





# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>NOSSAS PESSOAS</b>	<b>47</b>
Sobre o Relatório	4	Ambiente, cultura e confiança	48
Mensagem do CEO	5	Engajamento e bem-estar	52
Mensagem do Conselho de Administração	7	Carreira e desenvolvimento	54
Destaques da safra 2023/2024	9	Saúde e segurança ocupacional	57
<b>O GRUPO LAVORO</b>	<b>10</b>	<b>RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL</b>	<b>62</b>
O Grupo Lavoro	11	Desempenho ambiental	63
Negócios	13	Relacionamento com a comunidade	69
Geração de valor	18	<b>ANEXOS</b>	<b>72</b>
<b>GOVERNANÇA CORPORATIVA</b>	<b>28</b>	Indicadores	73
Estrutura de governança	29	Índice GRI	75
<i>Compliance</i> , ética e integridade	32	Créditos	80
<b>INOVAÇÃO PARA UM AGRO MAIS SUSTENTÁVEL</b>	<b>36</b>		
Transformação sustentável	37		
Inovação para uma agricultura regenerativa	42		





# INTRODUÇÃO

Sobre o Relatório .....	4
Mensagem do CEO .....	5
Mensagem do Conselho de Administração .....	7
Destaques da safra 2023/2024 .....	9





# SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2 • 2-3 • 2-4 • 2-5 • 2-14

Este é o quarto Relatório de Sustentabilidade publicado pelo Grupo Lavoro, cobrindo as empresas sob gestão das holdings Lavoro Agro Holding S.A. e Crop Care Holding S.A. A publicação tem periodicidade anual e inclui informações sobre as operações do Brasil e da Colômbia.

Esse documento apresenta informações sobre o desempenho ambiental, social, econômico e de governança da organização, entre 1º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024, período considerado ano-safra 2023/2024 (ano fiscal). Assim, os resultados operacionais e a divulgação de informações financeiras apresentam oscilação em relação ao ano-calendário.

Com foco na transparência e na objetividade, este relatório foi preparado em conformidade com as diretrizes para relato de sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI). Seu conteúdo é pautado de acordo com os temas considerados materiais pela Companhia.

O Relatório, publicado no dia 11 de novembro de 2024, foi aprovado pelo Conselho de Administração e pelos altos executivos do Grupo Lavoro.

## GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)



No decorrer dos capítulos e subcapítulos, destacamos os indicadores com o símbolo **GRI XXX-X**. Você também encontra o sumário completo na página 75.



Saiba mais em:

<https://www.globalreporting.com/>



## FIQUE ATENTO!

- Quando citamos “Grupo Lavoro”, ou somente “a Lavoro”, estamos nos referindo a todas as empresas sob responsabilidade da Lavoro Limited, geridas pela Lavoro Agro Holding e pela Crop Care Holding;
- Quando citamos “Lavoro Brasil”, estamos falando sobre o negócio de Distribuição de insumos no Brasil, sob gestão da Lavoro Agro Holding;
- Quando citamos “Crop Care *holding*” ou Crop Care, estamos falando do negócio de produção de insumos, e exclusivamente do grupo de empresas composto por Perterra, K2, Union Agro, Agrobiológica, e Cromo Química;
- Para citar especificamente uma empresa ou marca, usaremos seu nome (ex.: Agrobiológica).

Para saber mais sobre todas as empresas no Grupo Lavoro, visite a página 75.



# MENSAGEM DO CEO

GRI 2-22

Iniciamos o ciclo 24/25 colhendo as lições aprendidas do último ciclo: agricultor brasileiro talvez tenha enfrentado a safra mais dura da década, um contexto econômico que redirecionou uma rota de anos de crescimento acelerado, e desafios internos que ampliaram a complexidade de cenário. Na Lavoro, o cenário foi igualmente difícil. Mas a confiança em nossa estratégia e modelo de negócio, e uma gestão forte nos permitiram enfrentar os cenários adversos e nos manter firmes no compromisso de apoiar o agricultor e ser o parceiro preferencial na jornada que atravessamos juntos.

Concluimos a safra 23/24 totalizando mais de 74 mil clientes atendidos e um índice NPS de satisfação de 65 pontos. Nossa estratégia de diversificação de negócios e sólida estrutura financeira ajudaram a amortecer impactos negativos. Fechamos o ano com um resultado financeiro menor que o projetado, com uma receita de R\$ 9,39 bilhões, em linha com as expectativas informadas ao mercado na apresentação de resultados do terceiro trimestre

da safra. Anos difíceis ensinam que é essencial perseverar. Alcançamos resultados bem positivos na ampliação de nosso *market-share*, chegando a uma participação de mercado de 7,2% no Brasil e 11,5% na Colômbia, o que significa um crescimento médio de 1,75% nos mercados em que estamos. Este indicador mostra que o foco no cliente foi ainda mais prioritário, quando ele mais precisava de nós. Intensificamos a contratação de consultores no campo para fornecer suporte e soluções que garantem a continuidade e a eficiência das operações agrícola.

Destaco os resultados de nossa atuação na Lavoro Colômbia, que conseguiu uma ampliação do mix de vendas, o incremento de faturamento de marcas próprias, como a Union Agro, que atua no mercado de fertilizantes foliares e organominerais, e da unidade especializada em florestas plantadas, que se consolida como parceiro preferencial no segmento. Também priorizamos a nossa expansão orgânica, totalizando mais de 235 pontos de venda do Grupo Lavoro.



**RUY CUNHA**

CEO Grupo Lavoro

O foco no cliente foi ainda mais prioritário, quando ele mais precisava de nós.



Realizamos um esforço significativo para mitigar o impacto macroeconômico e, apesar de encerrarmos as vendas em 12% abaixo do ano anterior, crescemos 20% em volume. Esse resultado foi possível devido a melhorias operacionais nas empresas, como na logística e na modernização de processos, abertura de novos serviços e reforços no portfólio.

Desejamos ser líderes no mercado de bioinsumos, levando escala a uma agricultura mais regenerativa. Nessa jornada, celebramos a inauguração do Centro Avançado de Pesquisas Johanna Döbereiner, no parque fabril de Itápolis (saiba mais na página 44).

Infelizmente, o período também foi marcado por eventos climáticos extremos, com fortes impactos sociais. Secas agravadas e prolongadas do último El Niño afetaram as produtividades em toda a América Latina. No Brasil, a tragédia no Rio Grande do Sul (RS) deixa marcas profundas. Somos gratos por não termos perdido nenhuma vida na Lavoro, nem registramos impactos físicos relevantes em instalações próprias. Atuamos de maneira proativa, com iniciativas emergenciais tanto nas operações logísticas, como no olhar para a comunidade, com a assistência e doações para pessoas atingidas (saiba mais na página 70).

Agradecemos especialmente o empenho dos times da Cromo Química, Casa Trevo e CATR, e Referência Insumos, empresas do grupo localizadas no estado.

Olhando para o futuro, estamos confiantes na nossa excelência para inovar no setor agrícola. Nosso compromisso com a produtividade dos clientes, aliado à busca por novas tecnologias e soluções eficientes, nos permitirá enfrentar os desafios que virão e irão nos preparar para crescermos de forma sustentável e responsável. O plano é simples: trabalhar duro, característica que está no DNA do nosso agronegócio desde as suas origens.

**Agora é a hora do plantio.  
Colheremos no próximo ciclo.**





# MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

## GRI 2-22

Anos difíceis colocam à prova nossas escolhas. Na última safra, o modelo de negócio e a estratégia que trouxe o Grupo Lavoro até aqui se mostrou resiliente a turbulências locais e globais. A solidez e o espírito empreendedor nos permitiram atravessar, de mãos dadas com o agricultor latino-americano, um contexto macroeconômico marcado por uma forte queda nos preços das commodities em decorrência da correção do preço dos grãos, que puxaram as rentabilidades desde a pandemia de Covid-19.

Também enfrentamos ao lado dos produtores os impactos remanescentes da guerra entre a Rússia e a Ucrânia, e diretamente testemunhamos o continente ser afetado por eventos climáticos bastante adversos, com um El Niño mais rigoroso que o habitual, e a tragédia das enchentes no Sul do Brasil. A imprevisibilidade se torna a regra no contexto de mudanças climáticas e a necessidade de prevenção de seus efeitos torna-se parte da visão de negócios.

A safra de grãos mais dura da década trouxe obstáculos ao crescimento e aos resultados projetados, e para sair confiante e sem freios à trajetória, o Grupo Lavoro permanece comprometido com o potencial de longo prazo do agronegócio da América Latina, pois acreditamos que a região permanece como um *player* essencial na produção mundial de alimentos.

A construção de futuro segue enraizada nas pautas estratégicas do Conselho, que está em constante discussão sobre as dinâmicas do setor que podem afetar as operações do Grupo Lavoro, orientando caminhos para a companhia. Nossa estratégia para os próximos anos é clara: continuar ganhando escala e eficiência, e impactar positivamente um número ainda maior de produtores rurais. As recentes aquisições da Coram (SP) e Referência (RS), bem como a expansão orgânica para o Pará (PA) e Maranhão (MA) são reflexos de nosso compromisso em ampliar a presença do Grupo e fortalecer o relacionamento com clientes e fornecedores.



**MARCOS HAALAND**

Presidente do Conselho de Administração da Lavoro

Nossa estratégia para os próximos anos é clara: continuar ganhando escala e eficiência, impactando positivamente um número ainda maior de produtores rurais.



Além disso, sabemos que o crescimento e posicionamento no mercado global dependem de uma estrutura de governança robusta e uma gestão financeira sólida. Estamos comprometidos em percorrer um caminho em direção às melhores práticas de governança internacionais. Após a abertura de capital na Nasdaq, já avançamos na estruturação de processos internos de *compliance*, na composição de um Conselho de Administração mais estratégico e independente, e na plena adequação de transparência e controles para atendimento às exigências da Lei Sarbanes-Oxley (SOX).

A aliança entre sustentabilidade e inovação é fundamental não apenas na agenda dos investidores globais, mas também para fortalecer o setor e oferecer autonomia para o agricultor no campo, principalmente em períodos de incertezas. Nesse sentido, ampliamos o leque do Grupo Lavoro para ofertar novos serviços exclusivos no Brasil e com alto valor tecnológico, junto à parceiros internacionais como Pattern Ag e Stenon (saiba mais na página 43).

A oferta de modalidades mais atrativas de seguros também foi uma iniciativa importante na composição da estratégia de resiliência, proporcionando maior segurança aos produtores e apoio na mitigação dos riscos. Quando o foco está no cliente, ele responde – não só mantivemos um bom índice de satisfação (NPS) como ampliamos o *market-share* no Brasil e na Colômbia.

Por fim, reafirmamos o compromisso do Grupo em participar ativamente dos principais debates da atualidade, como as mudanças climáticas e a segurança alimentar, e estamos determinados a ser um agente transformador no agronegócio, contribuindo para a produção sustentável e para o bem-estar dos produtores latino-americanos, e consolidando nossa posição como líder no segmento.

O agronegócio voltará ao rumo do crescimento, e nosso papel é fazer os ajustes necessários no ciclo 2024/2025 para que os efeitos de um trabalho construído por uma boa gestão possam ser alcançados em 2025/2026.





# DESTAQUES DA SAFRA 2023/2024

## Presença de Mercado



**4** escritórios corporativos

**10** escritórios administrativos

**1** laboratório de pesquisa

**6** fábricas

**5** silos de grãos

**33** unidades logísticas (CDs, depósitos e pontos de apoio logístico)



## Resultados

**R\$ 9,39**  
bilhões  
Receita Líquida

**R\$ 263,2**  
milhões  
EBITDA ajustado

**+77** mil clientes

**65** pontos NPS

MARKET-SHARE:

Brasil: **7,2%**

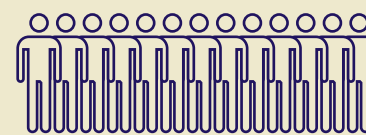
Colômbia: **11,5%**



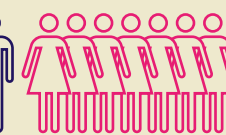
**+800** mil ton  
soja, milho, trigo  
e arroz



## Social



**3.767** colaboradores



**65%** homens  
**35%** mulheres



**+1.000** agrônomos  
e técnicos agrícolas em  
campo e nas filiais



JUNTOS PELO RIO GRANDE DO SUL

**R\$ 200** mil  
em doações

**17** mil  
itens distribuídos

## Sustentabilidade

PROGRAMA DE RASTREABILIDADE

**~20** critérios socioambientais

**+26** mil agricultores cadastrados

**+90** mil propriedades rurais monitoradas



## 2

## O GRUPO LAVORO

O Grupo Lavoro .....	11
Negócios .....	13
Geração de valor .....	18





# O GRUPO LAVORO

GRI 2-6



O Grupo Lavoro é hoje a maior distribuidora de insumos agrícolas do Brasil, em receita e participação de mercado. No Brasil, atuamos nas principais regiões agrícolas, atualmente nos estados do Centro-Oeste, Norte, Sudeste e Sul (saiba mais na página 15). Também estamos presentes nas principais áreas agrícolas da Colômbia e no Uruguai, onde mantemos uma *trading* emergente. Em 2024, iniciamos nossas operações no Equador.

A Lavoro foi criada em 2017 a partir de uma tese do Pátria Investimentos, gestora líder em investimentos alternativos com mais de 35 anos de história e presença global, que detém cerca de R\$ 200 bilhões em ativos sob gestão (clique [aqui](#) para saber mais).

Em 2023, nos tornamos a primeira distribuidora de insumos agrícolas da América Latina a ter ações listadas na Nasdaq – bolsa de valores americana – a partir da combinação de negócios com a TPB Acquisition Corporation I, empresa patrocinada pelo **The Production Board**. Esse marco agregou mais visibilidade e oportunidades para o negócio, expandindo o uso de tecnologias inovadoras com a captação de investimentos, aprimorando a nossa governança e solidificando a nossa posição de liderança na agricultura sustentável.

Neste período, para aumentar a capilaridade e estar cada vez mais próximos do agricultor latino-americano, mantivemos uma estratégia de expansão por meio de aquisições. Como resultado, no último ano-safra, alcançamos o número de 224 lojas, totalizando uma receita de R\$ 9,39 bilhões, resultado semelhante ao ano anterior, mesmo com uma queda de 17% testemunhada pelo setor de insumos.

Dentre os serviços oferecidos, contamos com um portfólio diverso de insumos agrícolas, como sementes, fertilizantes, defensivos químicos e biológicos, além de mantermos investimentos diretos em marcas próprias de bioinsumos, especialidades, como adjuvantes e fertilizantes organominerais e foliares, e de químicos pós-patente. Nossas equipes especializadas atuam diretamente no campo para fazer visitas técnicas e entender as necessidades do agricultor (saiba mais sobre os Representantes Técnicos de Vendas na página 21), que também dispõem do e-commerce Compre Trabalho e do aplicativo de gestão agrícola Minha Lavoro.

## NOSSOS NÚMEROS



**4** países



+de **290** unidades  
+ 32% vs. 22/23



**1.101** RTVs<sup>1</sup>  
+ 1,9% vs. 22/23



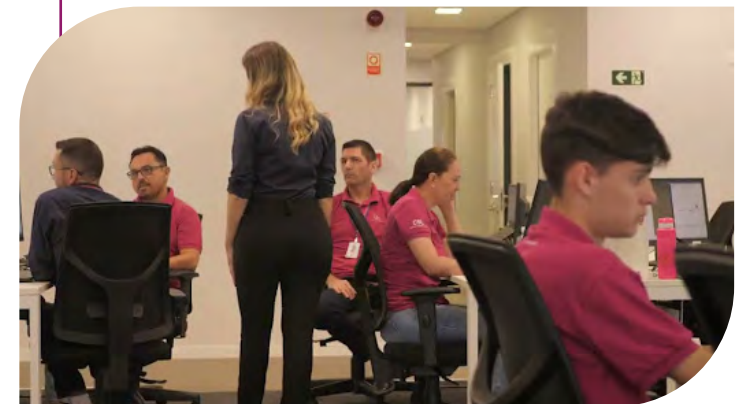
**3.767** funcionários  
+ 1,3% vs. 22/23



**77** mil clientes  
+ 4,5% vs. 22/23



**R\$ 9,39** bilhões  
de receita líquida



<sup>1</sup> Representantes de vendas especializados atuando diretamente no campo e nas filiais no relacionamento comercial e assessoria técnica junto aos agricultores.



# NEGÓCIOS

GRI 2-1 · 2-6

O Grupo Lavoro é uma plataforma de negócios liderada por duas holdings coligadas: a **Lavoro Agro Holding S.A.** e a **Crop Care Holding S.A.** A Lavoro Agro Holding consolida uma gama de empresas e lojas que se dedica à revenda e distribuição de insumos de grandes indústrias e marcas próprias. A Crop Care atua no desenvolvimento e manufatura de produtos inovadores de marcas próprias, incluindo bioinsumos, adjuvantes, bioestimulantes e fertilizantes especiais, além de um negócio de importação de agroquímicos pós-patente com portfólio básico e *premium*.

Nossa proposta de valor consistente e as boas práticas de gestão foram essenciais para enfrentar os desafios do último ano-safra. O aumento da taxa de juros, que impactou diretamente os custos operacionais do Grupo, juntamente com a incerteza fiscal e tributária e as variações climáticas que afetaram a produtividade e dificultam o planejamento de longo prazo, exigiram múltiplas estratégias de proteção e geração de valor. Assim, a diversificação de nossos negócios, com destaque para o volume comercializado de marcas próprias Crop Care, reforçou o resultado da Companhia. Outro fator foi

a nossa presença na Colômbia, onde o segmento agro cresceu nos quatro trimestres da safra com os cultivos de frutas, café e hortaliças, o que também contribuiu para neutralizar as incertezas nos cenários interno e externo, garantindo a resiliência e a evolução responsável do Grupo Lavoro.

Dessa forma, aumentamos nossa participação no mercado com crescimento de *market-share* e ampliação da rede de atendimento com um mix de vendas diversificado. Evoluímos na produtividade por vendedor e na quantidade de clientes (crescimento de 4,5%) e mantivemos um bom NPS (Net Promoter Score), pois estávamos ao lado dos agricultores e agricultoras quando mais precisaram da Lavoro.

Com as linhas da Agrobiológica, Cromo Química, Union Agro, Perterra, K2 e Cenagraal, e a apresentação de novos serviços de análise de solo exclusivos, com as parcerias firmadas com a Pattern Ag e a Stenon, expandimos o portfólio com maior valor tecnológico, sem perder a tradição do setor. Na Colômbia, onde totalizamos 36 lojas e 11 mil clientes, melhoramos nossa capacidade logística em diversas regiões, modernizamos processos e centralizamos estruturas de armazenagem para ganho de eficiência.



**Nosso propósito é trabalhar pelo protagonismo do agricultor, solidificando seu crescimento, imprescindível ao mundo.**



## MISSÃO

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



## VISÃO

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



## VALORES

- Comportamento ético
- Empreendedorismo
- Senso de dono / Urgência
- Espírito de equipe
- Orientação ao cliente

### PRESENÇA

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

### SOLIDEZ

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

### ATUALIDADE

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

### CONFIANÇA

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

## PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

### GRI 2-28

A Lavoro é membro ativo da Associação Nacional dos Distribuidores de Insumos Agrícolas e Veterinários (ANDAV), na qual conquistou um assento no Conselho Diretor em 2023. Também participamos da Associação Brasileira de Defensivos Pós-Patente e Bioinsumos (AENDA) e da Associação Brasileira de Bioinsumos (ABBINS), colaborando com cada uma para promover práticas sustentáveis e inovadoras no setor.

A Lavoro e a Crop Care integram o Sistema Nacional do Campo Limpo, que é responsável pelo recolhimento de embalagens vazias de defensivos agrícolas, gerido pelo Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (inpEV). Essa participação reforça nosso compromisso com a gestão responsável e a economia circular.

Em nível estadual e municipal, nossas empresas são filiadas a associações locais que promovem o recolhimento e armazenagem de embalagens de defensivos pós consumo, em atendimento ao sistema de logística reversa, e que abordam outras questões regulatórias.

Adicionalmente, somos participantes ativos da Plataforma de Ação pelo Agro Sustentável do Pacto Global da ONU no Brasil, do qual somos signatários, e do Grupo de Trabalho da Soja, colaborando para a implementação de práticas sustentáveis e responsáveis no setor agropecuário.

Na Colômbia, atualmente não há participação associativa.



# UNIDADES DE NEGÓCIOS E MERCADOS ATENDIDOS

GRI 2-1 · 2-6

## REVENDA



Por meio de parcerias duradouras com os principais fornecedores do setor e distribuição de marcas próprias, a **Lavoro** entrega um amplo portfólio de produtos, incluindo defensivos químicos e biológicos, fertilizantes sólidos, líquidos e foliares, sementes e linhas de adjuvantes e demais especialidades.

