



# RESUMEN

## INTRODUCCIÓN

Acerca del informe	3
Mensaje del Director General	4
Mensaje del Consejo de Administración	5
Lo más destacado de la cosecha 2023/2024	7

## EL GRUPO LAVORO

Grupo Lavoro	10
Empresas	11
Generar valor	13

## GOBIERNO CORPORATIVO

Estructura de gobierno	28
Cumplimiento, ética e integridad	29

## INNOVACIÓN PARA UNA AGRICULTURA MÁS SOSTENIBLE

Transformación sostenible	36
Innovación para una agricultura regenerativa	37

## NUESTRA GENTE

Entorno, cultura y confianza	47
Compromiso y bienestar	48
Carrera y desarrollo	52
Salud y seguridad en el trabajo	54

## RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

Rendimiento medioambiental	62
Relación con la comunidad	63

## ANEXOS

Indicadores	72
Índice GRI	73
Créditos	75

	80
--	----



# INTRODUCCIÓN

Acerca del informe .....	4
Mensaje del Director General .....	5
Mensaje del Consejo de Administración .....	7
Lo más destacado de la cosecha 2023/2024 .....	9



# SOBRE EL INFORME

GRI 2-2 · 2-3 · 2-4 · 2-5 · 2-14

Este es el cuarto Informe de Sostenibilidad publicado por el Grupo Lavoro, que abarca las empresas bajo la gestión de los holdings Lavoro Agro Holding S.A. y Crop Care Holding S.A. La publicación es anual e incluye información sobre las operaciones en Brasil y Colombia.

Este documento presenta información sobre el desempeño ambiental, social, económico y de gobierno de la organización entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024, periodo considerado año de cosecha 2023/2024 (ejercicio fiscal). En consecuencia, los resultados de explotación y la divulgación de información financiera fluctúan en relación con al año natural.

Con un enfoque centrado en la transparencia y la objetividad, este informe se ha elaborado de acuerdo con las directrices para la elaboración de informes de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (GRI). Su contenido se guía por los temas considerados materiales por la empresa.

El Informe, publicado el 11 de noviembre de 2024, fue aprobado por el Consejo de Administración y los altos directivos del Grupo Lavoro.

## INICIATIVA MUNDIAL DE PRESENTACIÓN DE INFORMES (GRI)



A lo largo de los capítulos y subcapítulos, hemos resaltado los indicadores con el símbolo **GRI XXX-X**. También encontrará el resumen completo en la página 75.



Más información en:  
<https://www.globalreporting.com/>



### ¡TENGA CUIDADO!

- Cuando mencionamos "Grupo Lavoro", o simplemente "a Lavoro", nos referimos a todos los empresas bajo la responsabilidad de Lavoro Limited, gestionadas por Lavoro Agro Holding y Crop Care Holding;
- Cuando mencionamos "Lavoro Brasil", nos referimos al negocio de distribución de insumos en Brasil. Brasil, bajo la dirección de Lavoro Agro Holding;
- Cuando mencionamos "explotación de cultivos" o Crop Care, estamos hablando del negocio de producción de insumos, y exclusivamente del grupo de empresas formado por Perterra, K2, Union Agro, Agrobiológica y Cromo Química;
- Para mencionar específicamente una empresa o marca, utilizaremos su nombre (p. ej: Agrobiológico).

Para saber más sobre todas las empresas del Grupo Lavoro, visite la página 75.

# MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

## GRI 2-22

Comenzamos el ciclo 24/25 recogiendo las lecciones aprendidas en el último ciclo: los agricultores brasileños pueden haberse enfrentado a la cosecha más dura de su historia, de la década, un contexto económico que condujo una trayectoria de años de crecimiento acelerado y retos internos que aumentaron la complejidad del escenario. En Lavoro, el escenario era igual de difícil. Pero la confianza en nuestra estrategia y modelo de negocio, y la solidez de nuestra gestión, nos permitieron afrontar los escenarios adversos y mantenernos firmes en nuestro compromiso de apoyar al agricultor y ser el socio de referencia en el camino que hemos recorrido juntos.

Terminamos la cosecha 23/24 con un total de más de 74.000 clientes atendidos y un índice de satisfacción NPS de 65 puntos. Nuestra estrategia de diversificación de negocios y nuestra sólida estructura financiera ayudaron a amortiguar los impactos negativos. Terminamos el año con un resultado financiero inferior al previsto, con ingresos de 9.390 millones de reales, pero en línea con las expectativas informadas al mercado en

la presentación de resultados del tercer trimestre de la cosecha. Los años difíciles nos enseñan que es esencial perseverar. Logramos resultados muy positivos en la expansión de nuestra participación de mercado, alcanzando una cuota de mercado del 7,2% en Brasil y del 11,5% en Colombia, lo que significa un crecimiento promedio del 1,75% en los mercados donde operamos. Este indicador demuestra que la atención al cliente se priorizó aún más, cuando más nos necesitaba. Intensificamos la contratación de consultores sobre el terreno para ofrecer apoyo y soluciones que garantizan la continuidad y eficacia de las explotaciones agrícolas.

Me gustaría destacar los resultados de nuestro trabajo con Lavoro Colombia, que ha logrado una expansión del el mix de ventas, el aumento de la facturación de nuestras marcas propias, como Union Agro, que opera en el mercado de fertilizantes foliares y organominerales, y la unidad especializada en bosques plantados, que se ha consolidado como socio preferente en el segmento. También hemos



**RUY CUNHA**

CEO Grupo Lavoro

Centrarnos en el cliente era aún más prioritario, cuando más nos necesitaba.

dado prioridad a nuestra expansión orgánica, que suma más de 235 puntos de venta del Grupo Lavoro.

Hicimos un importante esfuerzo para mitigar el impacto macroeconómico y, a pesar de cerrar las ventas un 12% por debajo del año anterior, crecimos un 20% en volumen. Este resultado fue posible gracias a mejoras operativas en las empresas, como la logística y la modernización de los procesos, la apertura de nuevos servicios y los refuerzos de la cartera.

Queremos ser líderes en el mercado de los bioinsumos, aportando escala a una agricultura más regenerativa. En este camino, celebramos la inauguración del Centro de Investigación Avanzada Johanna Döbereiner, en el parque industrial de Itápolis (más información en la página 44).

Por desgracia, el periodo también estuvo marcado por fenómenos meteorológicos extremos, con fuertes impactos sociales. Las sequías agravadas y prolongadas del último El Niño afectaron a la productividad en toda América Latina. En Brasil, la tragedia de Rio Grande do Sul (RS) deja profundas cicatrices. Agradecemos no haber perdido ninguna vida en Lavoro, ni haber registrado impactos físicos significativos en nuestras propias instalaciones. Actuamos proactivamente, con iniciativas de emergencia tanto en las operaciones logísticas como en la atención a la comunidad, con asistencia y donaciones para los afectados (sepa más en la página 70).

Queremos dar las gracias especialmente a los equipos de Cromo Química, Casa Trevo y CATR, y a Referência Insumos, las empresas del grupo ubicadas en el estado.

De cara al futuro, confiamos en nuestra excelencia a la hora de innovar en el sector agrícola. Nuestro compromiso con la productividad del cliente, combinado con la búsqueda de nuevas tecnologías y soluciones eficientes, nos permitirá afrontar los retos que vendrán y nos prepararán para crecer de forma sostenible y responsable. El plan es sencillo: trabajar duro, una característica que está en nuestro ADN de nuestra agroindustria desde sus orígenes.

