cada vez más alineado con la sostenibilidad.

MARCOS HAALAND

Presidente del Consejo de Administración de Lavoro

2.

EL GRUPO LAVORO

Perfil	9
Destaques de la Zafra 2022/2023	12
Nuestros Negocios	13



PERFIL

Lavoro

GRI 2-6

El Grupo Lavoro es hoy la mayor distribuidora de insumos agrícolas de Brasil, en ingresos y participación de mercado, con presencia relevante en Colombia y operaciones en Uruguay.

Les ofrecemos a los agricultores un portafolio abarcador de insumos agrícolas, incluyendo semillas, fertilizantes, defensivos, insumos biológicos y otras especialidades. Cumplimos, así, con nuestro papel de agregar más escala y beneficiar a la producción agropecuaria con acceso a tecnologías que garantizan mayor productividad, protección y protagonismo.

Creado en el 2017 a partir de una tesis de la gestora Patria Inversiones, el grupo actúa en dos frentes de negocios. Por medio de Lavoro Agro Holding promueve la consolidación de mercado en el sector de distribución de insumos agrícolas, cruzando la marca de 30 revendedores y 200 filiales. Y, con Crop Care, hace la gestión de industrias que producen marcas propias de protección de cultivos y nutrición de plantas.

En nuestra trayectoria, ampliamos el negocio tanto por medio de adquisiciones estratégicas

como por medio del crecimiento orgánico. En el año-zafra 2022/2023, el grupo creció cerca del 21%, expandiéndose para regiones en que aún no estábamos presentes, como Río Grande do Sul. Al mismo tiempo, Crop Care también presentó un crecimiento expresivo el año pasado, 91% en 63 millones y avanzando en la remodelación de la mayor planta de biológicos de Brasil (conozca más en la [página 46](#)).

Hoy, estamos expandiendo nuestra actuación con la oferta de servicios para auxiliar a los productores rurales a tomar las mejores decisiones para su cultivo, con la oferta de seguros agrícolas y de servicios innovadores en análisis químico del suelo, microbioma y datos climáticos (conozca más en la [página 15](#)).

Patria Inversiones busca transformar industrias y sectores de la economía, al mismo tiempo en que genera retornos a los inversionistas y promueve el desarrollo sostenible de largo plazo. Posee más de 30 años de historia y más de R\$ 80 mil millones bajo gestión, con fuerte presencia en Brasil, en Colombia, en Chile y en Perú.

Sus áreas de inversión son Energía, Salud, Alimentos, Agroindustria y Logística. Patria Inversiones es el principal accionista del Grupo Lavoro.

En marzo del 2023, Lavoro se convirtió en la primera distribuidora de insumos agrícolas latinoamericana listada en Nasdaq, bajo los tickers "LVRO" e "LVROW". La transacción es fruto de una combinación de negocios con TPB Acquisition Corporation I, empresa de adquisición de propósito

específico patrocinada por The Production Board. Con eso, el Grupo Lavoro mejora el compromiso con las **mejores prácticas de gobierno**, pasa a expandir la adopción de **tecnologías agrícolas innovadoras**, y aumenta su posición de **liderazgo en la agricultura sostenible**.

 **HAGA CLIC AQUÍ PARA CONOCER MÁS.**



PORTE DE LA ORGANIZACIÓN

3 países

220 tiendas

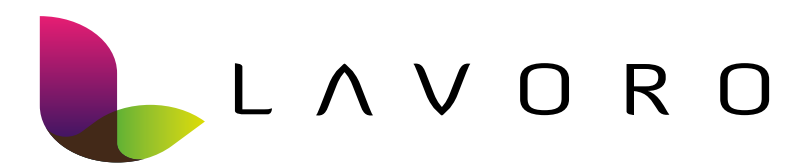
1.080 RTVs*

3.759 empleados

+74 mil clientes

R\$ 9,3 mil millones
de ingresos netos

I+D y Industria



Distribución



Perfil Corporativo

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

Con sede administrativa en la ciudad de San Pablo, Brasil, el Grupo Lavoro está formado por un ecosistema de empresas liderado por dos *holdings* vinculadas: Lavoro Agro Holding S.A y Crop Care Holding S.A. Nuestras operaciones están localizadas en Brasil, en Colombia y en Uruguay, donde mantenemos una *trading* emergente de insumos agrícolas.

Los dos *holdings* poseen una propuesta de valor compartida. Mientras Lavoro actúa en la reventa y distribución de insumos de grandes marcas a través de una red de empresas y filiales, La Crop Care está dedicada al desarrollo de sus marcas. Este holding reúne industrias dedicadas a la producción de bioinsumos, bioestimulantes y fertilizantes especiales, además el negocio de importación de agroquímicos post-patente.

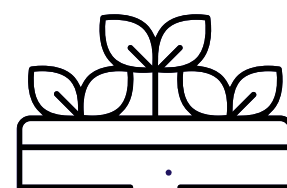
La sinergia entre las dos verticales de negocios permite ofrecer una amplia gama de productos y soluciones para el sector agrícola, satisfaciendo las diversas necesidades de los clientes, ampliando la capilaridad en la atención a agricultores y fortaleciendo la posición de liderazgo en el mercado.

*Representantes de ventas especializados actuando directamente en el campo y en las filiales en la relación comercial y asesoría técnica junto a los agricultores.

Nuestro liderazgo se materializa también en la amplia presencia geográfica en los países en que operamos, contando con cuatro oficinas administrativas, 220 tiendas físicas y puntos de atención al cliente, cinco fábricas, seis silos y docenas de otras unidades de apoyo logística y administrativa, investigación, desarrollo y beneficios de productos distribuidos en tres países. En Brasil, estamos presentes en los principales polos agrícolas, con posiciones relevantes en Mato Grosso, Paraná, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, San Pablo y Río Grande do Sul. Esta estructura nos posibilita atender a pequeños y medianos productores rurales, un perfil que corresponde al 65% del total de tierras agrícolas en el país. En Colombia, estamos presentes en 29 ciudades de 14 departamentos (estados).

Actuamos para cumplir con nuestro Propósito: trabajar por el protagonismo del agricultor, solidificando su crecimiento, imprescindible al mundo.

¹ Datos del Censo Agro del 2017, del Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística (IBGE).



MISIÓN

Ser la mayor empresa de distribución de insumos agrícolas de América Latina a través de la consolidación del mercado de reventas y de una propuesta de valor única para el productor rural y nuestros asociados.



VISIÓN

Ser el principal aliado del productor rural latinoamericano, proveyendo soluciones tecnológicas y sostenibles para colaborar con el aumento de la productividad y contribuir a la seguridad alimentaria mundial.



VALORES

Comportamiento ético; emprendimiento; sentido de dueño/urgencia; asociación y espíritu de equipo; orientación al cliente.

PILARES

PRESENCIA

Estamos en las regiones estratégicas para la agroindustria, expandiendo en América Latina.

ACTUALIDAD

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

SOLIDEZ

Un grupo con el soporte financiero tan necesario para asegurar la sostenibilidad a nuestro agricultor.

CONFIANZA

Equipo experimentado y enfocado en darle apoyo al agricultor. Gestión rigurosa de todos los pedidos. Garantía en cada entrega.

PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES

GRI 2-28

En Brasil, las empresas del ecosistema Lavoro participan, a nivel nacional, de las principales asociaciones del sector de distribución, como la Asociación Nacional de los Distribuidores de Insumos Agrícolas y Veterinarios (Andav), la Asociación Brasileña de Defensivos Post-Patente y Bioinsumos (AENDA), Grupo de Trabajo de Soja (GTS) y la Asociación Brasileña de Bioinsumos (ABBINS). También integramos el Sistema Campo Limpio, de recogida de embalajes, gestionado por el Instituto Nacional de Procesamiento de Embalajes Vacíos (InpEV).

A nivel estadual y municipal, las empresas son afiliadas a decenas de asociaciones que tratan con cuestiones institucionales y comerciales de su segmento de actuación y con la recogida de embalajes de defensivos post consumo.

Adicionalmente, el grupo es un participante activo de la Plataforma de Acción por el Agro Sostenible del Pacto Global de la ONU en Brasil. En Colombia, no hay participación asociativa.

DESTAQUES 2022/2023

Presencia de Mercado



220
tiendas

Brasil: 191

Colômbia: 29



5
unidades productivas



6
silos



3
laboratorios de investigación y desarrollo de productos



20
unidades logísticas - CDs, almacenes y depósitos



4
oficinas corporativas



8
unidades administrativas y **1 oficina** de comercio exterior



+74 mil
clientes



NPS 66



Market share

Brasil:

9,3%, presencia en 10 estados

Colômbia:

8,5%, presencia en 14 departamentos



Área de cobertura
~50 millones
de hectáreas



Cerca de
1.000
agrónomos en campo y en las filiales

Desempeño Financiero



R\$ 9,3 mil millones
en ingresos netos
(+21% vs. 2021-2022)



EBITDA ajustado* de
R\$ 788 millones
(+56% vs. 2021-2022)



R\$ 175 millones
de beneficio neto ajustado*
(+62% vs. 2021-2022)

* Excluye gastos no recurrentes tales con (i) gastos M&A, (ii) gastos para el proceso de cotización de Lavoro y pago de bonificaciones a colaboradores relacionados con la IPO, (iii) plan de opciones de stock option, (iv) ganancia por compra ventajosa de una empresa adquirida, (v) servicios de consultoría proporcionada por una parte relacionada.

Gobierno

Apertura de capital en Nasdaq/EE.UU. por medio de una combinación de negocios con **TPB Acquisition I**



Expansión en el mercado agrícola



Mejores prácticas de gobierno



Espíritu pionero en el desarrollo tecnológico

Personas



34%



66%



80 puntos
en la encuesta GPTW

Sostenibilidad

Desarrollo de la **mayor fábrica de agrobiológicos** en Brasil



24 mil clientes registrados en el **Programa de Rastreabilidad**



60 mil haciendas propias verificadas en el **Protocolo Lavoro**



39 millones de hectáreas georreferenciados y monitoreados por satélite

Social



~1.000 personas

beneficiadas en nueve proyectos sociales y entidades apoyadas por medio de incentivos fiscales



Donación de 70 toneladas

en **cestas básicas** beneficiando + de 15 mil personas en 15 municipios, incluyendo dos comunidades indígenas

NUESTROS NEGOCIOS

Unidades de negocios y mercados atendidos

GRI 2-1 | 2-6

LAVORO

Por medio de colaboraciones duraderas con los principales proveedores del sector, entregamos un amplio portafolio de productos, incluyendo defensivos químicos y biológicos, fertilizantes sólidos, líquidos y foliares, semillas y especialidades.

Ampliamos nuestra actuación en América Latina por medio de la adquisición de empresas estratégicamente localizadas en regiones agrícolas, de forma sólida y sostenible.

BRASIL

El segmento de Distribución y Redistribución de insumos opera sobre una base B2B y B2C, con cerca de 190 tiendas, así como oficinas corporativas, silos, unidades de almacenamiento de diferentes portes y una unidad industrial de tratamiento de semillas.

COLOMBIA

Actúa por medio de 39 unidades, que incluyen tiendas y almacenes de distribución, un laboratorio de desarrollo de productos, una unidad de fabricación de fertilizantes líquidos y unidades de procesamiento de insumos.





CROP CARE

El *holding* Crop Care es responsable de nuestro portafolio de productos de marca propia en el mercado de insumos químicos, biológicos y fertilizantes especiales. Reúne seis unidades productivas, siendo cuatro en Brasil y una en Colombia, una *trading* de insumos y una oficina de importación en Montevideo. Una nueva planta de producción de bioinsumos será inaugurada en la zafra 23/24 en Itápolis (SP) (conozca más en la [página 46](#)).



SERVICIOS

Apoyamos a los agricultores por medio de la actuación de nuestros Consultores y Representantes Técnicos de Ventas (RTVs), que monitorean sus necesidades y la evolución de cada zafra, acompañándolos en visitas regulares, prestando asistencia técnica en el campo. Entre los servicios ofrecidos están:

- Análisis de suelo/foliar
- Aplicación de insumos (venta de defensivos y fertilizantes aplicados)
- Apoyo a la búsqueda por crédito agrícola y/o pecuario
- Almacenaje y comercialización de granos
- Asistencia técnica en el campo (visita a la propiedad, consultoría para siembra y tratamiento de cultivos y uso de bioinsumos)
- Barter de granos (conozca más en la [página 15](#))
- Instalación y mantenimiento completa de biosalas *on-farm*
- Monitoreo de producción de bioinsumos *on-farm*
- Seguro agrícola
- Servicios de logística (almacenaje de productos y entrega programada)
- Tratamiento de semillas industrial (TSI)
- Tratamiento de semillas *on-farm*

ANÁLISIS DE SUELO

Con enfoque en llevar lo mejor de la innovación digital a nuestros clientes, en la última zafra establecimos dos asociaciones para realizar el análisis de suelos de tecnologías innovadoras y exclusivas, disponibles para los clientes en Brasil y América Latina.

A través del enfoque del suelo metagenómico, Pattern AG ofrece una plataforma exclusiva para el pronóstico de riesgos y deficiencias nutricionales de los cultivos brasileños. El proceso utiliza análisis de secuenciación de ADN y software para ayudar en el mapeo de la tierra y en los datos agronómicos para identificar qué podría imposibilitar o mejorar la productividad de los cultivos en diferentes regiones brasileñas.

El equipo FarmLab, ya disponible en Asia y Europa y traído a Brasil a través de una alianza entre el Grupo Lavoro y la empresa Stenon, utiliza tecnología de

sensores para generar análisis de suelo, bajo demanda en tiempo real, de forma económica y casi instantánea.

Es una herramienta que permite identificar con precisión los niveles de elementos químicos necesarios para el crecimiento de las plantas y la optimización del rendimiento, como nitrógeno, fósforo y magnesio, además de medir otros parámetros del suelo, como temperatura, pH y humedad en segundos.

Ambas formas de análisis de suelo garantizan una recomendación mucho más precisa para el uso de insumos, proporcionando una mejor gestión de costos y optimizando el uso de la tierra, el consumo de agua y la huella de carbono.



HAGA CLIC AQUÍ PARA CONOCER MÁS SOBRE PATTERN AG.



En el 2023, firmamos una colaboración con Brasilseg, aseguradora del grupo BB Seguros, y comenzamos a ofertar **soluciones en seguro agrícola para los productores rurales brasileños.**

Así, los productores garantizan sus inversiones contra adversidades climáticas y financieras.

BARTER

El **Programa de Barter de Lavoro** es, al mismo tiempo, un servicio y una modalidad de pago que le permite al agricultor adquirir todos los insumos que necesita con las reventas Lavoro a cambio de una parte de la producción de la zafra. Teniendo como posibilidad un trabajo del precio del grano, agricultores de todos los tamaños mitigan los riesgos de la volatilidad de los precios de varias commodities, como soya, maíz, café, algodón.

Estas operaciones son importantes para nuestros clientes como forma de financiamiento, pues permiten que ellos usen su producción futura con moneda para comprar insumos agrícolas en la siembra, en una gestión eficiente.

También es una importante herramienta comercial, pues amplía la fidelidad del cliente en la medida en que él puede concentrar todas sus compras con Lavoro, teniendo su abastecimiento de fertilizantes, semillas, insumos químicos y biológicos y productos especiales, garantizado.



HAGA CLIC AQUÍ PARA ENTENDER QUÉ ES EL BARTER DE LAVORO.

R\$ 800 millones

en ingresos provenientes de las operaciones Barter

~429 mil

toneladas de soya y maíz movidas

3.

ESTRATEGIA DE NEGOCIO

Propuesta de Valor.....	17
Desempeño Económico.....	19
Cadena de Valor.....	21
Relaciones.....	22





PROPUESTA DE VALOR

GRI 2-6

Actualmente, el Grupo Lavoro ocupa una posición de liderazgo en el sector de comercialización de insumos agrícolas de Brasil, cubriendo cerca de 50 millones de hectáreas en todo el continente latinoamericano. Actuamos, así, en una posición central — y esencial — de la cadena de la agroindustria en la región: ofrecemos directamente a los pequeños y medianos agricultores los insumos y servicios agrícolas que aumentarán la eficiencia y sostenibilidad de sus plantaciones.

A lo largo de los años, expandimos nuestra actuación por medio de la adquisición de empresas estratégicas en su región de actuación, de la inauguración de nuevas tiendas

y de la producción de insumos agrícolas con espíritu pionero en innovación y tecnología, con alta eficacia y menor impacto ambiental.

Nuestra experiencia y el modelo de gestión centralizada permiten extraer las sinergias durante la adquisición e incorporación de cada nueva empresa, llevando a ahorro de escala en la adquisición de insumos agrícolas para la comercialización, gestión de inventarios, logística y otras operaciones generales y administrativas, como apoyo jurídico, contable, de Tecnología de la Información (TI) y Recursos Humanos (RR.HH.).

Es un modelo de negocio que genera valor hasta la punta. A partir del desarrollo

corporativo de las reventas que pasan a integrar el Grupo Lavoro, su desempeño operativo y financiero crece a un ritmo más rápido, con palancas de valor mejor definidas, impactando positivamente el área de actuación.

El año pasado, alcanzamos el marco histórico de 200 tiendas, ampliamos nuestra presencia en Colombia y llegamos a Río Grande do Sul. Además de esto, seguimos realizando estudios buscando la expansión en América Latina, llevando nuestras operaciones para Chile y Perú. Este proceso tiende a fortalecerse cada vez más, a partir del IPO realizado en el 2023 y del volumen de capital invertido en la Compañía.

EXPANSIÓN EN 2022/2023



7 nuevas empresas incluidas en el ecosistema Lavoro

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

25 tiendas incorporadas y abiertas

COLOMBIA: Provecampo

2 tiendas incorporadas

LA TIENDA LAVORO MÁS GRANDE DE AMÉRICA LATINA

En abril del 2023 fue inaugurada una nueva filial de Impacto Insumos en la ciudad de Sorriso (MT) nuestra mayor tienda de América Latina. El espacio sirve de centro logístico y atiende a productores rurales de Sorriso y otras cinco ciudades de la región.

La unidad fortalece la marca Lavore: además de un área de atención moderna para recibir a los agricultores, posee un inventario verticalizado con capacidad para más de 2,5 millones de litros de defensivos y 500 mil litros de especialidades, además de un almacén con capacidad para 2.000 bags de semillas.



NUESTRAS EMPRESAS*

2017

PATRIA

Desarrollo de la Tesis

2018



2019



2020



2021



2022



2023



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

** Adquisiciones completadas en el período de cierre de la zafra.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

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

Crecimiento sólido

En el ciclo 22/23, Lavoro siguió con un desempeño fuerte, tanto en ingresos como en rentabilidad, ampliando la cantidad de clientes, nuevas adquisiciones y una mayor producción de líneas de marca propia, registrando un crecimiento del 21% en el año. **GRI 3-3 | 201-1**

El resultado fue alcanzado ante un escenario macroeconómico global y nacional con desafíos significativos para la agroindustria, como la continuidad de conflictos en el este europeo, la expectativa en la política nacional tanto en Brasil como en Colombia, y la incertidumbre sobre el nivel de consumo de la población.

Nuestra actuación frente a tales factores fue reforzada por la experiencia en el sector y por el modelo de negocios, que nos proporcionan buena capacidad de ejecución y adaptación. En este sentido, los resultados alcanzados en el año-zafra se deben, principalmente, al aumento de ventas propiciado por la inauguración de más tiendas, cubriendo más hectáreas tratados y estableciendo

mayor cercanía con el productor rural. A lo largo del año, superamos la marca de 1 mil representantes en campo y asignados en las filiales, lo que refuerza nuestra cartera de clientes atendidos y potenciales.

Otro crecimiento de destaque está en la producción de insumos de marca propia por las industrias vinculadas a la vertical Crop Care, que alcanzó expresiva rentabilidad, con un aumento de 91% en relación con el año-zafra del 2022/2023.