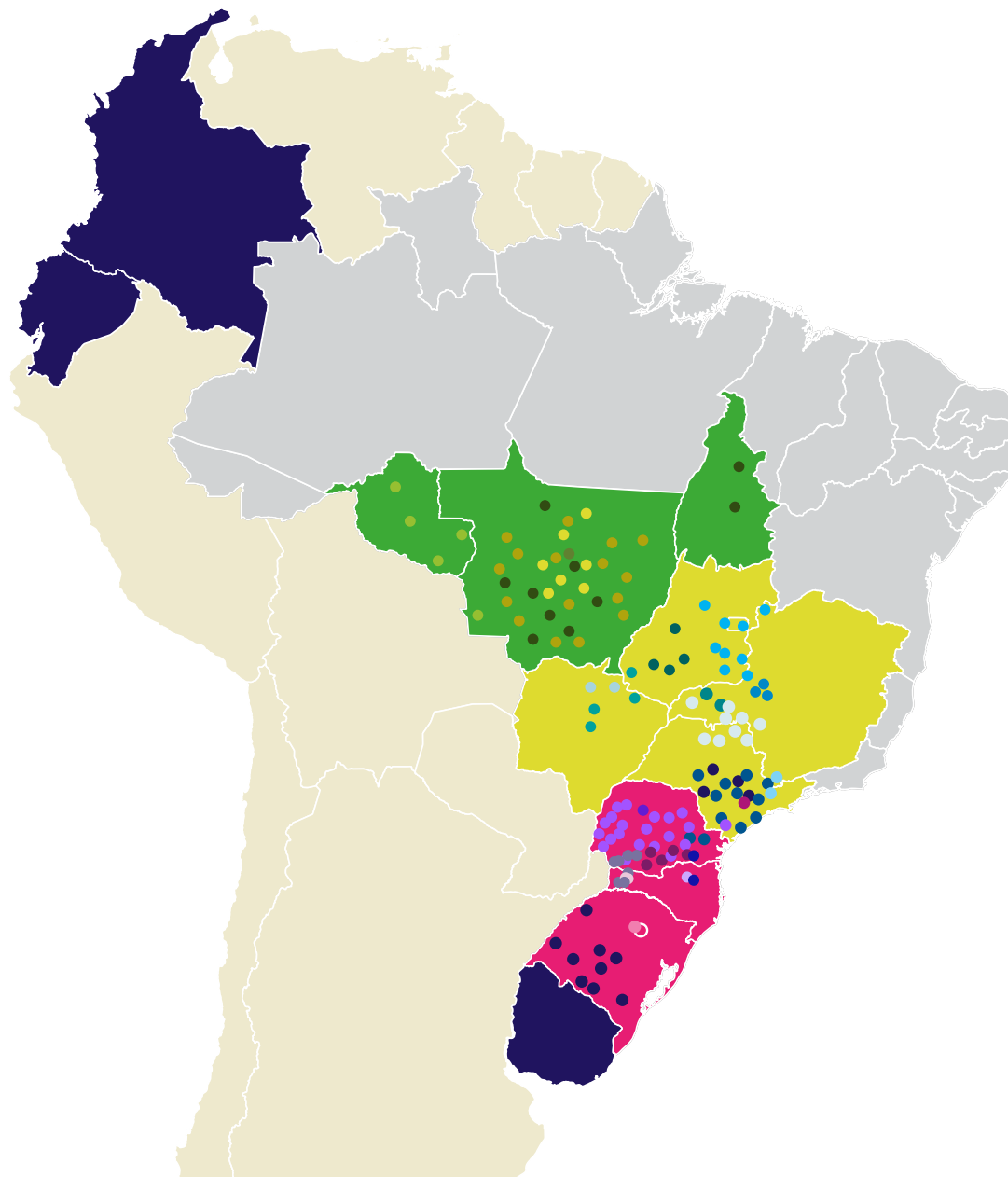
## LATAM

(Brasil, Colômbia, Uruguai e Equador)

- Agrac
- Agrointegral
- AgSe
- Cenagro
- Cenagral
- Servigral
- Provecampo



Para saber a localização de todas as nossas lojas e unidades, **clique aqui**.



## BRASIL

### CLUSTER NORTE

(MT, RO, TO)

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

### CLUSTER LESTE

(GO, MG, MS, SP)

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

### CLUSTER SUL

(PR, RS, SC)

- CATR
- Casa Trevo
- Denorpi
- Deragro
- Dissul
- Futuragro
- Futuragro Florestal
- Plenafertil
- Pitangueiras
- Realce
- Referência
- Sollo Sul

## INSUMOS



A holding **Crop Care** é responsável pelo desenvolvimento e produção de linhas de marcas próprias no mercado de insumos químicos pós-patente, biológicos formulados e *on-farm*, adjuvantes e fertilizantes

especiais, fabricados em seis unidades produtivas (cinco no Brasil e uma na Colômbia). Também mantemos uma trading de insumos e um escritório de importação em Montevideú (URU).



Oferece soluções biológicas para um manejo seguro, eficiente e rentável, promovendo a agricultura regenerativa e de baixo carbono em larga escala, com portfólio inovador e exclusivo, com linhas de produtos *on-farm* e formulados, incluindo a tecnologia exclusiva Bioshock.



Empresa especializada na produção de adjuvantes de alta performance e potencializadores para agricultura, ajudando a ampliar a rentabilidade e produtividade das lavouras, sem impactos ao meio ambiente.



K2 Insumos atende aos agricultores colombianos com fungicidas, herbicidas e inseticidas direcionados à produções de arroz, palma, batata, cana-deaçúcar, pastagem, café, hortaliças, abacate e demais frutas.



Importadora de defensivos pós-patente com portfólio de herbicidas, fungicidas e inseticidas que atendem todas as fases do cultivo, das mais diversas culturas de primeira e segunda safra.



A Union Agro oferece soluções em adjuvantes e fertilizantes organominerais e foliares que proporcionam colheitas mais produtivas e possibilitam lavouras mais sustentáveis.





# SERVIÇOS

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

- Análise de solo/foliar, tradicional e por DNA;
- Aplicação de insumos (venda de defensivos e fertilizantes aplicados);
- Armazenagem e comercialização de grãos;
- Assistência técnica no campo (visita à propriedade, consultoria para plantio e tratamento de cultivos e uso de bioinsumos);
- Barter de grãos;
- Instalação e manutenção completa de biossalas *on-farm*;
- Monitoramento de produção de bioinsumos *on-farm*;
- Seguro rural;
- Serviços de logística (armazenagem de produtos e entrega programada);
- Tratamento de sementes industrial (TSI);
- Tratamento de sementes *on-farm*.



## ANÁLISE DE SOLO

O foco na oferta de serviços inovadores se fortaleceu na safra 2023/2024 com a consolidação das parcerias com a **Pattern Ag** e a **Stenon**, para atender necessidades complementares de análise de solo para diferentes regiões e cultivos. Em comum, as duas tecnologias permitem a previsão de riscos e de deficiências nutricionais do solo e recomendação bem mais precisa produtos específicos por meio de uma experiência de software personalizada.

Confira mais informações na página 43.

## Seguro agrícola

No último ano, expandimos as soluções em seguro agrícola para os produtores rurais brasileiros, incluindo as modalidades de seguro para **produtividade e replantio**, mecanismos de proteção fundamentais para garantir os investimentos contra adversidades climáticas, que têm sido cada vez mais frequentes. O seguro está disponível para os cultivos de soja, milho, floresta plantada, algodão, feijão e trigo.



Saiba mais clicando **aqui**.

## COBERTURA



Chuvas excessivas



Granizo



Incêndios



Seca



Queda de Raio



Geadas



Tromba d'água



Variações excessivas de temperatura



Ventos frios e/ou fortes

# GERAÇÃO DE VALOR

GRI 2-6

Nosso modelo de negócio se confirma em aquisições estratégicas, expansão orgânica com a abertura de novas lojas e produção de insumos inovadores e sustentáveis. Nosso modelo de gestão centralizada apoia os novos parceiros em suas próprias rotinas de gestão, como administração de estoques, logística e operações, suporte jurídico, contábil, de crédito, sustentabilidade, TI e RH. Essa abordagem garante que as revendas incorporadas cresçam rapidamente em termos operacionais e financeiros, impactando positivamente as regiões onde atuamos e reforçando nossa posição como líder no setor de insumos agrícolas na América Latina.

Aprimoramos cada vez mais a nossa governança para manter a posição como *player* fundamental no setor, além de fortalecermos a estratégia de aquisição e diversificação que garantem resiliência e crescimento sustentável.

## EXPANSÃO

### Market-share

Brasil: 7,2% (+0,8)

Colômbia: 11,5% (+1,9)

Finalizamos as aquisições da **Coram (SP)**, **Referência (RS)** e **Cromo Química (RS)**

**+23** lojas  
incorporadas

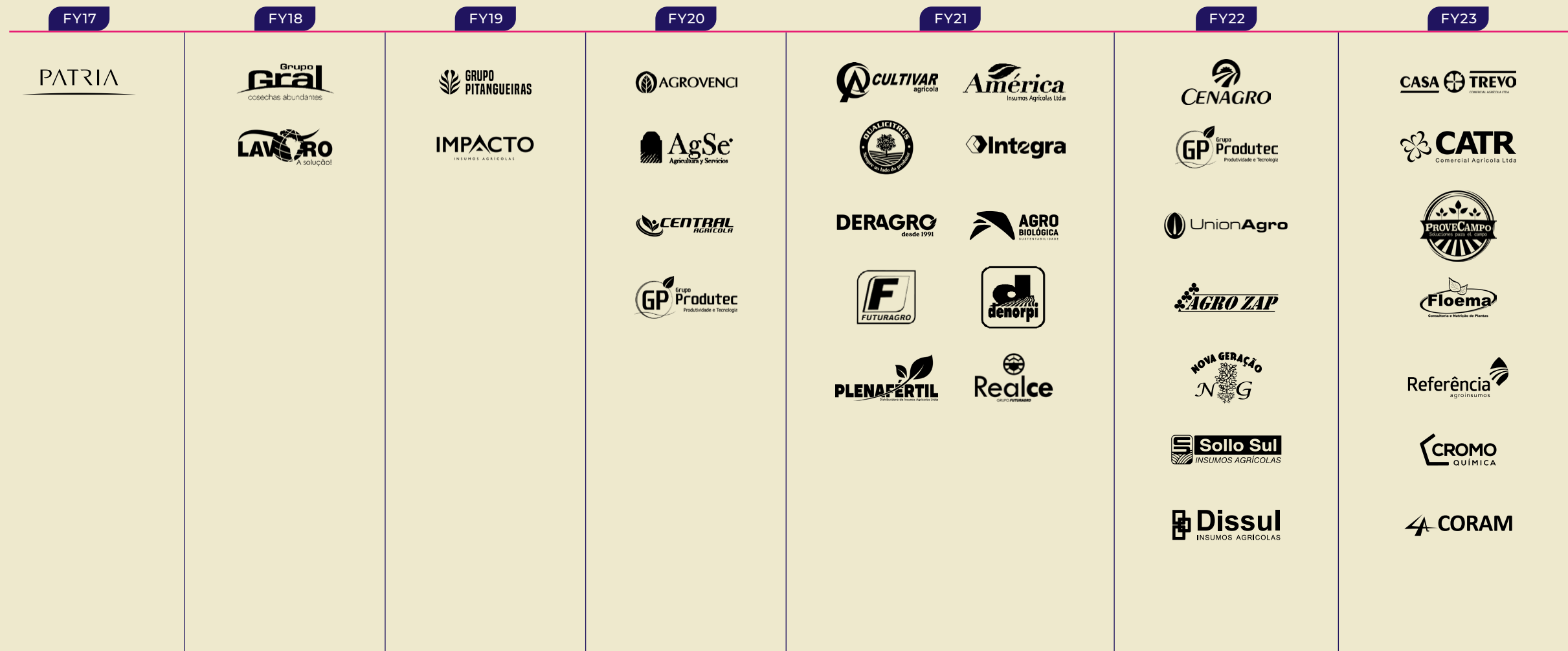
**+15**  
filiais abertas



Nota: No ciclo 2023/2024 foram fechadas oito filiais devido a redirecionamento de estratégia comercial na região.



## Linha do tempo - trajetória de expansão

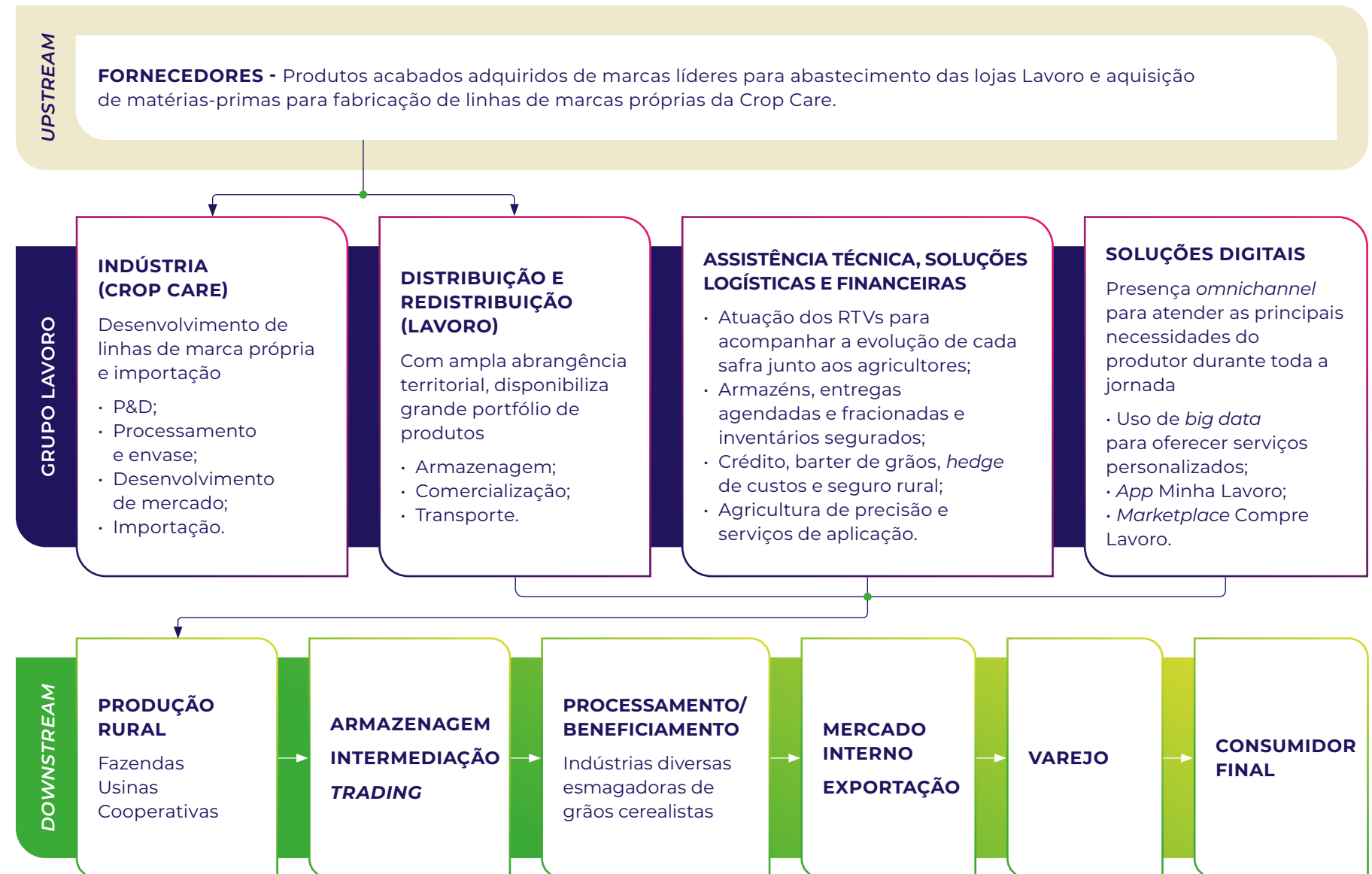


# CADEIA DE VALOR

GRI 2-1

Somos parte de uma cadeia de valor complexa, com grande potencial de impactar pequenos e médios agricultores latino-americanos e a economia.

Além disso, buscamos apoiar a transformação do setor, levando conhecimento para o produtor rural por meio de assistência técnica, soluções de logística e financeiras, para fomentar sua autonomia e a tomada de decisão assertiva.





## PRESENÇA QUALIFICADA NO CAMPO

O portfólio abrangente da Lavoro busca atender pequenos e médios agricultores nas mais variadas culturas, como soja, milho, trigo, cana, algodão, flores, florestas plantadas, entre outros. Nos fazemos presentes de forma personalizada por meio de nossas lojas, técnicos e times de venda, que auxiliam no conhecimento, apoio técnico e soluções digitais durante todo o ciclo, além de ampliarem a rede de clientes da Lavoro, gerando um ciclo virtuoso para o negócio.

No segmento da Distribuição Brasil, 194 novos consultores se somaram ao time na safra 2023/2024, com um aumento real do time de 64 representantes técnicos de venda, que passaram a atuar em lojas de todas as regiões do País, contribuindo para ampliar nossa presença de mercado. O papel destes consultores é estar disponível para prestar assistência aos produtores rurais durante todo o ciclo. Eles levam conhecimento sobre as mais diversas culturas, auxiliando o agricultor a garantir a produtividade e bons resultados financeiros.

Em prol dos melhores interesses dos agricultores, buscamos manter uma relação consistente com fornecedores, o que possibilita às nossas revendas oferecer melhores condições de negociação e uma linha abrangente de defensivos agrícolas, fertilizantes, sementes, biológicos e especialidades, atendendo às necessidades específicas de cada região.

Os nossos clientes no Brasil também podem acessar produtos diretamente em nosso marketplace, o Compre Lavoro, que na última safra recebeu mais de 325 mil visitas e atraiu mais de mil novos clientes. Nossos clientes também podem conduzir toda a sua jornada de maneira 100% digital, por meio do app Minha Lavoro. O app conta com diversas funcionalidades que dão autonomia ao agricultor, como assistente virtual com inteligência artificial, informações sobre o clima, informações sobre crédito, solicitação de visita técnica com um de nossos RTVs, cotação de insumos e negociação, entre outras. No último ano-safra, foram mais de 15 mil acessos.



**194** novos RTVs



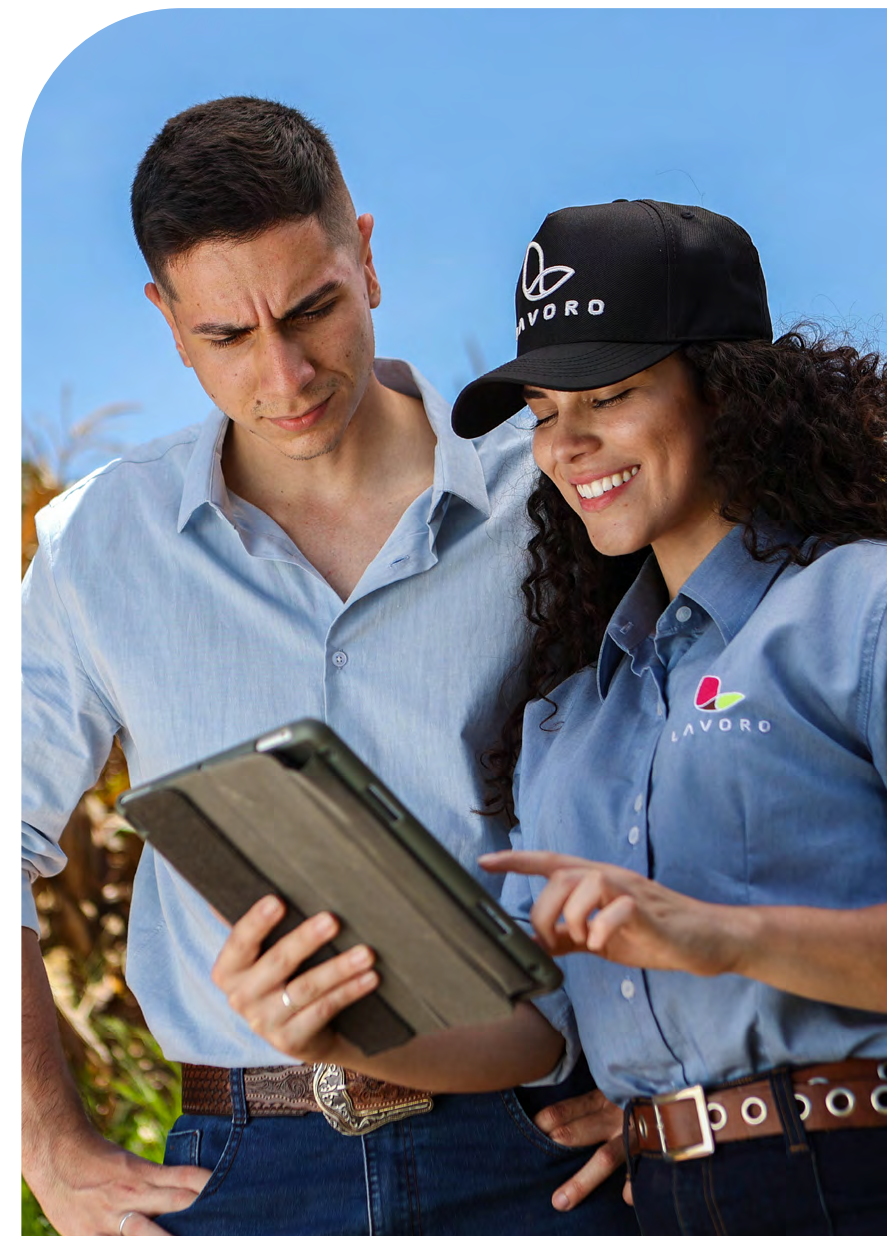
**150** horas de treinamento aos RTVs



**Reformulação da Academia de Vendas,** com inclusão dos módulos de Operações de Barter e Protocolo de Avaliação Socioambiental Lavoro



**Estrutura de compensação incentivada,** com remuneração baseada na produtividade e mérito





# DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 3-3 · 201-1 · 201-4



No ciclo 2023/2024, o Grupo Trabalho atingiu R\$ 9,39 bilhões em receita líquida, garantida pelo crescimento do segmento da Crop Care (+18%) e pelo ganho de participação de mercado no varejo agrícola do Brasil, que mitigou o impacto da queda no preço dos insumos. O EBITDA ajustado somou R\$ 263,2 milhões, decréscimo de 67% em relação ao período anterior, tendo como principal componente a queda no lucro bruto. O lucro líquido foi negativo, de R\$ 737,3 milhões.