**Ahora es el momento de plantar.  
Cosecharemos en el próximo ciclo.**



# MENSAJE DE LA JUNTA DIRECTIVA

## GRI 2-22

Los años difíciles ponen a prueba nuestras decisiones. En la última cosecha, el modelo de negocio y la estrategia que han llevado al Grupo Lavoro hasta aquí demostraron ser resistentes a las turbulencias locales y globales. Nuestra solidez y espíritu emprendedor nos han permitido ir de la mano de los agricultores latinoamericanos en un contexto que ha sido muy difícil para nosotros. La situación macroeconómica se ha visto marcada por una fuerte caída de los precios de los productos básicos como consecuencia de la corrección de los precios de los cereales, que han impulsado los rendimientos desde la pandemia de Covid-19.

También enfrentamos junto a los productores las repercusiones persistentes de la guerra entre Rusia y Ucrania, y somos testigos directos de la crisis del continente viéndose afectado por fenómenos climáticos muy adversos, con un fenómeno de El Niño más grave de lo habitual y la tragedia de las inundaciones en el sur de Brasil. La imprevisibilidad se convierte en la norma en el contexto del cambio climático y la necesidad de prevenir sus efectos pasa a formar parte de la visión empresarial.

La cosecha de cereales más dura de la década ha puesto obstáculos al crecimiento y a los resultados previstos, y para salir confiado y sin trabas de esta trayectoria, el Grupo Lavoro se mantiene firme comprometidos con el potencial a largo plazo de la agroindustria latinoamericana, ya que creemos que la región sigue siendo un actor esencial en la producción mundial de alimentos.

La construcción del futuro sigue estando arraigada en las agendas estratégicas del Consejo, que debate constantemente las dinámicas del sector que podrían afectar a las operaciones del Grupo Lavoro, orientando el camino a seguir por la empresa. Nuestra estrategia para los próximos años es clara: seguir ganando escala y eficiencia, y tener un impacto positivo en un número aún mayor de productores rurales. Adquisiciones recientes de Coram (SP) y Referência (RS), así como la expansión orgánica en Pará (PA) y Maranhão (MA), son reflejo de nuestro compromiso de ampliar la presencia del Grupo y fortalecer el relaciones con clientes y proveedores.



**MARCOS HAALAND**

Presidente del Consejo de Administración de Lavoro

Nuestra estrategia para los próximos años es clara: seguir ganando escala y eficiencia, repercutiendo positivamente en un número aún mayor de productores rurales.

Además, sabemos que el crecimiento y el posicionamiento en el mercado mundial dependen de una sólida estructura de gobernanza y de una buena gestión financiera. Nos comprometemos a recorrer el camino hacia mejores prácticas internacionales de gobernanza. Tras salir a bolsa en el Nasdaq, ya hemos avanzado en la estructuración de nuestros procesos internos de cumplimiento y en la creación de un Consejo de Administración más estratégico e independiente, y en adaptar plenamente la transparencia y los controles para cumplir los requisitos de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX).

La alianza entre sostenibilidad e innovación es fundamental no sólo en la agenda del inversores globales, sino también para fortalecer el sector y ofrecer autonomía a los agricultores en el campo, especialmente en tiempos de incertidumbre. Con este fin, hemos ampliado la oferta del Grupo Lavoro para ofrecer nuevos servicios exclusivos en Brasil y de alto valor tecnológico, junto con socios internacionales como Pattern Ag y Stenon (más información en la página 43).

Ofrecer tipos de seguros más atractivos también fue una iniciativa importante en la estrategia de resiliencia, al proporcionar a los productores mayor seguridad y apoyo para mitigar los riesgos. Cuando la atención se centra en el cliente, éste responde: no sólo hemos mantenido un buen índice de satisfacción (NPS), sino que hemos aumentado nuestra cuota de mercado en Brasil y Colombia.

Por último, nos gustaría reafirmar el compromiso del Grupo de participar activamente en los principales debates de la actualidad, como el cambio climático y el seguridad alimentaria, y estamos decididos a ser un agente transformador en los agronegocios, contribuyendo a la producción sostenible y al bienestar de los productores latinoamericanos, y consolidando nuestra posición de líder en el segmento.

La agroindustria volverá a la senda del crecimiento, y nuestro papel es hacer los ajustes necesarios en el mercado laboral ciclo 2024/2025 para que en 2025/2026 se consigan los efectos de un trabajo construido por una buena gestión.



# ASPECTOS DESTACADOS DE LA COSECHA 2023/2024

## Presença de Mercado



**224** comercios

Brasil: **187**  
Colombia: **36**  
Ecuador: **1**

**4** oficinas corporativas

**10** oficinas administrativas

**1** laboratorio de investigación

**6** fábricas

**5** silos de grano

**33** unidades logísticas (centros de distribución, almacenes y puntos de apoyo logístico)



## Resultados

R\$ **9.390**  
millones  
Ingresos Netos

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

**+77** mil clientes

**65** puntos NPS

CUOTA DE MERCADO:

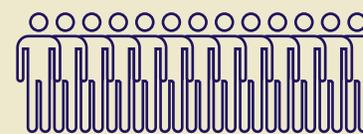
Brasil: **7,2%**

Colombia: **11,5%**

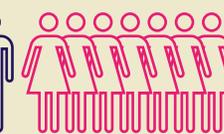
**+800** mil ton  
soja, maíz, trigo  
y arroz



## Social



**3.767** empleados



**65%** hombres  
**35%** mujeres



**+1.000** agrónomos  
y técnicos agrícolas  
en el campo y en las  
sucursales



JUNTOS POR RIO GRANDE DO SUL

**200** mil reales  
en donaciones

**17** mil  
artículos distribuidos

## Sostenibilidad

PROGRAMA DE TRAZABILIDAD

**~20** criterios socioambientales

**+26** mil agricultores registrados

**+90** mil propiedades rurales controladas



## 2

## EL GRUPO LAVORO

Grupo Lavoro .....	11
Empresas .....	13
Generar valor .....	18



# EL GRUPO LAVORO

GRI 2-6



El Grupo Lavoro es hoy el mayor distribuidor de insumos agrícolas de Brasil, en términos de facturación y cuota de mercado. En Brasil, actuamos en las principales regiones agrícolas, actualmente en los estados del Centro-Oeste, Norte, Sudeste y Sur (sepa más en la página 15). También estamos presentes en las principales zonas agrícolas de Colombia y en Uruguay, donde tenemos una *empresa comercial* emergente. En 2024, iniciaremos operaciones en Ecuador.

Lavoro se creó en 2017 a partir de una tesis de Pátria Investimentos, gestora líder de inversiones alternativas con más de 35 años de historia y presencia global, que cuenta con cerca de 200.000 millones de reales en activos bajo gestión (haga clic [aquí](#) para saber más).

En 2023, nos convertimos en el primer distribuidor de insumos agrícolas de América Latina en tener acciones cotizadas en el Nasdaq, la bolsa estadounidense, de la combinación de negocios con TPB Acquisition Corporation I, una empresa patrocinada por **The Production Board**. Este hito añadió más visibilidad y oportunidades al negocio, ampliando el uso de tecnologías innovadoras mediante la atracción de inversiones, mejorando nuestra gobernanza y consolidando nuestra posición de liderazgo en agricultura sostenible.