Un destaque de la línea fue el desempeño en el segmento de especialidades. La inversión en la innovación del portafolio de bioinsumos, bioestimulantes, productos para nutrición y tratamiento de cultivos no solamente garantizó más eficiencia para el productor, sino también redujo la dependencia de productos y materias primas internacionales para abastecimiento del mercado, lo que permite responder mejor a los impactos económicos globales. Estos resultados muestran la solidez de nuestra estrategia en invertir en el crecimiento orgánico e inorgánico. **GRI 3-3 | 201-1**

RESULTADOS



GRI 201-1

+21% de crecimiento

R\$ 9,3 mil millones
Ingresos netos

56% EBITDA ajustado*

+62%
Beneficio neto



GRI 201-1

+91% de crecimiento

R\$ 633 millones
Beneficio neto

+265%
EBITDA ajustado
R\$ 148 millones

* Datos de 2022/2023 comparados con 2021/2022.

**Para datos completos, visitar el portal de Relaciones con Inversionistas.

Resultados financieros

GRI 201-1

Vea, en la tabla siguiente, los resultados que materializan el éxito de la estrategia de Lavoro.

Valor económico directo generado y distribuido (en R\$ millones) GRI 201-1

INGRESOS OPERATIVOS	2022/2023	2021/2022
Ventas de mercancía, productos y servicios	R\$ 9.347.670	R\$ 7.732.605
Pérdidas por la no recuperabilidad de activos financieros	(R\$ 36.769)	(R\$ 27.393)
Costos de los productos, de las mercancías y de los servicios vendidos	(R\$ 7.590.290)	(R\$ 6.415.286)
VALOR ADICIONADO BRUTO	R\$ 1.720.611	R\$ 1.289.926
Depreciación y amortización	(R\$ 167.486)	(R\$ 132.110)
VALOR AGREGADO NETO GENERADO POR LA COMPAÑÍA	R\$ 1.553.125	R\$ 1.157.816
Valor agregado recibido en transferencia	R\$ 545.879	R\$ 387.671
Otros ingresos financieros	R\$ 371.639	R\$ 247.148
Variación cambiaria activa	R\$ 63.938	R\$ 61.701
Impuesto de renta y contribución social diferidos	R\$ 134.772	R\$ 89.725
Alquileres y <i>royalties</i>	(R\$ 20.844)	(R\$ 10.896)
Otros	(R\$ 3.626)	(R\$ 7)
VALOR AGREGADO TOTAL A DISTRIBUIR	R\$ 2.099.004	R\$ 1.545.487
DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO	(R\$ 2.099.004)	(R\$ 1.545.487)
Número de empleados	3.778	3.296
Valor pagado en salarios	(R\$ 218.770)	(R\$ 188.464)
Beneficios	(R\$ 306.396)	(R\$ 175.343)
FGTS	(R\$ 21.281)	(R\$ 14.633)
Honorarios de la Administración	(R\$ 18.158)	(R\$ 27.052)
Otros	(R\$ 108.106)	(R\$ 139.801)
Indemnizaciones rescisorias	(R\$ 1.287)	(R\$ 749)
Gasto con proveedores indirectos	(R\$ 517.212)	(R\$ 411.385)
Tributos	(R\$ 38.645)	(R\$ 186.050)
Remuneración de capitales de terceros	(R\$ 1.087.831)	(R\$ 573.850)
Intereses y otros gastos financieros	(R\$ 931.485)	(R\$ 439.956)
Comisiones	(R\$ 52.040)	(R\$ 36.969)
Variación cambiaria pasiva	(R\$ 79.169)	(R\$ 63.650)
Otros	(R\$ 25.137)	(R\$ 33.275)
RESULTADO DEL EJERCICIO	R\$ 218.682	(R\$ 107.762)

Enfoque tributario

La estrategia tributaria del Grupo Lavoro es guiada por principios fundamentales como legalidad, transparencia y coherencia en toda nuestra cadena de valor, incluso en la determinación y pago de tributos, manteniendo una relación abierta y constructiva con las autoridades fiscales y administrativas.

En este sentido, la estructura fiscal es constantemente monitoreada por el área de compliance tributario. La determinación de los encargos IRPJ/CSLL es hecha con base en el beneficio real, considerando los beneficios fiscales del ICMS de acuerdo con la legislación vigente. El seguimiento de las alícuotas efectivas y la revisión regulatoria es supervisado por el Comité Tributario y auditados por el equipo de auditoría externa. **GRI 207-1**

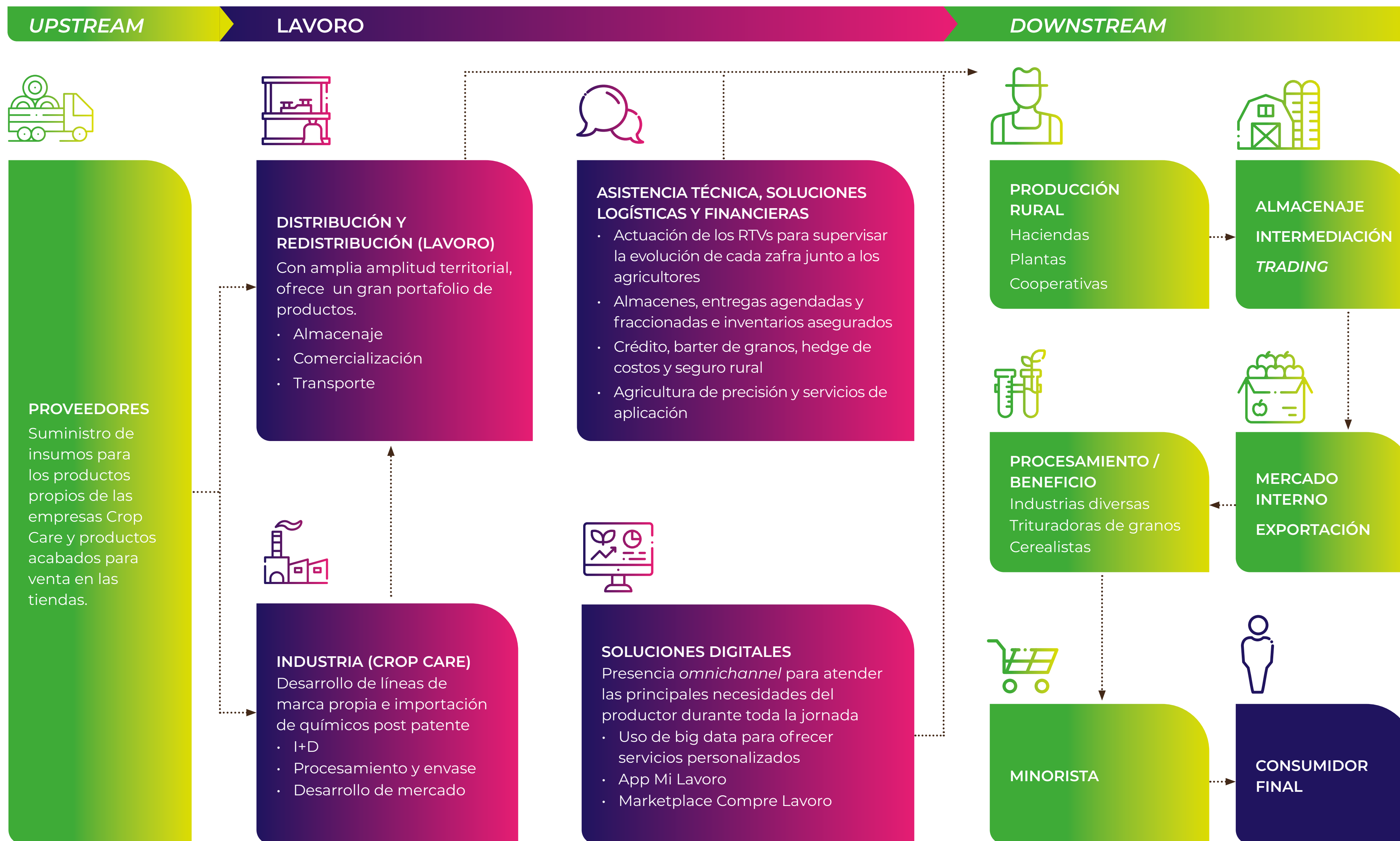
En el año zafra 2022/2023, no fue recibido ningún tipo de subsidio gubernamental en Brasil y en Colombia, además de las exenciones fiscales concedidas como estándar a la actividad productiva. **GRI 201-4**

CADENA DE VALOR

GRI 2-1

Actuamos en medio a una cadena de valor compleja y fragmentada, pero con gran potencial de impactar la economía e incluso la seguridad alimentaria de la población. En este contexto, estamos conscientes de nuestra responsabilidad al operar como pieza central en este ecosistema, en la producción, distribución y redistribución de insumos.

Además de esto, buscamos ser un agente de transformación del sector, llevando información y educación para el productor rural por medio de asistencia técnica, soluciones de logística y financieras, en favor del protagonismo del agricultor.





RELACIONES

Presencia calificada en el campo

El crecimiento sostenible de nuestro negocio a lo largo de los últimos años tuvo como base la relación cercana y leal con nuestros clientes. Para generar valor para estos pequeños y medianos agricultores y empresarios rurales, adoptamos un enfoque multiproducto y multimarca, con enfoque en diversos cultivos, como soya, maíz, trigo, algodón, flores, bosques plantados, entre otros.

Además de contar con un portafolio propio dirigido a la protección de cultivos y aumento de productividad, con líneas que satisfacen las necesidades de cada tipo de cultivo, clima y perfil de productor, mantenemos una relación duradera con los principales proveedores de insumos agrícolas del mercado. De esta forma, les garantizamos a los productores rurales de los más variados tamaños y perfiles la disponibilidad y las mejores condiciones de oferta de líneas de insumos en las categorías de defensivos agrícolas, fertilizantes, semillas, biológicos y líneas de especialidades.

Para mantener la relación y el apoyo personalizado al productor rural a lo largo de todo el ciclo de cultivo, mantenemos un equipo de más de 1.000 agrónomos actuando como Representantes Técnicos de Ventas directas en el campo, que también ofrecen apoyo técnico, llevando nuestros servicios y soluciones digitales a más de 74 mil clientes.

Para ampliar la calificación de este equipo, lanzamos, en el último ciclo, la Academia de Ventas Lavoro, un programa interno de capacitación destinado a mejorar aún más el conocimiento técnico y las habilidades de gestión de ventas (ver más en la [página 59](#)). Además, mantenemos una estructura de compensación incentivada, garantizando que los intereses de nuestros RTVs y de nuestros clientes agricultores estén alineados desde la recomendación de los protocolos de manejo a los productos vendidos.

Nuestros revendedores y marcas propias tienen el papel de promover

un intercambio de conocimiento de la forma más cercana posible. Para eso, realizan decenas de días de campo locales, ferias de negocios, encuentros con productores rurales, celebraciones, además de participaciones comerciales e institucionales en eventos regionales y nacionales de gran porte.

Este ciclo genera buenos resultados para el cultivo de nuestros clientes, con retornos para la compañía como fidelización, crecimiento orgánico y mejora de nuestro desempeño general.

Para monitorear regularmente la calidad de nuestro servicio, realizamos una encuesta anual con nuestros clientes para evaluar la satisfacción del cliente, por medio del *Net Promoter Score* (NPS), que alcanzó la marca de 66 puntos. El resultado sugiere el reconocimiento de Lavoro, que se mantiene en la medida en que crecemos e incorporamos al ecosistema nuevas redes de reventas.



EQUIPO COMERCIAL

1.080

representantes de ventas



ACADEMIA DE VENTAS

37

lecciones en vídeo

12

módulos

Nuestros asociados

GRI 2-6 | 3-3

El Grupo Lavoro es el principal *player* en el segmento de insumos agrícolas, revendiendo y representando en el mercado brasileño y colombiano a las marcas más reconocidas en cuatro grandes categorías: semillas, fertilizantes, defensivos y especialidades. Nuestra escala confiere ventajas competitivas relevantes en un mercado fragmentado y con presencia de pequeños revendedores locales. Por eso es importante mantener con estos proveedores una relación cercana y ética.

En la zafra 22/23 el gasto con proveedores directos alcanzó R\$ 7 mil millones. La distribución de esos recursos varía de acuerdo con las operaciones de la región. En Colombia, 70% del abastecimiento está concentrado en 10 asociados. En Brasil, el abastecimiento de insumos se concentra en compras locales, con diez principales asociados multinacionales con sede en Brasil. En Colombia, el abastecimiento se distribuye entre compras locales e importaciones de ocho países diferentes. **GRI 204-1**

Los principales proveedores del Grupo Lavoro están posicionados entre fabricantes multinacionales de primera línea, con sedes locales tanto en Brasil como en Colombia. **GRI 2-6**

Adoptamos una estructura de compras centralizada, compuesta por gerentes especializados en las principales categorías, que consolidan las necesidades de abastecimiento de todas las unidades.

Este modelo permite obtener ahorros de escala y trae sinergias de gestión, con planeamiento y servicios de logística y almacenamiento integrados para todos los *clústeres* regionales, conectados por las plataformas digitales de la empresa.



SELECCIÓN DE PROVEEDORES

GRI 3-3

En el proceso de selección de nuestros proveedores, tenemos en cuenta criterios como la calidad de sus productos, las condiciones comerciales, su reputación en el mercado y cumplimiento del Código de Conducta y Ética y del Código de Conducta de Proveedores y Clientes. Según estos documentos, las empresas deben proceder de forma transparente y con estricta observancia a las leyes vigentes, códigos, reglas y reglamentos aplicables, cohibiendo actos de corrupción, competencia desleal, lavado de dinero, e inconformidades socioambientales.

Todas las transacciones con proveedores deben seguir la Política de Compras de Insumos, que determina las directrices a ser seguidas en la adquisición de productos con el objetivo de garantizar la maximización de resultados y la contratación de empresas social y ambientalmente responsables.

En este sentido, en 2022/ 2023, continuamos avanzando en la gestión de esta relación e implementamos un proceso de evaluación socioambiental de los proveedores prioritarios, con enfoque en el análisis de datos, en el uso de herramientas de compliance y registros públicos y en la realización de autoevaluación voluntaria por parte de los asociados.



CONOZCA MÁS SOBRE NUESTRA EVALUACIÓN SOCIOAMBIENTAL DE PROVEEDORES EN LA PÁGINA 39.

4 GOBIERNO CORPORATIVO

Estructura de Gobierno.....	25
Gestión de Riesgos	30
Compliance, Ética e Integridad.....	31



ESTRUCTURA DE GOBIERNO

GRI 2-9

En septiembre del 2022, Lavoro anunció la combinación de negocios con TPB Acquisition Corporation I, empresa de adquisición de The Production Board. El proceso culminó con el IPO de las acciones de la Compañía en Nasdaq en marzo del 2023 (conozca más sobre el proceso en la [página 17](#)).

Como parte del proceso de apertura de capital, invertimos en el perfeccionamiento de nuestro gobierno corporativo, con procesos y estructuras más robustos y transparentes, en línea con las mejores prácticas internacionales.

A partir de este marco, el gobierno del Grupo Lavoro pasó por una evolución significativa buscando cumplir los estándares de la Security Exchange Commission (SEC), que regula el mercado americano de compañías listadas, y otras legislaciones vigentes, además de la Ley de las Sociedades Anónimas.

The Production Board (TPB) es una empresa global de fusión de riesgo y holding de inversiones, que tiene el objetivo de resolver los problemas más fundamentales que afectan nuestro planeta, re imaginando sistemas globales de producción en alimentos, agricultura, bio manufactura, salud humana y ciencias de la vida.

Con sede en São Francisco, Estados Unidos, TPB construye negocios con base en descubrimientos científicos emergentes y asociados con talento excepcional, ofreciendo capital, infraestructura e insights de mercado para generar mejoras significativas en el costo, energía, tiempo o huella de carbono de los sistemas convencionales. Como accionista, TPB pasa a ocupar un puesto en el Consejo de Administración de Lavoro.



¿QUÉ CAMBIA CON LA APERTURA DE CAPITAL?

- Lavoro pasa a ser la primera distribuidora de insumos agrícolas latinoamericana listada en bolsa americana, bajo el tickers "LVRO" y "LVROW";
- Modificaciones en los cuadros del Consejo de Administración y Dirección Ejecutiva;
- Pronta certificación del Director-Presidente de cualquier incumplimiento relevante de las reglas de gobierno corporativo;
- Creación de los Comités de Auditoría, Divulgación y Remuneración.



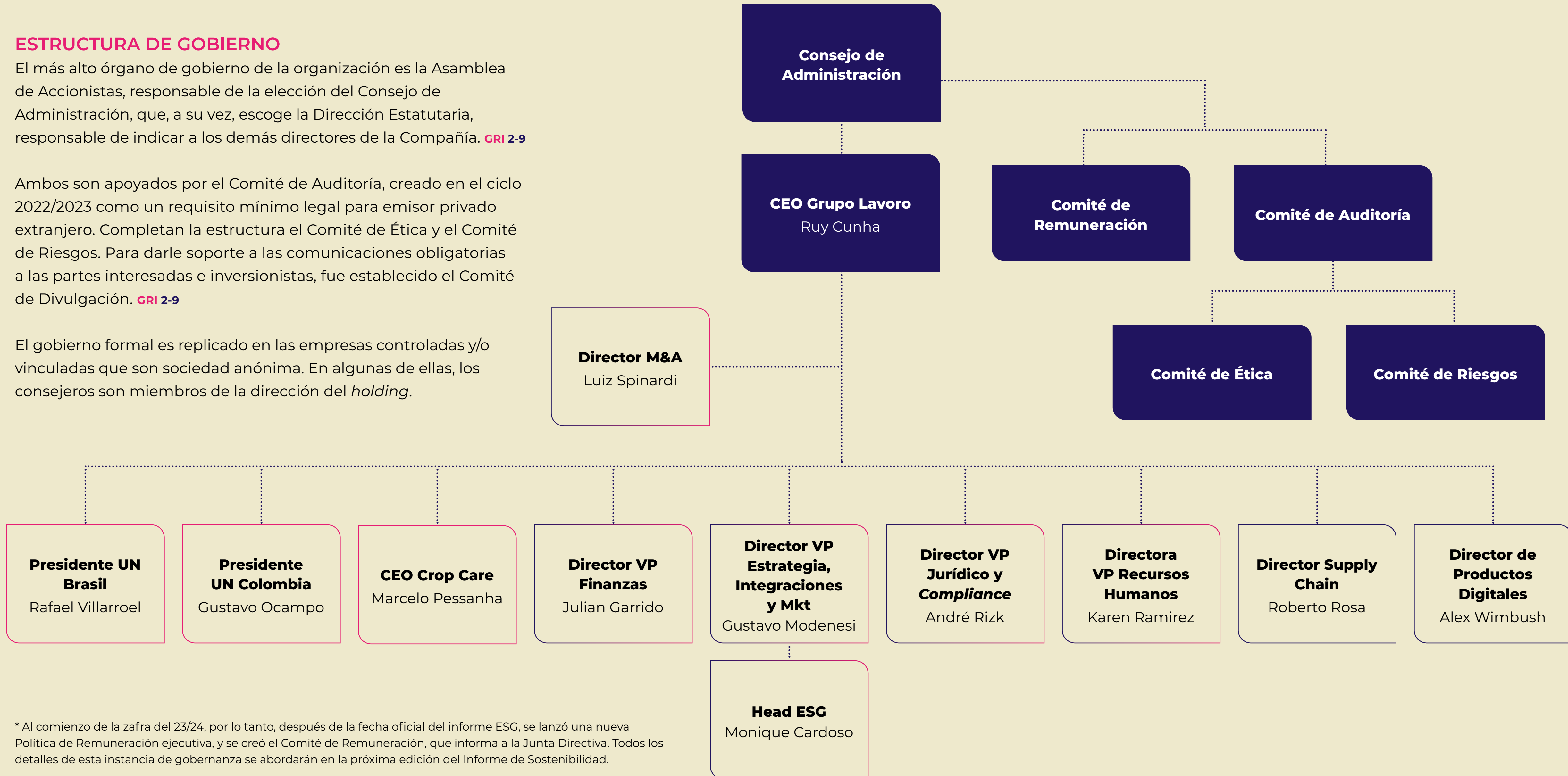
CONOZCA MÁS EN EL SITIO WEB DE RELACIONES CON INVERSIONISTAS DE LAVORO.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

El más alto órgano de gobierno de la organización es la Asamblea de Accionistas, responsable de la elección del Consejo de Administración, que, a su vez, escoge la Dirección Estatutaria, responsable de indicar a los demás directores de la Compañía. **GRI 2-9**

Ambos son apoyados por el Comité de Auditoría, creado en el ciclo 2022/2023 como un requisito mínimo legal para emisor privado extranjero. Completan la estructura el Comité de Ética y el Comité de Riesgos. Para darle soporte a las comunicaciones obligatorias a las partes interesadas e inversionistas, fue establecido el Comité de Divulgación. **GRI 2-9**

El gobierno formal es replicado en las empresas controladas y/o vinculadas que son sociedad anónima. En algunas de ellas, los consejeros son miembros de la dirección del *holding*.