Isoladamente, a produção da Crop Care alcançou R\$ 749,2 milhões de receita, um crescimento de 18%. A receita líquida no segmento de grãos também cresceu em relação à safra anterior, passando de R\$ 667 milhões para R\$ 1,05 bilhão (+58%), explicado pelo foco nas operações com barter.

O resultado do Grupo fica em linha com as expectativas que já haviam sido compartilhadas com o mercado na **apresentação dos resultados** do terceiro trimestre da safra, em junho de 2024. Importante sublinhar que o resultado reflete um ano sem contribuições de M&A, foi o primeiro ano do Grupo sem novas aquisições.

Os números também são explicados pelo cenário externo do agronegócio em 2023/2024, marcado





## RESULTADOS LAVORO

GRI 201-1

**R\$ 9,39 bilhões**  
de receita líquida (+0,5%)

**R\$ 263,2 milhões**  
de EBITDA ajustado (-67%)

**- R\$ 737,3 milhões**  
de prejuízo líquido ajustado

## RESULTADOS CROP CARE

GRI 201-1

**R\$ 749,2 milhões**  
de receita líquida (+18%)

**R\$ 110,7 milhões**  
de EBITDA ajustado (-25,7%)

pela desvalorização das commodities, que reduziu a rentabilidade dos agricultores no Brasil e na Colômbia, especialmente soja e milho, além das incertezas econômicas por oscilações cambiais. As condições climáticas adversas, com *El Niño* intensificado, também impactaram a produtividade agrícola.

Mesmo com esses desafios, o Grupo Lavoro mostrou resiliência. Expandimos de forma orgânica para o Norte, com início de operações em Paragominas (PA), Dom Eliseu (PA) e Imperatriz (MA), além de concluir as incorporações de Coram (SP), Referência (RS) e Cromo Química (RS), adicionando uma unidade fabril e 23 filiais ao ecossistema Lavoro-Crop Care. Estabelecemos a priorização de marcas próprias, ampliando o volume de vendas e aproveitando nossa rede de distribuição nos dois países. Na Colômbia, notamos expansão em vendas (+73%) e volume (+275%) da K2, crescimento de vendas (+18%) e volume (+172) da AgSe. A Cenagral incrementou suas vendas com +70% em volume. Há expectativa de adicionar oito novos produtos a partir de processos de registro em andamento na K2 e Cenagral para a Safra 2024/2025.

No Brasil, Union Agro e Cromo Química expandiram módulos industriais para atender à demanda, e novos pontos logísticos foram abertos no Mato Grosso (MT). A nova biofábrica da Agrobiológica em Itápolis (SP) estará operacional até a próxima safra.

Nota: Dados de 2023/2024. Os resultados completos podem ser consultados clicando [aqui](#).

## VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (EM R\$ MILHÕES)

GRI 201-1

	2023/2024	2022/2023
<b>Receitas operacionais</b>		
Vendas de mercadoria, produtos e serviços	R\$ 9.392.264	R\$ 9.347.670
Perdas pela não recuperabilidade de ativos financeiros	(R\$ 79.556)	(R\$ 36.769)
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	(R\$ 8.052.158)	(R\$ 7.590.290)
<b>Valor adicionado bruto</b>	<b>R\$ 1.260.550</b>	<b>R\$ 1.720.611</b>
Depreciação e amortização	(R\$ 179.959)	(R\$ 167.486)
<b>Valor adicionado líquido gerado pela companhia</b>	<b>R\$ 1.080.592</b>	<b>R\$ 1.553.125</b>
Valor adicionado recebido em transferência	R\$ 462.166	R\$ 545.879
Outras receitas financeiras	R\$ 401.626	R\$ 371.639
Variação cambial ativa	R\$ 23.202	R\$ 63.938
Imposto de renda e contribuição social diferidos	R\$ 10.898	R\$ 134.772
Alugueis e royalties	(R\$ 12.146)	(R\$ 20.844)
Outras	R\$ 38.586	(R\$ 3.626)
<b>Valor adicional total a distribuir</b>	<b>R\$ 1.542.758</b>	<b>R\$ 2.099.004</b>
<b>Distribuição do valor adicionado</b>	<b>(R\$ 1.542.758)</b>	<b>(R\$ 2.099.004)</b>
Número de empregados	3.625	3.778
Valor pago em salários	(R\$ 295.858)	(R\$ 218.770)
Benefícios	(R\$ 84.455)	(R\$ 306.396)
FGTS	(R\$ 25.678)	(R\$ 21.281)
Honorários da Administração	(R\$ 3.173)	(R\$ 18.158)
Outros	(R\$ 83.466)	(R\$ 108.106)
Indenizações rescisórias	(R\$ 1.615)	(R\$ 1.287)
Gasto com fornecedores indiretos	(R\$ 415.864)	(R\$ 517.212)
Tributos	(R\$ 74.316)	(R\$ 38.645)
Remuneração de capitais de terceiros	(R\$ 1.343.336)	(R\$ 1.087.831)
Juros e outras despesas financeiras	(R\$ 1.043.323)	(R\$ 931.485)
Comissões	(R\$ 79.278)	(R\$ 52.040)
Variação cambial passiva	(R\$ 63.049)	(R\$ 79.169)
Outras	(R\$ 157.686)	(R\$ 25.137)
<b>Resultado do exercício</b>	<b>(R\$ 785.002)</b>	<b>R\$ 218.682</b>

## ABORDAGEM TRIBUTÁRIA

GRI 201-4 · 207-1

A estrutura tributária da Companhia é fundamentada na regularidade fiscal, sendo constantemente monitorada pela área de *Compliance* Tributário. Esta área é responsável por interpretar e aplicar a legislação tributária com prudência e, em situações de incerteza ou alterações regulatórias, a Companhia recorre a assessores especializados, tanto internos quanto externos, para garantir uma interpretação correta das leis, decretos e normas infralegais, como portarias, instruções normativas, entre outras.

Devido as recentes mudanças legislativas no Brasil, como a revogação do art. 30 da Lei 12.973/14, a partir de janeiro de 2024, a Companhia teve que ajustar sua apuração de tributos, excluindo as subvenções do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviço (ICMS) da base de cálculo do IRPJ e da CSLL. Essa mudança reforçou a necessidade de uma supervisão contínua, com os percentuais de alíquotas efetivas sendo monitorados pelo Comitê Tributário e revisados pela equipe de auditoria externa.

No ano-safra 2023/2024, para as empresas que operam no Brasil, não houve subsídio ou subvenção governamental, além das isenções fiscais concedidas como padrão à atividade produtiva. Na Colômbia, registramos R\$ 105 milhões em crédito originado de recursos do Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (Finagro), que tem taxas de juros subsidiadas pelo governo.



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



# PARCERIA COM FORNECEDORES

GRI 2-6 · 3-3 · 204-1

Para seguirmos na posição de liderança no segmento de insumos agrícolas, tanto no Brasil quanto na Colômbia, estabelecemos um relacionamento próximo, ético e de confiança com nossos parceiros. No processo de seleção de fornecedores, levamos em conta critérios como a qualidade de seus produtos, as condições comerciais, sua reputação no mercado e a aderência ao **Código de Conduta e Ética** e ao **Código de Conduta de Fornecedores e Clientes**. Também contamos com uma Política de Compra de Insumos, que estabelece as diretrizes a serem seguidas na aquisição de produtos, com o objetivo de garantir a maximização de resultados e a contratação de empresas social e ambientalmente responsáveis.

Em 2023/2024, foram direcionados aproximadamente R\$ 8 bilhões em aquisições e pagamentos a fornecedores diretos, no Brasil e na Colômbia. Para as empresas de distribuição e produção de insumos, consideramos que a mais de 90% dos recursos direcionados compras é realizada com fornecedores locais no Brasil. Registramos importações de produtos e matérias primas de países como China, EUA, França, Israel, Tailândia e outros. Além dos defensivos, fertilizantes, sementes e especialidades, também compramos equipamentos agrícolas, peças de reposição, defensivos pós-patente, matérias-primas diversas, embalagens, transportes e equipamentos dos nossos principais fornecedores.



Na Lavoro, trabalhamos com uma estrutura de compras centralizada, que garante o abastecimento das lojas e unidades fabris de acordo com cada necessidade. Para essa estratégia, contamos com gerentes especializados nas principais categorias, abrangendo todas as regionais e se conectando por meio de plataforma digital, sinalizando a necessidade de abastecimento em cada unidade.

Além do planejamento para evitar desabastecimento, estamos constantemente avançando na avaliação socioambiental dos fornecedores prioritários, que utiliza análise de dados, cadastros públicos e ferramentas de *compliance*. Saiba mais na página 68.

## Força no mercado de nutrição

A **Union Agro**, empresa criada em 1996 em Pederneiras (SP), está associada à Crop Care holding desde 2021. Com 27 anos de experiência, se destaca na fabricação de fertilizantes especiais para a nutrição do solo e das plantas, o que resulta em colheitas mais produtivas e rentáveis. Seu portfólio completo, com formulações líquidas, sólidas, granuladas e pastilhadas, atende às principais culturas do País.

Sua capacidade de dar respostas rápidas ao mercado, com agilidade na adaptação de linhas de produção e operações logísticas, colaboraram para que essa unidade de negócio crescesse significativamente. Desde a chegada ao Grupo Trabalho, ganhou abrangência e relevância nacional. O volume de produção **cresceu mais de 100% no último ano-safra**. Mesmo diante de toda a crise

enfrentada pelo mercado agrícola em 2023/2024, houve uma expansão das vendas para novas regiões, atraindo uma base de clientes diversificada e resultando em um aumento de mais de 40% no faturamento.

### GENTE

A Union Agro não recuou diante das incertezas: investiu em gente, reforçou equipe em campo, e incrementou sua eficiência operacional. Nos últimos três anos, o número de representantes técnicos de vendas triplicou, sendo 40 profissionais dedicados a abastecer os canais de venda Trabalho em todo o País. Diante das contratações, a Union Agro está investindo fortemente no treinamento e capacitação desses profissionais para manter o padrão de excelência no atendimento ao cliente e na operação do negócio.







## OPERAÇÕES

Ao longo da safra 23/24, a Union Agro operou em três turnos em vários períodos. Para atender à demanda de produção, a empresa deu um importante passo ao mudar a fonte de abastecimento energético da unidade para uma matriz 100% renovável, reduzindo custos e pegada ambiental.

Com foco na estratégia de expansão, a Union Agro segue trabalhando na modernização do escritório administrativo em Pederneiras (SP) e na construção de um novo Centro de Distribuição na cidade. No próximo ano-safra, ainda há planos de expandir a infraestrutura, com a construção de duas novas unidades, visando suportar o esperado aumento na produção de fertilizantes.

## LOGÍSTICA

Uma iniciativa importante foi a realização de um projeto piloto para adoção do modal ferroviário na logística, especificamente nas rotas do Centro-Oeste. Atualmente, o transporte por essa modalidade

é condicionado ao volume. Mais de 2 mil toneladas de produtos foram transportadas por trem desde o Porto de Paranaguá (PR) até Rondonópolis (MT), ponto de apoio logístico. A troca representa redução de 50% no uso de modal rodoviário para um mesmo trecho, gerando ganhos econômicos, de tempo, segurança no transporte e economia de combustível fóssil, com consequente queda nas emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE).

## PORTFÓLIO

Desde a instalação do conflito Rússia-Ucrânia, a Companhia decidiu não importar mais nenhuma matéria-prima da Rússia, reorganizando seu abastecimento de matérias primas.

Com a geração de demanda do campo, ajustou o portfólio e as linhas de produção às necessidades e possibilidades de investimento junto ao produtor rural, com a oferta de ferramentas que ajudassem a viabilizar culturas em áreas de menor rentabilidade e a ultrapassar adversidades climáticas.



## 3

GOVERNANÇA  
CORPORATIVA

Estrutura de governança .....	29
Compliance, ética e integridade .....	32





# ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

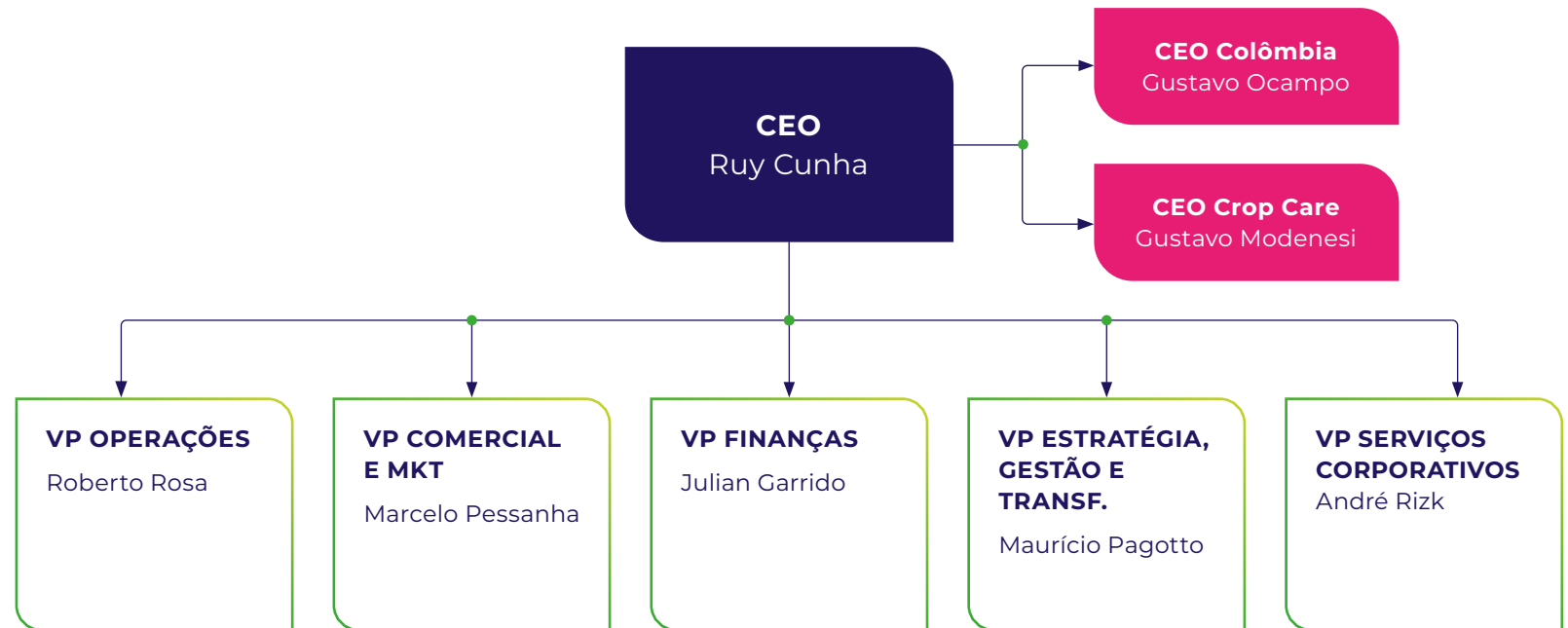
GRI 2-9

Após o primeiro ano de abertura de capital do Grupo Lavoro, resultado da combinação de negócios com a TPB Acquisition Corporation I, passamos por transformações significativas na governança corporativa, sempre em linha com as melhores práticas internacionais.

Para atender aos padrões da Security Exchange Commission – SEC, que regula o mercado americano de companhias listadas, e a outras legislações vigentes, além da Lei das Sociedades anônimas, criamos controles estruturados, aumentamos o nível de transparência e melhoramos nossos processos operacionais por meio do atendimento à Lei Sarbanes-Oxley – SOX (saiba mais na página 35).

O mais alto órgão de governança da organização é a Assembleia de Acionistas, responsável pela eleição do Conselho de Administração, que, por sua vez, escolhe a Diretoria Estatutária<sup>1</sup>, responsável por indicar os demais diretores da Companhia. Ambos são apoiados pelo Comitê de Auditoria.

Completam a estrutura o Comitê de Ética, o Comitê de Riscos, de Remuneração e o Comitê de Divulgação, que visa dar suporte às comunicações obrigatórias às partes interessadas e investidores.



<sup>1</sup>A estrutura de governança do Grupo Lavoro foi atualizada em agosto de 2024 com a reorganização das vice-presidências e redesenho do papel de áreas operacionais e comerciais chave. As principais mudanças ocorreram na Lavoro Brasil., enquanto a gestão da Crop Care e da Lavoro Latam passou apenas por algumas alterações de executivos.

Além dos Comitês Estatutários, a Companhia possui Comitês Consultivos internos que desempenham papéis essenciais, como os Comitês de Crédito, Tributário, de Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

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

## Conselho de Administração

GRI 2-9 · 2-10 · 2-12 · 2-13 · 2-16

O Conselho de Administração é responsável pela estratégia, propósito, valores e o planejamento de longo prazo do Grupo Lavoro, e também pelo acompanhamento dos resultados. Define as diretrizes a serem seguidas pela Diretoria Estatutária, que abrangem aspectos econômicos, sociais e ambientais.

O Conselho é composto atualmente por seis membros: três representantes do acionista majoritário, Pátria Investimentos, e três membros independentes. Em reuniões trimestrais, o colegiado discute e aprova estratégias corporativas e aborda fatos relevantes para a gestão, incluindo temas ambientais, sociais, econômicos e de governança.

O Conselho de Administração acompanha os temas socioambientais por meio do reporte do Comitê de Riscos, trimestralmente. De maneira mais específica, recebe informações da gerência de sustentabilidade relativas a tendências, acordos comerciais envolvendo temas ESG, entre outros.

No último ano, o presidente do Conselho de Administração e o CEO Latam colaboraram diretamente com o processo de revisão da materialidade ESG, e participaram presencialmente da sessão de priorização e conclusão da definição dos temas materiais atualizados.

## Comitê de Auditoria

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

Atualmente, é composto por três membros nomeados pelo Conselho, com integrantes que atendem aos requisitos de independência e experiência.

O reporte do Comitê ao Conselho, que ocorre trimestralmente, inclui a análise de questões que surgirem com relação às responsabilidades citadas acima e quaisquer outras questões que o Comitê considerar apropriadas ou que o Conselho solicitar.



## Comitê de Divulgação

GRI 2-9 · 2-16

Este Comitê é responsável por todas as comunicações oficiais e relevantes feitas pela Lavoro a seus detentores de títulos e à comunidade de investimento. Integra o grupo de controles internos em cumprimento aos requisitos formais da SOX. Cabe ao Comitê de Divulgação garantir que todas as informações sejam precisas, completas, apresentem a condição financeira e os resultados das operações da Companhia em todos os aspectos relevantes, devendo ser produzidas de acordo com as leis e os requisitos de bolsas de valores aplicáveis.

O Comitê apoia os Diretores no cumprimento de suas responsabilidades para fins de supervisão da previsão e tempestividade das divulgações feitas pela empresa. É composto por um Diretor-Presidente, um Diretor Financeiro, Controlador, encarregado de Relações com Investidores e encarregado do departamento jurídico.

A reunião do Comitê ocorre com a periodicidade que as circunstâncias impuserem para garantir a precisão e a completude das declarações de Divulgação.



## Comitê de Riscos e Compliance

GRI 2-9 • 2-12 • 2-16

Os membros do Comitê de Riscos e *Compliance* são indicados pelo Conselho de Administração, ao qual se reportam. O Comitê é composto pelo CEO, CFO, Diretor de Serviços Corporativas, além de um membro independente indicado pelo acionista coordenador.

As reuniões do Comitê ocorrem mensalmente para avançar na gestão de todos os riscos da Companhia, incluindo riscos ambientais, sociais e de direitos humanos, além das rotinas organizacionais relacionadas a licenças e aspectos societários. O Comitê também realiza reuniões operacionais mensais com empresas coligadas para acompanhar e tratar os riscos mapeados, bem como a implementação dos planos de ação.

## DIVERSIDADE DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA

GRI 405-1



## Comitê de Ética

GRI 2-9

O Comitê de Ética é responsável por garantir o cumprimento do **Código de Conduta e Ética** do Grupo Trabalho, bem como outros códigos, manuais, protocolos, roteiros, procedimentos e políticas relacionadas ao **Programa de Integridade** em relação a todos os seus públicos de relacionamento, internos e externos.

Possui caráter deliberativo e é responsável pelas ações de prevenção, orientação e monitoramento diante dos casos de inconformidade com as regras estabelecidas pelas políticas e processos internos, além do tratamento às comunicações e denúncias recebidas por meio do Canal de Transparência.

É composto por, pelo menos, três membros da alta administração da Companhia e eleitos pelo Conselho da Administração.

## Diretoria Executiva

GRI 2-9 • 2-11 • 2-13

À Diretoria Executiva cabem a administração e a representação da Trabalho, a implementação das diretrizes estratégicas e operacionais, incluindo tópicos econômicos, operacionais, ambientais e sociais, e o acompanhamento das metas, resultados, e projetos corporativos prioritários.