Durante este periodo, con el fin de aumentar nuestra capilaridad y estar cada vez más cerca de los agricultores latinoamericanos, hemos estado trabajando en una serie de iniciativas. En EE.UU., mantuvimos una estrategia de expansión mediante adquisiciones. Como resultado, en la última campaña llegamos a 224 tiendas, con unos ingresos totales de 9.390 millones de reales, un resultado similar al del año anterior, incluso con una caída del 17% en el sector de insumos.

Entre los servicios que ofrecemos, contamos con una variada cartera de insumos agrícolas, como semillas, fertilizantes, pesticidas químicos y biológicos, además de mantener inversiones directas en nuestras propias marcas de bioinsumos, especialidades como adyuvantes y fertilizantes organominerales y foliares, y productos químicos postpatentes. Nuestros equipos especializados trabajan directamente sobre el terreno para realizar visitas técnicas y comprender las necesidades del agricultor (más información sobre los Técnicos Comerciales en la página 21), que también disponen del comercio electrónico Compre Lavoro y de la app de gestión agrícola Minha Lavoro.

## NUESTROS NÚMEROS



**4** países



**290+** unidades  
+ 32% frente a 22/23



**1.101** RTVs<sup>1</sup>  
+ 1,9% frente a 22/23



**3.767** empleados  
+ 1,3% frente a 22/23



**77** mil clientes  
+ 4,5% frente a 22/23



**R\$ 9,390** millones  
de ingresos netos



<sup>1</sup> Comerciales especializados que trabajan directamente en el campo y en las sucursales en las relaciones comerciales y el asesoramiento técnico a los agricultores.

# NEGOCIOS

GRI 2-1 · 2-6

El Grupo Lavoro es una plataforma empresarial dirigida por dos holdings afiliados: **Lavoro Agro Holding S.A.** y **Crop Care Holging S.A.** Lavoro Agro Holding consolida una serie de empresas y tiendas dedicadas a la reventa y distribución de insumos de grandes industrias y marcas propias. Crop Care desarrolla y fabrica productos innovadores con marcas propias, como bioinsumos, coadyuvantes, bioestimulantes y fertilizantes especiales, además de importar productos agroquímicos postpatentados con una cartera básica y *premium*.

Nuestra coherente propuesta de valor y nuestras buenas prácticas de gestión fueron esenciales para afrontar los retos de la última campaña agrícola. El aumento de los tipos de interés, que repercutió directamente en los costes. Las operaciones del Grupo, junto con la incertidumbre fiscal y tributaria y las variaciones climáticas que afectaron a la productividad y dificultaron la planificación a largo plazo, requirieron múltiples estrategias para proteger y generar valor. Así, la diversificación de nuestros negocios, con énfasis en el volumen de marcas propias comercializadas de Crop Care, fortaleció los resultados de la empresa. Otro factor fue nuestra

presencia en Colombia, donde el segmento agrícola creció en los cuatro trimestres de cosecha con cultivos de frutas, café y hortalizas, lo que también contribuyó a neutralizar las incertidumbres de los escenarios interno y externo, garantizando la resistencia y la evolución responsable del Grupo Lavoro.

De este modo, aumentamos nuestra cuota de mercado y ampliamos nuestra red de servicios con un mix de ventas diversificado. Hemos mejorado la productividad en un y en el número de clientes (crecimiento del 4,5%) y mantuvimos un buen NPS (Net Promoter Score), porque estuvimos ahí para los agricultores cuando más necesitaban a Lavoro.

Con las líneas Agrobiológica, Cromo Química, Union Agro, Perterra, K2 y Cenagra, y la introducción de nuevos servicios exclusivos de análisis de suelos a través de alianzas con Pattern Ag y Stenon, hemos ampliado nuestro portafolio con mayor valor tecnológico, sin perder la tradición del sector. En Colombia, donde tenemos un total de 36 tiendas y 11.000 clientes, hemos mejorado nuestra capacidad logística en varias regiones, modernizado procesos y centralizado estructuras de almacenamiento para ganar eficiencia.



**Nuestro propósito es trabajar por el protagonismo de los agricultores, solidificando su crecimiento, que es esencial para el mundo.**



## MISIÓN

Servir a los productores de América Latina proporcionándoles insumos y servicios a lo largo de todo el ciclo de producción.



## VISIÓN

Ser el principal socio de los productores rurales latinoamericanos, aportando soluciones tecnológicas y sostenible para ayudar a aumentar la productividad y contribuir a la seguridad alimentación mundial.



## VALORES

- Comportamiento ético
- Iniciativa empresarial
- Sentido de propiedad / Urgencia
- Espíritu de equipo
- Orientación al cliente

### PRESENCIA

Estamos en las regiones estratégico para la agroindustria, en expansión en América Latina.

### SOLIDEZ

Un Grupo con el apoyo financiero tan necesario para garantizar la sostenibilidad de nuestros agricultores.

### ACTUAL

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

### CONFÍE EN

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

## PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES

### GRI 2-28

Lavoro es miembro activo de la Asociación Nacional de Distribuidores de Insumos Agrícolas y Veterinarios (ANDAV), en la que ganó un puesto en la Junta Directiva en 2023. También participamos en la Asociación Brasileña de Defensores Post-Patentes y BioInsumos (AENDA) y en la Asociación Brasileña de BioInsumos (ABBINS), colaborando con cada una de ellas para promover prácticas sostenibles y innovadora en el sector.

Lavoro y Crop Care forman parte del Sistema Nacional Campo Limpo, encargado de la recogida de envases vacíos fitosanitarios, gestionado por el Instituto Nacional de Procesamiento de Envases Vacíos (inpEV). Esta participación refuerza nuestro compromiso con la gestión responsable y la economía circular.

A escala estatal y municipal, nuestras empresas son miembros de asociaciones locales que promueven la recogida y el almacenamiento de envases de pesticidas postconsumo, de conformidad con el sistema de logística inversa, y que abordan otras cuestiones normativas.

Además, participamos activamente en la Plataforma de Acción para la Agricultura Sostenible del Pacto Mundial de la ONU en Brasil, de la que somos signatarios, y en el Grupo de Trabajo de la Soja, colaborando para implantar prácticas sostenibles y responsables en el sector agrícola.

En Colombia no hay actualmente ningún miembro.

# UNIDADES DE NEGOCIO Y MERCADOS ATENDIDOS

GRI 2-1 · 2-6

## AL POR MENOR



A través de colaboraciones duraderas con los principales proveedores del sector y de la distribución de sus propias marcas, **Lavoro** suministra una amplia cartera de productos, que incluye pesticidas químicos y biológicos, fertilizantes sólidos, líquidos y foliares, semillas y líneas de coadyuvantes y otras especialidades.