* Al comienzo de la zafra del 23/24, por lo tanto, después de la fecha oficial del informe ESG, se lanzó una nueva Política de Remuneración ejecutiva, y se creó el Comité de Remuneración, que informa a la Junta Directiva. Todos los detalles de esta instancia de gobernanza se abordarán en la próxima edición del Informe de Sostenibilidad.



Consejo de Administración

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

Compete al Consejo de Administración la responsabilidad de establecer la estrategia y el planeamiento de largo plazo para el Grupo Lavoro. Además de esto, el Consejo define las directrices a ser seguidas por la Dirección Estatutaria, abarcando aspectos económicos, sociales y ambientales, así como el propósito y los valores fundamentales de la organización. **GRI 2-12 | 2-13**

A partir de la apertura de capital realizada en el ciclo 2022/2023, el Consejo pasó a estar compuesto por siete miembros, siendo tres representantes del accionista mayoritario, Patria Inversiones.

Un miembro representante del accionista minoritario, The Production Board (TPB), y otros tres miembros independientes. El cambio nos coloca en línea con las mejores prácticas de gobierno de compañías de capital

abierto del mundo, enriqueciendo la experiencia y las decisiones estratégicas, al mismo tiempo en que fortalece la relación con *stakeholders* y nos mantiene alineados con los inversionistas globales.

Cada Consejero ocupa el cargo por el plazo fijado. Nuestro Consejo de Administración está dividido en tres clases, con solamente una clase de Consejero siendo indicada cada año, y cada clase (excepto para los directores nombrados antes de nuestra primera asamblea general anual) sirviendo un mandato de tres años. **GRI 2-10**

En reuniones trimestrales, el Consejo discute y aprueba estrategias corporativas, así como aborda hechos relevantes para la gestión, incluyendo temas ambientales, sociales, económicos y de gobierno. **GRI 2-12 | 2-16**

Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría tiene el objetivo asistir al Consejo de Administración en la supervisión de la integridad de los estados contables y controles internos de la empresa, calificación e independencia del auditor independiente, así como en el desempeño de la función de auditoría interna. También desarrolla estrategias relacionadas a las iniciativas de gestión de riesgos y cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios de Lavoro.

Está compuesto actualmente por tres miembros nombrados por el Consejo, con integrantes que cumplen los requisitos de independencia y experiencia. **GRI 2-9 | 2-12**

El Comité de Auditoría se reporta al Consejo trimestralmente. Este reporte incluye el análisis de cualesquiera cuestiones que surjan con relación a la calidad o integridad de los estados contables de la empresa, de la conformidad con los requisitos legales o regulatorios, la independencia y el desempeño del auditor independiente de la empresa, el desempeño de la función de auditoría interna y cualesquiera otras cuestiones que el Comité considere apropiadas o es solicitado a incluir por el Consejo. **GRI 2-13 | 2-16**



Comité de Divulgación

Pasan por el Comité de Divulgación todas las comunicaciones oficiales y relevantes hechas por Lavoro a sus detentores de títulos o a la comunidad de inversión. Es papel de este comité garantizar que toda la información sea precisa y completa, además de presentar la condición financiera y los resultados de las operaciones de la empresa en todos los aspectos relevantes, debiendo ser producidas en el plazo debido y de la forma exigida por leyes y requisitos de bolsas de valores aplicables. **GRI 2-16**

Así, el Comité apoya a los Directores en el cumplimiento de sus responsabilidades para fines de supervisión de la previsión y

tempestividad de las divulgaciones hechas por la Empresa. Está compuesto por un Director-Presidente, un Director Financiero, Controlador, encargado de Relaciones con Inversionistas y encargado del departamento Jurídico, con soporte del área de comunicación institucional de la Compañía. **GRI 2-9**

La reunión del Comité ocurre con la periodicidad que las circunstancias impongan para (i) garantizar la precisión y la integridad de las Declaraciones de Divulgación, (ii) evaluar los Controles de Divulgación y determinar si cualesquiera modificaciones a los Controles de Divulgación son necesarias o aconsejables con relación a la elaboración de los informes futuros de la Compañía.

Comité de Riesgos

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

Los miembros del Comité de Riesgos y *Compliance* son indicados por el Consejo de Administración, al cual se reportan. Debe estar compuesto por el CEO, el CFO y o director jurídico y de compliance, además de un miembro independiente, indicado por el accionista, que actúa como coordinador.

La reunión del Comité ocurre mensualmente a fin de avanzar en la gestión de todos los riesgos relacionados a la Compañía, incluso los relacionados a temas ambientales, sociales y relativos a derechos humanos, y de las rutinas organizativas con relación a licencias y aspectos societarios. También realiza reuniones mensuales operativas con los integrantes de las empresas vinculadas para supervisar y tratar todos los riesgos mapeados, así como la implementación y marcha de los planes de acción.

Comité de Ética

GRI 2-9

Compuesto por, al menos, tres miembros de la alta administración de la Compañía y electos por el Consejo de la Administración, es responsable de garantizar el cumplimiento del Código de Conducta y Ética del Grupo Lavoro, así como otros códigos, manuales, protocolos, guiones, procedimientos y políticas relacionadas al Programa de Integridad.

Tiene como objetivo asegurar la ética y la integridad en el día a día de los negocios y en la conducta con relación a todos sus públicos, internos y externos. Tiene carácter deliberativo, y es responsable de las acciones de prevención, orientación, y monitoreo ante los casos de inconformidad con las reglas establecidas por las políticas y procesos internos, además del tratamiento a las comunicaciones y denuncias recibidas por medio del Canal de Transparencia del Grupo Lavoro.



EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DEL GRUPO LA VIDA PUEDE SER ACCEDIDO HACIENDO CLIC AQUÍ.

Dirección Ejecutiva

GRI 2-9 | 2-11

La Dirección Ejecutiva del Grupo está compuesta por diez miembros electos por el Consejo de Administración, los cuales cumplen un mandato de dos años, siendo permitida la reelección.

Responsable por la administración y representación de Lavoro, la Dirección Ejecutiva implementa las directrices estratégicas y operativas establecidas por el Consejo de la Administración, incluyendo tópicos económicos, ambientales y sociales. **GRI 2-13**

CANAL DIRECTO

El Canal Directo es un espacio abierto en que son discutidos los resultados y metas colectivas, ofreciendo una actualización para todos los colaboradores. También una forma de participar de proyectos relevantes, cambios implementados y sus objetivos, y promover comprometimiento. Durante este encuentro, los empleados de todos los niveles tienen la oportunidad de hacer preguntas y esclarecer dudas, y expresar su opinión, promoviendo una comunicación transparente y alineada a los objetivos de la organización.

Además de los comités estatutarios, la empresa posee comités consultivos internos que desempeñan papeles esenciales, como los Comités de Crédito, Fiscal, de Protección de Datos, y de Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

Regularmente, el CEO y otros miembros de la Dirección Ejecutiva actualizan a los colaboradores sobre los temas del día a día de la compañía, de la gestión, de la marcha de metas y resultados en encuentros online realizados en vivo.

Adicionalmente, Lavoro y Crop Care poseen una relación formal con diversos públicos externos, como el sector financiero, liderado por los CFOs, además de entidades representativas de la agroindustria. Por medio de esta interacción, son identificadas cuestiones relevantes para las operaciones.

Reglas de remuneración de ejecutivos

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

Nuestros ejecutivos, directores y administradores reciben remuneración fija y variable. El componente fijo de la remuneración es definido en condiciones de mercado y es ajustada anualmente. Ya el componente variable consiste en bonificación en dinero, pagado a Directores Ejecutivos y miembros de nuestra administración con base en el cumplimiento de metas previamente acordadas para el negocio. También hay recibimiento de beneficios en línea con la práctica de mercado de los países en que actuamos. **GRI 2-20**

Los integrantes del Consejo, con la excepción de los independientes, tienen metas ESG como factores de evaluación del desempeño y componente de remuneración variable, que son compartidas con las empresas con inversión. En el caso de Lavoro, dos metas están vigentes en el ciclo actual, siendo una vinculada al tema de emisiones y cambio climático y otra a la responsabilidad sobre la cadena de suministros. **GRI 2-19 | 2-20**

Además de esto, en el último año-zafra, aprobamos la Política de Incentivo de Largo Plazo (Plan de Participación Lavoro), por medio del cual las personas seleccionadas son elegibles para recibir remuneración de incentivo en forma de dinero, activos u opciones de acción del Grupo Lavoro. **GRI 2-20**

GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 2-12

En Lavoro, mantenemos un proceso robusto de gestión de riesgos, cuyo objetivo es preservar y desarrollar nuestros valores, activos, reputación y competitividad, asegurando la continuidad de los negocios a largo plazo¹.

La responsabilidad por la gestión de riesgos en el Grupo Lavoro recae sobre el Departamento de Compliance, que forma parte de la Dirección Jurídica. En este papel, el departamento recibe el soporte de las áreas internas de la compañía, para que el mapeo e identificación de riesgos sea constante y diligente, y del Comité de Riesgos, actuando como un órgano de asesoría y de reporte de sus actividades para el Consejo de Administración.

Buscando un perfeccionamiento aún mayor de nuestras prácticas de gobierno corporativo, en conformidad con las exigencias de la bolsa de valores americana después de nuestra apertura

de capital, trabajamos para avanzar nuestra estructura de riesgos en cumplimiento a la Ley Sarbanes-Oxley (SOX). La ley establece una serie de controles internos, aumentando la transparencia de la información del Grupo y asegurando una relación de confianza con nuestros *stakeholders*.

Además de esto, a partir del 2023, el Comité de Riesgos pasó a supervisar, de forma específica, los principales riesgos ESG mapeados al inicio de la zafra, a partir de la implementación del Programa de Rastreabilidad. Para esto, fue establecido un proceso sistematizado para supervisar y gestionar eventuales violaciones ambientales, sociales y de los derechos humanos que puedan ocurrir en la cadena de valor (conozca más en la [página 39](#)).

¹ Los demás factores de riesgos gestionados por el Grupo Lavoro pueden ser consultados en la [Declaración de Registro para Determinados Emitentes Privados Extranjeros](#).

Principales riesgos administrados*



NEGOCIOS Y SECTORIALES

- Modificaciones del mercado global y condiciones económicas y políticas que afecten el sector agrícola;
- Efectos adversos de los cambios climáticos sobre la agroindustria en América Latina;
- Acciones realizadas por nuestros clientes agricultores y proveedores, incluso prácticas de trabajo o fabricación impropias;
- Desarrollo y mantenimiento de relación con un número suficiente de proveedores calificados;
- Interrupciones en el mercado de insumos agrícolas y transportes.
- Fluctuaciones en los resultados y métricas operativas que puedan reducir el precio de mercado de nuestras acciones.



ADQUISICIONES E INFORMACIÓN FINANCIERA

- Dificultad con cualquier adquisición, colaboración o joint venture realizadas;
- Dificultad de comparación y evaluación de nuestros negocios, situación financiera, resultados operativos y perspectivas por parte de los inversionistas debido a adquisiciones recientes.



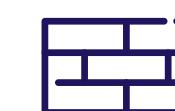
ACCIONES ORDINARIAS Y TÍTULOS

- Volatilidad de los precios públicos de los títulos y acciones;
- Perfeccionamiento de los controles y procedimientos, así como divulgación y estándares de gobierno corporativo y otros requisitos de los EE. UU.



AMÉRICA LATINA

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



CUESTIONES REGULATORIAS, DE PRIVACIDAD Y SEGURIDAD CIBERNÉTICA

- Riesgos para la salud y para el medio ambiente asociados a nuestra producción, manipulación, transporte, almacenamiento y comercialización de productos;
- Rigor en leyes y reglamentos ambientales, de salud y seguridad, de alimentos e insumos agrícolas y protección al consumidor;
- Cambios en las leyes fiscales, incentivos, beneficios y reglamentos;
- Fallas en el cumplimiento de leyes de privacidad de nuestros cliente.

* La encuesta completa de los riesgos mapeados se detalla en el documento 20-F disponible en el portal de relaciones con los inversores de Lavoro.

COMPLIANCE, ÉTICA E INTEGRIDAD

GRI 2-23

El Departamento de Compliance es el responsable del Comité de Ética y por el Programa de Integridad del Grupo Lavoro. El programa abarca a todos los colaboradores y terceros de manera imparcial y equitativa, de los holdings y todas las empresas adquiridas, formalizando el compromiso de conducir los negocios de manera ética, íntegra¹, en conformidad con la legislación aplicable, incluyendo la Ley de Combate a la Corrupción en Brasil y la Ley Anti-Soborno en Colombia, y con los Principios del Pacto Global de la ONU en Brasil, de los cuales somos signatarios.

Entre los componentes del Programa de Integridad están el Código de Conducta y Ética para colaboradores y proveedores, el Canal de Transparencia, las normas para donaciones y patrocinios, los reglamentos del Comité de Gestión de Riesgos y Compliance y del Comité de Ética y las reglas para evaluación de prestadores de servicios y proveedores, así como demás políticas adicionales. **GRI 2-23**

¹ En Colombia, el programa se llama Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), conforme determinación de la legislación del País.

Código de Conducta Ética

GRI 2-23 | 2-24

El Código de Conducta y Ética es la base de todas las políticas y prácticas del Grupo Lavoro, estableciendo las directrices esperadas de sus Administradores, Colaboradores y Terceros, independientemente de la posición jerárquica o de la empresa a la cual están afiliados. Entre los temas abordados están corrupción, acoso moral y sexual, medio ambiente, salud y seguridad, conflicto de intereses y privacidad de datos. **GRI 2-23**

El Código de Conducta y Ética puede ser accedido haciendo [clica aquí](#). Además de esto, las demás Políticas del Programa de Integridad pueden ser conocidas en el cuadro siguiente.



**PARA CONOCER OTRAS POLÍTICAS
HAZ CLIC AQUÍ.**

Políticas del Programa de Integridad **GRI 2-23**

[Política de Niveles y Delegación de Autoridad](#)

[Política de Combate a la Corrupción](#)

[Política de Conflicto de Intereses](#)

[Política de *Due Dilligence*](#)

[Política de Gestión de Riesgos](#)

[Política de Gestión de Consecuencia](#)

[Política de Provisión de Contingencias](#)

[Política de Prevención y Combate al Acoso Moral y Sexual](#)

[Política de Transacción con Partes Relacionadas](#)

Entrenamientos y comunicación

Para apoyar la evolución constante del Grupo Lavoro en el tema de ética y compliance, 100% de los colaboradores son comunicados sobre el Programa de Integridad.

Todos los colaboradores de las nuevas empresas que integran el ecosistema Lavoro en Brasil y en Colombia son comunicados y entrenados sobre

compliance, así como los nuevos empleados de la Compañía, durante su proceso de admisión. En este entrenamiento, ellos tienen contacto con el Código de Conducta y Ética y todas las demás políticas relacionadas al programa, siendo solicitados a firmar los términos de consciencia y adhesión a estos documentos. **GRI 2-24 | 205-2**

En el último período, fueron realizadas 35 sesiones de entrenamiento en vivo, que abarcaron tópicos como *compliance*, compra y venta de acciones, prevención del acoso corporativo y de la corrupción, código de conducta para los clientes y conflictos de interés, entre otros.

En **Uni Lavoro** constan cinco rutas de aprendizaje como Programa de Integridad y sus reciclajes temáticos, Seguridad de la Información y LGPD.

Además de eso, les comunicamos a los colaboradores sobre el tema por medio de las **Píldoras de compliance**, publicadas quincenalmente.

También realizamos el **Workshop Lavoro Legal**, que lleva clases de temas de *compliance* para las principales filiales de la compañía. El evento contó con cinco workshops en cuatro estados brasileños, con la participación de empleados y dirigentes locales.

Canal de Transparencia

GRI 2-26

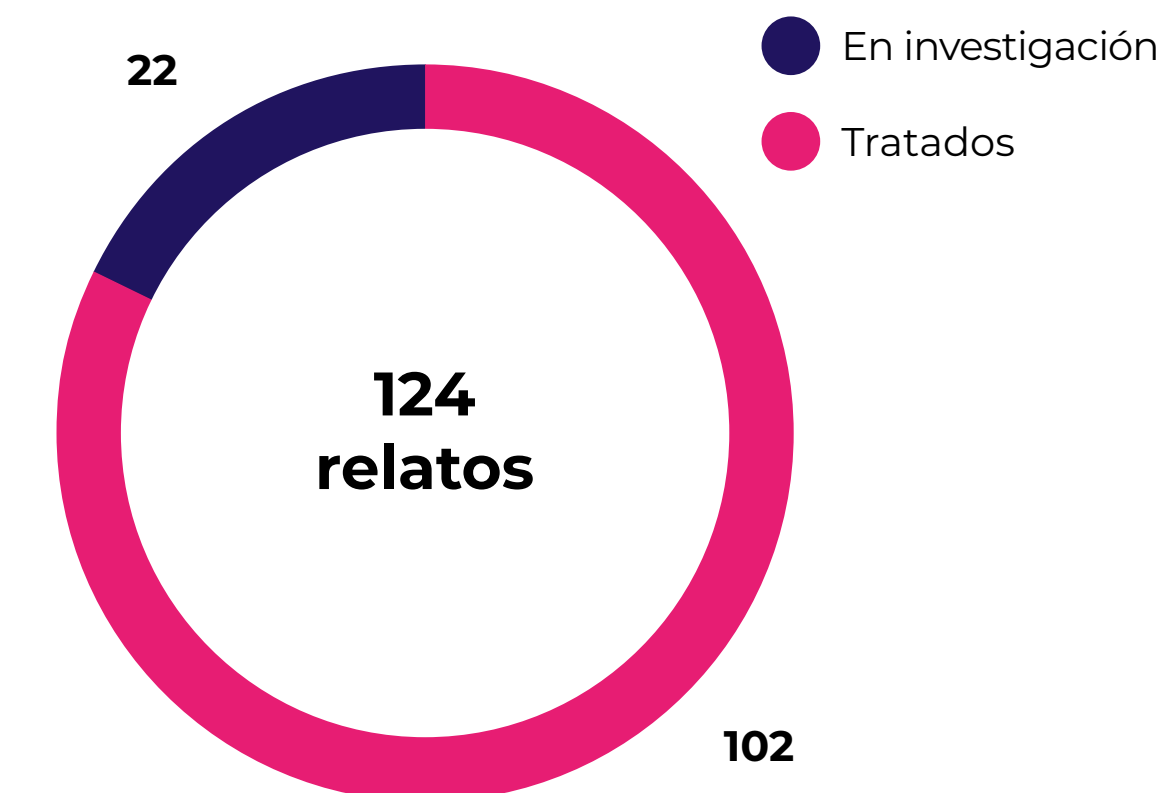
Todos los colaboradores, proveedores, clientes y terceros pueden reportar violaciones o posibles violaciones a nuestro Código de Conducta y Ética y al Programa de Integridad por medio del Canal de Transparencia, además de esclarecer dudas o expresar preocupaciones relacionadas al tema.