Na safra 24-25, a diretoria executiva passa a ser formada por sete integrantes reportando ao CEO Latam, sendo cinco vice-presidentes, um CEO para as operações da Colômbia e outro para a divisão Crop Care.

Para identificar questões relevantes para a operação do Grupo, a Trabalho e a Crop Care mantêm um relacionamento formal com públicos externos, como o setor financeiro e entidades do agronegócio. Para o público interno, o CEO e os vice-presidentes atualizam regularmente os colaboradores sobre os temas do dia a dia da Companhia, da gestão, do andamento de metas e resultados, em encontros online ao vivo chamados Canal Direto.

# COMPLIANCE, ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI 2-23 · 2-24 · 3-3

O Departamento de *Compliance* é responsável por secretariar o Comitê de Ética e pelo Programa de Integridade do Grupo Trabalho. O Programa abrange todos os colaboradores e terceiros de maneira imparcial e equitativa, incluindo as *holdings* e todas as empresas adquiridas. Ele formaliza nosso compromisso de conduzir negócios de maneira ética e íntegra, em conformidade com a legislação aplicável, como a Lei de Combate à Corrupção no Brasil, a Lei Anti-Suborno na Colômbia, leis ambientais e trabalhistas, e os Princípios do Pacto Global da ONU, dos quais somos signatários.



O **Programa de Integridade** inclui, entre outras políticas adicionais:

- **Código de Conduta e Ética** aplicável a colaboradores e fornecedores;
- **Canal de Transparência** para relatos de irregularidades;
- **Regimentos dos Comitês**, com diretrizes para o Comitê de Gestão de Riscos e *Compliance* e o Comitê de Ética;
- **Regras para Relacionamento com Prestadores e Fornecedores;**
- **Políticas corporativas aplicáveis a todos os públicos**, como a de Prevenção ao Assédio e Discriminação, Gestão de Consequências, Due Dilligence e outras.

O Código de Conduta e Ética é a base de todas as políticas e práticas do Grupo e formaliza comportamento e ações esperadas dos administradores, colaboradores e terceiros, independente de posição hierárquica ou da empresa à qual estão afiliados. Entre os temas abordados estão corrupção, assédio moral e sexual, meio ambiente, saúde e segurança, prevenção de violações de direitos humanos, conflito de interesses e privacidade de dados, entre outros.

## ENGAJAMENTO

GRI 2-9 · 2-16

Na Lavoro, 100% dos colaboradores são comunicados sobre o Programa de Integridade, assim como os novos parceiros de negócio selecionados, que devem assinar o termo de ciência e adesão. Além disso, ao integrarmos novas empresas no ecossistema da Lavoro, realizamos treinamentos sobre o tema, tanto no Brasil quanto na Colômbia<sup>1</sup>.

Todos os novos colaboradores, parceiros e fornecedores devem assinar o Código de Conduta e Ética, visando garantir a consistência e a integridade em todas as nossas operações.



Outras políticas do Grupo Lavoro estão disponíveis publicamente **clikando aqui**.

<sup>1</sup> Na Colômbia, o programa se chama Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), conforme determinação da legislação do País.



## DIREITOS HUMANOS GRI 2-23

Como signatária do Pacto Global da ONU no Brasil, a Lavoura se propõe a apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente e a assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos. Em 2023, o Grupo Lavoura subiu 17 pontos no Termômetro Direitos Humanos Pacto Global, com 55% de aderência geral e 69% de aderência no eixo que avalia a gestão do tema direitos humanos nas próprias operações.

Os temas de respeito aos direitos humanos estão previstos em documentos como códigos de ética e conduta da Companhia (interno e de terceiros), nas cláusulas contratuais dos termos firmados com fornecedores e compradores, no que tange ao tratamento legal da questão.

De maneira específica, monitoramos de maneira ativa e temos meios de verificar a inclusão de clientes e fornecedores no Cadastro Nacional de Empregadores da Secretaria de Inspeção do Trabalho (Lista Suja do Trabalho Escravo) ou o envolvimento de *stakeholders* em

processos judiciais cujo objeto constitui suspeita ou violação de direitos humanos no âmbito do trabalho, como trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão ou degradante, assim como violações à vida.

Também dispomos de um processo sistematizado, automático, que verifica a sobreposição parcial ou total de propriedades rurais de clientes com áreas de proteção integral, como territórios indígenas e quilombolas, ou de especial interesse ecológico e de proteção à biodiversidade.

Se for identificado um caso materializado ou uma forte suspeita, existem protocolos adequados de comunicação interna dos casos, análise e deliberação, sob supervisão do Comitê de Ética e do Comitê de Riscos.

Na safra 2024/2025 estão previstas atualizações nas políticas vinculadas ao Programa de Integridade, visando aprimorar o tratamento dos temas relativos a direitos humanos, entre outros, nos normativos de conduta internos e externos.

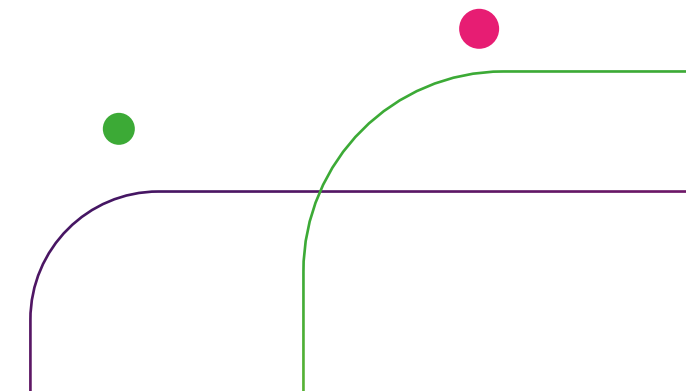
## SEGURANÇA E PROTEÇÃO DE DADOS GRI 418-1

Atuamos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em vigor no Brasil, protegendo a privacidade e a segurança das informações às quais temos acesso, sejam elas da própria Companhia, de clientes ou do público em geral. No **Portal de Privacidade**, os titulares de dados são informados sobre seus direitos e processo para solicitar a alteração ou exclusão dos dados registrados.

Os riscos ligados à segurança cibernética e à LGPD são acompanhados por um sistema de monitoramento constante de riscos de violações ou ataques cibernéticos de origem externa, realizado por uma empresa especializada, que emite relatórios mensais de acompanhamento, incluindo verificação de incidentes, vulnerabilidades potenciais e recomendações de mitigação de problemas. Os resultados são apresentados ao Comitê de Riscos de forma consolidada, já informando os planos de ação a serem executados ou em andamento. A cada ano, é realizado um teste de invasão para verificar a segurança dos controles aplicados.

Em caso de detecção de risco ou tentativa de ciberataque, contamos com um procedimento claro de resposta ao incidente, visando a recuperação do ambiente o mais rápido possível, mantendo a integridade de dados e sistemas. Caso haja comprometimento de dados pessoais, o procedimento determina o acionamento do DPO corporativo. No ciclo 2023/2024 não houve vazamento ou perdas de dados protegidos.

Questionamentos e denúncias sobre privacidade de dados podem ser realizados no Canal da Transparência (saiba mais na página 34), que não recebeu reclamações quanto ao tema ao longo do ano-safra 2023/2024.



## COMBATE À CORRUPÇÃO E CONFLITOS DE INTERESSE

GRI 2-15 · 205-1 · 205-2 · 415-1

As políticas de **Combate à Corrupção** e de **Conflitos de Interesse** integram o Programa de Integridade e estabelecem diretrizes, padrões e procedimentos para prevenção e combate a ocorrências potenciais nestes temas, e também promovem a prevenção ao risco de fraudes, em complemento ao Código de Conduta e Ética. Entre as diretrizes, está a proibição de doações ou contribuições a candidatos ou partidos políticos. Atualmente, todas as operações do Grupo Trabalho são avaliadas em relação aos riscos relacionados à corrupção, por meio de mecanismos adequados a cada situação.

Além disso, no último ano-safra aprimoramos significativamente nossa Gestão de Riscos com a implementação do SOX, que assegura maior integridade, transparência e a mitigação de potenciais riscos nas operações (saiba mais na página 35).

## CANAL DE TRANSPARÊNCIA

GRI 2-9 · 2-12 · 2-16 · 2-26

O Canal de Transparência da Trabalho está disponível para todos os colaboradores, fornecedores, clientes, terceiros e demais públicos que precisem reportar violações ou possíveis infrações ao Código de Conduta e Ética e ao Programa de Integridade.

O relato pode ser feito de maneira anônima ou identificada, quando será possível acompanhar o andamento da comunicação realizada, de acordo com o protocolo de tratamento das denúncias. O Canal está disponível em português, inglês e espanhol e as informações são analisadas por uma empresa independente e especializada a fim de garantir a total confidencialidade.

Após a condução das investigações iniciais, a tratativa de cada caso é acompanhada e efetivada pelo Comitê de Ética e o Departamento de *Compliance* do Grupo Trabalho. As sanções previstas na Política de Gestão de Consequências são aplicadas conforme confirmações e evidências do caso levantadas na apuração e no processo adicional de investigação corporativa. Pode gerar afastamento, suspensão e/ou desligamento.

Todo ciclo de um reporte ao Canal da Transparência, desde a confirmação do fato comunicado até a aplicação de consequências, tem o prazo máximo de 150 dias. Quando identificados, os responsáveis pelas denúncias recebem a devolutiva dos casos reportados.

No último ano-safra, foram recebidas 119 denúncias, das quais 88 foram consideradas válidas e tratadas pelos processos estruturados de *compliance*. São tipificadas como válidas aquelas comunicações que configuram violações diretas ao código de ética e conduta. As demais comunicações e reclamações foram encaminhadas a áreas da Companhia de acordo com o tema.



**88**  
Denúncias  
válidas



**31**  
Outras  
denúncias



Acesse aqui o **Canal de Transparência**.

Nota: a forma de divulgação das denúncias recebidas foi ajustada da safra 2022/2023 para a 2023/2024 a fim de padronizar este indicador com outras divulgações obrigatórias feitas pelo Grupo Trabalho.



# GESTÃO DE RISCOS

## GRI 2-12

A responsabilidade pelo gerenciamento de riscos no Grupo Trabalho recai sobre o Departamento de Gestão Integrada de Riscos, agora integrada à área de Serviços Corporativos. O departamento recebe o suporte das áreas internas da Companhia para que o mapeamento e identificação de riscos seja constante e diligente. Já o Comitê de Riscos atua como um

órgão de assessoria e de reporte de suas atividades para o Conselho de Administração.

A gestão adequada de riscos impacta diretamente a percepção de transparência, reforçando nossa posição no mercado e aumentando a confiança dos investidores e demais *stakeholders*. Atualmente, os principais riscos mapeados pela Trabalho são:

## Controles internos

### GRI 418-1

No último ano, a gestão de riscos da Companhia foi significativamente aprimorada, impulsionada pela abertura de capital e pela adequação à Lei Sarbanes-Oxley (SOX). A implementação dos requisitos da SOX não apenas estabelece controles estruturados, mas também aumenta a responsabilidade da alta administração quanto à performance. Isso assegura que todos os processos críticos sejam monitorados e geridos com eficiência e integridade.

Os avanços nos controles internos impactam também os aspectos ESG a partir da adequação a padrões globais das melhores práticas de governança. Aspectos ambientais e sociais também são constantemente acompanhados por meio do Programa de Rastreabilidade (saiba mais na página 40), e considerados pelos processos gerais de identificação e gestão de impactos, riscos e oportunidades.

## RISCOS MAPEADOS



### NEGÓCIOS E SETORIAIS

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



### AQUISIÇÕES E INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

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



### AÇÕES ORDINÁRIAS E TÍTULOS

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



### QUESTÕES REGULATÓRIAS, DE PRIVACIDADE E SEGURANÇA CIBERNÉTICA

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



### AMÉRICA LATINA

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

## 4

# INOVAÇÃO PARA UM AGRO MAIS SUSTENTÁVEL

Transformação sustentável ..... 37

Inovação para uma agricultura regenerativa ..... 42





# TRANSFORMAÇÃO SUSTENTÁVEL

GRI 2-12 · 2-28

Acreditamos que nossa estratégia de negócio e nossa capilaridade regional podem impactar positivamente o setor agrícola por meio de ações que promovem a sustentabilidade na cadeia de valor. As iniciativas desenvolvidas no último ano-safra aumentam a transparência dos negócios, e ajudam a reduzir o impacto ambiental de operações no campo e em nossas unidades industriais.

Entre os principais direcionadores estão iniciativas que visam atender às demandas globais por segurança alimentar, gestão dos impactos decorrentes de mudanças climáticas, promoção de práticas de agricultura sustentável e rastreabilidade de áreas agrícolas para prevenir o desmatamento irregular em propriedades rurais, além de assegurar condições dignas de trabalho na cadeia de valor e respeito aos direitos humanos.

A agenda de sustentabilidade da Lavoro está amparada na **Política de Sustentabilidade e ESG**, que passará por atualização periódica na safra 2024/2025, visando refletir a nova materialidade (saiba mais na página 38) e garantir que as estratégias do Grupo permaneçam eficazes e relevantes. O Grupo Lavoro tem por intenção avançar em práticas sustentáveis, respondendo de forma proativa aos principais riscos e oportunidades do setor.

Somos signatários do Pacto Brasil, uma iniciativa da Controladoria Geral da União que engaja empresas no compromisso com a ética, preservação ambiental, respeito aos direitos humanos e trabalhistas. Também somos participantes do Pacto Global da ONU, pelo qual nos comprometemos a contribuir para o alcance da Agenda 2030, e somos signatários da Moratória da Soja na Amazônia. Nossas iniciativas em sustentabilidade são orientadas pelos seguintes ODS:



## COMPROMISSOS SOCIOAMBIENTAIS 2025<sup>1</sup>

- Rastreabilidade de 100% da base de clientes<sup>2</sup>
- Livre de desmatamento irregular
- Sem embargos por desmatamento
- Sem sobreposição com área de proteção integral<sup>3</sup>
- Livre de trabalho escravo infantil

<sup>1</sup>Abrangência: operações no Brasil.

<sup>2</sup>São acompanhados todos os produtores rurais cujas operações estejam cobertas pela política de crédito.

<sup>3</sup>Terras indígenas, quilombolas ou unidades de conservação de proteção integral. Também participamos de eventos externos, feiras e reuniões com entidades setoriais para dialogar com públicos do agronegócio e melhorar o setor, tanto no Brasil como na Colômbia.

# REVISÃO DA MATERIALIDADE

GRI 3-1 · 3-2 · 3-3

Em 2024, o Pátria Investimentos<sup>1</sup>, maior acionista do Grupo Trabalho, desenvolveu uma análise de dupla materialidade por meio de um processo coparticipativo entre as empresas de agronegócio sob sua gestão. Esta iniciativa, realizada com o apoio de uma consultoria especializada, visa permitir uma avaliação baseada em parâmetros similares por investidores e analistas de investimentos provedores de recursos para empresas do segmento agro. Dessa forma, ficam mais claras as conexões entre os impactos socioambientais e financeiros e os mecanismos para melhor gestão de riscos, permitindo direcionar impactos positivos dentro do setor agrícola em toda a América Latina.

O processo considerou a definição de escopo e objetivos com a abordagem de dupla materialidade; identificação de impactos, riscos e oportunidades dentro das operações levando em conta a localização geográfica, cadeia de valor, estudos setoriais e *benchmarks* da indústria; identificação dos temas de impacto financeiro; e engajamento com as partes interessadas para validar os resultados, garantindo que as conclusões refletissem as expectativas e preocupações de todos os envolvidos.

Foram identificados seis temas chave, quatro deles priorizados pela Trabalho, além dos principais indicadores importantes para a tomada de decisão.

## TEMAS MATERIAIS IDENTIFICADOS<sup>2</sup>

GRI 3-2

### Mudanças climáticas

### Biodiversidade e ecossistemas

Recursos hídricos e marinhos

### Conduta do negócio

Impacto nas comunidades

### Força de trabalho

<sup>1</sup> Gestora líder em investimentos alternativos e acionista majoritária do Grupo Trabalho.

<sup>2</sup> Na pesquisa anterior, os temas materiais considerados e levantados a partir de estudo com metodologia distinta, eram: Expansão de negócios e da produtividade do agricultor, Ética e integridade nos negócios, Inovação, qualidade e segurança do portfólio, Agricultura sustentável, Saúde e segurança operacional, Política de crédito responsável, Segurança alimentar.

## ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

GRI 2-29

Além do trabalho coparticipativo, escutamos ativamente os principais *stakeholders* da organização e os públicos com influência no agronegócio por meio dos perfis do Grupo Trabalho e de suas revendas e indústrias nas redes sociais, bem como pelo relacionamento com veículos de comunicação. Esses públicos abrangem colaboradores, lideranças executivas e locais, Conselho de Administração, instituições do agronegócio, ONGs, parceiros comerciais, clientes, representantes do setor financeiro, especialistas, fornecedores, instituições financeiras e órgãos públicos ligados ao meio ambiente.

Também participamos de eventos externos, feiras e reuniões com entidades setoriais para dialogar com públicos do agronegócio e melhorar o setor, tanto no Brasil como na Colômbia.

Em 2023-2024, a alta liderança da Trabalho realizou uma série de conversas e apresentações do negócio para analistas de investimentos e agentes financeiros nos Estados Unidos para levar mais conhecimento sobre a Companhia, o setor de revenda de insumos, o potencial de biológicos e o agro brasileiro como um todo. O CEO Latam participou ainda de mais de 10 conferências internacionais sobre tendências no agronegócio.



# DESTAQUES E METAS ESG

GRI 2-12

A agenda de sustentabilidade da Lavoro está refletida em metas ESG estabelecidas para o período 2025-2026, as quais são monitoradas regularmente por meio de indicadores-chave de desempenho (KPIs) reportados à alta administração. Além disso, essas metas são desdobradas em atividades específicas.

## Ambiental



Ampliar oferta de portfólio de menor impacto ambiental



Desmatamento ilegal zero na cadeia

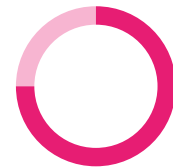


Mapeamento de oportunidades de redução de emissões escopos 1 e 2

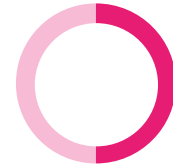


Engajar 100% dos fornecedores prioritários na Política de Sustentabilidade

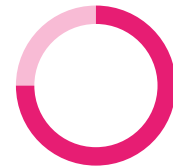
## Social



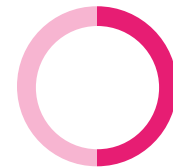
Atingir a marca de zero acidente em 2025



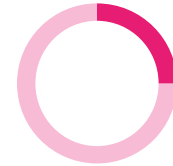
Aumentar a retenção de talentos ano a ano



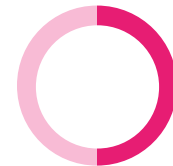
Fortalecer a capacitação, desenvolvimento e engajamento de pessoas



Promover engajamento para temas da diversidade

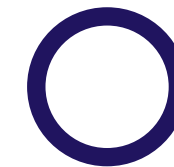


Atingir a marca de pelo menos 30% mulheres na liderança até 2025

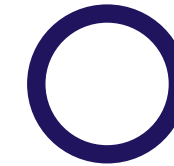


Zerar a diferença salarial injustificável de gênero até 2025

## Governança



Atingir 100% de conformidade em licenciamentos ambientais em todas as nossas operações



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



Alcançar reconhecimento por práticas de excelência operacional



Em implementação



Implementado e em desenvolvimento



Implementação avançada



Concluída

# PROGRAMA DE RASTREABILIDADE

GRI 2-27 · 408-1 · 409-1

Além de estar em conformidade com o Código Florestal brasileiro e com os demais acordos comerciais vigentes do setor, o Programa de Rastreabilidade permite identificar pontos de melhoria na cadeia, promover a transparência nas relações comerciais, bem como na gestão e mitigação de riscos ambientais, de crédito e na formação de garantias adequadas.

A análise dos parceiros é realizada conforme o Protocolo Socioambiental Lavoro, que verifica potenciais riscos utilizando bases de dados públicas, como o Cadastro Nacional de Empregadores e Lista Suja do Trabalho Escravo, e imagens de satélite georreferenciadas. Também monitoramos pontos de aderência ao nosso Código de Ética e Conduta, processos judiciais e listas governamentais para evitar o financiamento de práticas que violem os direitos humanos ou que fomentem a agricultura em áreas desmatadas ilegalmente.

Os esforços do Programa de Rastreabilidade na prevenção ao desmatamento na cadeia também se destinam a mitigação de impactos do setor sobre mudanças climáticas e sobre a biodiversidade, uma vez que estamos presentes em todos os biomas.

Para além da verificação de propriedades rurais, estimulamos a regularização de passivos ambientais para que produtores rurais permaneçam inseridos na



**26 mil produtores(as) rurais**  
cadastrados no Programa de Rastreabilidade



**93 mil propriedades rurais**  
sob monitoramento diário



**43,5 milhões de hectares**



**100% das operações com commodities verificadas**



cadeia de valor. São orientações direcionadas sobre resolução de embargos, recuperação de desmates irregulares, cumprimento de Plano de Recuperação Ambiental (PRA), status na Moratória da Soja para produtores da Amazônia, entre outros. Acreditamos que essa abordagem não só fortalece a cadeia de valor, mas também conscientiza os produtores de que a resolução de passivos é essencial para o exercício pleno de suas atividades, assegurando as melhores condições de comercialização de sua produção.