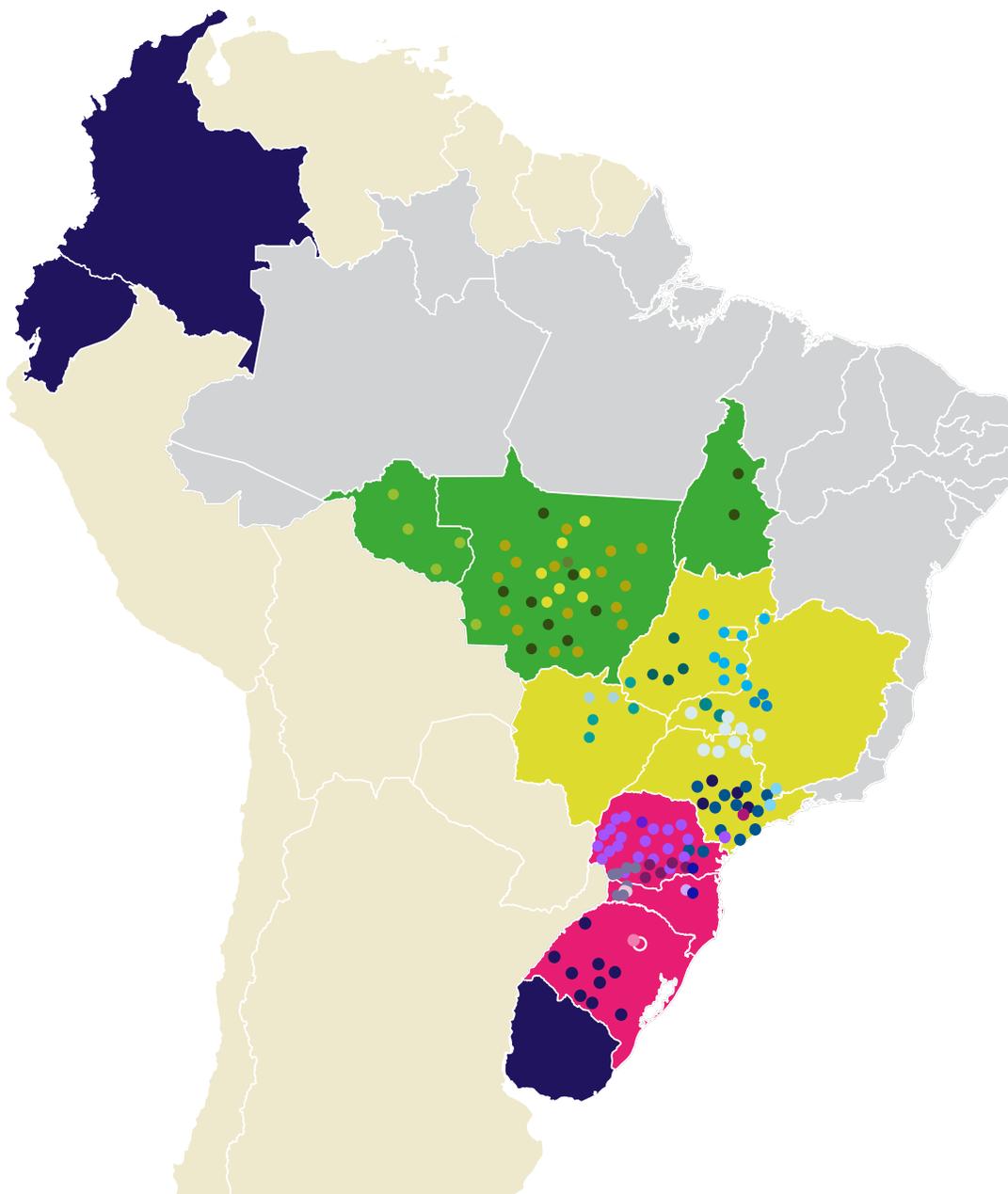
## LATAM

(Brasil, Colombia, Uruguay y Ecuador)

- Agrac
- Agrointegral
- AgSe
- Cenagro
- Cenagrál
- Servigrál
- Provecampo



Para conocer la ubicación de todas nuestras tiendas y unidades, **haga clic aquí**.



## BRASIL

### CLUSTER NORTE (MT, RO, TO)

- Agrovinci – MT
- América
- Centro agrícola
- Impacto
- Lavoro

### CLUSTER ESTE (GO, MG, MS, SP)

- Agrovinci – MS
- Agrozap
- Cultivar
- Floema
- Integre
- Nueva generación
- Produtec
- Productivo
- Qualicitrus

### CLUSTER SUR (PR, RS, SC)

- CATR
- Casa Clover
- Denorpi
- Deragro
- Dissul
- Futuragro
- Futuragro Silvicultura
- Plenafertil
- Pitangueiras
- Realce
- Referencia
- Sollo Sul

## ENTRADAS



El holding **Crop Care** se encarga de desarrollar y producir sus propias líneas de marca en el mercado de los insumos químicos postpatentes, los productos biológicos formulados y para la explotación, los adyuvantes y los fertilizantes, productos

especializados, fabricados en seis unidades de producción (cinco en Brasil y una en Colombia). También contamos con una empresa comercializadora de insumos y una oficina de importación en Montevideo (URU).



Ofrece soluciones biológicas para una gestión segura, eficiente y rentable, promoviendo una agricultura regenerativa y baja en carbono a gran escala, con una innovadora y exclusiva cartera de productos formulados y para la explotación, incluida la exclusiva tecnología Bioshock.



Empresa especializada en la producción de coadyuvantes y potenciadores de alto rendimiento para la agricultura, que ayudan a aumentar la rentabilidad y productividad de los cultivos sin afectar al medio ambiente.



K2 Insumos atiende a los agricultores colombianos con fungicidas, herbicidas e insecticidas para la producción de arroz, palma, patata, caña de azúcar, pastos, café, hortalizas, aguacate y otras frutas.



Importador de pesticidas post-patentados con una cartera de herbicidas, fungicidas e insecticidas que cubren todas las fases del cultivo, desde las más diversas cosechas de primera y segunda hasta los cultivos más diversos segunda cosecha.



Union Agro ofrece soluciones en adyuvantes y fertilizantes organominerales y tratamientos foliares que proporcionan cosechas más productivas y permiten cultivos más sostenibles.



# SERVICIOS

Apoyamos a los agricultores a través del trabajo de nuestros asesores y Representantes Técnicos Comerciales (RTV), que hacen un seguimiento de sus necesidades y de la evolución de cada cultivo, acompañándolos en visitas periódicas y prestándoles asistencia técnica sobre el terreno, que también se materializa en otra serie de servicios:

- Análisis de suelo/foliar, tradicional y ADN;
- Aplicación de insumos (venta de pesticidas) y fertilizantes aplicados);
- Almacenamiento y comercialización de cereales;
- Asistencia técnica sobre el terreno (visitas a propiedad, asesoramiento sobre plantación y tratamiento de cultivos y uso de bioinsumos);
- Trueque de grano;
- Instalación completa y mantenimiento de bioswales en las explotaciones;
- Control de la producción de bioinsumos en la explotación;
- Seguro rural;
- Servicios logísticos (almacenamiento de productos y entrega programada);
- Tratamiento industrial de semillas (TSI);
- Tratamiento de semillas en la explotación.



## ANÁLISIS DEL SUELO

La atención prestada a la oferta de servicios innovadores se reforzó en la cosecha 2023/2024 con la consolidación de asociaciones con **Pattern Ag** y **Stenon** para satisfacer necesidades complementarias de análisis de suelos en diferentes regiones y cultivos. En común, las dos tecnologías permiten predecir los riesgos del suelo y las deficiencias nutricionales y una recomendación mucho más precisa de productos específicos a través de una experiencia de software personalizada.