El canal está disponible en portugués, inglés y español, permitiendo la comunicación de forma anónima, si es deseado. La información es enviada para una empresa independiente y especializada a fin de garantizar la total confidencialidad.

Posteriormente, el Comité de Ética y el Departamento de Compliance deliberan sobre la forma de investigación de la denuncia y supervisan los casos que serán tratados.

En el último año-zafra, totalizamos 124 relatos, siendo que 102 fueron tratados, y 22 se encuentran en investigación. Hubo un aumento del 8% en las denuncias con relación a la zafra anterior, lo que es esperado debido al crecimiento del número de colaboradores y mayor divulgación y esclarecimiento sobre el Canal.

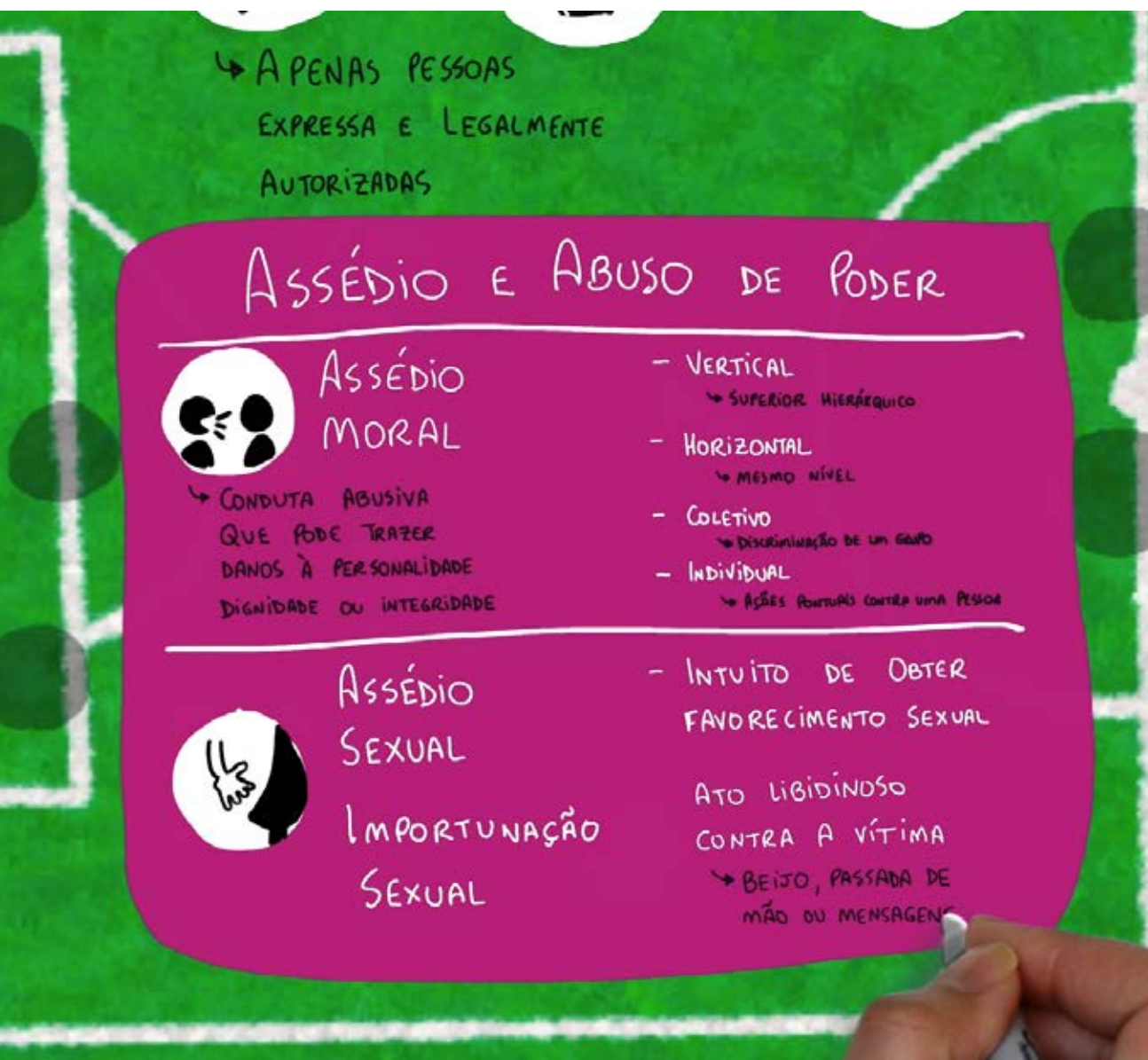
Denuncias en el ciclo 2022-2023



La mayor parte de los casos registrados en los últimos cinco años fue clasificada como incumplimiento de políticas internas u ocurrencia potencial de acoso moral. Por eso, anualmente, realizamos el refuerzo de concientizar a todos los colaboradores sobre estos temas (conozca más en la [página 58](#)). Además de esto, liderazgos regionales supervisan sus indicadores de cerca para crear planes de acción.



[VEA AQUÍ EL CANAL DE TRANSPARENCIA.](#)



Combate a la corrupción y conflictos de interés

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

El Grupo Lavoro no tolera prácticas que puedan ser consideradas actos de corrupción o conflictos de interés. Poseemos dos políticas específicas sobre el tema: la [Política de Combate a la Corrupción](#) y la [Política de Conflictos de Interés](#). Estas políticas y compromisos operan juntamente con el Código de Conducta y Ética y otras políticas del Programa de Integridad, incluyendo la [Política de Gestión de Consecuencias](#) (conozca más en la [página 31](#)).

En conjunto, estos documentos establecen las directrices, estándares y procedimientos del programa de prevención y combate a la corrupción, así como de gestión de conflictos de interés. Entre las directrices del Grupo Lavoro están la prohibición de donaciones o contribuciones a candidatos o partidos políticos. **GRI 415-1**

Actualmente, todas las operaciones del Grupo Lavoro son evaluadas con respecto a los riesgos relacionados a corrupción, por mecanismos adecuados a cada situación. **GRI 205-1**

El listado en Nasdaq, en el 2023, nos trajo la oportunidad de mejorar aún más las áreas de *compliance*, ética e integridad. Fortalecimos la Política de Integridad con enfoque en enfoques preventivos y proactivos, además de incentivar una comunicación más eficaz ante denuncias, permitiendo que la cultura corporativa sea cada vez más transparente y ética.

La gestión de riesgos también fue optimizada, con la implementación de prácticas de *due diligence* más robustas, garantizando un enfoque más juicioso y estratégico en la evaluación y mitigación de potenciales riesgos (conozca más en la [página 30](#)).



Seguridad y Protección de datos

GRI 418-1

En línea con el Código de Conducta y Ética de la Compañía y la Ley General de Protección de Datos (LGPD) en vigor en Brasil, el Grupo Lavoro tiene el compromiso de respetar y proteger la privacidad y la seguridad de la información a la cual tiene acceso, ya sea ella de la propia empresa, de clientes o del público en general.

Los principios, directrices y normas relacionados al tema son establecidos en la [Política Corporativa de Seguridad de la Información y Cibernética](#) y en la [Política de Privacidad](#), ambas aprobadas por el Consejo de Administración.

Por medio de nuestro Portal de Privacidad, disponible en el sitio web corporativo, los titulares de datos son informados sobre sus derechos y pueden solicitar la modificación o exclusión de sus datos de los registros de la empresa. Cuestionamientos y denuncias sobre privacidad de datos pueden ser realizados en el Canal de la Transparencia, pero no hubo ningún registro a lo largo de la zafra 2022/2023.



[VEA AQUÍ EL PORTAL DE PRIVACIDAD DE DATOS DEL GRUPO LAVORO.](#)

5.

TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE

Apoyando la Sostenibilidad del Sector	35
Programa de Rastreabilidad	39
Liderazgo en Silvicultura	41
Innovación	44
Seguridad de los Productos	49



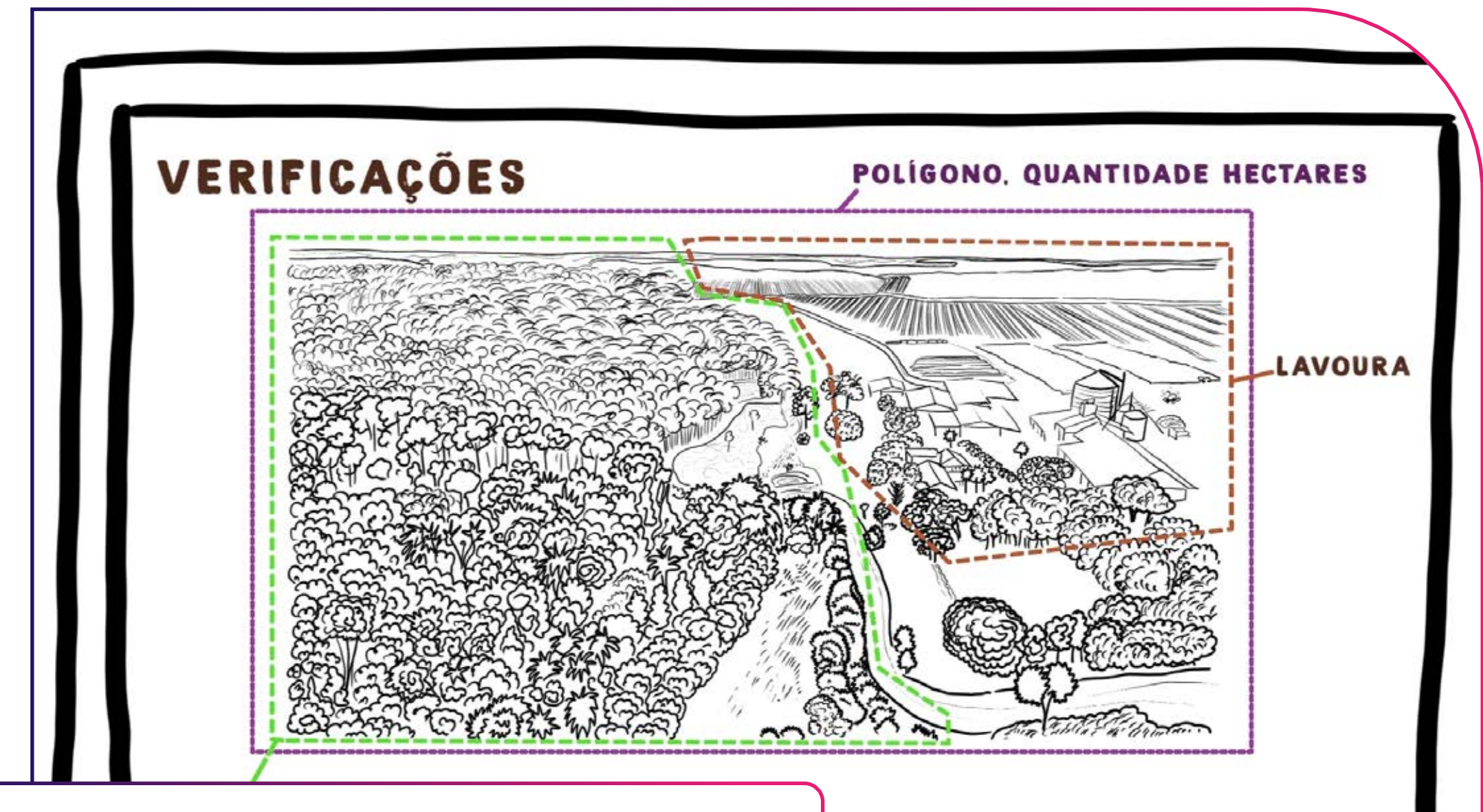
APOYANDO LA SOSTENIBILIDAD DEL SECTOR

En el Grupo Lavoro, reconocemos el papel fundamental que la producción agrícola desempeña para la sostenibilidad global y traemos eso para nuestra misión. Al buscar el equilibrio entre la producción de alimentos en larga escala, la conservación del medio ambiente y las demandas de la sociedad, el sector agrícola tiene el poder de generar valor económico, social y ambiental desde las comunidades locales hasta las economías nacionales.

Operando en un punto central de la cadena de valor de la agricultura, Lavoro reconoce su papel de influenciar positivamente los mercados donde actúa.

Por medio de nuestra Política de Sostenibilidad y ESG y de la actuación de la gestión responsable del área de ESG, coordinamos las acciones en temas considerados prioritarios para el negocio como seguridad alimentaria, gestión de impactos sobre cambios climáticos, promoción de la agricultura sostenible, control de la deforestación ilegal y condiciones de trabajo en la cadena de valor, entre otros.

En línea con las mejores prácticas, establecemos compromisos socioambientales para cumplir con las reglamentaciones locales, regionales y nacionales, con los acuerdos comerciales del sector y de las determinaciones multilaterales, colaborando para la sostenibilidad y conservación de los recursos esenciales a la agricultura.



COMPROMISOS SOCIOAMBIENTALES – 2025*

- Rastreabilidad del 100% de la base de clientes**
- Libre de deforestación irregular
- Sin embargos por deforestación
- Sin superposición con área de protección integral***
- Libre de trabajo esclavo e infantil

*Alcance: operaciones en Brasil.

** Serán supervisados los productores rurales incluidos en la evaluación de riesgos del proceso de concesión de crédito.

*** Tierras indígenas, Cimarrones o Unidades de Conservación de protección integral.

FORTALECIENDO LA ESTRATEGIA ESG

La apertura de capital realizada en el 2023 representa no solo nuevas oportunidades de crecimiento, sino que trae una serie de **oportunidades para mejorar la estrategia ESG**. Al acercarnos aún más a los inversionistas globales, para los cuales los temas de la sostenibilidad son fundamentales en sus carteras de inversión, pasamos a direccionar nuevos esfuerzos en favor de transparencia, creación de valor sostenible y compromiso con los accionistas. Esto nos impulsa a establecer metas y políticas más ambiciosas en relación con la sostenibilidad, fortaleciendo nuestra estrategia ESG y permitiendo que ella se vuelva referencia en el mercado.



[HAGA CLIC AQUÍ PARA VER LA POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD Y ESG DEL GRUPO LAVORO.](#)

Principios orientadores

GRI 2-28

Somos participantes del Pacto Global de la ONU en Brasil y nos comprometemos en contribuir para el alcance de la Agenda 2030 de la ONU, que tiene como objetivo comprometer a organizaciones de todo el mundo en favor de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Por medio de la inclusión de principios ESG moduladores de gestión en los más diferentes frentes de actuación de la Compañía, pautamos la contribución directa de nuestros negocios con los siguientes ODS:



ODS 2 – Hambre cero y agricultura sostenible

- Perfeccionamiento de la productividad agrícola con el uso de prácticas resilientes y sostenibles



ODS 12 – Consumo y producción responsables

- Manejo ambientalmente responsable de los productos químicos



ODS 15 – Vida terrestre

- Gestión sostenible de bosques a fin de impedir la deforestación ilegal



ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico

- Monitoreo en el uso de recursos ambientales en la producción y monitoreo de las prácticas laborales



ODS 13 – Acción contra el cambio global por el clima

- Seguimiento y reducción de la emisión de gases de efecto invernadero



Además de esto, por medio de nuestras prácticas de gestión de colaboradores, impactamos de manera complementaria en el **ODS 5 – Igualdad de Género**.

Materialidad

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

La Política de Sostenibilidad y ESG del Grupo Lavoro y su estrategia de sostenibilidad fueron construidas con base en una investigación de materialidad, que identificó los principales temas cuyos riesgos e impactos positivos y negativos son prioritarios para la gestión del negocio.

La investigación fue realizada a partir del comprometimiento y de la escucha activa de los principales *stakeholders* de la organización y públicos con influencia en la agroindustria. Fueron realizadas reuniones individuales con representantes de accionistas, colaboradores, liderazgos ejecutivos y locales, Consejo de Administración, instituciones de la agroindustria, ONGs, asociados comerciales, clientes, representantes del sector financiero, especialistas, proveedores, instituciones financieras y órganos públicos relacionados al medio ambiente. Fueron consultados también especialistas en sostenibilidad en la agroindustria en Brasil y en Colombia.

Como resultado, fueron identificados ocho temas materiales para el negocio, que deben ser enfoque de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Temas materiales priorizados GRI 3-2

Expansión de negocios y de la productividad del agricultor

Ética e integridad en los negocios

Innovación, calidad y seguridad del portafolio

Agricultura sostenible

Salud y seguridad operativa

Política de crédito responsable

Seguridad alimentaria

Cambio climático

La consulta fue realizada en el ciclo 21/22. En línea con la rápida evolución del sector y del mercado global, tenemos el compromiso de revisar continuamente nuestros temas materiales y nuestra agenda de actuación en favor del buen desempeño socioambiental.

Compromiso con los *stakeholders*

GRI 2-29

Realizamos el compromiso con nuestros *stakeholders* de forma directa e indirecta. En este sentido, ofrecemos información, realizamos actividades de escucha y prestamos esclarecimientos rutinarios a estos públicos, tanto bajo demanda como de forma voluntaria.

Mantenemos también una comunicación transparente y activa sobre nuestras actividades en los perfiles del Grupo Lavoro y sus reventas e industrias en las redes sociales y producimos comunicaciones internas y externas por medio del Informe de Sostenibilidad, de los sitios web corporativos y aplicaciones de celular, además de comunicaciones para la prensa general y sectorial.

Para participar del diálogo con públicos de la cadena de la agroindustria, buscamos participar de eventos externos, ferias y reuniones con entidades sectoriales, comprometiéndonos en discusiones en favor de la mejoría del sector y en ocasiones de relación comercial.

Además de esto, las empresas Lavoro y Crop Care realizan más de cien Días de Campo anualmente, eventos que promueven el encuentro con clientes y proveedores, tanto en Brasil como en Colombia, promoviendo la difusión de información técnica e institucional. **GRI 2-29**

PRINCIPALES *STAKEHOLDERS*

- Accionistas
- Colaboradores
- Clientes
- Proveedores directos e indirectos
- Entidades financieras – bancos y gestoras de inversiones
- Entidades asociativas de la agroindustria

Fortalezas y metas ESG

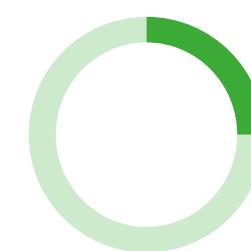
Para impulsar la agenda de sostenibilidad del negocio, el Grupo Lavoro estableció metas ESG para sus operaciones, abarcando diversos temas, como agricultura sostenible, portafolio, salud y seguridad, desarrollo de capital humano y reconocimiento de buenas prácticas socioambientales. Tenemos el objetivo de alcanzar estas metas antes de la zafra 2025-2026, monitoreando regularmente el progreso por medio de indicadores-clave de desempeño (KPIs), que deben ser reportados a la alta administración.