# SUSTENTABILIDADE NA CADEIA

A gestão de temas socioambientais nas operações também inclui o compartilhamento de boas práticas e avaliação de performance ESG nas cadeias de fornecimento das quais as empresas do ecossistema Lavoro e Crop Care fazem parte. Diversas de nossas empresas são fornecedoras estratégicas para diferentes setores da economia e para multinacionais inseridas em cadeias globais.

A **Futuragro Florestal**, integrante do Grupo Lavoro e líder de mercado na comercialização de insumos para florestas plantadas, é considerada parceira prioritária no segmento de papel e celulose. Na safra 2023/2024, estreitou ainda mais o relacionamento com essas empresas ao integrar, de forma ativa, programas de fornecimento sustentáveis das principais multinacionais do setor.

Parte desse processo contou com a participação da Lavoro Brasil em sessões de engajamento, capacitação e avaliações criteriosas em temas socioambientais.

Em novembro de 2023, concluímos a diligência em relação a critérios de sustentabilidade e responsabilidade corporativa da companhia chilena CMPC. Nos tornamos participantes do **Compromisso com o Clima** e do **Programa de Sustentabilidade na**

**Cadeia de Fornecimento** da Klabin. Em parceria com a Suzano, passamos a fazer parte do seu **Programa de Mudanças Climáticas na Cadeia de Valor**, com o objetivo de identificar a maturidade de fornecedores prioritários e engajá-los no aprimoramento da sua gestão ESG.

Para se manter um parceiro comercial preferencial, o Grupo Lavoro também iniciou seu primeiro processo de certificação Ecovadis, plataforma que irá classificar nossa sustentabilidade empresarial, com prazo de conclusão até dezembro de 2024. Além disso, passaremos a reportar nossos dados ao Carbon Disclosure Project – CPD. As notas obtidas nestes processos serão divulgadas publicamente e integrarão a próxima edição deste relatório.

O relacionamento com clientes B2B também rendeu um importante reconhecimento na Colômbia. A **Servigral**, empresa parte da Lavoro Latam que realiza o ciclo completo do tratamento de cultivos, recebeu o prêmio Cliente Ouro pela caixa de compensação familiar Comfenalco. **“Empresas de la Gente, Unidos Por un Valle del Cauca Empleable<sup>3</sup>”** é um reconhecimento da Servigral como marca empregadora, por sua contribuição para o desenvolvimento da região, por meio da criação de novas oportunidades de trabalho em diferentes áreas.



<sup>3</sup> Empresas Populares, Unidas por un Valle del Cauca Empleável. Valle del Cauca é um departamento da Colômbia situado no oeste do país.



# INOVAÇÃO PARA UMA AGRICULTURA REGENERATIVA



Na Lavoro, queremos oferecer um portfólio de soluções tecnológicas que contemplem as necessidades dos agricultores, aliando inovação e sustentabilidade. Isso se reflete em linhas de produtos cuidadosamente selecionados e eficazes, e no investimento contínuo no desenvolvimento de marcas próprias de insumos agrícolas com alta eficácia e performance de impacto ambiental positivo, como uma linha completa de biodefensivos, adjuvantes a base de óleos vegetais, e fertilizantes organominerais e foliares essenciais a altas produtividades. Atualmente, 80% do volume de produtos biológicos comercializados pelas filiais é de marca própria.

Também estabelecemos parcerias exclusivas com líderes globais em tecnologia agrícola, como a **Pattern Ag**, empresa referência em análise metagenômica<sup>4</sup> de solo e agronomia digital, e a **Stenon**, líder em análise de solo em tempo real. Juntas, essas parcerias nos permitem ir além da simples análise química do solo, incluindo avaliações mais completas e complexas.

<sup>4</sup> Estudo do material genético recuperado de amostras ambientais, permitindo a identificação e caracterização de comunidades microbianas presentes em diversos ambientes, como solo e água.





## Análise de DNA do solo

Este serviço transforma a análise de fertilidade tradicional em uma análise integrada, cujos bioindicadores são utilizados para otimizar o planejamento agrônômico, por meio de uma experiência de software personalizada.

A análise **Pattern Ag** promove uma inspeção do DNA do solo e seu resultado gera uma recomendação personalizada dos defensivos mais adequados, o que permite aos agrônomos da Lavoro montarem para cada cliente um protocolo estratégico de produtos adaptado à situação atual de cada fazenda, com vistas a um uso racional de químicos e fertilizantes e ganho de produtividade.



**Clique aqui** para saber mais sobre a Pattern Ag.

### BENEFÍCIOS

**4** nematóides analisados  
**10+** doenças de solos  
**7+** doenças foliares  
**7+** bioindicadores de fertilidade

**Química completa** do solo

### RESULTADOS NA SAFRA PILOTO 23/24

**34 mil** testes realizados  
**120 clientes** atendidos

Centenas de amostras coletadas *in loco*

Análises realizadas nos Estados Unidos

Parceria firmada para analisar talhões de clientes Agrobiológica e Union Agro em todo Brasil

## Verificação instantânea e *in loco*

Em parceria com a **Stenon**, a análise de solo é feita em tempo real, com a ajuda de um equipamento exclusivo, portátil e simples de usar, que coleta dados ao ser inserido no solo pelo RTV. Ele tem embarcada a tecnologia exclusiva **FarmLab**, de origem alemã e adaptada à agricultura tropical, sendo a única no mundo que pode medir o nível de nutrientes do solo de forma instantânea. Desta forma, não é preciso coletar e enviar amostras para análise. Tudo é feito na fazenda.



### RESULTADOS NA SAFRA PILOTO 2023/2024

**Piloto** realizado no Paraná (RS) **200 clientes** atendidos

**440 mil hectares** atendidos **30 filiais** ofertando o serviço

**Plano de expansão nacional**



**Clique aqui** para saber mais sobre a Stenon.

# CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO DE BIOINSUMOS

No último ano-safra, a **Agrobiológica Sustentabilidade**, associada à Crop Care, deu um passo significativo em direção ao fortalecimento da agricultura sustentável após a inauguração do **Centro Avançado de Pesquisas Johanna Döbereiner**, localizado em Itápolis (SP), dedicado exclusivamente ao desenvolvimento de novos bioinsumos.

Com uma área de 1.800 m<sup>2</sup> e 35 salas equipadas para diferentes atividades, como incubação, criação de insetos e análise molecular, o laboratório foi projetado para atender às demandas crescentes por soluções inovadoras e eficazes, customizadas para os ecossistemas locais. Para a ampliação do centro, também investimos na contratação de um time especializado em pesquisa e desenvolvimento, dedicado a impulsionar quatro principais linhas de pesquisa em andamento: bioherbicidas, biofungicidas, bioinseticidas e bionematicidas.

Além das atividades de pesquisa, o centro também abriga um hub de treinamento e capacitação, para a qualificação dos profissionais engajados na cadeia de biológicos, a fim de garantir que os agricultores sejam acompanhados de perto e orientados de maneira adequada. A partir do treinamento do time em campo, acreditamos que seremos capazes de educar e apoiar o agricultor na adoção de práticas agrícolas



regenerativas e em promover soluções baseadas na natureza em escala e voltadas a altas produtividades, minimizando impactos negativos no combate a pragas e doenças de cultivos.

O investimento em pesquisa aplicada reflete o compromisso com uma agricultura mais sustentável, onde tecnologias seguras e eficientes minimizam os impactos no meio ambiente e garantem a rentabilidade dos produtores.

## HOMENAGEM À JOHANNA DÖBEREINER

O novo centro de P&D leva o nome da engenheira agrônoma Dra. Johanna Döbereiner, uma das pioneiras no uso de bactérias fixadoras de nitrogênio em associação com plantas. A descoberta aconteceu em uma época em que poucos acreditavam que a técnica poderia competir com fertilizantes minerais.

Os estudos conduzidos pela pesquisadora revolucionaram o cultivo de soja e teve grande relevância para a agricultura brasileira.



# EMBALAGENS SUSTENTÁVEIS

Tradicionalmente, a indústria usa bombonas de polietileno de alta densidade (PEAD) para envasar defensivos líquidos. Para melhorar a pegada ambiental de seus produtos, a Agrobiológica Sustentabilidade buscou uma forma de substituir essas embalagens por outro modelo, de menor impacto para o meio ambiente e melhor desempenho.

Na safra 23-24, a empresa concluiu o ciclo de desenvolvimento do projeto **Bag-in-Box - inovação em packaging sustentável**. E passará a adotar, no envase, um modelo composto por uma caixa cartonada com bolsas plásticas leves no interior. Essa mudança não apenas reduz significativamente as emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas à produção e descarte do plástico, mas também diminui o volume de plástico consumido e descartado a cada safra.

As etapas de desenvolvimento da nova embalagem foram realizadas entre 2022 e 2024, com um piloto focado em aprimorar o design do vasilhame, redesenhar os processos de envase e gestão de qualidade, assim como obter a aprovação regulatória junto ao Ibama (Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis). Em 2024, após testes de campo que avaliaram a performance do produto e a aceitação da embalagem por parte dos produtores rurais, o piloto foi concluído.

Nesta jornada, diversos ganhos ambientais e operacionais foram identificados (veja ao lado), abrindo caminho para que o Bag-in-Box seja adotado em nossas linhas de produção de forma ampla a partir da safra 2024/2025.

A opção por um novo modelo de embalagem torna o processo produtivo mais eficiente, pois reduz o tempo de produção e custos energéticos, permite um envase asséptico dos produtos, e promove maior ergonomia por ser significativamente mais leve que as bombonas tradicionais, facilitando o manuseio na operação da fábrica e pelos trabalhadores das fazendas de clientes nas lavouras.



## BAG-IN-BOX

**-39%** no balanço de emissões de CO<sub>2</sub> relativas ao consumo anual de embalagens;

**-72%** das emissões de CO<sub>2</sub> da fabricação de embalagens;

**-59%** das emissões no transporte *inbound* na compra destas embalagens;

**-68%**<sup>1</sup> na massa dos resíduos gerados a serem transportados para descarte no sistema InPev;

**-80%** da área de estoque de embalagem pré-envase e pós consumo.

<sup>1</sup>Redução média

# SEGURANÇA DOS PRODUTOS

GRI 3-3 · 416-1 · 417-1

Seguimos rigorosamente as legislações dos países em que atuamos, garantindo que todos os processos relacionados ao desenvolvimento, produção, registro, manipulação, armazenagem, transporte e uso de insumos e substâncias químicas estejam em conformidade com as normas locais. Os rótulos e receituários são padronizados para fornecer informações precisas sobre os princípios ativos, finalidades e orientações de uso.

Contamos com um time regulatório especializado, que cuida de todos os processos de registro e rotulagem dos produtos de fabricação própria, e um time para orientar a emissão de receituário agrônômicos diariamente em todas as filiais durante a comercialização de insumos de acordo com os órgãos reguladores do respectivo país.

No campo, nossos agrônomos e técnicos agrícolas são qualificados para orientar os produtores rurais sobre a aplicação correta e eficaz de acordo com as indicações da bula de cada tipo de agroquímico, além das recomendações corretas para compra e uso de fertilizantes nitrogenados ou organominerais e na seleção de cultivares, compra e tratamento de sementes.

No Brasil, os produtos fabricados pela Crop Care e comercializados pela Lavoro requerem aprovação prévia do Ministério de Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) e do Ibama, que, além de avaliarem a eficácia e a finalidade, também aferem qualquer potencial de impacto negativo. Na Colômbia, uma matriz de *compliance* ambiental permite gerenciamento de riscos e garante a conformidade na operação comercial com químicos e fertilizantes, assim como na fabricação de fertilizantes líquidos pela marca própria Cenagro.

## NOVA REGULAMENTAÇÃO BRASILEIRA

Diante da nova lei brasileira nº 14.785/2023, que altera as regras de aprovação, uso e comercialização de produtos com substâncias agrotóxicas, o Grupo Lavoro atuou proativamente para se adequar ao cenário. O time regulatório acompanhou de perto o processo de aprovação da legislação junto às associações das quais fazemos parte para se informar previamente sobre os impactos da lei e tomar as medidas necessárias visando garantir a conformidade dos produtos e processos.

## NOVOS REGISTROS

Em 2023 e 2024, o time regulatório conseguiu a aprovação de seis novos registros, sendo quatro herbicidas pós-patente. Todos os produtos integram o portfólio da Perterra e são de categoria 4 ou 5, indicando que os produtos são pouco tóxicos ou improváveis de causar danos agudos a vida ou à saúde humana, segundo a classificação da Anvisa. Ainda assim, é imperativo o uso adequado de equipamentos de proteção individual (EPI) e treinamento para manuseio, aplicação e descarte de defensivos agrícolas.





## 5

## NOSSAS PESSOAS

Ambiente, cultura e confiança .....	48
Engajamento e bem-estar .....	52
Carreira e desenvolvimento .....	54
Saúde e segurança ocupacional .....	57





# AMBIENTE, CULTURA E CONFIANÇA

GRI 2-7 · 3-3

O contexto desafiador do último ano-safra, atuando em um setor competitivo como o agronegócio, tornou essencial que seguíssemos investindo em nossas pessoas. No período, trabalhamos na contratação e engajamento contínuos dos colaboradores, oferecendo treinamentos (saiba mais na página 54), melhorando o ambiente de trabalho (saiba mais na página 50) e promovendo integração entre as empresas que fazem parte do Grupo.

Iniciamos uma nova safra com 3.767 colaboradores em todas as operações, um aumento de 1,3% do número de funcionários. Isso se deve a fatores como estabilização das aquisições de novas empresas e adequação das atividades ao momento econômico, além de ajustes na gestão de atividades de *back office*. Registramos, porém, um aumento expressivo no quadro dos colaboradores vinculados a atividades comerciais e operacionais nas empresas da Crop Care, de 25%, e aumento geral do número de Representantes Técnicos de Venda nas revendas agrícolas no Brasil – de 194 novos profissionais contratados no ciclo, 64 representam aumento de quadro.



**3.767** profissionais em todas as operações no Grupo LAVORO.



# PERFIL DOS COLABORADORES

GRI 2-7 · 2-8 · 401-1 · 401-2 · 405-1

## TOTAL DE COLABORADORES DO GRUPO LAVORO



1.329



2.438

36 ESTAGIÁRIOS 14

43 JOVENS APRENDIZES 18



36% de contratações

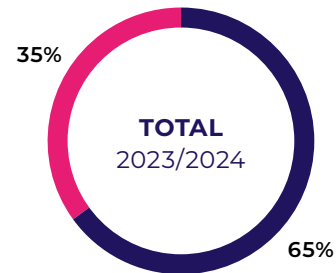
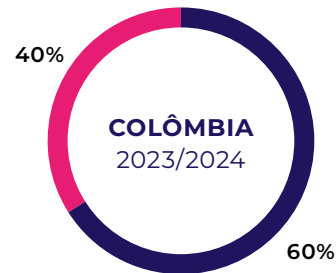
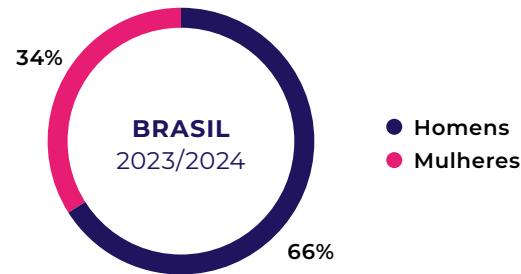


38% de desligamentos

Informações detalhadas sobre os colaboradores do Grupo Lavoro encontram-se nos Anexos, na página 73.

## INFORMAÇÕES SOBRE COLABORADORES<sup>1</sup>

GRI 2-7 · 2-8 · 405-1



<sup>1</sup> Todos os colabores são permanentes.



# MELHORIA CONTÍNUA DO CLIMA

Utilizamos todas as pesquisas realizadas com os nossos colaboradores para aprimorar o ambiente organizacional. Após a renovação do selo GPTW – Great Place to Work no ano-safra anterior, seguimos atentos às necessidades de traçar planos de ação aderentes à realidade de cada região. No último ano, as ações de Clima foram definidas com base em três pilares prioritários: **feedback**, **comunicação** e **desenvolvimento**.

Para traçar planos de ação para as operações no Brasil, em 2024 foi feita uma análise de quase 900 sessões de feedback entre líderes e liderados registradas no sistema de avaliação de desempenho. Isso permitiu identificar as necessidades de desenvolvimento dos colaboradores e indicar melhorias para planos de desenvolvimento individual e/ou de sucessão (saiba mais em Carreira e Desenvolvimento, na página 54).

Essas ações seguem em andamento nas regionais, sendo a gestão dos planos realizada pelos Comitês de Clima. Além disso, todos os colaboradores podem contribuir com ideias e iniciativas, podendo também se organizarem para implementá-las.

Na Colômbia, o último ano-safra foi dedicado à compreensão das diversas culturas que fazem parte da Lavoro Colômbia, com o objetivo de preparar as empresas

para uma transição confiante para uma cultura mais sólida. Entre as iniciativas destacam-se as práticas de celebração e reconhecimento, como o tempo de casa. A campanha de DNA Lavoro teve uma participação de 82% e selecionou representantes para sete valores:

- Viva Nossa História;
- Adesão aos Valores Lavoro;
- Priorize clientes;
- Assuma e seja protagonista do seu próprio desenvolvimento;
- Promova a inovação;
- Respeite a Diversidade;
- Entenda o seu papel no negócio.



## CONECTAreas

O Workshop ConectAreas é uma iniciativa integrante do Plano de Ação GPTW e foi criado coletivamente pelos colaboradores administrativos da holding em prol de melhora do clima organizacional e promoção de mais conhecimento sobre a atuação e responsabilidades das áreas que operam no escritório de Curitiba, onde está localizado o Centro de Soluções Lavoro – CSL.

Na safra 2023/2024 foram realizados cinco encontros, com cerca de 75 colaboradores presentes a cada sessão, e uma avaliação NPS 95 pelos participantes.

- 1° - Área Fiscal
- 2° - Jurídico *Compliance*
- 3° - Jurídico Contratos
- 4° - CSL Cadastro
- 5° - CSL Folha de Pagamento e Benefícios



# IGUALDADE E EQUIDADE DE OPORTUNIDADES

GRI 401-3 · 405-1 · 405-2

Por conta da abrangência regional do Grupo Lavoro na América do Sul, a diversidade da força de trabalho é uma característica inerente ao negócio. Todos os colaboradores devem assinar o Código de Conduta e Ética e participar do Programa de Integridade, reforçando nosso compromisso contra qualquer forma de desrespeito, preconceito de gênero ou raça, e assédio moral ou sexual.

Nossa atuação na agenda de gênero é contínua, reforçando o compromisso com o aumento da presença feminina no setor agrícola. Todas as empresas do ecossistema Lavoro no Brasil são aderentes ao programa Empresa Cidadã, que assegura licença maternidade estendida para 120 dias, e licença paternidade estendida a 30 dias, conforme requisição dos colaboradores. Na Colômbia, a legislação prevê um período de estabilidade no retorno ao trabalho após a licença de maternidade, de três meses, conhecido como “*fuero de maternidad*”.

Desde 2022, monitoramos a diferença salarial homem/mulher, tornando os dados públicos. No Brasil, a remuneração das mulheres equivale, de acordo com a média geral, a 95% da remuneração dos homens (saiba mais na página 73). Situações pontuais que necessitem correção são mapeadas a nível regional. Medidas



para mitigar diferenças injustificáveis poderão ser desenhadas a partir da conclusão de projeto em curso para reestruturação do plano de cargos e salários, com previsão para a safra 2024-2025.

Como parte de nossas iniciativas, lançamos o **Banco de Talentos de Vagas Afirmativas - Liderança e Comercial**, ferramenta estratégica para identificar e recrutar talentos femininos, promovendo a diversidade em nossas equipes. Nessa linha, todo o processo de recrutamento incentiva a candidatura de profissionais negros, mulheres que são mães, público LGBTQ+, pessoas 50+ ou com deficiência, e jovens que desejam começar a carreira na Lavoro e crescer no agro junto conosco.

Adicionalmente, acompanhamos a retenção das colaboradoras após licença-maternidade. Na Colômbia, 80% retornaram ao trabalho, e no Brasil, 92%, contra 100% dos homens nos dois países.



# ENGAJAMENTO E BEM-ESTAR

## REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

GRI 2-20 · 401-2

No último ano-safra, avançamos no aprimoramento das políticas de recursos humanos vinculadas à compensação de empregados, como política de descrição de cargo, promoção e mérito, reajustes sindicais, horário alternativo e teletrabalho, entre outras.

De forma específica, também são realizadas pesquisas de mercado contínuas com consultoria especializada para atualizar as faixas salariais e garantir que os colaboradores sejam remunerados de acordo com os padrões do mercado. Na Colômbia, o pacote de benefícios reflete a realidade do país, podendo ser diferente do pacote de benefícios brasileiro.



O apoio está direcionado a diversos temas, como entendimento das regras contratuais, rede referenciada, área de cobertura, processos de reembolso, liberação de guias, autorizações de procedimentos e prazos, acesso aos aplicativos, rede credenciada, entre outras solicitações.