Para más información, consulte la página 43.

## Seguro agrícola

En el último año, hemos ampliado nuestras soluciones de seguros agrícolas para los agricultores brasileños, incluyendo seguros de **productividad** y **replantación**, mecanismos de protección fundamentales para garantizar las inversiones contra adversidades climáticas, cada vez más frecuentes. El seguro está disponible para la soja, el maíz, las plantaciones forestales, el algodón, las judías y el trigo.



Para más información, haga clic **aquí**.

### PORTADA



Lluvias excesivas



Salve



Incendios



Sequía



Rayo



Heladas



Tromba de agua



Variaciones excesivas  
temperatura



Vientos fríos y/o fuerte

# GENERAR VALOR

## GRI 2-6

Nuestro modelo de negocio se confirma mediante adquisiciones estratégicas, expansión orgánica con la apertura de nuevas tiendas y la producción de insumos innovadores y sostenibles. Nuestro modelo de gestión centralizada apoya a los nuevos socios en sus propias rutinas de gestión, como gestión de existencias, logística y operaciones, soporte jurídico, contable, crediticio, de sostenibilidad, informático y de recursos humanos. Este enfoque asegura que los revendedores incorporados crezcan rápidamente en términos operativos y financieros, impactando positivamente en las regiones donde operamos y reforzando nuestra posición como líder en el sector de insumos agrícolas en América Latina.

Estamos mejorando cada vez más nuestra gobernanza para mantener nuestra posición de actor clave en el sector, así como reforzando nuestra estrategia de adquisiciones y diversificación para garantizar la resistencia y el crecimiento sostenible.

### EXPANSIÓN

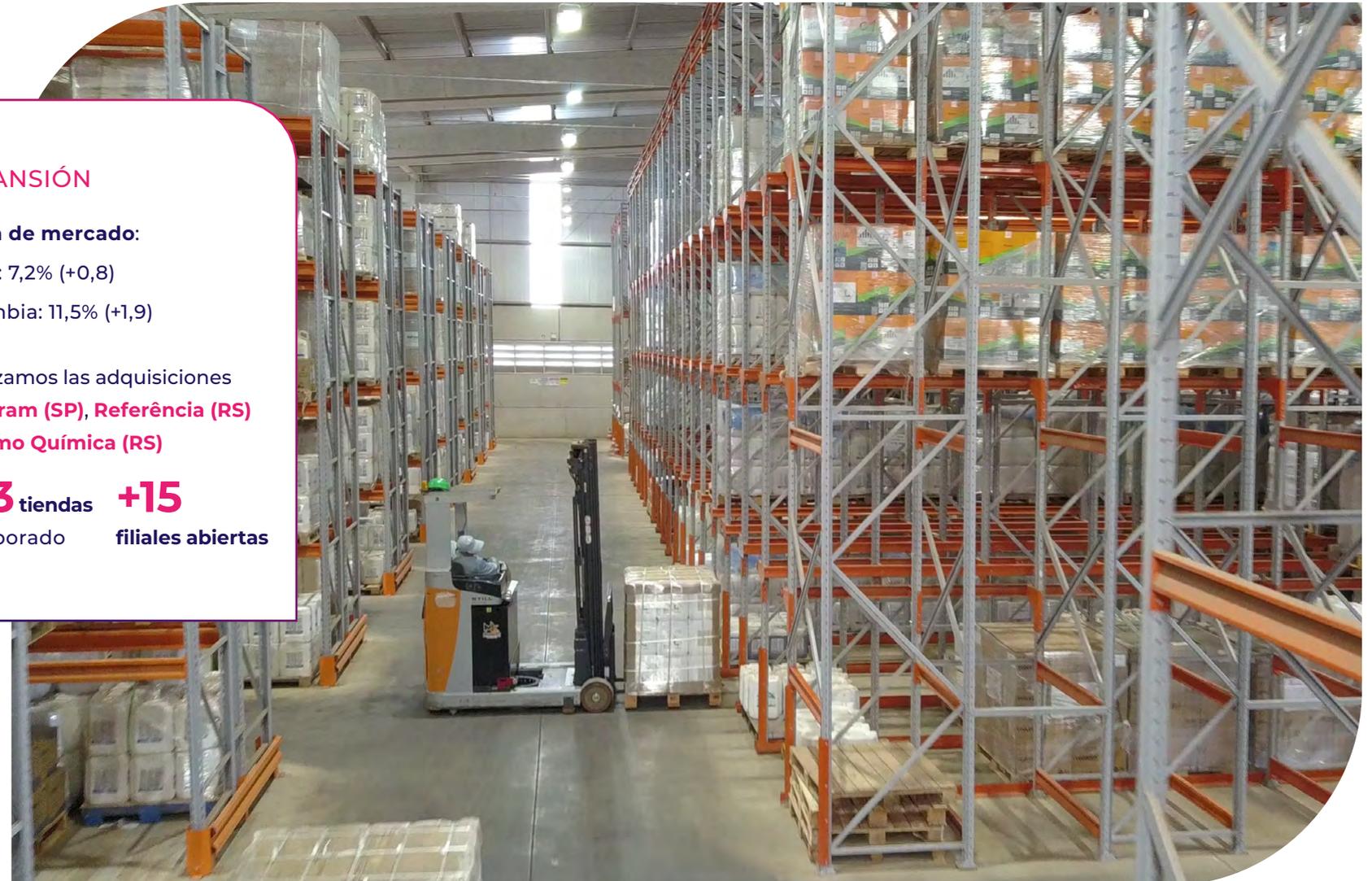
#### Cuota de mercado:

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

Colombia: 11,5% (+1,9)

Finalizamos las adquisiciones da **Coram (SP)**, **Referência (RS)** y **Cromo Química (RS)**

**+23** tiendas incorporado **+15** filiales abiertas



Nota: En el ciclo 2023/2024 se cerraron ocho sucursales debido a la reorientación de la estrategia comercial en la región.