En el 2022, las metas fueron aprobadas por la dirección ejecutiva y, en el 2023, fueron conectadas en cascada para las áreas de incidencia de los temas. Para esto fue realizado un proceso de comprometimiento que contó con más de 10 encuentros con responsables de la gestión de los procesos que entregan los resultados pretendidos. Las metas fueron desdobladas en actividades, y están siendo supervisadas por el sistema de gestión de desempeño colectiva e individual. **GRI 2-12**

Ambiental



Ampliar nuestra oferta del portafolio de menor impacto ambiental



Ampliar nuestra oferta del portafolio de menor impacto ambiental



Deforestación ilegal cero en la cadena



Comprometer al 100% de los proveedores prioritarios en la Política de Sostenibilidad



Gobernanza



Alcanzar 100% conformidad en licencias ambientales en todas nuestras operaciones

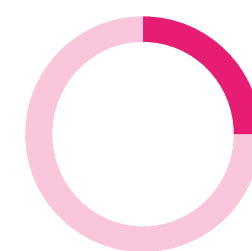


Garantizar mecanismos de combate a la corrupción en todas sus formas en la gestión

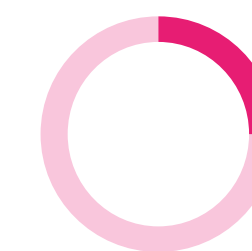


Alcanzar el reconocimiento por las prácticas de excelencia operativa

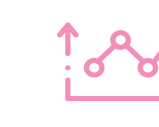
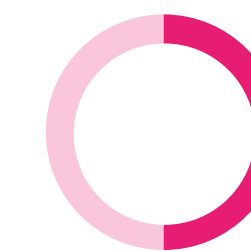
Social



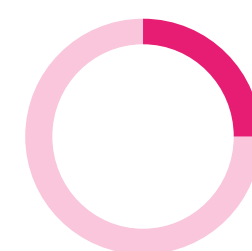
Alcanzar la marca de cero accidente en 2025



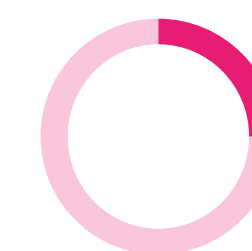
Aumentar la retención de talentos año a año



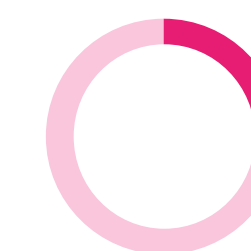
Fortalecer la capacitación, desarrollo y compromiso de las personas



Favorecer el compromiso líderes en diversidad



Alcanzar la marca de por lo menos un 30% de mujeres en el liderazgo para 2025



Anular la diferencia salarial injustificable de género para 2025



SEGUIMIENTO METAS ESG 22-23*

59%

de las metas con resultados evidenciados

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

13%

sin entregas en el ciclo**

28%

serán iniciadas en el ciclo 23/24

* Actividades previstas para el ciclo

** Por factores específicos de cada tema, las actividades necesarias para cumplimiento de las metas no estaban previstas para ser iniciadas en la última zafra



en curso de aplicación



aplicación en desarrollo



aplicación avanzada



completado

PROGRAMA DE RASTREABILIDAD

GRI 2-27 | 408-1

Ante los desafíos de conservación de la biodiversidad y prevención y mitigación de los impactos de los cambios climáticos, y en línea con el Código Forestal brasileño y acuerdos comerciales vigentes en la agroindustria global, buscamos utilizar nuestra posición central en el sector (conozca más en la [página 10](#)) y de nuestro alcance regional para impulsar y apoyar medidas que contribuyan para la sostenibilidad de toda nuestra cadena de valor.

En nuestras actividades productivas y comerciales, fomentamos segmentos económicos como la silvicultura y el mercado de insumos biológicos y fertilizantes no nitrógenos, para menos impacto ambiental de la agricultura. En gestión de riesgos y buscar nuevas oportunidades de negocios, mantenemos un proceso de evaluación social y ambiental de los proveedores y creamos nuestro Programa de Rastreabilidad que nos permiten identificar puntos de mejoría en la cadena y promover la transparencia en las relaciones comerciales y composición de crédito y garantías. Por medio del monitoreo, buscamos evitar el financiamiento de la producción agrícola o pecuaria que utilice la deforestación ilegal u otras inconformidades socioambientales en Brasil.

La evaluación del historial de los clientes y de la situación de sus propiedades es realizada según el Protocolo Socioambiental Lavoro, que verifica, con soporte de herramientas digitales, los principales riesgos potenciales a partir de decenas de bases de datos públicas e imágenes de satélite georreferenciadas. El análisis también verifica puntos de adherencia a nuestro Código de Ética y Conducta, que todos los clientes son invitados a firmar. **GRI 411-1**

La verificación ocurre durante el registro, la actualización de registro y/o el proceso de análisis para la concesión de crédito. En lo que se refiere al análisis del riesgo de trabajo infantil y análogo al esclavo, monitoreamos procesos judiciales y consultamos el Registro Nacional de Empleadores y la Lista Sucia del Trabajo Esclavo, de manera sistemática, para garantizar que nuestros clientes no estén involucrados en prácticas inaceptables. En el caso que sean identificadas ocurrencias confirmadas o potenciales, la situación es evaluada por los Comité de Ética y Comité de Riesgo. **GRI 408-1 | 409-1**

FORTALEZAS DEL PROGRAMA DE RASTREABILIDAD

+ 24 mil
clientes registrados

+ 60 mil
propiedades rurales en monitoreo

+ 39 millones
de hectáreas

100%
del origen de granos vía barter rastreada



RECONOCIENDO A NUESTROS CLIENTES

Una entrega simbólica fue realizada durante la 11ª edición del Tour del Maíz, en Rondônia, al agricultor Antonio Schneider, que recibió el certificado del sitio Corbélia, sede del evento, representando a todos los agricultores atendidos por las empresas Lavoro.



Sello Lavoro

GRI 2-27 | 408-1

El Sello Lavoro es nuestra práctica de reconocimiento de los clientes y proveedores que están 100% adherentes al Protocolo Socioambiental y al Código de Conducta y Ética de Lavoro.

Iniciado en formato piloto en la zafra 2022/2023, tenemos el objetivo de verificar al 100% de los clientes elegibles antes del 2025. El sello es un reconocimiento que puede ser conferido por las unidades en certificado digital personalizado, que tiene el objetivo crear un acercamiento con el cliente y demostrarle al mercado su desempeño socioambiental.





LIDERAZGO EN SILVICULTURA

Integrante del Grupo Lavoro, Futuragro Forestal es líder en el mercado de insumos para sanidad silvicultural, con productos dirigidos para bosques de producción o reforestación de áreas, apoyando a los silvicultores de manera comprometida con el desarrollo sostenible.

Para eso, cuenta con una división técnica y comercial exclusiva hace 26 años, y un equipo formado por consultores reconocidos en el sector forestal y distribuidos estratégicamente por todo el territorio nacional.

Actualmente, la silvicultura está entre las 10 principales culturas atendidas por el negocio de distribución de insumos de Lavoro, cubriendo millones de hectáreas mayoritariamente dedicadas a la producción de eucalipto, pero también pinus y ficus.

Con sede en Campo Largo (PR), Futuragro Forestal atiende a clientes de todos los tamaños, que abastecen segmentos económicos diversificados, como industria de papel y celulosa, de energía, de biomasa y carbón vegetal, construcción y revestimientos, del mueble, aserradora, farmacéutica y de cosméticos, entre otras.

El apoyo al cultivo de bosques plantados requiere alto nivel de especialización del equipo técnico, formada por agrónomos e ingenieros forestales, una oferta de portafolio exclusiva y homologada para este tipo de cultivo, y el desarrollo de protocolos de manejo apropiados para aliar productividad, mantenimiento de la salud del suelo y conservación del ambiente.

Bosques plantados, ya sea para reforestación, ya sea para producción, son cultivos de ciclo largo, con una media que varía entre 6 y 18 años en la mayor parte de los casos. Nuestra asistencia técnica supervisa la producción del cliente desde la etapa de preparo del suelo, pre siembra y emergencia de plantas, verificación del crecimiento, prevención y control de plagas, enfermedades y plantas dañinas, desarrollo de estrategias de mantenimiento, de aumento de productividad y definición de la época de corte, en un ciclo continuo de resiembra.



RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Lavoro Forestal está comprometida en ser el asociado ideal para que el sector forestal brasileño esté preparado para cumplir los elevados estándares de certificación global, que buscan asegurar que la madera utilizada como materia prima en procesos productivos o productos es oriunda de un manejo ecológicamente adecuado, socialmente justo y económicamente viable, además de cumplir con todas las leyes vigentes.

Así como en el segmento agrícola, todos los clientes que cultivan montes pasan anualmente por el protocolo de evaluación de Lavoro, con cerca de 20 ítems de verificación, y tiene su conformidad socioambiental monitoreada por medio de imágenes de satélite georreferenciadas.

En la relación con el sector forestal, los especialistas de Lavoro participan activamente de discusiones y eventos técnicos y científicos y, anualmente, ofrecen entrenamientos y capacitaciones a asociados. Actúan,

además, en la instrucción para prevención y combate a incendios forestales, pudiendo orientar sobre el manejo adecuado ante eventos climáticos extremos e impactos de cambios climáticos, sobre todo en regiones de alto estrés hídrico y riesgos de seca prolongada.

Además de su función comercial de fomentar una economía de base renovable, el sector de bosques plantados complementa la función de sumidero de gases de efecto invernadero de los bosques nativos. En el proceso de implantación de los cultivos, que demandan bajo revolvimiento de suelo y mantienen la materia orgánica en el área de siembra, bosques plantados también contribuyen para el inventario de carbono en la tierra, en la hojarasca, y en la parte aérea de los árboles. Incluso destinados al corte, esta producción se renueva cíclicamente, manteniendo su función ambiental.

RESULTADOS DE LAVORO FORESTAL

100%

de clientes registrados y monitoreados

+ de 5 mil

mapeadas y georreferenciadas

~4,25 millones

de hectáreas de alcance

~1,3 millón

de bosque nativo

Presencia en

764 municipios

en **17 estados**



Evaluación de proveedores

GRI 3-3

Todos los proveedores del Grupo Lavoro, directos, indirectos y terceros, son sometidos a un procedimiento de *background check* a fin de identificar eventuales riesgos relacionados a su contratación, por medio de herramientas de *compliance* y anticorrupción en registros públicos. En la ocurrencia de alguna cuestión crítica en el proceso, el análisis es llevado para el Comité de Ética y puede ser decidida la discontinuidad de relación comercial o institucional.

Con el objetivo de alinearnos a las mejores prácticas de gestión en la cadena de valor, en el ciclo 22/23 buscamos ampliar este análisis y crear un proceso estructurado de Evaluación Socioambiental de Proveedores. Un comité interno fue formado exclusivamente para esta finalidad, a fin de identificar y priorizar los ítems a ser analizados, construir el instrumento y la forma de evaluación. Un *benchmark* con empresas de referencia también auxilió en la identificación y priorización de actividades a ser realizadas.

En el primer semestre del 2023, fue realizada una etapa piloto con la aplicación de un cuestionario conteniendo temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo en proveedores de dos categorías consideradas críticas para las empresas del Grupo Lavoro: empresas brasileñas proveedoras de fertilizantes nitrogenados y empresas chinas fabricantes de los defensivos químicos post patentes de nuestra marca propia. El cuestionario incluyó tópicos acerca de la gestión de temas socioambientales, conformidad con licenciamientos, eficiencia energética, gestión de emisiones de gases GEI, relaciones laborales, cuestiones de SST y prácticas de *compliance*, entre otros.

A lo largo del ciclo 23/24 serán realizadas las etapas siguientes del proyecto, que incluyen, entre otras, el refinamiento y estandarización de la clasificación y de la priorización de los proveedores y ejecución de las oportunidades de mejoras en la implementación de la evaluación y en el instrumento de recogida. La estructuración del proceso será realizada en el segundo semestre del 2023 para que pueda ser extendido a un grupo más amplio de proveedores prioritarios en el 2024.



INNOVACIÓN

La innovación desempeña un papel fundamental en el sector agrícola, ayudando a impulsar la eficiencia de las plantaciones y el manejo seguro de los productos, además de mitigar los impactos ambientales de la producción. En este sentido, consideramos la atención a los manejos recomendados y la inversión en Investigación y Desarrollo esenciales para impulsar el descubrimiento de nuevas tecnologías, prácticas y soluciones que aumenten nuestra generación de valor al agricultor y a la sociedad.

Por medio de las empresas vinculadas al holding Crop Care, trabajamos para estar en la vanguardia del desarrollo de insumos agrícolas, suministrando productos biológicos y fertilizantes especiales para agricultores de todos los tamaños. Tales productos ayudan a reducir costos y aumentar la rentabilidad y productividad, siendo desarrollados y producidos por Agrobiológica Sustentabilidad y Union Agro, en el estado de San Pablo (BR), y por Cenagro, en la región de Cali (CO).



Bioinsumos para una agricultura sostenible

En Lavoro, creemos que los insumos biológicos son la actual frontera de innovación sostenible del sector. Se trata de defensivos agrícolas desarrollados a partir de ingredientes naturales, que actúan sobre plagas y enfermedades sin riesgos adicionales tanto para el medio ambiente como para las personas durante las aplicaciones, permitiendo el mantenimiento de microorganismos e insectos benéficos a la plantación.

La empresa que está al frente de este negocio es Agrobiológica Sustentabilidad, integrante de la plataforma Crop Care y pionera en el mercado de biodefensivos. Actualmente, ofertamos 13 insumos biológicos de marca propia, entre defensivos formulados listos para aplicar y productos para uso on-farm, multiplicados en la propia hacienda, en biorreactores.

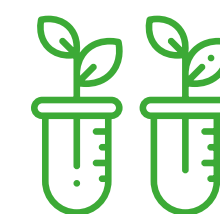
También tenemos el papel de disseminar conocimiento sobre los beneficios de la adopción de bioinsumos en manejos exclusivos o integrados, incentivando la ampliación de la adopción por los productores de commodities agrícolas tradicionales y por exportadores que deben cumplir prerequisites de certificaciones o de acuerdos comerciales.

En el desarrollo de este mercado, invertimos en campañas, convenciones, días de campo, colaboraciones con universidades, visitas técnicas, campos demostrativos y entrenamientos intensivos. Contamos con más de 80 consultores especializados que trabajan exclusivamente con esta línea de productos, con enfoque en comprometer productores y RTVs y colaborar para una agricultura más sostenible.

En la producción biodefensiva, Agrobiological opera con dos plantas y un tercer sitio industrial inaugura en esta zafra en Itápolis (ver más en la [página 46](#)). Hasta 2025, se espera la creación de 200 nuevos empleos en la Compañía.

Los **defensivos biológicos** son productos agrícolas desarrollados a partir de un ingrediente activo con origen natural. Son utilizados como forma de control en el campo, eliminando las enfermedades y plagas que estén perjudicando la plantación. Se trata de una alternativa más sostenible, pues causa menos impacto al medio ambiente y presenta resultados positivos en menos tiempo.

Plataforma On-farm



En la zafra 22/23 Agrobiológica renovó integralmente su **plataforma de atención** on-farm, que consiste en viabilizar la producción de bioinsumos directamente en las haciendas, por los productores rurales y sus equipos, a partir del suministro combinado de estructura, insumos y capacitación.



OnFarm Service es un conjunto de servicios y asistencia técnica para la instalación de biosalas de alto potencial productivo directamente en la hacienda. Agrobiológica proyecta y prepara el ambiente de acuerdo con el dimensionamiento de producción del cliente, define las especificaciones técnicas, construye la biosala, e instala los biorreactores. Después, entrena al equipo, realiza pruebas personalizadas, define protocolos en conjunto y, por fin, suministra la línea de productos necesaria para la multiplicación en la hacienda. Todo para alcanzar máxima eficiencia y productividad, garantizando lo esencial para el buen desempeño de los cultivos y una expresiva reducción de costos.



OnFarm Full Fix consiste en un equipo de técnicos dedicados exclusivamente al mantenimiento de las biosalas montadas en las propiedades rurales y monitoreadas por Agrobiológica.



Ya **OnFarm College** prevé la formación técnica de 60.000 personas, entre colaboradores, clientes, distribuidores y demás asociados, disseminando conocimiento especializado.



OnFarm Line es una línea de productos y tecnologías para multiplicación. Los avances del sector de productos biológicos son discutidos por **OnFarm Insights**, que reúne a investigadores y clientes a lo largo del año.

Nuevo sitio industrial

En línea con la prioridad estratégica y el potencial de crecimiento que observamos en el segmento de bioinsumos, estamos invirtiendo, antes del 2025, R\$ 100 millones en una planta industrial y un centro de Investigación y Desarrollo en Itápolis (SP), con 500 mil metros cuadrados de construcción dedicados exclusivamente a la tecnología.

La nueva planta de Agrobiológica Sostenibilidad fue adquirida al inicio del 2022. Las obras tuvieron inicio en el mismo año y deben quedar listas antes del final del 2023. El trabajo actual se concentra en la revisión y revitalización de toda la estructura y montaje de una biofábrica, asegurando procesos más eficientes y alta capacidad de producción, además de más comodidad y seguridad para los equipos. El objetivo es que la planta multiplique en cinco veces nuestra capacidad de producción de bioinsumos.

En el primer semestre, concluimos el Centro de Distribución exclusivo para insumos biológicos, con 4.700 m², capacidad de 9 mil posiciones de pallet, dársenas de carga y descarga, iluminación natural, uso de montacargas eléctricas, y container para almacenamiento refrigerado.

Con el comienzo de las operaciones en el Centro de Tecnología Itápolis, tendremos la posibilidad de acelerar el desarrollo del pipeline de la Agrobiológica, con el pronóstico de lanzar 20 nuevos productos en los próximos 3 años.

El centro de investigación y desarrollo cuenta con un laboratorio con equipos de punta climatizado y presurizado, a fin de evitar la contaminación por agentes externos, y sistema de efluentes exclusivo. La estructura dedicada al desarrollo de productos tiene también una biosala exclusiva, invernadero y campo de experimentos en el área verde, a fin de garantizar más seguridad a los ensayos y pruebas necesarias al desarrollo de productos y creación de protocolos.

También fueron instalados auditorios y salas de entrenamiento, para que el conocimiento adquirido pueda ser compartido con otros colaboradores y públicos externos, como investigadores y agricultores.

Esta inversión materializa el compromiso de Lavoro en liderar el camino rumbo a un sector agrícola más sostenible e innovador, impulsando la investigación y el desarrollo de soluciones que beneficien no solamente la productividad, sino también el medio ambiente y los agricultores.

ENFOQUE EN EL DESARROLLO DEL MERCADO DE BIOLÓGICOS



~200
puntos de
venta en
Brasil

13
productos
de marca
propia

13
millones
de hectáreas
de cobertura



10 mil
productores usuarios

Mayor adhesión: **MT, GO, MS, MG, RS**



+ 60
protocolos de
tratamiento

+ 50
tours técnicos
y eventos

+ 45
Días de Campo

+ 25
Campañas



ITÁPOLIS

SUELO

ÁREA:

484.000m²

48,4 hectáreas

ÁREA CONSTRUIDA:

16.120,00m²

SECTORES

- 01. P&D
- 02. CD
- 03. Biofábrica
- 04. Caldera
- 05. Almacén/ Mantenimiento
- 06. Centro de entrenamiento
- 07. Refectorio
- 08. Área administrativa
- 09. Ordenanza/ Recepción

Servicios digitales para el agricultor

Creemos que la adopción cada vez mayor de diferentes tecnologías del campo es uno de los principales caminos para la modernización y la eficiencia de la agroindustria. Por eso, invertimos cada vez más en la digitalización de nuestra operación y de los servicios ofrecidos a los agricultores, para estrechar nuestra relación con los clientes.

APP MI LAVORO

La **App Mi Lavoro** funciona como un hub de conexión entre los productores y productoras rurales y las empresas Lavoro. Directo de la hacienda, más de 5 mil usuarios ya pueden acceder a una serie de funcionalidades prácticas.

Entre ellas se encuentran la posibilidad de que el productor hacer la cotización de su paquete de insumos e incluso la venta de granos, que comprenden todo el viaje durante la zafra.



LIA
Asistente virtual con Inteligencia Artificial



Clima



Cotizaciones de Commodities



Noticias del Agro



Comercialización de granos



Información sobre crédito



Firma digital de pedidos



Existencias de granos en Silos



Calculadora de Semillas



Solicitud de entregas



Solicitud de visita técnica RTV



Cotización de insumos y negociación



COMPRE LAVORO

El marketplace **Compre Lavoro** posibilita la comercialización de productos de nuestras reventas y marcas propias y productos de asociados de forma 100% online.



HAGA CLIC AQUÍ PARA CONOCER NUESTRO MARKETPLACE.