### PLANOS DE SAÚDE

Para facilitar o uso racional dos serviços de plano de saúde, a Lavoro firmou parceria com a corretora de gestão de seguros e passou a contar com um atendimento exclusivo para tirar dúvidas de colaboradores em todo o Brasil e melhorar a experiência de uso de **benefícios de saúde, odontológico e seguro de vida**.

Os pacotes de benefícios do Brasil e da Colômbia podem incluir:



Plano de Saúde e Odontológico



Serviço de telemedicina para consultas emergenciais<sup>1</sup>



Empréstimo Consignado



Programa de Participação nos Resultados



Suporte e acolhimento aos pais de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)<sup>1</sup>



Seguro de Vida

<sup>1</sup> Benefício elegível apenas aos colaboradores do Brasil.



# RELACIONAMENTO COM COLABORADORES



A organização adota diversas ferramentas para manter um relacionamento ativo com os colaboradores e fortalecer a cultura do Grupo Trabalho. Busca ouvir as demandas diretas dos colaboradores após as pesquisas de Clima, buscando atender as prioridades e proporcionar um ambiente ideal para todos.

## CANAL DIRETO

Reunião online realizada trimestralmente ou em edições extraordinárias pelo CEO e Diretores Executivos para apresentar resultados, estratégia e ações que estão sendo realizadas no período. Além da apresentação, trata-se de um espaço aberto onde os colaboradores podem fazer perguntas e se expressarem de maneira transparente. É transmitido simultaneamente para todas as operações.

## AGROTALK

Principal canal de comunicação, por meio de um aplicativo, com comunicados enviados por e-mail e *newsletter* diária sobre os temas mais importantes. No aplicativo, colaboradores ainda contam com transmissão de vídeos, biblioteca, fóruns de discussão, acesso ao Portal RH e ao Canal de Transparência.

## COMITÊ DIRETIVO

Reunião de diretores de todas as regiões com o objetivo de atualizar os membros sobre a estratégia das empresas. Com uma frequência trimestral, proporciona a comunicação entre diferentes diretores e a estratégia do Grupo Trabalho, assegurando a integração e a troca de experiências.

## BOLETIM RH

Informativo mensal consolidando informações sobre o universo de gestão de pessoas, incluindo as promoções realizadas no período, novas vagas e iniciativas para melhoria de clima.

## LIDERA RH

O Lidera RH é uma reunião entre líderes e especialistas do RH com todos os demais gestores da organização. É um canal de transparência e troca de experiências para que os líderes se sintam envolvidos na construção de políticas e decisões de recursos humanos, além de poderem compartilhar desafios da gestão de pessoas e áreas.

# CARREIRA E DESENVOLVIMENTO

O compromisso com o desenvolvimento profissional dos colaboradores encontrou avanços direcionados a capacitação voltada para a média liderança da Companhia, profissionais que ocupam posições estratégicas para a sucessão, e que conduzem diretamente a performance das equipes. Esse foco específico foi importante para manter os times engajados no alcance das metas e resultados.

Além disso, continuamos a oferecer treinamentos obrigatórios e específicos para todas as posições, assegurando que todos os colaboradores tenham acesso a oportunidades de desenvolvimento por meio da universidade corporativa **AgroSemear**.

Dentro do programa de Educação Corporativa, uma ação adicional desdobrada dos planos de ação a partir da pesquisa GPTW é o estabelecimento de parcerias educacionais, visando atender as necessidades de desenvolvimento dos colaboradores no Brasil indicadas nos feedbacks, planos de desenvolvimento individual ou de sucessão. São as parcerias com unidades educacionais, permitindo realização de cursos com descontos e atuação direta das universidades no desenvolvimento dos colaboradores por meio de workshops internos sobre temas de interesse.

## MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1

	2023/2024			2022/2023	2021/2022
	Homens	Mulheres	Total	Total	Total
Horas de treinamentos obrigatórios <sup>1</sup>	17.768	8.100	25.868	50.628	13.105
Média	7,3	6,1	6,9	13,6	3,9
Horas de treinamentos não obrigatórios	41.701	13.946	55.646	58.065	6.180
Média	17,1	10,5	14,8	15,6	1,9
<b>Total</b>	<b>59.469</b>	<b>22.046</b>	<b>81.514</b>	<b>108.693</b>	<b>19.285</b>
<b>Média geral</b>	<b>24,4</b>	<b>16,6</b>	<b>21,6</b>	<b>28,9</b>	<b>5,8</b>

<sup>1</sup>Na Colômbia e nas indústrias da CropCare existem treinamentos obrigatórios para a integralidade das funções. No Brasil, os treinamentos obrigatórios são direcionados para categorias específicas, e isso torna a média mais baixa. Em geral, referem-se a treinamentos de segurança, saúde e *compliance*.

A oferta total de horas de treinamento soma 81,5 mil horas, sendo 25,9 mil de treinamentos obrigatórios (32%) e 55,6 mil (68%) de capacitações adicionais para a força de trabalho. Em média, cada colaborador recebe 6,87 horas de treinamentos obrigatórios e 14,77 de capacitações adicionais, conferindo uma média geral de 21,6 horas por colaborador.

Considerando os dados gerais, os homens recebem 73% das horas de treinamento e as mulheres 27%. Isso se explica pela concentração de trabalhadores do sexo masculino na força de vendas. Os dados de treinamentos obrigatórios também refletem essa diferença, sendo 69% das horas para homens e 31% para mulheres.



### UNILAVORO AGORA É AGROSEMEAR

A AgroSemear é a plataforma de aprendizagem do Grupo Lavoro para o Brasil, focada na experiência do usuário durante a jornada de aprendizagem.

Por meio da plataforma, o colaborador pode selecionar temas do seu interesse para que sejam recomendados cursos da área. Todos os cursos ficam agrupados na **Trilha de Aprendizagem**, onde constam aqueles em andamento e as trilhas recomendadas.

Nota: Na Colômbia, a ferramenta UniLavoro segue ativa.



# PROGRAMAS DE TREINAMENTO

GRI 404-2

## PROGRAMA DE GESTÃO LAVORO (PGL)

Para impulsionar o desenvolvimento de competências em gestão nos líderes de áreas administrativas e comerciais, no último ano, realizamos uma série de treinamentos presenciais. Como complemento aos treinamentos, elaboramos um guia para a média liderança da Lavoro, o **Help Gestor**, que traz orientações sobre seu o papel da liderança na jornada do colaborador. O guia contempla 12 macrotemas: abertura de vaga; recrutamento; admissão e início das atividades; benefícios; comportamento ético; utilização das plataformas de reembolso; informações sobre frota; AgroSemear; controle de jornada; férias; gestão de desempenho e desligamento. Essas iniciativas foram inspiradas pelas pesquisas no âmbito do GPTW.



## ACADEMIA DE VENDAS

Com foco na área comercial, a Academia de Vendas existe desde 2022, com trilhas dedicadas tanto à liderança quanto à excelência em vendas. O curso é composto por atividades dinâmicas, com aulas presenciais, vídeos, exercícios e cases aplicados, abrangendo temas como análise de carteira, gestão de território, negociação, planejamento de vendas e gestão financeira.



## ESCOLA DE LIDERANÇA

Na Colômbia, foi realizado um acompanhamento mais próximo da Escola de Liderança com o objetivo de conhecer melhor o perfil dos diferentes líderes das empresas no País e fortalece-los. Foram realizados dois ciclos com três sessões cada, e mais duas suplementares, somando 20 horas. Foram abordados tópicos de Visão Estratégica, Foco no Resultado, Pessoas e Ambiente.

Alcançamos 81% de participação da liderança avaliada como estratégicos, confiáveis, com ambição e alta capacidade de adaptação.

## UNILAVORO COLOMBIA

As capacitações com maior participação foram:

- Pausas saudáveis;
- Negociação;
- Trabalho colaborativo;
- Inovação na gestão de pessoas;
- Comunicação assertiva;
- Gestão e administração do tempo.

# PERFORMANCE DOS COLABORADORES

GRI 404-3

A avaliação de performance está incluída no programa de Gestão de Desempenho e é realizada anualmente para grupos de colaboradores elegíveis. Após o processo de avaliação, cada profissional, em conjunto com seu gestor, desenvolve um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), fundamental para identificar e trabalhar as habilidades e comportamentos a serem desenvolvidos. Tanto no Brasil como na Colômbia, os fatores de avaliação de desempenho foram integrados aos valores corporativos.

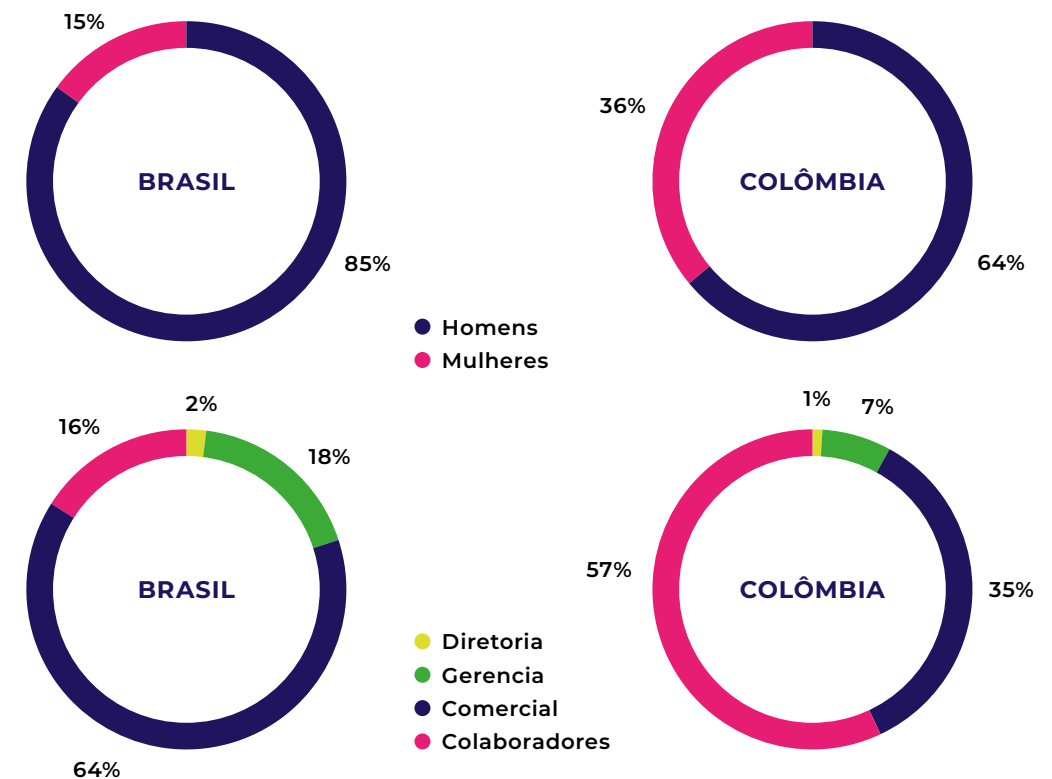
Na Colômbia, 100% dos funcionários são elegíveis a um ciclo completo de avaliação. No Brasil, estão elegíveis todos os colaboradores da posição de encarregado ou superior, até a diretoria. Além disso, 100% do time comercial, que é a principal categoria funcional, é avaliado. Os demais têm direito a sessões de feedback estruturadas ao menos uma vez ao ano.

Para fins de aprimoramento do processo nas regionais brasileiras, em 2023/2024 foram realizadas 18 sessões de treinamento para lideranças e colaboradores sobre o processo de avaliação, explicando as competências, formas de pontuação, pontos de desenvolvimento e reconhecimento, entre outros. Para dar suporte aos avaliadores, foi elaborado um guia de gestão de performance que reúne os elementos essenciais que todos no Grupo devem conhecer e praticar no dia a dia.

Ainda dentro das medidas de desenvolvimento humano e organizacional, foi estruturado o modelo de Plano de Sucessão, um exemplo de como podemos promover, de maneira justa, a mobilidade interna, horizontal e vertical, com a indicação dos próximos passos de carreira para colaboradores. A liderança foi treinada para compreender como seus colaboradores são avaliados internamente e como podem identificar as oportunidades de desenvolvimento de todos e os potenciais sucessores, antecipando oportunidade de ascensão profissional.

## AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

Distribuição de colaboradores elegíveis por gênero e categoria funcional:





# SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

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



A gestão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) estabelece responsabilidades, normas, procedimentos e prazos a serem seguidos para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos. Ela está integrada a um sistema que registra e avalia a performance de saúde e segurança ocupacional, além das práticas ambientais, regulatórias e os treinamentos, permitindo uma visão holística e eficiente de toda a operação

Registramos uma queda de **82% no número de acidentes de trabalho com consequência grave, e de -15% nas ocorrências de comunicação obrigatória**. Na safra 23/24, não registramos acidentes fatais.

**100% dos profissionais do Grupo Trabalho são cobertos pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho.**

Na Lavoro Brasil, seguimos as diretrizes estabelecidas pelas Normas Regulamentadoras (NR), que fornecem diretrizes complementares para a Segurança e Medicina do Trabalho e cobrem os riscos ocupacionais ligados ao comércio de defensivos químicos, fertilizantes e outros produtos agrícolas. Essas normas abordam desde a necessidade do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) a forma como os colaboradores devem lidar com materiais perigosos, entre outros.

Na Colômbia, a gestão de segurança no trabalho segue rigorosamente a legislação local, que estabelece padrões mínimos de conformidade. Além disso, são realizadas auditorias anuais para garantir que todas as operações estejam alinhadas com as melhores práticas de segurança.

Para assegurar a governança e a transparência, o tema é reportado regularmente para a liderança e a alta administração por meio de Comitês formalmente constituídos.



## VALORIZAÇÃO DA SAÚDE MENTAL

O acompanhamento de Saúde Mental foi intensificado na pandemia de covid-19 e tornou-se um programa perene, o **Lavoro Pela Vida**, aplicável a todas as empresas do Grupo. Os temas de saúde mental são monitorados pelo acompanhamento dos atestados médicos e afastamentos de colaboradores.

Para assistência à saúde mental, todos os colaboradores têm acesso a uma linha direta de acolhimento, caso haja alguma queixa ou diagnóstico, provido por serviço especializado, sem custo. No acolhimento, profissionais treinados identificam a melhor indicação, como encaminhamento a tratamentos, que pode ser realizado pelo serviço de saúde disponível como benefício.

Anualmente, realizamos uma programação especial de prevenção a problemas de saúde mental no Setembro amarelo, engajamos todos os colaboradores.



# MAPEAMENTO E PREVENÇÃO DE RISCOS

GRI 403-2 · 403-2 · 403-7

O sistema de gestão ambiental foi aprimorado no ano-safra 2023/2024, especialmente em resposta à expansão do Grupo Lavoro e à necessidade de gerenciar riscos de forma mais sistemática. Atualmente, os principais impactos estão relacionados às atividades de aplicação de insumos em terrenos irregulares, específicos das operações de prestação de serviço na Colômbia, e em ocorrências no trânsito, uma vez que cerca de mil veículos são conduzidos por colaboradores diariamente, sobretudo nas atividades comerciais brasileiras.

Realizamos anualmente jornadas de saúde, capacitações e medições ambientais com o objetivo de assegurar que os trabalhadores estejam em locais seguros e ambientes saudáveis para desenvolver suas atividades. Parte dos avanços do último ano-safra na Lavoro Brasil foi a implementação do **checklist fácil**, uma ferramenta que padroniza a inspeção de riscos nas lojas e unidades operacionais e o acompanhamento da execução de medidas preventivas e corretivas, registrando um histórico de inspeções que pode ser utilizado para o desenvolvimento de planos de melhoria contínua.

Para acompanhar a ocorrência de acidentes com colaboradores, no último ano-safra também implementamos o **Índice de Segurança da Lavoro**, para monitorar de forma eficaz as variações nos índices de segurança e elaborar planos de ação específicos. No ano-base 2022/2023 foi de 3,46 e caiu

para 1,5 em 2023/2024, período em que registramos uma participação 20% maior nos Diálogos Semanais de Segurança, uma redução significativa de dias de afastamento em quatro de cinco unidades de negócio, e um aumento de participação de 13% nos treinamentos obrigatórios de segurança.

## ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

	2023/2024	Índice <sup>1</sup>	2022/2023	Índice	2021/2022	Índice
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0,000%	3	0,002%	3	0,002%
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	3	0,002%	17	0,009%	29	0,015%
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	136	0,068%	161	0,081%	38	0,019%
Total de acidentes com os principais tipos de acidentes de trabalho <sup>2</sup>	122	0,061%	141	0,071%	N/D	N/D
<b>Total de horas trabalhadas</b>	<b>11.746.392</b>		<b>8.385.123</b>		<b>N/D</b>	

<sup>1</sup> O cálculo do índice considera a base 2.000.000.

<sup>2</sup> No Brasil, os principais tipos de acidentes de trabalho são ocorrências de trânsito, ocorridas com o tipo comercial. Em 23/24, foram 57 acidentes com veículos, sendo 11 de comunicação obrigatória, com afastamento ou necessidade de tratamento de saúde. Na Colômbia, os registros são principalmente por queda de aplicadores de defensivos ocasionadas por terrenos instáveis no meio rural.

Na Colômbia, a investigação de causas-raiz foi a chave para avançarmos na mitigação de riscos. No último ciclo, concluímos os investimentos das trocas das bombas de aplicação metálicas a compressão por bombas plásticas que funcionam com bateria elétrica. Assim, eliminamos o risco de acidentes físicos devido à pressão do ar no aparelho. Esta mudança também contribuiu para a melhoria das condições de saúde dos colaboradores, uma vez que o novo equipamento é mais leve e demanda menos esforço físico das equipes que utilizam essas ferramentas de trabalho.

Durante a Semana de Saúde e Segurança do trabalho, realizada anualmente, mais de 800 pessoas passaram por avaliações de saúde e por atividades especiais como o plantio de 640 mudas de árvores nativas em quatro departamentos em que estamos presentes.

Todos os colaboradores têm o direito, por legislação vigente no Brasil e na Colômbia, de recusar-se a realizar um trabalho quando identificam exposição a algum risco até que a situação seja regularizada.



Além disso, são estimulados a relatar quaisquer preocupações e/ou violações às regras de Segurança e Saúde do Trabalho. O processo de comunicação e investigação de acidentes segue etapas padronizadas para averiguar acidentes, quase acidentes e incidentes de trabalho, bem como analisar as condições inseguras e identificar a causa desses eventos, com o intuito de extrair lições aprendidas e evitar a ocorrência de situações similares no futuro.

**Possuímos a meta de atingir a marca de zero acidente com gravidade por ano até 2025.**

## PROGRAMA “DIREÇÃO SEGURA” RECEBE PRÊMIO

O programa “Direção Segura”, da Lavoro Brasil, alcançou a 5ª posição do prêmio 100 Best Fleets, promovido pela NAFA Fleet Management Association e o Instituto Parar, em novembro de 2023.

O programa configura a implementação da Política de Frotas e da Política de Consequências, e visa instaurar, desde 2022, uma cultura de segurança e proteção da vida dos colaboradores que utilizam veículos em sua rotina de trabalho.

Na safra 23/24, foram registrados 57 acidentes com veículos, numa frota com mais de 1 mil automóveis, sendo 11 com necessidade de afastamento dos condutores, ou atendimentos de saúde. Entre as frentes de atuação que contribuíram para este bom resultado está uma jornada ampla de treinamentos com condutores e manutenções periódicas nos veículos para prevenir riscos.

A empresa também passou a realizar o monitoramento dos deslocamentos em tempo real, com dados gerados por telemetria. Desta forma, podemos avaliar a aderência a um padrão seguro de condução em quesitos como controle de velocidade máxima, movimentação brusca (acelerações, frenagens e curvas) e deslocamentos fora do horário padrão ou em locais incompatíveis com a operação, além de permitir o acompanhamento de alertas de sinistros. Cada condutor recebe mensalmente seu relatório de desempenho na condução, enquanto os líderes têm acesso a um painel gerencial com uma visão de sua equipe.





# CONSTRUÇÃO DA CULTURA DE SEGURANÇA

GRI 403-4 · 403-5 · 403-7

As diretrizes de prevenção e mitigação de riscos são comunicadas na integração de Saúde, Segurança e Meio Ambiente e compartilhadas frequentemente aos colaboradores por meio dos Diálogos de Segurança semanais e do Comitê de SSMA. No Brasil há, ainda, as comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAs) e, na Colômbia, reuniões da Comissão Mista de Segurança e Saúde no Trabalho.

A jornada de treinamentos obrigatórios em SSMA no Brasil incluem capacitações em Direção Segura, Treinamento de CIPA, Formação de Brigada, Utilização, Guarda e Conservação de EPIs, Movimentação e Operação de Produtos Perigosos, Trabalho em Altura, Espaço Confinado, entre outros. Todos os colaboradores que atuam na estocagem, transporte, comercialização e aplicação de defensivos agrícolas recebem treinamentos obrigatórios para o licenciamento ou adicionais sobre a segurança no manuseio de substâncias perigosas. Tais capacitações englobam demonstrações de uso, aplicações, transporte e estocagem de químicos e de procedimentos em casos de acidentes, vazamentos por rompimento de embalagem ou derrama acidental.

Na Colômbia, os trabalhadores estão envolvidos desde o início do processo para identificar os riscos e participar na elaboração das estratégias de controle. Eles contribuem na realização das matrizes

de risco por meio de entrevistas, e nas estratégias para estabelecer controles. O Comitê Paritário de Segurança e Saúde no Trabalho (COPASST), exigido pela Resolução 2013, é composto por trabalhadores eleitos pelos seus colegas a cada dois anos, atuando como representantes para garantir que suas vozes sejam ouvidas na definição de medidas de segurança e saúde.