# Cronología - trayectoria de expansión

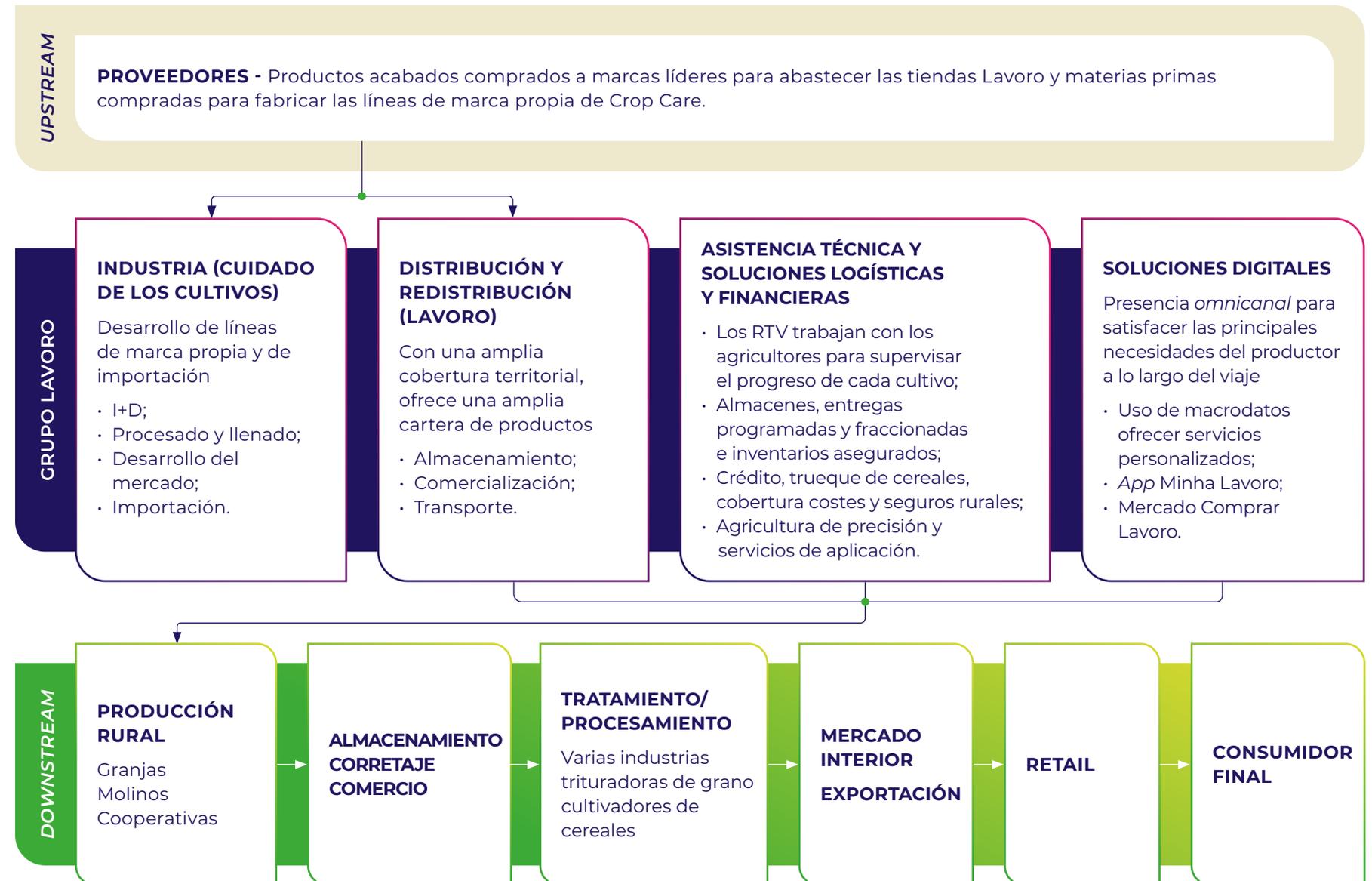
FY17	FY18	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23
Patria	 	 	   	         	      	      

# CADENA DE VALOR

GRI 2-1

Formamos parte de una compleja cadena de valor con un gran potencial de afectar a los pequeños y medianos agricultores latinoamericanos y a la economía.

Además, buscamos apoyar la transformación del sector, aportando conocimientos a los productores rurales mediante asistencia técnica, logística y soluciones financieras, para fomentar su autonomía y la toma de decisiones asertivas.



# PRESENCIA CUALIFICADA SOBRE EL TERRENO

La amplia cartera de Lavoro tiene como objetivo servir a los pequeños y medianos agricultores en una gran variedad de cultivos, como la soja, el maíz, el trigo, la caña de azúcar, el algodón, las flores, los bosques plantados y más. Hacemos presente de forma personalizada a través de nuestras tiendas, técnicos y equipos comerciales, que ayudan con conocimientos, soporte técnico y soluciones digitales a lo largo de todo el ciclo, además de ampliar la red de clientes de Lavoro, generando un círculo virtuoso para el negocio.

En el segmento de Distribución Brasil, 194 nuevos consultores se unieron al equipo en la zafra 2023/2024, con un aumento real del equipo de 64 técnicos comerciales, que pasaron a trabajar en tiendas de todas las regiones del país, ayudando a ampliar nuestro equipo de ventas presencia en el mercado. El papel de estos consultores es estar disponibles para ayudar a los productores rurales a lo largo de todo el ciclo. Aportan conocimientos sobre los cultivos más diversos, ayudando a los agricultores a garantizar la productividad y unos buenos resultados financieros.

En interés de los agricultores, procuramos mantener una relación coherente con los proveedores, lo que permite a nuestros concesionarios ofrecer mejores condiciones de negociación y una gama completa de pesticidas, abonos, semillas, productos biológicos y especialidades, que responden a las necesidades específicas de cada región.

Nuestros clientes en Brasil también pueden acceder a los productos directamente en nuestro mercado, Compre Lavoro, que la temporada pasada recibió más de 325.000 visitas y atrajo a más de mil nuevos clientes. Nuestros clientes también pueden realizar todo su recorrido de forma 100% digital, a través de la aplicación Minha Lavoro. La aplicación cuenta con varias funciones que capacitan a los agricultores, como un asistente virtual con inteligencia artificial, información meteorológica, información crediticia, solicitud de una visita técnica con uno de nuestros RTV, cotización de insumos y negociación, entre otras. En la última campaña agrícola, hubo más de 15.000 visitas.