+ 4 mil

búsquedas por productos



+ 1,4 mil

nuevos potenciales clientes



+ 250 mil

visitas en el sitio web



SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS

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

Seguimos la legislación de cada país con respecto al desarrollo, producción, registro, manipulación, almacenaje, transporte y uso de insumos y sustancias químicas. De la misma forma, obedecemos la estandarización de rótulos y recetarios, informando con precisión los principios activos o surfactantes presentes en las formulaciones, además de la finalidad de cada producto, forma de manipulación y aplicación, garantizando su uso consciente y evitando contaminación de personas y del medio ambiente. **GRI 3-3 | 417-1**

Un equipo regulador especializado cuida de todos los procesos de registro y rotulado de los productos de fabricación propia, habiendo realizado más de 3 mil estudios. Otro equipo orienta la emisión de los recetarios agronómicos diariamente en nuestras más de 200 filiales, cada operación de comercialización de insumos, cumpliendo rigurosamente los requisitos exigidos por los órganos reguladores de los países en que ejercemos actividades. **GRI 3-3 | 417-1**

En el campo, los RTVs tienen la calificación necesaria y son responsables de orientar a los productores rurales sobre la aplicación correcta y eficaz, para que sean seguidas las indicaciones del prospecto de cada tipo de agroquímico, además de las recomendaciones correctas para compra y uso de fertilizantes nitrogenados u organominerales, y en la selección de cultivares, compra y tratamiento de semillas.

En Brasil, los productos fabricados por Crop Care y comercializados por Lavoro requieren aprobación previa por el Ministerio de Agricultura, Pecuaria y Abastecimiento (MAPA), por Anvisa y por Ibama, que además de eficacia y finalidad, evalúan cualquier potencial de impacto negativo. Los defensivos químicos de marca propia Perterra están clasificados en la categoría de menor toxicidad o de daño improbable a la salud humana, a la biodiversidad y al medio ambiente. **GRI 416-1**

En Colombia, la gestión cuenta con una matriz de compliance ambiental y la fabricación de fertilizantes líquidos por la marca propia Cenagro. **GRI 3-3 | 416-1 | 417-1**

6. NUESTRAS PERSONAS

Cultura Lavoro.....	51
Entrenamiento y Desarrollo	58
Seguridad y Salud en el Trabajo.....	61



CULTURA LAVORO

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

La dimensión alcanzada por nuestras operaciones nos impulsa cada vez más a fortalecer el comprometimiento de nuestros colaboradores y la integración con cada empresa que se une al ecosistema Lavoro y Crop Care. Buscamos, así, asegurar que todos compartan propósitos y compromisos, pero siempre respetando el contexto y las particularidades locales.

En el último año-zafra, como resultado de nuestra expansión y un mercado cada vez más caliente, totalizamos 3.718 colaboradores, un crecimiento de 12% con relación al año anterior. Realizamos un trabajo de solidificación de la cultura Lavoro, con diseminación de los valores por el alto liderazgo, e invertimos en la capacitación de personas, impulsando también nuestro aprendizaje como grupo, al alcanzar nuevas regiones.

Valorizamos la estandarización de los procesos en todas nuestras oficinas, tiendas y unidades productivas, incluyendo aspectos legales, regulatorios y operativos de gestión de personas para proporcionar una experiencia única.

El resultado en la encuesta GPTW confirma que estamos en el camino correcto: seguimos conquistando el sello que nos certifica como una excelente empresa para trabajar.

3.718
profesionales

en todas las operaciones
en el Grupo Lavoro

Ambiente, cultura y confianza

Para nosotros, es importante que todos los colaboradores del Grupo Lavoro se sientan comprometidos y cómodos en el día a día de trabajo. Por eso, trabajamos para crear un ambiente que no solamente estimule a los empleados profesionalmente, sino también proporcione un espacio de respeto, bienestar y sentido de pertenencia.

Encuestas e iniciativas de comunicación y de *feedback* nos permiten calibrar desde procesos básicos, como remuneración y beneficios, hasta la promoción de las frentes de salud, educación corporativa, promoción y sucesión.

EMBARQUE LAVORO

Un nuevo proceso de *onboarding* fue implementado en la última zafra, para proporcionarle al nuevo colaborador que llega al Grupo Lavoro, o a aquellos que ya tienen carrera en las empresas adquiridas, el sentimiento de pertenencia, creando integración con otros equipos.

El proyecto posee un ciclo completo compuesto por las etapas de *pre-onboarding*, *onboarding*, inmersión presencial y evaluación, con duración de 90 días. Durante el ciclo, los nuevos colaboradores participan en sesiones en vivo, en que también pueden presentarse a los colegas y son presentados a contenidos online que abordan aspectos institucionales, legales y específicos, por medio de una ruta de formación en **Uni Lavoro** con 30 diferentes tópicos.

ENCUESTA GPTW

Nuestros colaboradores son oídos anualmente por medio de Great Place to Work (GPTW), una encuesta global que estimula a las organizaciones a identificar, crear y mantener excelentes ambientes de trabajo.

Por medio de este proceso, en la zafra 22/23 realizamos la tercera **Encuesta de Clima Lavoro** en Brasil y la primera en Colombia. En total, contamos con casi 3 mil participaciones de empleados, o cerca del 78% en Brasil y 93% en Colombia. Por medio de la encuesta, los empleados expresaron sus opiniones para contribuir para futuras acciones que tornarán a Lavoro más diversa y mejor para trabajar.

Como resultado general, alcanzamos una media de 80 puntos. Además de la puntuación, los retornos reúnen más de 10 mil comentarios cualitativos recibidos, que demuestran

diferentes grados de confianza en el liderazgo, sentimiento con respecto al ambiente de trabajo, visión de la empresa, entre otros. El principal enfoque de la certificación es obtener información directa del campo para la elaboración de planes de acción e iniciativas en favor de mejoras continuas.

Un equipo de embajadores de clima ayuda en la priorización y desarrollo de los frentes de acción. Entre los principales desdoblamientos resultantes de la investigación están la intensificación de los programas de educación corporativa, la revisión de los paquetes de beneficios, iniciativas de diversidad e inclusión, la implementación de mecanismos sistemáticos de valorización de los empleados, adopción de una política clara de trabajo híbrido y adopción de jornadas flexibles, además de la adopción de prácticas de celebración.

01. RR.HH.

- Fórum de Aclarar Dudas en cada región, después de definición de Convención Colectiva
- Proyecto Cargos Lavoro
- Creación del área de Educación Corporativa
- Formación de más de 30 Multiplicadores internos.
- Campaña de actualización de currículos en la plataforma Cupy
- Divulgación de las plazas internas en AgroTalk
- Política de Subsidios para Capacitaciones Externas: Año Zafra 22/23
- Análisis y estudios continuos para la implementación y mejoría de los beneficios
- Extracto de remuneración (fijo + variable) - lanzamiento 2024

02. Gestión Directa

- Capacitación sobre *Feedback* y elaboración de PDi para gestores y colaboradores
- Definición y seguimiento de metas y feedback para para los empleados elegibles y todo el liderazgo
- Feedback formal por lo menos una vez al año

03. Reconocimiento

- Continuidad de acciones y programas de reconocimiento

04. Comunicación

- TV Corporativa (piloto en algunas tiendas y oficinas)
- Boletín de RR.HH. mensual, con las principales acciones del área

05. Diversidad

- Realización del 1º Censo de Diversidad aplicado junto con la encuesta GPTW, que será una fuente de acciones específicas dirigidas a este tema

GREAT PLACE TO WORK FOR ALL

Perfil de los colaboradores

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

En el último año-zafra, tuvimos un aumento del 12% en el cuadro de colaboradores, resultado de la expansión de las empresas del ecosistema Lavoro.

Información sobre empleados por unidad regional GRI 2-7 | 2-8

	2022/2023
Clúster Norte (BR)	582
Clúster Sur (BR)	918
Clúster Este (BR)	819
Crop Care (BR)	402
Holdings (BR)	255
Colombia	742
TOTAL	3.718



Información sobre empleados GRI 2-7 | 2-8 | 405-1

	2022/2023		2021/2022**
	BRASIL	COLOMBIA	BRASIL/COLOMBIA
Hombres	1.974	462	2.118
Mujeres	1.002	280	1.202
TOTAL	2.976	742	3.320

* No considera pasantes.

** Todos los trabajadores son permanentes.

MUJERES



HOMBRES



JÓVENES APRENDICES



PASANTES



Colaboradores por categoría funcional* GRI 2-7

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	BRASIL	COLOMBIA	BRASIL	COLOMBIA	
Dirección	8	3	2	1	13
Gerencia	229	14	36	12	292
Comercial	768	224	115	109	1.216
Colaboradores	948	220	808	158	2.134
Pasantes	4	23	7	18	52
Joven aprendiz	35	0	17	0	52
TOTAL	1.992	484	985	298	3.759

*Dirección: considerados los directores ejecutivos y estatutarios.

Gerencia: líderes de áreas administrativas, áreas funcionales y operativas, gerentes comerciales, de filial, y Gerentes Generales de Negocios (GGNs).

Comercial: RTVs, CTVs, supervisores, coordinadores y asistentes comerciales.

Colaboradores: los demás empleados, como supervisores, coordinadores, analistas, y asistentes.

Nuevas contrataciones y rotación de empleados GRI 401-1

CONTRATACIONES POR GÉNERO*	2022/2023	%	2021/2022	%
Hombres	761	39%	875	26%
Mujeres	376	38%	594	18%
TOTAL DE CONTRATACIONES	1.137	38%	1.469	44%
CONTRATACIONES POR EDAD*				
Menos de 30 años	674	55%	727	22%
Entre 30 y 50 años	432	27%	684	21%
Más de 50 años	31	15%	58	2%
TOTAL DE CONTRATACIONES	1.137	38%	1.469	44%
CONTRATACIONES POR REGIÓN				
Brasil	1.137	38%		
<i>Holdíng</i>	102	40%		
Clúster Norte	220	38%		
Clúster Sur	257	28%	N/D	N/D
Clúster Este	342	42%		
Crop Care	216	54%		
Colombia	318	43%		
TOTAL DE CONTRATACIONES	1.455	39%		
DESPIDOS POR REGIÓN				
Brasil	996	33%		
<i>Holdíng</i>	71	27%		
Clúster Norte	339	58%		
Clúster Sur	247	27%	N/D	N/D
Clúster Este	229	28%		
Crop Care	110	27%		
Colombia	262	35%		
TOTAL DE DESPIDOS	1.258	34%		

* No fue posible segregar las contrataciones por género y grupo de edad para operaciones en Colombia. Entonces el total de la contratación por región es más grande.

IGUALDAD Y EQUIDAD DE OPORTUNIDADES

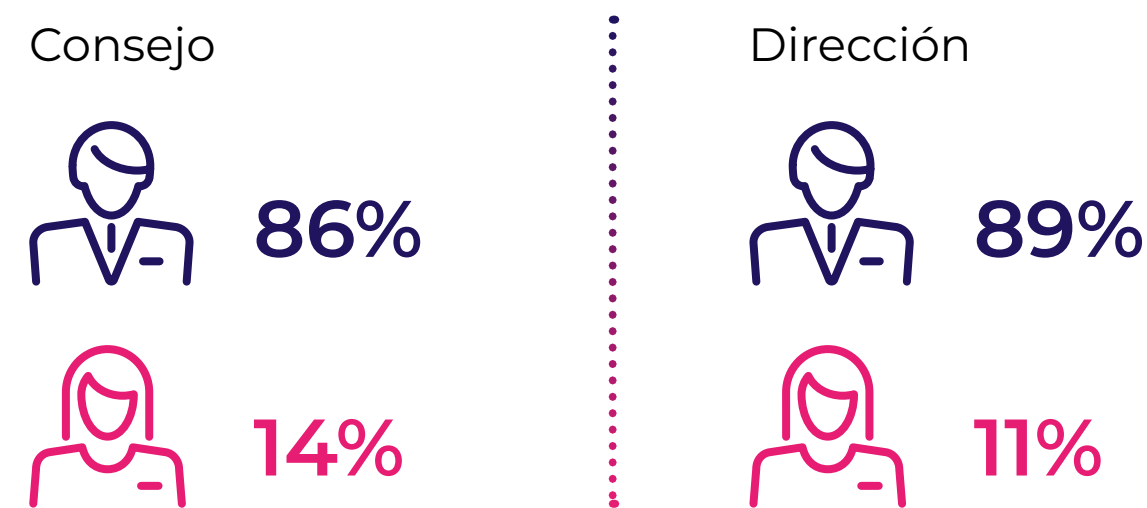
La diversidad es una fortaleza, sea por nuestro amplio alcance regional, nuestros acentos y nuestros orígenes. De manera específica, estamos comprometidos con la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todos. Nuestros colaboradores pasan a compartir estos y otros valores en la medida en que firman el Código de Conducta y Ética. Los entrenamientos del programa de Integridad también abarcan estos tópicos que refuerzan los programas de prevención al acoso moral y sexual, en los cuales trabajamos las pautas de respeto e inclusión en género y raza.

En Colombia, los documentos corporativos resaltan, adicionalmente, la relevancia de la inclusión de colaboradores negros y de origen indígena. La fuerza de trabajo local incluye personas refugiadas o inmigrantes de otros países y reintegradas a partir del proceso de paz que el país vive desde el 2016.

En Brasil, pusimos luz en la agenda de género. Estamos enfocados en temas como remuneración y promoción de la equidad, en conformidad con la estrategia pautada por los principios del Pacto Global. En esta línea, buscamos extender la retención de colaboradoras en su retorno post licencia de maternidad y la situación de la paridad salarial hombre-mujer.

Considerando el público total, 52 hombres y 64 mujeres sacaron licencia de paternidad/maternidad en el año-zafra. De estos, 98% de los hombres y 92% de las mujeres retornaron al trabajo post licencia. Considerando un período de 12 meses después del retorno, 63% de los hombres, contra 40% de las mujeres permanecieron en la organización. **GRI 401-3**

Diversidad de los órganos de gobierno **GRI 405-1**



Desde el 2021 Lavoro está ampliando el trabajo de intensificar la presencia femenina en sus cuadros, sobre todo en el equipo comercial. Por eso, de modo general, mujeres son, en media, profesionales con menos tiempo en la empresa, lo que puede reflejarse en el factor remuneración. En Brasil, la remuneración de las mujeres equivale, en media, al 97% de la remuneración de los hombres, en Colombia, esta media es del 105%. Para el próximo año, la compañía se compromete en realizar un estudio más profundizado para saber cuáles diferencias salariales existentes en determinadas funciones, regionales o unidades de negocio pueden ser injustificables, y si hay necesidad de corrección.

Razón entre el salario y la remuneración de mujeres y hombres **GRI 405-2**

CATEGORÍA FUNCIONAL	Salario base		Remuneración ¹	
	BRASIL	COLOMBIA	BRASIL	COLOMBIA
Dirección	91%	N/A ²	89%	N/A ²
Gerencia ³	109%	86%	98%	95%
Comercial ⁴	74%	88%	80%	90%
Colaboradores ⁵	95%	145%	90%	136%
Pasantes	113%	101%	123%	101%
Joven aprendiz	100%	N/D	100%	N/D

¹ La remuneración total está compuesta por salario base, bonificación, PPR, comisiones y beneficios.

² La dirección ejecutiva en Colombia está compuesta por solamente un hombre.

³ Gerencia: líderes de áreas administrativas, funcionales y operativas, gerentes comerciales, de filial, y Gerentes Generales de Negocios (GGNs).

⁴ Comercial: RTVs, CTVs, supervisores, coordinadores y asistentes comerciales.

⁵ Colaboradores: los demás empleados, como supervisores, coordinadores, analistas, y asistentes.

DIVERSIDAD DEL EQUIPO

34,5%

de mujeres, 6,5% por encima del promedio del sector.

METAS DE DIVERSIDAD

- Promover el compromiso de los líderes en diversidad
- Alcanzar la marca de **al menos 30% de mujeres** en el Consejo de Administración para 2025
- Alcanzar la marca de **al menos 30% de mujeres** en cargos de liderazgo par 2025 (direcciones y gerencias)
- **Anular la diferencia salarial** injustificable entre hombres y mujeres para 2025



Remuneración y Beneficios

GRI 2-20 | 401-2

La remuneración de los colaboradores de Lavoro es definida por similitud de cargo entre las personas, una vez que trabajamos con la incorporación de empresas distintas, con tamaños y modelos de gestión distintos.

En el último año-zafra, hicimos la consolidación de la descripción de todos los cargos, tablas salariales y creamos las rutas que buscan el desarrollo de carrera de los empleados de las unidades de negocio, independiente de la empresa de origen. Con este proyecto, pudimos establecer una nueva política de compensación, reconocimiento, y criterios objetivos de promoción y sucesión. El estudio fue concluido en la zafra 22/23 y los planes de acción están siendo implementados ya en la zafra 23/24.

Además del proyecto, investigaciones de mercado son realizadas anualmente para balizar no solo la remuneración, sino la oferta de beneficios a los empleados de las empresas que componen el Grupo Lavoro. La base salarial puede variar de acuerdo con la región en que las empresas son localizadas, y cuestiones inherentes como tiempo en la empresa, grado de escolaridad, y experiencia en la función.

De la misma forma, en Colombia, cada dos años, es realizado un estudio de

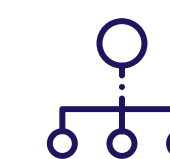
mercado abarcador con una consultoría especializada en recursos humanos. Esto sirve como base para la actualización de los rangos salariales en línea con las mejores prácticas del mercado local.

Ya el paquete de beneficios concedido a los colaboradores refleja la realidad de cada empresa relacionada a los holdings Lavoro y Crop Care. Así las operaciones en Brasil y en Colombia pueden ofrecer beneficios diferentes. **GRI 401-2**

LOS PAQUETES DE BENEFICIOS PUEDEN CONTENER:



Seguro de Salud y Odontológico



Programa de Participación en los Resultados



Convenio con gimnasios locales



Convenio Farmacia



Préstamo Consignado



Seguro de Vida



Comprometiendo a los colaboradores internos

Para mantener cercanía con nuestros colaboradores y reforzar la Cultura Lavoro mantenemos una serie de iniciativas de comunicación y compromiso interno:

- **Canal Directo:** reunión online realizada trimestralmente por el CEO y directores ejecutivos para presentar resultados, estrategia y acciones que están siendo realizadas en el período. Además de la presentación, se trata de un espacio abierto donde los colaboradores pueden hacer preguntas y expresarse de manera transparente.
- **Agrotalk:** principal canal de comunicación, por medio de una aplicación, con comunicados enviados por email y newsletter diaria sobre los temas más importantes. En la aplicación, colaboradores también cuentan con transmisión de videos, biblioteca, fóruns de discusión, acceso al Portal RR.HH. y al Canal de Transparencia.
- **Comité Directivo:** reunión de directores de todas las regiones con el objetivo de actualizar a los miembros sobre la estrategia de las empresas. Con una frecuencia trimestral, proporciona la comunicación entre diferentes directores y la estrategia del Grupo Lavoro, asegurando la integración y el intercambio de experiencias.
- **Boletín RR.HH.:** informativo mensual consolidando información sobre el universo de gestión de personas, incluyendo las promociones realizadas en el período.
- **Lidera-RR.HH.:** espacio para repartición sobre los desafíos de liderazgo del Grupo Lavoro, Lidera RR.HH. es una reunión con la presencia de la vicepresidencia de RR.HH. y con todos los demás líderes de la organización. Posibilita un canal de transparencia e intercambio de experiencias, para que los líderes se sientan involucrados en la construcción de políticas y decisiones de recursos humanos.

ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO

GRI 404-1

Ante un mercado caliente y ante la necesidad de trabajadores altamente calificados, es fundamental que el Grupo Lavoro invierta en la capacitación continua y en iniciativas de desarrollo de los colaboradores. En este sentido, la estrategia y las inversiones en educación corporativa fueron intensificadas en la última zafra, como parte de una estrategia de retención y valorización de talentos.

Además de los entrenamientos obligatorios y adicionales, necesarios para el ejercicio de diversas funciones, la oferta de capacitación se amplió significativamente. También reformulamos UniLavoro, nuestra Universidad Corporativa que contempla contenidos online para todos los colaboradores. En Brasil, el lanzamiento de la Academia de Ventas fue uno de los destaques de este proceso (conozca más en la [página 22](#)).