Além disso, as empresas colombianas são obrigadas a realizar uma pesquisa de risco psicossocial, conforme norma local (Resolução 2.764). Essa pesquisa ajuda a identificar fatores que podem causar insatisfação e problemas relacionados ao ambiente de trabalho. O resultado é usado para elaborar planos anuais de melhoria contínua.

**Na Lavoro, todos os colaboradores têm um canal direto com a equipe de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (HSE) para reportar condições inseguras.**

Para a prevenção dos principais riscos identificados, como riscos químicos e biomecânicos, são realizadas atividades para garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com treinamentos abrangentes em primeiros socorros, combate a incêndios, evacuação em emergências, e outros temas.



## 6

## RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Desempenho ambiental .....	63
Relacionamento com a comunidade .....	69





# DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 2-25 · 3-3

O desempenho ambiental das atividades de produção de insumos, revenda ou na originação indireta de grãos, está refletido nas operações diretas e na cadeia de valor do Grupo Trabalho. As frentes incluem o monitoramento interno do uso de recursos, de emissões de gases de efeito estufa, os aspectos regulatórios, a observação dos impactos do portfólio sobre o ambiente, e a verificação das práticas agrícolas adotadas por clientes, bem como o respeito à conformidade socioambiental nas operações diretas e na cadeia de valor.

Identificamos riscos e oportunidades continuamente, o que nos permite agir de maneira antecipada para mitigar impactos diretos e indiretos de nossas atividades sobre a biodiversidade e a mudança global do clima. Buscamos oferecer produtos de menor impacto ambiental, como o uso de biológicos em escala, e investir continuamente em soluções baseadas na natureza (saiba mais na página 44).

Também buscamos monitorar nossas operações comerciais para não fomentar a agricultura em áreas desmatadas ilegalmente (saiba mais na página 40) e engajar nossos *stakeholders* – como colaboradores, clientes e fornecedores – em direção a uma agricultura mais sustentável (saiba mais nas páginas 41, 42 e 45).

Todas as empresas que integram a plataforma do Grupo Trabalho devem estar em dia com a legislação ambiental, além de passarem por estudos minuciosos de suas práticas e potenciais impactos no nível operacional. Os estudos são realizados por meio de análise documental e em campo e, após a aquisição de novas empresas, mantemos o acompanhamento contínuo, principalmente em relação aos aspectos regulatórios, à manutenção de licenças, e aos dados relacionados à emissão de gases de efeito estufa (GEE), consumo de água, energia e combustíveis, e à destinação adequada de resíduos.

## Água

No ciclo 2023/2024, o Grupo Trabalho apresentou um aumento de cerca de 56% no consumo de captação de água em relação ao período anterior. O volume total de água captada foi de 83,2 megalitros, sendo 92% proveniente de terceiros (concessionárias ou empresas municipais de abastecimento) e 8% extraídos de fontes subterrâneas (poços artesianos). Este incremento está relacionado à incorporação de dados de quatro novas empresas adquiridas nos anos recentes, à ampliação de operações das unidades fabris e ao aprimoramento no registro e reporte dos dados.

Na geração de efluentes, o Grupo Trabalho contabilizou 17,3 megalitros no ciclo 2023/2024, o equivalente à 18% do volume total de água captada. O baixo índice é explicado pelas dificuldades na coleta de dados, o que vem sendo aprimorado nas unidades operacionais. Além disso, parte da água captada é destinada ao processo produtivo. Como medida de gestão desse recurso, prevemos iniciar o monitoramento do volume de água incorporada aos produtos nas unidades de maior consumo.

### CAPTAÇÃO DE ÁGUA<sup>1</sup> GRI 303-3

Retirada de água por fonte (megalitros)	2023/2024	2022/2023	2021/2022
Água captada de terceiros (serviço de abastecimento por prestadoras públicas ou privadas)	76,18	51,22	49,68
Água subterrânea (poço artesiano)	4,01	2,23	2,31
<b>Total</b>	<b>83,19</b>	<b>53,45</b>	<b>51,99</b>

<sup>1</sup> Para esse ciclo, os dados refletem uma cobertura de cerca de 70% da operação, considerando os negócios do Brasil e da Colômbia

## Energia

O consumo total de energia elétrica cresceu 12% em relação ao ano anterior. Essa variação é resultado da conclusão das recentes incorporações Introdução e aberturas de novas filiais nos clusters, como a Coram, no cluster Leste, e das unidades Referência, Casa Trevo e KTR, no cluster Sul. Em contraste, a operação na Colômbia apresentou redução de 22% no consumo, a partir de melhorias em prol da eficiência energética.

Um avanço importante foi a maior granularidade na medição de eletricidade, agora categorizada pela aquisição por concessionária, ambiente de contratação livre e energia incentivada. Para o próximo reporte, passaremos a integrar essas novas categorias, que alcançaram 10% do consumo no período de 2022/2023.

No último ano-safra, observou-se um aumento significativo no consumo de energia proveniente do gás GLP, usado nas empilhadeiras para movimentação de estoques, que registrou uma alta de 27% em relação ao período de 2022/2023.

Esse crescimento está diretamente relacionado ao aumento no volume de vendas, e à incorporação de novas empresas e filiais na medição do consumo deste combustível. Na Colômbia, a substituição de empilhadeiras de GLP por elétricas vem contribuindo para o menor consumo de combustíveis fósseis, com redução de 25% no último ciclo.

Ressaltamos também a melhora na qualidade do levantamento de dados, pois passamos a registrar o consumo de lenha e óleo combustível, contribuindo para uma análise energética mais detalhada. Por fim, o consumo de etanol como combustível de fonte renovável aumentou em sete vezes, aproximadamente, destacando os esforços para uma matriz energética mais sustentável.

## CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)

### GRI 302-1

Consumo de energia por fonte (Gigajoule)	2023/2024	2022/2023	2021/2022
Combustíveis de fontes não renováveis	120.536,11	82.157,00	103.001,83
Combustíveis de fontes renováveis	45.845,68	3.867,57	10.479,49
Energia elétrica	26.678,96	23.717,55	15.876,35
<b>Total</b>	<b>193.060,75</b>	<b>109.742,11</b>	<b>129.357,67</b>

Nota: Combustíveis de fontes não renováveis: gasolina (comum e aditivada), GLP, e diesel (S-10, comum e ADT). Combustíveis de fontes renováveis: etanol (comum e aditivado), biodiesel e lenha. Energia elétrica fornecida por concessionárias, prestadoras de serviço de abastecimento público.



# GESTÃO DAS EMISSÕES

GRI 3-3 · 305-1 · 305-2

As mudanças climáticas podem afetar a agricultura em aspectos de produtividade, qualidade das colheitas e disponibilidade de recursos naturais essenciais, como água, fertilidade do solo, e previsibilidade dos regimes de chuvas e temperatura. Além disso, eventos climáticos extremos, como secas prolongadas e inundações, estão cada vez mais frequentes, causando prejuízos significativos às safras, como observado no último El Niño e nos alagamentos no Rio Grande do Sul.

Desde 2020, monitoramos nossas emissões por meio do inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), escopos 1 e 2, conforme as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol e do IPCC Guidelines for GHG Inventories, e neste intervalo de tempo, temos buscado melhorar o mapeamento das fontes de emissão e a coleta de dados. A partir de 2025, passaremos a monitorar também o escopo 3, que abrange as emissões ao longo de toda a cadeia de valor.

O presente inventário, referente ao ano calendário 2023, abrange as emissões provenientes de atividades de 40 empresas, das quais 33 estão localizadas no Brasil e sete na Colômbia. O valor total das emissões registradas ficou menor que o reportado no ano anterior devido a um menor levantamento de dados, em consequência da mudança da forma de coleta. Estamos comprometidos em ampliar a cobertura para o próximo ciclo.

## EMISSÕES DIRETAS E INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (tCO<sub>2</sub>eq)

GRI 305-1 · 305-2

Emissões de gases de efeito estufa por escopo	2023	2022	2021
<b>Escopo 1</b>	<b>7.625,83</b>	<b>9.438,3</b>	<b>2.593,38</b>
Combustão móvel	7.400,81	8.815,28	2.556,01
Emissões fugitivas	6,96	75,81	21,03
Efluentes líquidos	-	-	16,34
Combustão estacionária	218,06	547,16	
<b>Escopo 2</b>	<b>301,49</b>	<b>241,39</b>	<b>304,14</b>
Aquisição de energia elétrica	301,49	241,39	304,14
<b>Emissão total (tCO<sub>2</sub>eq) Escopo 1 e 2</b>	<b>7.927,32</b>	<b>9.679,64</b>	<b>2.897,52</b>

Notas: O inventário de emissões, por exigência da metodologia, segue o ano-calendário (janeiro a dezembro), e não o ano-safra (julho a junho do ano seguinte). Em 2023 o número de empresas cobertas pelo inventário passou de 29 para 40. Puderam ser registrados cerca de 70% dos consumos mensais. Fontes adicionais foram consideradas.

<sup>1</sup> Combustão móvel: emissões relacionadas ao uso de combustíveis fósseis em veículos leves, pesados e empilhadeiras e equipamentos próprios da empresa que têm como objetivo a locomoção de pessoas ou cargas. Registramos alteração do fator de emissão referente a gasolina na Colômbia que passou de 0,001684 para 0,005741, devido à recomendação de alteração metodológica da fonte BEN (Balanço Energético Nacional) para FECOC (Factores de emision de los combustibles colombianos).

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

<sup>3</sup> Efluentes líquidos: decorrentes do tratamento anaeróbio de efluentes líquidos com liberação de gases como o metano para a atmosfera. Escopo 1: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O e HFCs. Escopo 2: CO<sub>2</sub>.

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

As principais fontes de emissão do Grupo Trabalho (~97%) são o uso de combustíveis na frota de veículos leves controlados pela empresa. Embora a emissão pelos veículos seja típica do setor, a partir de 2024, engajamos as equipes para o abastecimento com o biocombustível nas empresas de distribuição no Brasil como forma de mitigação. A partir do próximo inventário, vamos aferir a queda nas emissões GEE relativas ao uso de biocombustíveis no Brasil. Porém, já notamos uma adesão expressiva às medidas de mitigação: o consumo de etanol entre janeiro e junho aumentou 12 vezes em relação ao mesmo período de 2023; em paralelo, o consumo de gasolina caiu mais de cinco vezes no mesmo período.

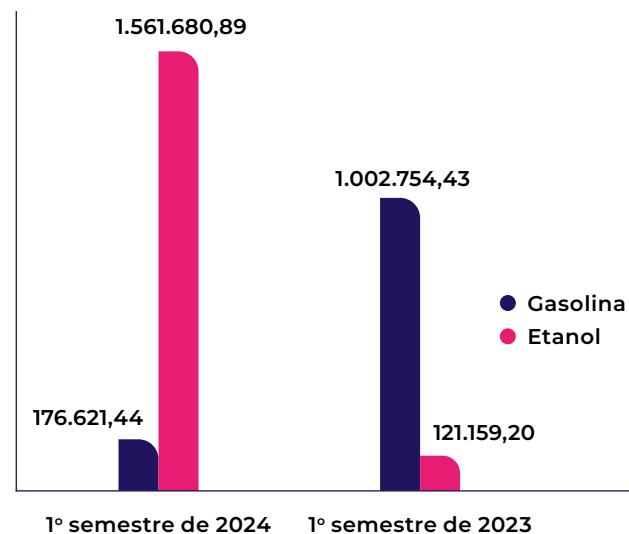
No último ano, foi necessária uma correção na metodologia de cálculo de emissões relacionadas ao consumo de combustíveis da Colômbia. Essa mudança metodológica levou a uma alteração no fator de emissão relativa ao consumo de combustíveis na Colômbia. Para quantificar essas emissões, utilizamos o fator de emissão específico da gasolina no país, que representa uma menor incorporação de biocombustíveis em comparação com o Brasil. Isso impactou significativamente o cálculo de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente, aumentando a quantidade de emissões reportadas, muito embora o consumo de gasolina nas operações tenha variado apenas 14,4% no mesmo período, crescimento condizente com a ampliação das nossas operações comerciais. No país,

não há fornecimento para o abastecimento de veículos por biocombustíveis ou viabilidade de eletrificação de frota com abastecimento garantido em áreas rurais.

A segunda maior fonte de emissões do Grupo Trabalho é o consumo de energia elétrica nas unidades operacionais. Como parte das medidas de mitigação no escopo 2, desde 2022, 21 unidades localizadas no estado de Minas Gerais (MG) são abastecidas por energia 100% renovável, provenientes de parques solares de geração distribuída.

Para a safra 2024/2025, está em andamento um estudo de viabilidade para mudança da fonte energética de outras 40 filiais, nos estados de MG, SP, GO e MS.

### CONSUMO DE GASOLINA E ETANOL (LITROS)



### EMISSÕES DE CO<sub>2</sub> BIOGÊNICO

As emissões de CO<sub>2</sub> biogênico são registradas separadamente, pois fazem parte do ciclo natural do carbono. Elas contabilizam o GEE emitido pela queima de biocombustíveis, como o etanol, que havia sido removido da atmosfera por fotossíntese, de modo que não possuem impacto negativo adicional na concentração de CO<sub>2</sub> na atmosfera.

### EMISSÕES DE CO<sub>2</sub> BIOGÊNICO (TONELADAS) GRI 305-1

	2023	2022	2021
<b>Fonte emissora</b>			
Veículos - etanol	1.779,08	518,02	760,04
Veículos - gasolina	66,34	1.668,76	309,09
Veículos - diesel	95,22	171,92	126,62
Veículos - biodiesel	-	0,82	-
Combustão estacionária - lenha	2.578,38	6457,05	-
<b>Total</b>	<b>4.519,03</b>	<b>8.816,57</b>	<b>1.195,75</b>

Nota: os dados referem-se à emissão de CO<sub>2</sub> biogênico na combustão móvel.



# GESTÃO DE RESÍDUOS E LOGÍSTICA REVERSA

GRI 306-3 · 306-4 · 306-5

A principal fonte de resíduos das empresas Lavoro e Crop Care são embalagens primárias e secundárias, cuja destinação é bem definida pela legislação vigente, com papéis e responsabilidades estabelecidos para toda a cadeia. O manejo correto das embalagens de produtos químicos visa evitar a contaminação de pessoas e do meio ambiente.

Seguindo a determinação de responsabilidade compartilhada, prevista na Lei Federal nº 9.974/00 e pela Política Nacional de Resíduos Sólidos do Brasil, instituída pela Lei nº 2.305/10, as revendas do Grupo Lavoro são associadas a entidades locais de recolhimento de embalagens em todo o Brasil. Toda a indicação de trato e destinação das embalagens é informada ao agricultor no receituário agrônomo. As empresas fabricantes, vinculadas à Crop Care, são associadas do Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (inpEV), entidade sem fins lucrativos, mantida pela indústria de defensivos agrícolas, que cuida da recuperação e reprocessamento das embalagens, assegurando a economia circular destas matérias-primas. Anualmente, mais de 90% das embalagens de agrotóxicos comercializadas são recuperadas e reprocessadas pelo chamado Sistema Nacional do Campo Limpo<sup>1</sup>.

Na Colômbia, a logística reversa é coordenada pelo Plan de Gestión de Devolución de Productos Post-consumo, em vigor desde 2005. A coleta, transporte, tratamento e disposição final do material, reinserindo-o no sistema produtivo por meio da reciclagem, são realizados por empresas especializadas. Durante o ano-safra, a Lavoro Colômbia realizou periodicamente sessões de coleta de resíduos pós-consumo e reaproveitáveis, tanto internamente, nas unidades que realizam aplicação e produção de produtos, quanto externamente, promovendo a logística reversa junto aos clientes.

Passamos a registrar e reportar um volume de resíduos não perigosos destinados à reciclagem maior que nos anos anteriores, passando de 492,91 toneladas em 2022/2023 para 13.588,80 toneladas nesta safra, quando foi inserida a contabilização do volume de embalagens descartadas nas atividades de aplicação de insumos realizadas em duas empresas colombianas. O volume de vendas também aumentou, o que gera maior descarte de papel, papelão e plástico de embalagens secundárias nas operações.

Já os dados de descarte de resíduos perigosos por meio da incineração variaram de 9,82 para 55,77 toneladas pela incorporação do volume residuais das operações

de aplicação de insumos e tratamento de sementes. Em todas as operações, no caso de contaminação de embalagens secundárias ou rompimento acidental eventual de vasilhames de químicos, o material é isolado, acondicionado e destinado à incineração por empresas especializadas contratadas.



<sup>1</sup> Dados do Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (inpEV).

## GERAÇÃO DE RESÍDUOS (TONELADAS) **GRI 306-3 · 306-4 · 306-5**

Destinação	2023/2024		2022/2023		2021/2022	
	Não perigosos	Perigosos	Não perigosos	Perigosos	Não perigosos	Perigosos
Reaproveitamento <sup>1</sup>	868,21	0,00	121,11	0,00	213,86	0,00
Reciclagem <sup>2</sup>	13.588,80	0,00	492,91	0,00	78,51	0,00
Aterro sanitário <sup>3</sup>	2.989,39	0,00	1.887,82	0,00	N/D	0,00
Incineração <sup>4</sup>	0,00	55,77	0,00	9,82	0,00	14,81
<b>Total</b>	<b>17.446,40</b>	<b>55,77</b>	<b>2.501,83</b>	<b>9,82</b>	<b>297,37</b>	<b>14,81</b>

<sup>1</sup> Os resíduos com reaproveitamento interno que temos a capacidade de medir são pallets de madeira de operações logísticas internas.

<sup>2</sup> Os volumes de papel, papelão e plástico foram convertidos de litros (que é como a maioria das unidades controlam) para toneladas, considerando a densidade estimada desses materiais.

<sup>3</sup> O volume de resíduo comum descartado aumentou em relação ao ano anterior devido à incorporação de dados de novas empresas adquiridas que passaram a integrar o reporte e à abertura de novas filiais no período.

<sup>4</sup> Resíduos perigosos são, em maior parte, originados nas atividades de tratamento de sementes, realizados em filiais autorizadas e nas atividades de misturas para aplicação de defensivos em filiais na Colômbia. Nas demais filiais este volume é pontual.

### RECUPERAÇÃO AMBIENTAL **GRI 2-27**

Em março de 2024, o galpão de estoque da empresa Cromo Química, vinculada à *holding* Crop Care, sofreu um incêndio que atingiu toda a unidade. Após os trabalhos de contenção de fogo pelos bombeiros, notou-se que, devido à pressão da água durante o combate ao incêndio, ocorreu um vazamento de produtos junto à água de rescaldo para o ambiente externo, alcançando um pequeno corpo hídrico local.

Como tratamento e mitigação, a empresa especializada AMBIPAR foi contratada imediatamente para realizar a limpeza do local e entorno, assim como a contenção do vazamento e a

limpeza do córrego. Técnicos realizaram a coleta de amostras e análises necessárias para gerir potencial contaminação. Foi constatada mortandade pontual de peixes (cerca de 400kg) devido a alteração do pH da água. Situação que se normalizou após a limpeza.

Durante o tratamento da ocorrência, todos os órgãos públicos competentes foram envolvidos. Até o presente, investigações dos bombeiros não apontaram causa para o incêndio. A empresa Cromo Química não sofreu sanções pelos impactos do rescaldo de contenção do fogo. Para mitigação dos danos e cumprimento de todo o protocolo de limpeza da área e recuperação ambiental foram investidos aproximadamente R\$ 925 mil.

## AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES

### GRI 3-3

No ciclo 2023/2024, seguimos aprimorando a estruturação de um processo de Avaliação Socioambiental de Fornecedores. Realizamos um estudo interno, por meio de um Comitê que se dedica ao tema, para identificar as categorias prioritárias e as empresas fornecedoras críticas – por critérios como *spend*, risco geral, risco socioambiental e dependência.

A partir do estudo, identificamos a necessidade de melhorias no instrumento contratual das categorias priorizadas, a criação de um checklist documental e o aprimoramento das formas de avaliação.

Passarão por avaliação periódica empresas dos seguintes segmentos: fertilizantes, químicos pós-patente, mão de obra terceirizada, logística (transporte e armazenagem), consultorias (negócios, T.I e auditorias), feiras e eventos. As empresas fornecedoras de mão de obra temporária e terceirizada passaram pela avaliação ainda em 2023, ampliando o piloto e trazendo insumos para aprimorar a ferramenta de avaliação.

Em 2024, repetimos a avaliação de empresas fabricantes dos defensivos químicos pós-patentes de nossa marca própria Perterra, localizadas na Ásia. Todas as empresas avaliadas tiveram desempenho bom em temas socioambientais.



# RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

GRI 408-1 · 409-1

Sabemos que a capilaridade regional do Grupo Lavoro causa impacto direto nas comunidades onde atuamos, especialmente na vida dos agricultores, na economia local e no meio ambiente. No que tange ao respeito aos direitos humanos e aos direitos de comunidades tradicionais, garantimos que o financiamento de operações de nossos clientes, produtores e produtoras rurais não ocorra em áreas inconformes ou protegidas, evitando a exploração econômica em unidades de conservação integral e territórios indígenas ou quilombolas. Também estabelecemos meios de verificar sistematicamente a ocorrência confirmada ou potencial de trabalho infantil ou análogo à escravidão, seja envolvendo fornecedores ou clientes (saiba mais na página 40).