**194** nuevos RTV



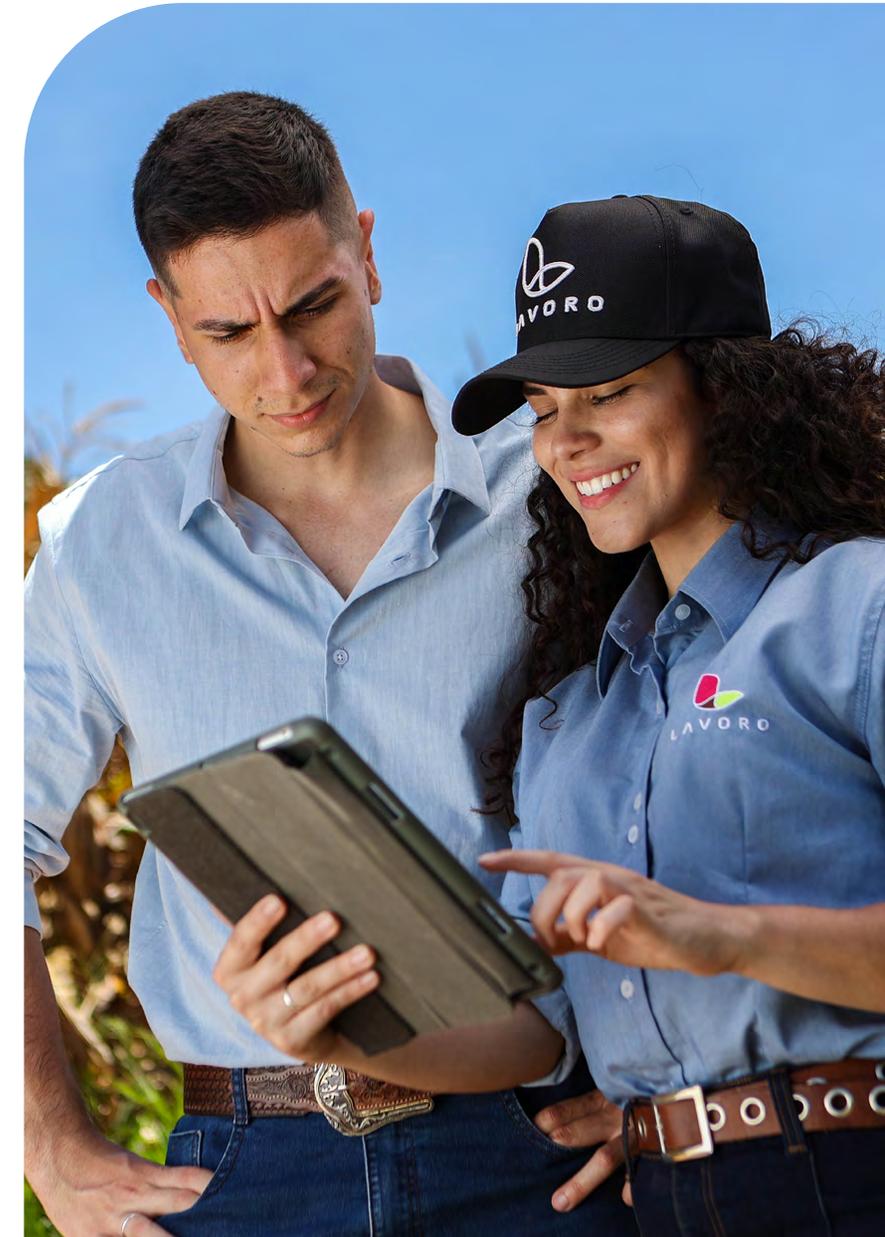
**150** horas de formación para RTV



**Reformulación de la Academia de Ventas**, con la inclusión de los módulos de Operaciones de Trueque y Protocolo de Evaluación Socioambiental de Lavoro



**Estructura retributiva incentivada**, con una remuneración basada en la productividad y el mérito



# RESULTADOS ECONÓMICOS

GRI 3-3 · 201-1 · 201-4



En el ciclo 2023/2024, el Grupo Lavoro alcanzó R\$ 9,39 mil millones en ingresos netos, garantizados por el crecimiento del segmento de Cuidado de Cultivos (+18%) y la ganancia de participación de mercado en el comercio minorista agrícola en Brasil, que mitigó el impacto de la caída de los precios de los insumos. El EBITDA ajustado ascendió a 263,2 millones de reales, un 67% menos que en el período anterior, siendo el principal componente la caída del beneficio bruto. El beneficio neto fue negativo, de 737,3 millones de reales.

Sólo la producción de Crop Care totalizó ingresos de 749,2 millones de reales, un 18% más. Los ingresos netos en el segmento de granos también crecieron en relación con la cosecha anterior, pasando de 667 millones de reales a 1,05 mil millones de reales (+58%), explicado por el enfoque en las operaciones de trueque.

El resultado del Grupo está en línea con las expectativas que ya se habían compartido con el mercado en la **presentación de los resultados** del tercer trimestre en junio de 2024. Es importante destacar que el resultado refleja un año sin aportaciones de fusiones y adquisiciones, y fue el primer año del Grupo sin nuevas adquisiciones.

Los números se explican por el escenario externo para la agroindustria en 2023/2024, marcado por la devaluación de las materias primas, que redujo la rentabilidad de



## RESULTADOS LABORALES

GRI 201-1

**R\$ 9.390 millones**  
de ingresos netos (+0,5%)

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

**-R\$ 737,3 millones**  
de pérdida neta ajustada

## RESULTADOS DEL CUIDADO DE LOS CULTIVOS

GRI 201-1

**R\$ 749,2 millones**  
de ingresos netos (+0,18%)

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

Nota: Datos de 2023/2024. Los resultados completos se pueden consultar haciendo clic [aquí](#).

los agricultores en Brasil y Colombia, especialmente la soja y el maíz, así como las incertidumbres económicas debidas a las fluctuaciones monetarias. Las condiciones meteorológicas adversas, con una intensificación de El Niño, también han repercutido en la productividad agrícola.

A pesar de estos desafíos, el Grupo Lavoro ha demostrado resiliencia. Nos expandimos orgánicamente hacia el Norte, iniciando operaciones en Paragominas (PA), Dom Eliseu (PA) e Imperatriz (MA), además de completar las incorporaciones de Coram (SP), Referência (RS) y Cromo Química (RS), agregando una fábrica y 23 sucursales al ecosistema Lavoro-Crop Care. Dimos prioridad a nuestras marcas propias, aumentando los volúmenes de ventas y aprovechando nuestra red de distribución en ambos países. En Colombia, registramos un aumento de las ventas (+73%) y del volumen (+275%) en K2, y un crecimiento de las ventas (+18%) y del volumen (+172) en AgSe. Cenagral aumentó sus ventas un +70% en volumen. Se espera la incorporación de ocho nuevos productos procedentes de los procesos de registro en curso en K2 y Cenagral para la campaña 2024/2025.

En Brasil, Union Agro y Cromo Química ampliaron los módulos industriales para satisfacer la demanda, y se abrieron nuevos puntos logísticos en Mato Grosso (MT). La nueva biofábrica de Agrobiológica en Itápolis (SP) estará operativa para la próxima cosecha.

## VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO (EN MILLONES DE R\$)

GRI 201-1

	2023/2024	2022/2023
<b>Ingresos de explotación</b>		
Venta de bienes, productos y servicios	R\$ 9.392.264	R\$ 9.347.670
Pérdidas por incobrabilidad de activos financieros	(R\$ 79.556)	(R\$ 36.769)
Coste de los productos, bienes y servicios vendidos	(R\$ 8.052.158)	(R\$ 7.590.290)
<b>Valor añadido bruto</b>	<b>R\$ 1.260.550</b>	<b>R\$ 1.720.611</b>
Depreciación y amortización	(R\$ 179.959)	(R\$ 167.486)
<b>Valor añadido neto generado por la empresa</b>	<b>R\$ 1.080.592</b>	<b>R\$ 1.553.125</b>
Valor añadido recibido en transferencia	R\$ 462.166	R\$ 545.879
Otros ingresos financieros	R\$ 401.626	R\$ 371.639
Variación del intercambio activo	R\$ 23.202	R\$ 63.938
Impuesto sobre la renta y cotización social diferidos	R\$ 10.898	R\$ 134.772
Alquileres y cánones	(R\$ 12.146)	(R\$ 20.844)
Otros	R\$ 38.586	(R\$ 3.626)
<b>Importe adicional total para distribuir</b>	<b>R\$ 1.542.758</b>	<b>R\$ 2.099.004</b>
<b>Distribución del valor añadido</b>	<b>(R\$ 1.542.758)</b>	<b>(R\$ 2.099.004)</b>
Número de empleados	3.625	3.778
Importe pagado en salarios	(R\$ 295.858)	(R\$ 218.770)
Beneficios	(R\$ 84.455)	(R\$ 306.396)
FGTS	(R\$ 25.678)	(R\$ 21.281)
Gastos de gestión	(R\$ 3.173)	(R\$ 18.158)
Otros	(R\$ 83.466)	(R\$ 108.106)
Indemnización por despido	(R\$ 1.615)	(R\$ 1.287)
Gasto en proveedores indirectos	(R\$ 415.864)	(R\$ 517.212)
Impuestos	(R\$ 74.316)	(R\$ 38.645)
Remuneración del capital ajeno	(R\$ 1.343.336)	(R\$ 1.087.831)
Intereses y otros gastos financieros	(R\$ 1.043.323)	(R\$ 931.485)
Comisiones	(R\$ 79.278)	(R\$ 52.040)
Pasivos por variaciones de cambio	(R\$ 63.049)	(R\$ 79.169)
Otros	(R\$ 157.686)	(R\$ 25.137)
<b>Beneficio del ejercicio</b>	<b>(R\$ 785.002)</b>	<b>R\$ 218.682</b>

## ENFOQUE FISCAL

GRI 201-4 · 207-1

La estructura fiscal de la empresa se basa en el cumplimiento de las obligaciones fiscales y es supervisada constantemente por el área de Cumplimiento Fiscal. Esta área se encarga de interpretar y aplicar con prudencia la legislación fiscal y, en situaciones de incertidumbre o cambios normativos, la empresa recurre a asesores especializados, tanto internos como externos para garantizar la correcta interpretación de las leyes, decretos y normas infralegales, como ordenanzas, instrucciones normativas, entre otras.