Registramos, así, un aumento expresivo de entrenamientos obligatorios y no obligatorios, aumentando en cinco veces la media de hora de capacitación por colaborador. En total, fueron ofrecidas 108.693 horas de capacitación para 3.759 colaboradores. Los entrenamientos abarcaron todos los cargos de la compañía, con destaques para las áreas comercial y dirección. **GRI 404-1**

En el último año-zafra, aumentamos las horas de capacitación en por cinco veces, alcanzando 29 horas por empleado.

Media de horas de capacitación y entrenamiento por año, por empleado* GRI 404-1

	2022/2023	2021/2022
Horas de entrenamientos obligatorios**	50.628	13.105
Horas de entrenamientos no obligatorios	58.065	6.180
TOTAL	108.693	19.285
Media de capacitación por empleado	28.92	5,8

* Los datos se refieren a Lavoro Brasil y Lavoro Colombia.

** Los entrenamientos obligatorios son, en su mayoría, de seguridad, salud, capacitación obligatoria para el ejercicio de la función y *compliance*.



PRINCIPALES PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

GRI 404-2

Programa de Gestión Lavoro – Fundamentos (PGL) – tiene el objetivo de impulsar el desarrollo de competencias en gestión para líderes administrativos y comerciales, además de ofrecer aprendizaje para preparar potenciales liderazgos. El año pasado, el PGL ofreció más de 10 grupos, y trajo temas de Intraemprendimiento, Propósito y Protagonismo, Gestión de Proyecto, Sesgos inconscientes, Estrategia y Gestión, Comisión asertiva y Feedback para líderes, entre otros.

Multiplicadores Lavoro – Grupo de colaboradores formados especialmente para transmisión, bajo demanda, de conocimiento y buenas prácticas a colegas de otras áreas, contribuyendo a su capacitación. Actualmente, contamos con más de 30 multiplicadores listos para pasar conocimiento sobre procesos y sistemas internos, Excel, power BI, SAP, gestión del cambio, herramientas de gestión de proyectos, entre otros.

Eduka Lavoro – Para colaboradores de todos los niveles, busca democratizar los entrenamientos y la capacitación en *soft skills* a fin de apoyar, desarrollar y fortalecer las habilidades esenciales para equipos de alto desempeño. Entre las formaciones están incluidos temas como Marketing Personal, Inteligencia Emocional y Metodologías ágiles.

Academia de Ventas – Dirigido para el área comercial de Lavoro, fue implementada en el 2022 para todos los integrantes del equipo, con una ruta para el liderazgo y otra dirigida para la excelencia en ventas. Muy dinámicos, con clases en vivo, grabadas, ejercicios y cases, el curso incluye temas como análisis de cartera, gestión de territorio, negociación, planeamiento de ventas y gestión financiera.



Las seis empresas localizadas en Colombia mantuvieron una alta oferta de capacitación, ya tradicional en las operaciones de esta unidad de negocio. Fueron realizadas 44 diferentes formaciones, en el modelo online o presencial, entre ellas:

- Controles Internos
- Pausas Saludables
- Negociación
- Trabajo Colaborativo
- Innovación en la gestión de personas
- Comunicación Asertiva
- SAGRILAF – compliance y anticorrupción

Crece y compliance

Cresce es un *onboarding* a los nuevos colaboradores, una inmersión institucional y trae entrenamientos básicos para los respectivos cargos. Es ofrecido por medio de UniLavoro, abarcando conocimientos como:

- Competencias y habilidades sociales;
- Gestión comercial;
- Atención al cliente;
- Salud y seguridad en el trabajo;
- Cuestiones regulatorias y de calidad;
- Transformación digital.

Gestión del desempeño

GRI 404-3

En el sistema de gestión de desempeño compartido por todas las empresas Lavoro y Cropcare, colaboradores y sus gestores pueden realizar la evaluación de sus competencias, dar y recibir feedback, para entender su potencial y alcanzar sus resultados. A partir de esta evaluación el colaborador y su gestor elaboran su Plan de Desarrollo Individual (PDI), identificando comportamientos y habilidades a ser desarrollados.

En Colombia, el 100% de los colaboradores pasan por una evaluación de desempeño, que es realizada por el gestor y validada por un comité compuesto por el gestor inmediato, sus pares y un representante del área de RR.HH. En Brasil, el sistema de evaluación es semejante, y están elegibles colaboradores en el cargo de coordinador o superior, además de todo el equipo comercial.

100% del liderazgo y equipo comercial recibieron análisis del desempeño y de desarrollo de carrera en el último año-zafra. GRI 404-3

COMPETENCIAS EVALUADAS		
Lavoro		Área comercial
Enfoque en resultados		Enfoque en resultados
Desarrollo de personas		Enfoque en el cliente
Actitud de dueño en el negocio		Innovación
Liderar por el ejemplo		Relación e influencia
Búsqueda por la excelencia		Búsqueda por la excelencia

PARABÉNS AOS VENCEDORES CAMISA 10 LAVORO

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

CAMPAÑA NÚMERO 10

El año pasado, realizamos la Campaña Número 10, por medio de la cual ponemos en práctica los valores de la empresa. Fue un momento de **reconocer a los colaboradores** que más representan los principios del Grupo, no solo reforzando y divulgando la cultura, sino también el desempeño y la sensación de pertenencia de los empleados.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

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

Nuestra Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA) establece las responsabilidades, procesos, normas, procedimientos y plazos a ser seguidos en los pilares de seguridad y salud en el trabajo. El tema es gestionado y supervisado por medio del sistema de gestión, que integra los temas de salud, seguridad en el trabajo y medio ambiente, además de gestión de personas, permitiendo que toda la gestión de la seguridad, entrenamientos e informes de accidentes puedan ser analizados de forma más completa y eficiente. **GRI 3-3 | 403-1**

Actualmente, los principales impactos están relacionados a las actividades de aplicación de insumos en terrenos irregulares, específicos de las operaciones de prestación de servicio en Colombia, y en ocurrencias en el tránsito, una vez que cerca de mil vehículos son conducidos por colaboradores, diariamente, sobre todo en las actividades comerciales brasileñas. **GRI 3-3**

El 100% de los profesionales de las empresas del Grupo Lavoro están cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo (SGSST). **GRI 403-8**

En Brasil, los procesos son orientados por las Normas Regulatorias (NR), que suministran directrices complementarias para la Seguridad y Medicina del Trabajo, abordando los riesgos a los cuales los colaboradores están expuestos debido a la naturaleza de sus actividades, como el comercio mayorista de defensivos químicos, fertilizantes y afines. Ya en Colombia, la Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo sigue las directrices de la legislación local, que establece estándares mínimos de conformidad, además de contar con verificación y auditoría anual. **GRI 403-1**

Para asegurar el gobierno y la transparencia, el tema es reportado regularmente para el liderazgo y la alta administración por medio de comités formalmente constituidos. **GRI 3-3 | 403-1 | 403-4 | 403-7**

MAPEO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

De manera preventiva, Trabajo promueve jornadas de salud, capacitaciones y mediciones ambientales para asegurar que los trabajadores estén en instalaciones seguras y ambientes saludables para desarrollar sus actividades. Frecuentemente, realizamos mapeos para identificar no conformidad o riesgos de salud y seguridad en la operación. Después de la identificación, los riesgos pasan por un proceso de medición, clasificación y tratamiento conforme la potencialidad de causar daños para la salud, seguridad, medio ambiente y patrimonial. **GRI 403-2 | 403-3**

Además de esto, técnicos del Grupo Trabajo realizan visitas regulares a las tiendas y unidades para seguir de cerca las cuestiones relacionadas a la seguridad en el trabajo, ya sea operativo o administrativo. Estas visitas permiten identificar posibles áreas de mejoría e implementar medidas preventivas para garantizar un ambiente seguro para todos los colaboradores. **GRI 3-3 | 403-2 | 403-7**

Los dos riesgos más significativos en los procesos realizados por las empresas de los ecosistemas Trabajo y Cropcare son los riesgos Químico y Biomecánicos. Por eso, todos los colaboradores en Brasil y en Colombia, desde el inicio hasta el final de su vida laboral, son supervisados por el Monitoreo de Salud Ocupacional, que supervisa y

cuida de la salud ocupacional de todos, teniendo en consideración los riesgos a los cuales cada persona está expuesta. **GRI 3-3 | 403-3 | 403-7.**

Debido a particularidades de las actividades realizadas localmente, en Colombia contamos con la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos GTC 45 (Guía Técnica Colombiana 45) en todas las filiales. Instrucciones adecuadas de seguridad son compartidas con los equipos que actúan prestando servicios en las haciendas de clientes. Profesionales especializados inspeccionan la seguridad y el estado de mantenimiento de los equipos de aplicación de fertilizantes y defensivos químicos, y de los equipos de protección individual (EPIs) usados por los trabajadores. En el último ciclo, a fin de reducir riesgos de accidentes de trabajo, las bombas de fumigación fueron sustituidas por modelos eléctricos, que eliminan el uso de compresor de aire. **GRI 403-2**

En Brasil, los colaboradores de tiendas o fábricas involucrados en actividades clasificadas como de riesgo operativo utilizan EPIs y son entrenados con respecto a la utilización, guarda y conservación de estos. El no uso es considerado infracción grave al Código de Conducta y Ética de la compañía. **GRI 403-7**

Todos los colaboradores tienen el derecho, por legislación vigente en Brasil y en Colombia, de negarse a realizar un trabajo cuando constatan exposición a algún riesgo hasta que la situación sea regularizada. Todos los colaboradores son estimulados a relatar cualesquiera preocupaciones y/o violaciones a las reglas de Seguridad y Salud del Trabajo, con la intención de crear y mantener un ambiente seguro y evitar accidentes.

El proceso de comunicación e investigación de accidentes sigue etapas estandarizadas para averiguar accidentes, casi accidentes e incidentes de trabajo, así como analizar las condiciones inseguras e identificar la causa de estos eventos, con la intención de extraer lecciones aprendidas y evitar la ocurrencia de situaciones similares en el futuro. **GRI 403-2**

La meta es alcanzar la marca de cero accidentes con gravedad por año antes del 2025.

Accidentes de trabajo **GRI 403-9**

	2022/2023	ÍNDICE	2021/2022	ÍNDICE
Número de fallecimientos resultantes de accidente de trabajo	3	0,002%	3	0,002%
Número de accidentes de trabajo con consecuencia grave (excepto fallecimientos)	17	0,009%	29	0,015%
Número de accidentes de trabajo de comunicación obligatoria	161	0,081%	38	0,019%
Total de accidentes con los principales tipos de accidentes de trabajo	141	0,071%	N/D	N/D
Total de horas trabajadas	8.385.123,00		N/D	

* El cálculo del índice considera la base 200.000.

** En Brasil, los principales tipos de accidentes de trabajo son ocurrencias de tránsito o involucrando a integrantes del área comercial. En Colombia, los registros son principalmente, por caída de aplicadores de defensivos ocasionadas por terrenos inestables en el medio rural.

PROGRAMA CONDUCCIÓN SEGURA

En el 2020 fue implementado el Programa Conducción Segura, para instaurar una cultura capaz de proteger la vida de todos los colaboradores que utilizan carros en su rutina de trabajo, como los Representantes de Ventas, alcanzando un concreto cambio de comportamiento, teniendo como enfoque las operaciones en Brasil.

El programa es estructurado como un ciclo completo que incluye:

- Política corporativa detallando los estándares y comportamientos esperados para conducción de vehículos, derechos y responsabilidades de la empresa y de los conductores;
- Entrenamiento obligatorio Ruta de Conducción Segura, realizado vía UniLavoro, como parte de la Academia de Ventas, y en el onboarding de nuevos colaboradores – conductores diarios o esporádicos;

- Conferencias con especialistas;
- Reciclaje anual preventivo, o ante la ocurrencia de tránsito o accidente, o en el caso de bajo desempeño en los estándares de conducción;
- Telemetría en los vehículos que permite localización, rastreo de velocidad, identificación de estándares de conducción inseguros, como exceso de velocidad, frenados bruscos, consumo de combustible, distancias recorridas;
- Calendario de mantenimiento preventivo;
- Ocurrencia de siniestros, infracciones, multas;
- Evaluación trimestral del desempeño de los conductores y reconocimiento de los mejores conductores en el período.



COMUNICACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE SALUD Y SEGURIDAD

Directrices de prevención y mitigación de riesgos son comunicadas de forma transparente ya en la Integración de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y son compartidas frecuentemente a los colaboradores por medio de los Diálogos de Seguridad semanales y del Comité de SSMA. En Brasil hay las comisiones internas de prevención de accidentes (CIPAs) y, en Colombia, las reuniones de la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente, los temas relativos a la seguridad, salud y medio ambiente integran la agenda de comunicación interna. **GRI 403-4 | 403-7**

La jornada de entrenamientos obligatorios en SSMA incluye capacitaciones en Conducción Segura,

Entrenamiento de CIPA, Formación de Brigada, Utilización, Guarda y Conservación de EPIs, Movimiento y Operación de Productos Peligrosos, Trabajo en Altura, Espacio Confinado, entre otros. Todos los colaboradores que actúan en el almacenamiento, transporte, comercialización y aplicación de defensivos agrícolas reciben entrenamientos obligatorios para el licenciamiento o adicionales sobre la seguridad en la manipulación de sustancias peligrosas. Tales entrenamientos incluyen demostraciones de uso, aplicaciones, transporte y almacenamiento de químicos y de procedimientos en los casos de accidentes, fugas por rompimiento de embalaje o derrame accidental. **GRI 403-5 | 404-2**



7.

RESPONSABILIDAD SOCIOAMBIENTAL

Relación con la Comunidad 65
Desempeño Ambiental..... 67



RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

En Lavoro, creemos que, al actuar en una región, tenemos un impacto directo en la vida de los agricultores y demás personas, en las economías locales y en el medio ambiente, contribuyendo al desarrollo sostenible de la comunidad. Nuestra responsabilidad también está en la prevención a los impactos negativos que nuestras actividades puedan causar, por eso mantenemos un rígido seguimiento de nuestras licencias ambientales y operativas, seguros de nuestras cargas contra daños ambientales potenciales, y la realización preventiva y el mantenimiento de instalaciones y vehículos.

En lo que se refiere al respeto a los derechos humanos y a los derechos de comunidades tradicionales, garantizamos que el financiamiento de operaciones de nuestros clientes, productores rurales no ocurra en áreas inconformes o protegidas, evitando así explotación económica en unidades de conservación integral y territorios indígenas o cimarronas. También establecemos medios de verificar sistemáticamente ocurrencia confirmada o potencial de trabajo infantil o análogo a la esclavitud, ya sea involucrando proveedores o clientes (conozca más en la [página 39](#)).

Otra forma de practicar nuestra responsabilidad corporativa es por medio de apoyo a acciones sociales que ocurren en el territorio. A lo largo del ciclo 22-23, repetimos nuestra ya tradicional campaña anual de recaudación de alimentos, y realizamos la destinación de recursos para nueve instituciones y proyectos sociales, por medio de renuncias fiscales amparados en las leyes de incentivo a la cultura y al deporte y fondos del niño y adolescente y anciano.

R\$ 1,37 millón

en recursos destinados

10 iniciativas

16 mil personas beneficiadas

24 municipios atendidos en **8 estados**





PLANTE AMOR, RECOJA ESPERANZA

Por medio de la iniciativa Plante Amor, Recoja Esperanza el Grupo Lavoro realiza la recaudación y la donación de alimentos en las diversas ciudades brasileñas donde están ubicadas sus filiales y junto a los proveedores.

La tercera edición de la campaña, finalizada en enero del 2023, alcanzó récord de recaudación de más de **70 toneladas de alimentos**, 8% más que el volumen alcanzado en el 2021. Además de esto, empleados, clientes y aliados comerciales pudieron hacer contribuciones vía PIX.

La distribución de las donaciones, el 65% de las donaciones fueron destinadas a la campaña nacional Navidad Sin Hambre, liderada por la ONG Acción de la Ciudadanía, una de las mayores movilizaciones solidarias de la sociedad civil en el país, que distribuye alimentos en todo Brasil, no solamente en la Navidad, pero a lo largo del año. Lavoro contribuyó con 3.800 cestas básicas, atendiendo a más de 15 mil personas en 15 municipios de 3 estados, Minas Gerais, Tocantins y Rondônia, incluyendo dos comunidades indígenas aisladas. La otra parte de las donaciones, 35%, fueron distribuidas para 100 instituciones seleccionadas por los empleados, contemplando diversos estados – Tocantins, Rondônia, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, San Pablo, Paraná, Santa Catarina y Río Grande do Sul.

APOYO A PROYECTOS SOCIALES

En cumplimiento a la Política de Sostenibilidad y ESG, recursos de renuncia fiscal y donaciones fueron revertidos, en la última zafra, a proyectos sociales por las empresas vinculadas a CropCare – Agrobiológica, Union Agro y Perterra. La destinación de parte de los impuestos cumple una estrategia basada en pilares definidos:

- Inclusión productiva de la juventud por medio de la cultura, deporte y actividades formativas
- Apoyo a la infancia y ancianos en vulnerabilidad social

El valor disponible fue dirigido a 9 iniciativas, entre las cuales están proyectos en los campos de la educación, cultura, salud, emprendimiento joven e inclusión de ancianos y personas con discapacidad. Los patrocinios también se destinan al fortalecimiento de las organizaciones sociales beneficiada y a la promoción de la seguridad alimentaria de los asistidos.



DESEMPEÑO AMBIENTAL

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

En el Grupo Lavoro, el cumplimiento riguroso de la legislación ambiental es nuestra prioridad. Durante el proceso de adquisición de nuevas empresas, realizamos estudios de sus prácticas e impactos ambientales, por medio de análisis documental y de campo, a fin de identificar posibles riesgos o pasivos. **GRI 307-1**

Después de la adquisición, mantenemos el seguimiento de los datos ambientales, principalmente aquellos relacionados a la emisión de gases de efecto invernadero, consumo de agua, energía y combustibles y destinación adecuada de residuos. También capacitamos a las empresas a adoptar una cultura de consumo consciente, apoyando en la implantación de iniciativas para evitar el desperdicio de recursos. **GRI 2-25**

Captación y descarte de agua **GRI 303-3 | 303-4**

RETIRADA DE AGUA POR FUENTE (EN MEGALITROS)	2022/2023	2021/2022
Agua captada de terceros (servicio de abastecimiento por prestadoras públicas o privadas)	51,22	49,68
Agua subterránea (pozo artesiano)	2,23	2,31
Total de agua retirada	53,45	51,99
Volumen de efluentes	3,39	N/D

* Los datos se refieren a las operaciones en Brasil y en Colombia..

Consumo de energía dentro de la organización (GJ) **GRI 302-1**

RETIRADA DE AGUA POR FUENTE (EN MEGALITROS)	2022/2023	2021/2022
Consumo total de combustibles de fuentes no renovables*	82.156,99	103.001,83
Consumo total de combustibles de fuentes renovables**	3.867,57	10.47,49
Consumo total de energía eléctrica***	23.717,55	15.876,35
TOTAL	109.742,11	129.357,67

* Combustibles de fuentes no renovables: gasolina (común y aditivada), GLP, y diesel (S-10, común y ADT).

** Combustibles de fuentes renovables: etanol (común y aditivado) y biodiesel.

*** Energía eléctrica suministrada por concesionarias, prestadoras de servicio de abastecimiento público.

Gestión de residuos, logística reversa de embalajes

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

Como actuamos en el mercado de insumos agrícolas, una preocupación central de nuestra operación es el manejo correcto de los embalajes y productos químicos, de acuerdo con las legislaciones locales, pues su descarte indebido puede generar contaminación en el medio ambiente e impactar la salud de las personas.

En Brasil, seguimos las directrices de la Política Nacional de Residuos Sólidos de Brasil, instituida por la Ley n° 2.305/10, y de la Ley federal n° 9.974/00, que establece principios para el manejo y destinación ambientalmente correcta de los embalajes vacíos de defensivos agrícolas a partir de la responsabilidad compartida en la cadena de valor. Para cumplir con este requisito, las empresas del Grupo Lavoro son asociadas de entidades locales de recogida de embalajes en todo Brasil.