Ações sociais foram realizadas com recursos próprios e arrecadados junto aos colaboradores e parceiros, somando mais de R\$ 550 mil, além da execução de outros R\$ 500 mil com recursos de renúncia fiscal referente à safra anterior.



## Plante amor, colha esperança 2023

No ciclo 2023/2024, seguimos com a campanha anual de arrecadação de alimentos **"Plante Amor, Colha Esperança"** e destinamos 43 toneladas de alimentos para entidades assistenciais no Brasil e na Colômbia, projetos sociais e comunidades tradicionais, em parceria com a Campanha Natal sem Fome, realizada anualmente pela ONG Ação da Cidadania.

A arrecadação diretamente nas filiais reuniu 13 toneladas, distribuídas a dezenas de instituições em todo o país. As cestas básicas destinadas ao Natal Sem Fome foram enviadas aos municípios de Estrela (RS), Paragominas e Dom Eliseu (PA) e Imperatriz (MA).

## Juntos pelo Rio Grande do Sul

Eventos climáticos extremos, provocando severas enchentes, atingiram o Rio Grande do Sul nos meses de setembro e novembro de 2023, e, ainda com maior magnitude, em maio de 2024, quando mais de 450 cidades foram completamente alagadas. Cerca de 600 mil pessoas ficaram desalojadas, mais de 70 mortes, e dezenas de milhares perderam suas casas.

A Lavoro tem cerca de 200 colaboradores nas empresas localizadas no Rio Grande do Sul, a Cromo (Crop Care), com duas unidades de fabricação e armazenagem, e as revendas Referência, Casa Trevo e CATR (Cluster Sul), que tem, juntas, 14 filiais, atendendo clientes em culturas como soja, milho, trigo, hortaliças, entre outras.

Em todas as ocorrências, nossa atuação emergencial foi direcionada, prioritariamente, para dar assistência aos funcionários. Não registramos perdas de vida, acidentes, nem tivemos colaboradores desalojados de suas casas. Nas enchentes de maio, direcionamos os esforços para ajudar as comunidades em que estamos presentes. Arrecadamos R\$ 200 mil em doações em uma semana, na campanha **Juntos pelo RS**, que mobilizou colaboradores, clientes e fornecedores.

Foram destinados mais de 17 mil itens, como alimentos, bebidas, produtos de higiene e limpeza, e colchões, para entidades sociais em nove municípios. Em parceria com a comunidade, usamos veículos de nossa frota para transporte de doações locais.

A cidade de Estrela, no Vale do Taquari (RS), onde fica a sede da Cromo Química, empresa vinculada à Crop Care, foi uma das mais atingidas nos dois episódios. Nenhuma de nossas unidades foi afetada diretamente pelos alagamentos, nem houve danos às estruturas ou perdas de estoque. Entretanto, a logística de entrega de produtos foi bastante afetada, causando alguns atrasos.

**CROMO\***  
QUÍMICA

Referência\*  
agroinsumos

**CATR**  
Comercial Agrícola Ltda

**CASA TREVO**  
COMERCIAL AGRÍCOLA LTDA





## Núcleo Trabalho de Programação e Novas Mídias

Iniciativa voltada à inclusão produtiva da juventude, o Núcleo Trabalho de Programação e Novas Mídias, por meio do projeto “Mentes Brilhantes”, ofereceu, na cidade de Sinop (MT), um curso livre e gratuito em Desenvolvimento de Aplicativos, com 100 vagas.



NÚCLEO TRABALHO DE  
PROGRAMAÇÃO E NOVAS MÍDIAS  
**Mentes  
Brilhantes**

Um laboratório com infraestrutura moderna foi montado na Escola Municipal de Artes e, com o suporte de professores especializados, os alunos puderam saber mais sobre o desenvolvimento de soluções digitais, desde a concepção até a implementação em diferentes plataformas e a publicação nas lojas de aplicativos. O projeto é patrocinado pela Trabalho e as empresas Agrobiológica e Union Agro por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura, produzido pelo Instituto São Paulo de Arte e Cultura (ISPAC), com o apoio da Prefeitura Municipal de Sinop (MT). A formação foi realizada entre fevereiro de novembro de 2024.



## Gigantes da Prevenção

Em parceria com um de nossos principais fornecedores, a equipe comercial de Rondônia (RO) realizou uma campanha de vendas direcionada à arrecadação de recursos para apoiar iniciativas de combate ao câncer de mama e de próstata.

A campanha “Gigantes da Prevenção” buscou conscientizar os clientes e os colaboradores sobre a necessidade de exames preventivos e cuidados com a saúde.

A Lavoro destinou 5% do lucro da campanha para instituições como o Hospital do Câncer de Rondônia (RO) e a Casa de Apoio em Cuiabá (MT).

Microxisto  
**GIGANTE**  
EM PREVENÇÃO





## 7

## ANEXOS

Indicadores .....	73
Índice GRI .....	75
Créditos .....	80





# INDICADORES

## Colaboradores

### COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-1

	2023/2024					2022/2023				
	Homens		Mulheres		Total	Homens		Mulheres		Total
	Brasil	Colômbia	Brasil	Colômbia		Brasil	Colômbia	Brasil	Colômbia	
Diretoria	8	2	1	1	12	8	3	1	1	13
Gerência	223	39	40	17	319	229	15	36	12	292
Comercial	869	180	199	106	1.354	768	224	115	109	1.216
Colaboradores	852	233	730	156	1.971	948	220	808	158	2.134
Estagiário	2	27	9	12	50	4	23	7	18	52
Jovem aprendiz <sup>1</sup>	18	-	43	-	61	35	-	17	-	52
<b>Total</b>	<b>1.972</b>	<b>481</b>	<b>1.022</b>	<b>292</b>	<b>3.767</b>	<b>1.992</b>	<b>485</b>	<b>984</b>	<b>298</b>	<b>3.759</b>

<sup>1</sup> Na Colômbia, não há a categoria jovem aprendiz.

#### Distribuição dos cargos:

**Diretoria:** considerados os Diretores Executivos e Estatutários.

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

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

**Outros cargos:** os demais funcionários, como coordenadores, analistas, supervisores e assistentes.

**Estagiários** (de qualquer área ou categoria).

### RAZÃO ENTRE O SALÁRIO E A REMUNERAÇÃO DE MULHERES E HOMENS GRI 405-2

Categoria funcional	2023/2024				2022/2023			
	Salário base		Remuneração		Salário base		Remuneração	
	Brasil	Colômbia	Brasil	Colômbia	Brasil	Colômbia	Brasil	Colômbia
Diretoria	80%	N/A	103%	N/A	91%	N/A	89%	N/A
Gerência	94%	93%	94%	104%	109%	86%	98%	95%
Comercial	76%	85%	73%	94%	74%	88%	80%	90%
Colaboradores	98%	142%	96%	121%	95%	145%	90%	136%
Estagiário	110%	87%	101%	87%	113%	101%	123%	101%
Jovem aprendiz	103%	N/A	102%	N/A	100%	N/D	100%	N/D

Notas:

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

2. A diretoria da Colômbia é composta por apenas um homem.

3. Gerência: líderes de áreas administrativas, áreas funcionais e operacionais, gerentes comerciais, de filial, e Gerentes Gerais de Negócios (GGNs). Comercial: RTVs, CTVs, supervisores, coordenadores e assistentes comerciais. Colaboradores: os demais funcionários, como coordenadores, analistas, supervisores e assistentes.

## NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS **GRI 401-1**

	2023/2024	%	2022/2023	%	2021/2022	%
<b>Contratações por gênero no Brasil</b>						
Homens	627	32%	761	39%	875	26%
Mulheres	341	33%	376	38%	594	18%
<b>Contratações por gênero na Colômbia</b>						
Homens	257	55%	N/D	N/D	N/D	N/D
Mulheres	141	46%	N/D	N/D	N/D	N/D
<b>Total de contratações</b>	<b>1366</b>	<b>36%</b>	<b>1137</b>	<b>38%</b>	<b>1469</b>	<b>44%</b>
<b>Contratações por faixa etária no Brasil</b>						
Abaixo de 30 anos	485	50%	674	23%	727	22%
Entre 30 e 50 anos	458	26%	432	15%	684	21%
Acima de 50 anos	25	11%	31	1%	58	2%
<b>Contratações por faixa etária na Colômbia</b>						
Abaixo de 30 anos	173	75%	N/D	N/D	N/D	N/D
Entre 30 e 50 anos	204	50%	N/D	N/D	N/D	N/D
Acima de 50 anos	21	24%	N/D	N/D	N/D	N/D
<b>Total de contratações</b>	<b>1366</b>	<b>36%</b>	<b>1137</b>	<b>38%</b>	<b>1469</b>	<b>44%</b>
<b>Contratações por região</b>						
Brasil	968	100%	1.137	38%	N/D	N/D
Holding	65	27%	102	40%	N/D	N/D
Cluster Norte	240	46%	220	38%	N/D	N/D
Cluster Sul	223	24%	257	28%	N/D	N/D
Cluster Leste	222	28%	342	42%	N/D	N/D
Crop Care	218	23%	216	54%	N/D	N/D
Colômbia	398	51%	318	43%	N/D	N/D
<b>Total de contratações</b>	<b>1.366</b>	<b>36%</b>	<b>1455</b>	<b>39%</b>	<b>N/D</b>	<b>N/D</b>

	2023/2024	%	2022/2023	%	2021/2022	%
<b>Desligamentos por região</b>						
Brasil	1.123	100%	996	33%	N/D	N/D
Holding	83	35%	71	28%	N/D	N/D
Cluster Norte	300	58%	339	58%	N/D	N/D
Cluster Sul	281	30%	247	27%	N/D	N/D
Cluster Leste	311	39%	229	28%	N/D	N/D
Crop Care	148	29%	110	27%	N/D	N/D
Colômbia	310	40%	262	35%	N/D	N/D
<b>Total de desligamentos</b>	<b>1.433</b>	<b>38%</b>	<b>1.258</b>	<b>34%</b>	<b>N/D</b>	<b>N/D</b>

## COLABORADORES POR UNIDADE REGIONAL **GRI 2-7 · 2-8**

	2023/2024	2022/2023
Cluster Norte	521	582
Cluster Sul	925	918
Cluster Leste	807	819
Crop Care	503	402
Holding	238	255
Colômbia	773	742
<b>Total</b>	<b>3.767</b>	<b>3.718</b>



# ÍNDICE GRI

Normas Universais		Referência (pág.) /Resposta direta
2-1	Detalhes da organização	<p>Lavoro Limited - Sociedade Anônima, empresa brasileira de capital aberto nos Estados Unidos.</p> <p>Localização da sede: Av. Dr. Cardoso de Melo, 1450, 401, 4º andar - São Paulo— SP, Brasil, 04548-005, +55 (11) 4280-0709</p> <p>Possui operações no Brasil, Colômbia e Uruguai.</p>
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	<p>Lavoro Agro Holding:</p> <p>Brasil: Agrovenci   Agrozap   Casa Trevo   CATR   Central Agrícola   Cultivar   Denorpi   Deragro   Floema   Futuragro   Coram   Referência   Lavoro   Nova Geração   Pitangueiras   Plenafértil   Produtec   Produttiva   Qualicitrus   Realce</p> <p>Colômbia: Agrointegral Andina SAS   Agroquímicos para la Agricultura SAS - Agrac   Agricultura y Servicios SAS - Agse   Cenagro SAS   Cenagra SAS   Provecampo SAS   Servigral SAS</p> <p>Crop Care Holding: Agrobiológica   Perterra   Union Agro   K2   Cromo Química   Union Agro   Perterra</p> <p>Na safra 2023/2024 foram concluídas as aquisições e integrações das empresas Referência e a Coram. No período, as empresas América e Impacto Insumos foram incorporadas juridicamente à Lavoro Agrocomercial, e a empresa Integra foi incorporada à Produte. Por essa razão, não constam na listagem.</p>
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	1º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024.
2-4	Reformulações de informações	<p>Sobre o indicador 2-21, houve correção da metodologia de cálculo.</p> <p>No último ano, a metodologia de cálculo do <i>market-share</i> também foi ajustada. Diferentemente do método anterior, calculado com base no segmento de defensivos de soja e milho, a metodologia atual considera e harmoniza todos os segmentos do negócio.</p>
2-5	Verificação externa	O relatório de Sustentabilidade passará por verificação externa a partir da próxima edição. Os dados financeiros publicados no relatório já são auditados desde 2022. Em 2024, a auditoria financeira e contábil das empresas passou a ser integrada, incorporando controles internos. Os resultados estão disponíveis no site de Relações com Investidores.
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 11, 13, 15, 18 e 25.
2-7	Empregados	Páginas 48, 49 e 74.
2-8	Trabalhadores que não são empregados	<p>Brasil: 569 colaboradores, sendo: 461 colaboradores terceiros para serviços administrativos e consultoria e 108 prestadores de serviços para projetos temporários.</p> <p>Colômbia: 13 funcionários na Segurança patrimonial, 23 em limpeza e conservação e 1 para seguros.</p>
2-9	Estrutura de governança e composição	Páginas 29 a 34.

Normas Universais		Referência (pág.) /Resposta direta
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Página 30. Em setembro de 2024, registramos que o Conselho de Administração da Lavoro Limited passou a ter seis integrantes. Para informações atualizadas sobre a composição do Conselho, consulte o site de <b>Relações com Investidores</b> .
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 31.
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 30, 31, 34, 35, 37 e 39.
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Páginas 30 e 31.
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 4.
2-15	Conflitos de interesse	O Pátria Investimentos é o acionista majoritário e acionista controlador; Não existe participação acionária cruzada com fornecedores e outros <i>stakeholders</i> ; Temos sete acordos de acionistas com minoritários em vigor na Lavoro Brasil, um na Lavoro Colômbia e três acordos de acionistas na Crop Care. Saiba mais na página 34.
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Páginas 30, 31, 32 e 34.
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Durante o período de relato, o presidente do Conselho de Administração e representante do principal acionista esteve envolvido no processo de identificação da nova materialidade (página 38), que incluiu a comunicação de frameworks ESG vigentes e aplicáveis ao agronegócio, os ratings mais comuns, e os riscos e oportunidades pertinentes ao setor.
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Atualmente, somente a diretoria executiva passa por avaliação anual 360°, ainda não existe um processo formal de avaliação dos conselheiros estabelecido. Na safra 2024/2025 está prevista a realização de um <i>benchmark</i> para definição do método, indicadores e frequência.
2-19	Políticas de remuneração	Em setembro de 2023, estabelecemos o Comitê de Remuneração, composto por três membros. Entre as principais responsabilidades do Comitê estão supervisionar os planos de remuneração e benefícios dos executivos, auxiliar o Conselho na gestão do New Lavoro Equity Plan e outros planos de incentivos baseados em ações, supervisionar o processo de avaliação dos diretores-executivos e apoiar o Conselho no plano de sucessão desses executivos.  Também foi implementada a Política de Clawback em agosto de 2023, que prevê a recuperação de certa remuneração executiva no caso de uma reformulação contábil resultante de não conformidade material com os requisitos de relatórios financeiros sob as leis federais de valores mobiliários dos EUA, em cumprimento de regras da SEC e de listagem da Nasdaq.
2-20	Processo para determinação da remuneração	Os executivos, diretores e gerentes recebem remuneração fixa e variável. Eles também recebem benefícios em conformidade com as práticas de mercado no Brasil. A parte fixa de sua remuneração é estabelecida com base nas condições do mercado e ajustada anualmente. A parte variável consiste em bônus em dinheiro. Os bônus em dinheiro são pagos aos executivos e membros da nossa administração com base no atingimento de metas previamente acordadas para o negócio.  Além da remuneração fixa e variável mencionadas acima, desde agosto de 2022 a Lavoro conta com a Política de Incentivo de Longo Prazo da Lavoro Agro Holding S.A. (o "Plano de Participação Lavoro"). Nos termos do Plano de Participação Lavoro, as pessoas selecionadas pelo Conselho de Administração da Lavoro ("Empregados Selecionados") são elegíveis para receber remuneração de incentivo na forma de dinheiro, ativos ou opções de ações do Grupo Lavoro.



Normas Universais		Referência (pág.) /Resposta direta
2-21	Proporção da remuneração total anual	2.594%
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Páginas 5 e 7.
2-23	Políticas de compromissos	Em cumprimento às normas vigentes na SEC e na Nasdaq, onde a Lavoro Limited está listada, foi implementada a Política de Clawback, considerada uma medida não só de proteção de valor de empresas abertas, mas também um mecanismo que reforça a governança e a transparência das empresas de capital aberto, e auxilia na prevenção de fraudes corporativas. A norma prevê a recuperação de valores pagos a executivos sob a forma de remunerações variáveis e bonificações quando constatadas inconsistências contábeis e confirmação de fraudes. Saiba mais sobre as Políticas e compromissos nas páginas 32 e 33.
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Página 32.
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Durante o ciclo 2023/2024, foi reestruturado o processo de gestão de crises, com a criação de um Comitê de Crise e de um manual para identificação, prevenção e tratamento de temas críticos, abrangendo aspectos locais, corporativos e tópicos ambientais, reputacionais, financeiros e operacionais. A estratégia principal é prevenir impactos negativos nas atividades de produção e distribuição de insumos agrícolas por meio de ações como: monitoramento das normas técnicas para armazenagem e transporte de defensivos químicos; recomendações adequadas de uso de fertilizantes e agrotóxicos; contratação de seguro ambiental com inclusão de remediação emergencial; verificação da conformidade socioambiental de propriedades rurais envolvidas nas operações; e aplicação rigorosa das políticas internas de saúde, segurança e meio ambiente. Todas as partes interessadas podem registrar queixas por diversos meios disponíveis através do Canal da Transparência (página 34).
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Página 34.
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Páginas 40 e 68.
2-28	Participação em associações	Página 14 e 37.
2-29	Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 38.
2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva. Considera-se aqui todas as empresas, Brasil e Colômbia, observando as particularidades de manutenção dos mecanismos de negociação de acordo com a legislação trabalhista de cada país.
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Página 38.
3-2	Lista de tópicos materiais	Página 38.
3-3	Gestão de tópicos materiais	Páginas 22, 25, 32, 38, 46, 48, 57, 63, 65 e 68.

Normas Universais		Referência (pág.) /Resposta direta
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Páginas 22 a 24.
201-4	Ajuda financeira recebida do governo	Páginas 22 e 24.
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Página 25.
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 34.
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 34.
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve denúncias ou casos confirmados de corrupção no período de relato.
207-1	Abordagem tributária	Página 24.
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Este indicador não será reportado no ano-safra atual devido à indisponibilidade de dados necessários para sua coleta.
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 64.
303-3	Captação de água	Página 63.
304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Seguimos todos os padrões de recomendação para comercialização, transporte e armazenagem de defensivos agrícolas e fertilizantes e todas as nossas operações são acompanhadas de receituário agrônomo, que indica a dose, frequência e as condições de aplicação, incluindo condições climáticas e uso de EPIs, além dos procedimentos corretos para descarte de embalagens. Entretanto, estamos cientes que precisamos aprofundar o conhecimento da organização sobre riscos e impactos da comercialização dos insumos agrícolas no ambiente. A companhia pretende, na safra 2025-2026, iniciar a adoção do <i>framework</i> Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) para desenhar uma estratégia apropriada, já traçando vínculos de todos os aspectos cabíveis do tema Biodiversidade e Florestas, com o desempenho socioambiental e financeiro na operação e na cadeia de valor.
305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	Páginas 65 e 66.
305-2	Emissões diretas de ases de efeito estufa (Escopo2)	Página 65.
306-3	Resíduos gerados	Página 67 e 68.
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Página 67 e 68.
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Páginas 67 e 68.
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 49 e 74.
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Páginas 49 e 52.
401-3	Licença maternidade/paternidade	Página 51.
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 57.
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Páginas 57 e 59.



Normas Universais		Referência (pág.) /Resposta direta
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 57 a 59.
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Páginas 57 e 61.
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Páginas 57 e 61.
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Páginas 57, 59 e 61.
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Páginas 57 e 59.
403-9	Acidentes de trabalho	Página 59.
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 54.
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 55.
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 56.
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 31, 49, 51 e 73.
405-2	Proporção entre salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Páginas 51 e 73.
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	No período, não houve reporte de casos de discriminação, de nenhum tipo, nos canais de denúncia.
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Páginas 40 e 69.
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Páginas 40 e 69.
411-1	Casos de violação dos direitos dos povos indígenas	Não tivemos casos de violação dos direitos de povos indígenas. Este risco está localizado na cadeia de clientes <i>downstream</i> , e é monitorado continuamente dentro do Programa de Rastreabilidade (saiba mais na página 40) por meio da verificação socioambiental de propriedades rurais. Caso alguma fazenda de cliente envolvida em nossas operações esteja localizada em territórios indígenas ou quilombolas, a propriedade rural é bloqueada.
415-1	Contribuições políticas	Página 34.
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Página 46.
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços.	Não foram comprovados casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços.
417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Página 46.
418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não foram comprovadas queixas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes. Saiba mais sobre o tema na página 33.

# CRÉDITOS

## COORDENAÇÃO

Grupo Lavoro

## CONSULTORIA, PROJETO EDITORIAL E REDAÇÃO

RICCA Sustentabilidade

## PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

RICCA Sustentabilidade







LAVORO