Con respecto a los productos de Crop Care, las empresas Perterra, Agrobiológica y Union Agro son asociadas del Instituto Nacional de Procesamiento de Embalajes Vacíos (inpEV), entidad sin fines de lucro, mantenida por fabricantes de defensivos agrícolas con el objetivo de promover la correcta destinación de embalajes post consumo de sus productos.

En Colombia, la logística reversa es coordinada por el *Plan de Gestión de Devolución de Productos Post consumo*, en vigor desde el 2005. El proceso es realizado por una empresa especializada responsable de la recogida, transporte, tratamiento y disposición final del material, reinsertándolo en el sistema productivo por medio del reciclado o reincorporación como materia prima.

Generación de residuos (toneladas)* GRI 306-3 | 306-4 | 306-5

Destinación	2022/2023		2021/2022	
	No peligrosos	Peligrosos**	No peligrosos	Peligrosos**
Relleno sanitario	1.887,82	0,00	N/D	0,00
Reaprovechamiento***	121,11	0,00	213,86	0,00
Reciclado ****	492,91	0,00	78,51	0,00
Incineración	0,00	9,82	0,00	14,81
TOTAL	2.501,83	9,82	297,37	14,81

* Los volúmenes de papel, cartón y plástico fueron convertidos de litros (que es como la mayoría de las unidades lo controlan) para toneladas, considerando la densidad de estos materiales.

** Residuos peligrosos se refieren a pequeños volúmenes de químicos aislados en aserrín derivados de eventual rompimiento accidental de embalaje de defensivos agrícolas. La recogida es realizada por empresa especializada y registrada en certificados de destinación.

*** Reaprovechamiento consiste en madeiras de pallets recuperadas dentro de las operaciones de Lavoro.

**** Reciclado consiste en papel, cartón y plástico de embalajes secundarios no contaminados, recuperados dentro de Lavoro y destinadas al reaprovechamiento.



Materiales utilizados, descritos por peso o volumen GRI 301-1

MATERIALES NO RENOVABLES

	Tipo	Cantidad	Origen
Agrobiológica	Cinta Pet Verde	6,16 toneladas	100% nacional
	Película Stretch	11,22 toneladas	100% nacional
	Bombonas plásticas 5L, 25L, 20L, 1L	-	100% nacional
Union Agro	Azufre	12.070 toneladas	Externos
	Aceite Mineral	1.148 m ³	Externos
	Urea	5.273 toneladas	Externos
	Manganeso	2.286 toneladas	Externos
	Boratos Naturales	4.615 toneladas	Externos
	Sulfato de Magnesio heptahidratado	11.056,25 toneladas	Externos
	Roca fosfática 28%	19.700 toneladas	Externos
Cenagro*	Fosfato monoamónico	7.416 toneladas	Externos
	Dolomita	12.250 toneladas	Externos
	Cloruro de potasio soluble	8.950 toneladas	Externos
	Nitrax K 21-0-3	676,95 m ³	Externos
Agse*	Cloruro de potasio	313,57 m ³	Externos
	Bonker	218.000,42 cm ³	Externos
	Urea granulada	3.078,7 toneladas	Externos
	Nitrax UAN K 32-0-3	54,37 m ³	Externos

* Reportados datos de las industrias que integran el Grupo Lavoro, productoras de marcas propias.

** Reportados datos de las empresas Cenagro y Agse. Los datos son los cinco principales que fueron consumidos en mayor cantidad en el período.

Materiales utilizados, descritos por peso o volumen GRI 301-1

MATERIALES RENOVABLES

	Tipo	Cantidad	Origen
Agrobiológica	Azúcar orgánico cristal	120 toneladas	100% nacional
	Cajas de cartón	36,53 toneladas	100% nacional
Union Agro	Caja de cartón	46 toneladas	Externos
	Pallete	880 toneladas	Externos
Cenagro	Caja de cartón	5,42 toneladas	Externos

Gestión de las emisiones

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

En Lavoro, sabemos que el impacto de los cambios climáticos en la agricultura es una realidad urgente, que demanda acciones rápidas y globales, y comprendemos la importancia de promover el cambio del sector en nuestra región de actuación.

En este sentido, ofrecemos productos de menor impacto ambiental (conozca más en la [página 46](#)) y buscamos comprometer a nuestros públicos — como clientes y proveedores — en favor de una serie de medidas para aumentar la sostenibilidad de la agricultura ([página 40](#)), como el combate a la deforestación ilegal.

Mirando para los impactos de nuestra propia operación, desde el 2020 medimos nuestras emisiones de CO₂ por medio del inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero

(GEI), siguiendo las directrices del Programa Brasileño GHG Protocol y del IPCC Guidelines for GHG Inventories.

En el ciclo 22-23, revisamos todas las fuentes de emisiones en los alcances 1 y 2, incluyendo aquellas que aún no había sido posible contabilizar, con el objetivo de identificar de manera más asertiva las oportunidades de reducción y de mejor gestión del uso de energía y de combustibles en las operaciones. También ampliamos la cobertura del inventario en 45%, incluyendo nuevas empresas integrantes de Lavoro y Cropcare y todas las operaciones de Colombia. El presente inventario abarca las emisiones provenientes de actividades de 29 empresas, siendo 23 de estas localizadas en el territorio brasileño y 6 localizadas en Colombia. Esto explica la variación de la medición entre un reporte y otro.

Emisiones directas e indirectas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en tCO₂eq*

GRI 305-1 | 305-2

	2022**	2021
Alcance 1	9.438,3	2.593,38
Combustión móvil ¹	8.815,28	2.556,01
Emisiones fugitivas ²	75,81	21,03
Efluentes líquidos ³	-	16,34
Combustión estacionaria ⁴	547,16	N/D
Alcance 2	241,39	304,14
Adquisición de energía eléctrica	241,39	304,14
EMISIÓN TOTAL (tCO₂eq) ALCANCE 1 Y 2	9.679,64	2.897,52

* El inventario de emisiones, por exigencia de la metodología, sigue el año calendario (enero a diciembre), y no el año zafra (julio a junio del año siguiente).

** En 2022, el número de empresas cubierto por el inventario pasó de 19 a 30, incluida toda la operación en Colombia. Fue posible registrar alrededor del 70% del consumo mensual. Se consideraron fuentes adicionales. Empresas consideradas: Clúster Este: Agrovenci, Agrozap, Cultivar, Integra, Produec, Produttiva, Qualicitrus/Qualiciclo; Clúster Norte: Agrocontato, Agrovenci, América Insumos, Central Agrícola, Agrocomercial, Clúster Sur: Denorpi, Deragro, Desempar, Pitangueiras, Futuragro, Plenafertil, Realce; Crop Care: Agrobiológica y Perterra/Holding; Colombia: Agrac, Agointegal, AgSe Group, Cenagral, Servigral.

¹ Combustión móvil: emisiones relacionadas a la quema de combustible en vehículos livianos, pesados y autoelevadores y equipos propios de la empresa que tienen como objetivo el transporte de personas o cargas.

² Emisiones fugitivas: se refieren a aquellas que ocurren debido a fugas involuntarias de gases en los equipos. Las fuentes identificadas fueron extintores de CO₂ y recargas en aparatos de aire acondicionado.

³ Efluentes líquidos: derivados del tratamiento anaeróbico de efluentes líquidos con liberación de gases como el metano a la atmósfera. Alcance 1: CO₂, CH₄, N₂O y HFCs. Alcance 2: CO₂.

⁴ Combustión estacionaria: emisiones de gases de efecto invernadero provenientes de la quema de combustible, donde ocurre su oxidación. La energía generada por la combustión generalmente se utiliza para producir vapor de agua o energía eléctrica.

Con la elaboración del inventario de emisiones, el Grupo Lavoro busca cumplir sus compromisos con el desarrollo sostenible, garantizando mayor transparencia y control sobre el desempeño ambiental y asegurando mayor eficiencia y reducción del impacto producido en sus actividades.

Las principales fuentes de emisión del Grupo Lavoro (~97%) son el uso de combustibles en la flota de vehículos livianos controlados por la empresa y el consumo de energía eléctrica en las unidades. La emisión por los vehículos es una ocurrencia típica del sector de distribución de insumos, una vez que nuestros profesionales hacen visitas regulares en diferentes propiedades y regiones productoras, incluso en Colombia. Son más de mil automóviles recorriendo millones de kilómetros.

Para mitigar este impacto, trabajamos en el desarrollo de rutas programadas, que recorren las mismas propiedades en menor kilometraje. El enfoque en la zafra 23/24 será invertir en la educación del equipo sobre el abastecimiento de vehículos flex con etanol, combustible de fuente renovable, incluyendo un proyecto piloto, en desarrollo, de abastecimiento exclusivo con esta fuente.

En la gestión del uso de energía eléctrica, adoptamos la compra en el mercado libre, optando por el abastecimiento por fuentes 100% renovables, en las unidades en que la intensidad y el volumen de energía lo permiten.

Entre las metas ESG corporativas establecidas en la última zafra está la realización de un estudio de viabilidad por año para el cambio de matriz energética de las unidades, como ya fue realizado en Minas Gerais. Para la zafra 23/24 el cambio está programado para dos de los seis silos de granos.

EMISIONES DE CO₂ BIOGÉNICO

Las emisiones de CO₂ biogénico son contabilizadas separadamente pues forman parte del ciclo natural del carbono. Ellas contabilizan el GEI emitido por la quema de biocombustibles, como el etanol, que había sido retirado de la atmósfera por fotosíntesis, de modo que no poseen impacto negativo adicional en la concentración de CO₂ en la atmósfera.

Emisiones de CO₂ biogénico (toneladas)* GRI 305-1

FUENTE EMISORA	2022	2021
Vehículos - etanol	518,02	760,04
Vehículos - gasolina	1.668,76	309,09
Vehículos - diesel	171,92	126,62
Vehículos - biodiesel	0,82	-
Combustión estacionaria - leña	6.457,05	-
TOTAL	8.816,57	1.195,75

* Los datos biogénicos de emisiones de CO₂ se refieren a la combustión móvil y estacionaria. En el año 2021, no fue posible dar cuenta de la combustión estacionaria, y por esto la diferencia en la comparación entre un año y otro.



8.

SOBRE EL INFORME





SOBRE EL INFORME

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

Este es el tercer Informe de Sostenibilidad publicado por el Grupo Lavoro, cubriendo los holdings Lavoro Agro Holding S.A y Crop Care Holding S.A. El reporte es publicado anualmente e incluye información sobre las operaciones de Brasil y de Colombia. **GRI 2-3**

El documento presenta información sobre el desempeño ambiental, social, económico y de gobierno de la organización, en el período comprendido entre el 1° de julio de 2022 al 30 de junio de 2023, considerado año-zafra 2022/2023. **GRI 2-3**

Así, los resultados operativos y la divulgación de información financiera pueden presentar oscilación con relación al año-calendario.

Con el objetivo de reportar, con transparencia y objetividad, los principales resultados relacionados a los temas considerados materiales por la compañía, este informe fue preparado en conformidad con las Directrices para Relato de Sostenibilidad de la Global Reporting Initiative – Standards GRI: opción Esencial.

El contenido tiene base en entrevistas realizadas con gestores y profesionales del Grupo Lavoro y en los datos compilados por sus equipos, con el apoyo de una consultoría especializada. Además de esto, el informe es aprobado por el Consejo de Administración y por los altos ejecutivos del Grupo Lavoro. **GRI 2-14**

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)



En el transcurso de los capítulos y subcapítulos, destacamos los indicadores con el símbolo "GRI XXX-X". Usted también encuentra el sumario completo en la [página 75](#).



CONOZCA MÁS EN:
[GLOBALREPORTING.ORG/](https://www.globalreporting.org/)

9 ANEXOS

Índice GRI	75
Créditos	81



ÍNDICE GRI

Normas Universales		Referencia (pág.) /Respuesta directas
Contenidos Generales		
LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE RELATO		
2-1	Detalles de la organización	Lavoro Limited - Sociedad Anónima, empresa brasileña de capital abierto en los Estados Unidos Localización de la sede: Av. Dr. Cardoso de Melo, 1450, 401, 4º piso - San Pablo—SP, Brasil, 04548-005, +55 (11) 4280-0709 Posee operaciones en Brasil, Colombia y Uruguay.
2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Pag. 73
2-3	Período de relato, frecuencia y punto de contacto	1º de julho de 2022 a 30 de junho de 2023.
2-4	Reformulaciones de información	Modificación de la naturaleza jurídica de la empresa con la apertura de capital. Adquisición de siete nuevas empresas por procesos de M&A, vinculadas a los holdings Lavoro y Crop Care.
2-5	Verificación externa	El Informe de Sostenibilidad no pasa por verificación externa.
ACTIVIDADES Y EMPLEADOS		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Págs. 9, 17 e 23
2-7	Empleados	Págs. 53 e 54
2-8	Trabajadores que no son empleados	Brasil: Union Agro: cinco personas, incluyendo limpieza y seguridad; Agrobiológica: 11 personas, incluyendo limpieza, jardinería y garita; Agrobiológica (Leme): cinco personas, incluyendo garita y refectorio; Consultor Técnico de Campo: 25 personas. Colombia: 27 personas, incluyendo servicios de limpieza, de seguridad y de mantenimiento.
2-9	Estructura de gobierno y composición	Págs. 25, 26, 27, 28 e 29
2-10	Nombramiento y selección del más alto órgano de gobierno	Pág. 27
2-11	Presidente del más alto órgano de gobierno	Pág. 29
2-12	Papel del más alto órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Págs. 27, 30 e 38

Normas Universales		Referencia (pág.) /Respuesta directas
2-13	Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos	Págs. 27 e 29
2-14	Papel desempeñado por el más alto órgano de gobierno en el relato de sostenibilidad	Pág. 73
2-15	Conflictos de interés	Pág. 33
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	Pág. 28
2-17	Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobierno	Durante el período de relato, el Consejo de Administración fue informado sobre actualizaciones de la estrategia y de los mapeos de riesgos ESG de acuerdo con la demanda, sin periodicidad específica. Fueron abordados riesgos y oportunidades con respecto al desempeño ESG de Lavoro. Los temas abarcaron la comunicación de la estrategia de sostenibilidad acordada por la dirección, los riesgos de violaciones socioambientales, detalle sobre el Programa de Rastreabilidad, impactos del Green Deal Europeo bajo el sector en que Lavoro está insertada, potenciales oportunidades en el mercado de biológicos y de créditos de carbono.
2-18	Evaluación del desempeño del más alto órgano de gobierno	Pág. 29
2-19	Políticas de remuneración	Pág. 29
2-20	Proceso para determinación de la remuneración	Págs. 29 e 56
2-21	Proporción de la remuneración total anual	En Brasil, donde está localizado el CEO de la Compañía, la proporción es de 19,73.
ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Págs. 4 e 6
2-23	Políticas de compromisos	Pág. 31
2-24	Incorporando las políticas de compromisos	Pág. 32
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	Pág. 67
2-26	Mecanismos para buscar orientación y exponer preocupaciones	Pág. 32
2-27	Conformidad con leyes y reglamentos	Págs. 39 e 40
2-28	Participación en asociaciones	Págs. 11 e 36. En Colombia no hay participación asociativa.
2-29	Enfoque para el comprometimiento de <i>stakeholders</i>	Pág. 37
2-30	Acuerdos de negociación colectiva	100% de los empleados son cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.

Normas Universales		Referencia (pág.) /Respuesta directas
3-1	Proceso para determinar los tópicos jardinería	Pág. 37
3-2	Lista de tópicos jardinería	Pág. 37
3-3	Gestión de tópicos jardinería	Págs. 19, 23, 43, 49, 51, 61, 62 e 70

Normas Específicas		
Contenidos Económicos		
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Págs. 19 e 20
201-4	Ayuda financiera recibida del gobierno	Pág. 20
PRÁCTICAS DE COMPRAS		
204-1	Proporción de gastos con proveedores locales	Pág. 23
COMBATE A LA CORRUPCIÓN		
205-1	Operaciones evaluadas con respecto a riesgos relacionados a la corrupción	Pág. 33
205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción	Págs. 32 e 33
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	No hubo casos confirmados de corrupción en el período del informe.
TRIBUTOS		
207-1	Enfoque tributario	Pág. 20
MATERIALES		
301-1	Materiales utilizados, descritos por peso o volumen	Pág. 69

Normas Específicas

Contenidos Ambientales

ENERGÍA

302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 67
-------	--	---------

AGUA Y EFLUENTES

303-3	Captación de agua	Pág. 67
-------	-------------------	---------

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

EMISIONES

305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	Págs. 70 e 71
-------	---	---------------

305-2	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 2)	Pág. 70
-------	---	---------

305-4	Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	
-------	--	--

RESIDUOS

306-3	Residuos generados	Pág. 68
-------	--------------------	---------

306-4	Residuos no destinados para disposición final	Pág. 68
-------	---	---------

306-5	Residuos destinados para disposición final	Pág. 68
-------	--	---------

Contenidos Sociales

EMPLEO

401-1	Nuevas contrataciones y rotación de empleados	Págs. 51, 53 e 54
-------	---	-------------------

401-2	Beneficios ofrecidos a empleados en tiempo integral que no son ofrecidos a empleados temporales o de período parcial	Págs. 51 e 56
-------	--	---------------

401-3	Licencia de maternidad/paternidad	Pág. 55
-------	-----------------------------------	---------

Normas Específicas

SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	Pág. 61
403-2	Identificación de peligrosidad, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Págs. 61 e 62
403-3	Servicios de salud del trabajo	Págs. 61 e 62
403-4	Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores referentes a salud y seguridad del trabajo	Págs. 61 e 63
403-5	Capacitación de trabajadores en salud y seguridad del trabajo	Págs. 61 e 63
403-7	Prevención y mitigación de impactos de salud y seguridad del trabajo directamente vinculados con relaciones de negocios	Págs. 61, 62 e 63
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	Pág. 61
403-9	Accidentes de trabajo	Págs. 61 e 62

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

404-1	Media de horas de capacitación por año, por empleado	Pág. 58
404-2	Programas para el perfeccionamiento de competencias de los empleados y de asistencia para transición de carrera	Págs. 59 e 63
404-3	Porcentual de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo de carrera	Pág. 60

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Págs. 53 e 55
405-2	Proporción entre salario-base y la remuneración recibidos por las mujeres y aquellos recibidos por los hombres	Pág. 55

NO DISCRIMINACIÓN

406-1	Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	En el período no hubo reporte de casos de discriminación, de ningún tipo, en los canales de denuncia.
-------	---	---

Normas Específicas

TRABAJO INFANTIL

408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil Págs. 39 e 40

409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado o análogo al esclavo Pág. 39

POLÍTICAS PÚBLICAS

415-1 Contribuciones políticas Pág. 33

SALUD Y SEGURIDAD DEL CONSUMIDOR

416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad causados por categorías de productos y servicios Pág. 49

416-2 Casos de no conformidad con relación a los impactos en la salud y seguridad causados por productos y servicios. En el ciclo 22/23, las empresas del Grupo Lavoro no registraron casos de inconformidad en salud y seguridad provocados por sus productos y servicios.

MARKETING Y ROTULADO

417-1 Requisitos para información y rotulado de productos y servicios Pág. 49

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

418-1 Quejas comprobadas relativas a la violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes No fueron comprobadas quejas relacionadas a la violación de la privacidad y pérdida de datos de los clientes.

CRÉDITOS

COORDINACIÓN DEL INFORME

Grupo Lavoro

Gerencia Corporativa de Sostenibilidad y ESG

Relación con Inversores

CONSULTORÍA, PROYECTO EDITORIAL Y REDACCIÓN

RICCA Sustentabilidade

PROYECTO GRÁFICO Y DIAGRAMACIÓN

RICCA Sustentabilidade

REGUNTAS Y COMENTARIOS RESPECTO ESTE RELATO

Gerencia Corporativa de Sostenibilidad y ESG

monique.cardoso@lavoroagro.com

LAVORO AGRO S.A.

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

Vila Olímpia – São Paulo (SP)

Código Postal: 04548-005