Debido a los recientes cambios legislativos en Brasil, como la derogación del artículo 30 de la Ley 12.973/14, a partir de enero de 2024, la Compañía tuvo que ajustar su cálculo de impuestos, excluyendo los subsidios del Impuesto sobre Circulación de Mercancías y Servicios (ICMS) de la base de cálculo del IRPJ y CSLL. Este cambio reforzó la necesidad de supervisión continua, siendo los porcentajes de la tasa efectiva de tributación monitoreados por el Comité Tributario y revisados por el equipo de auditoría externa.

En la campaña 2023/2024, para las empresas que operan en Brasil, no hubo subsidios ni subvenciones gubernamentales, aparte de las exenciones fiscales concedidas como norma para la actividad productiva. En Colombia, registramos 105 millones de reales en créditos del Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (Finagro), que tiene tipos de interés subvencionados por el Gobierno.



Para más información, visite el portal de **Relaciones con los Inversores**.

# COLABORACIÓN CON PROVEEDORES

GRI 2-6 · 3-3 · 204-1

Para mantener nuestra posición de liderazgo en el segmento de insumos agrícolas, tanto en Brasil como en el resto del mundo, necesitamos estar en una posición de liderazgo. Colombia, hemos establecido una relación estrecha, ética y de confianza con nuestros socios. En el proceso de selección de proveedores, tenemos en cuenta criterios como la calidad de sus productos, sus condiciones comerciales, su reputación en el mercado y su adhesión al **Código de Conducta y Ética** y al **Código Conducta de Proveedores y Clientes**. También disponemos de una Política de Compras de Insumos, que establece las pautas a seguir en la adquisición de productos, con el objetivo de garantizar maximizar los resultados y contratar empresas social y ambientalmente responsables.

En 2023/2024, se destinaron R\$ XX millones para compras a proveedores directos en Brasil y Colombia. Para las empresas distribuidoras y productoras de insumos, consideramos que más del 90% de los recursos dirigidos a compras se realizan con proveedores locales en Brasil. Tenemos registradas importaciones de productos y materias primas de países como China, EE.UU., Francia, Israel, Tailandia y otros. Además de plaguicidas, fertilizantes, semillas y especialidades, también compramos equipos productos agrícolas, piezas de recambio, plaguicidas pospatentes, materias primas diversas, embalajes, transportes y equipos de nuestros principales proveedores.



En Lavoro, trabajamos con una estructura de compras centralizada que garantiza el abastecimiento de las tiendas y unidades fabriles de acuerdo con cada necesidad. Para esta estrategia, contamos con gestores especializados en las principales categorías, que cubren todas las oficinas regionales y se conectan a través de una plataforma digital, señalando la necesidad de suministros en cada unidad.

Además de planificar para evitar la escasez, avanzamos constantemente en la evaluación socioambiental de los proveedores prioritarios, que utiliza análisis de datos, registros públicos y herramientas de cumplimiento. Más información en la página 68.

## Fortaleza en el mercado de la nutrición

**Union Agro**, empresa fundada en 1996 en Pederneiras (SP), está asociada a Crop Care Holding desde 2021. Con 27 años de experiencia, se destaca en la fabricación de fertilizantes especiales para la nutrición del suelo y de las plantas, lo que resulta en cosechas más productivas y rentable. Su completa cartera, con formulaciones líquidas, sólidas, granuladas y en comprimidos, abastece a los principales cultivos del país.

Su capacidad para responder rápidamente al mercado, con agilidad en la adaptación de las líneas de producción y las operaciones logísticas, ayudó a esta unidad de negocio a crecer significativamente desde su incorporación al Grupo Lavoro, ha adquirido alcance y relevancia nacionales. Los volúmenes de producción **han crecido más de 100% en la última**

**campaña agrícola.** Incluso ante la crisis que afrontará el mercado agrícola en 2023/2024, se ha producido una expansión de las ventas a nuevas regiones, atraer a una clientela diversificada y aumentar el volumen de negocio en más de un 40%.

### GENTE

Union Agro no retrocedió ante la incertidumbre: invirtió en personal, reforzó su equipo de campo y aumentó su eficacia operativa. En los últimos tres años, el número de representantes técnicos ventas se ha triplicado, con 40 profesionales dedicados a abastecer a los canales de venta Lavoro en todo el país. En vista de las nuevas contrataciones, Union Agro está invirtiendo fuertemente en la formación y cualificación de estos profesionales para mantener el nivel de excelencia en la atención al cliente y el funcionamiento de la empresa.





## OPERACIONES

A lo largo de la cosecha 23/24, Union Agro operó en tres turnos en distintos momentos. Para satisfacer la demanda de producción, la empresa dio un paso importante para cambiar el suministro energético de la unidad a una matriz 100% renovable, reduciendo los costes y la huella medioambiental.

Centrándose en su estrategia de expansión, Union Agro sigue trabajando en la modernización de la oficina administrativa de Pederneiras (SP) y la construcción de un nuevo Centro de Distribución en la ciudad. En la próxima campaña agrícola, todavía está prevista la ampliación de la infraestructura con la construcción de dos nuevas unidades para apoyar el aumento previsto de la producción de fertilizantes.

## LOGÍSTICA

Una iniciativa importante fue la puesta en marcha de un proyecto piloto para adoptar el ferrocarril en la logística, concretamente en las rutas del Centro-Oeste. Actualmente, el transporte por este modo está condicionada al

volumen más de 2.000 toneladas de productos transportados por tren desde el Puerto de Paranaguá (PR) hasta Rondonópolis (MT), punto de apoyo logístico. El cambio representa una reducción del 50% en el uso del transporte por carretera en el mismo tramo, generando beneficios económicos, ahorro de tiempo, seguridad en el transporte y ahorro de combustibles fósiles, con la consiguiente disminución de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

## CARTERA

Desde el estallido del conflicto entre Rusia y Ucrania, la empresa ha decidido no importar más materias primas de Rusia, reorganizando su abastecimiento de materias primas.

Con la generación de demanda del campo, ajustó su portafolio y líneas de producción a las necesidades y posibilidades de inversión del productor rural, ofreciendo herramientas que ayudaran a hacer viables los cultivos en zonas menos rentables y superar las adversidades climáticas.

## 3

GOBIERNO  
CORPORATIVO

Estructura de gobierno .....	29
Cumplimiento, ética e integridad .....	32



# ESTRUCTURA DE GOBIERNO

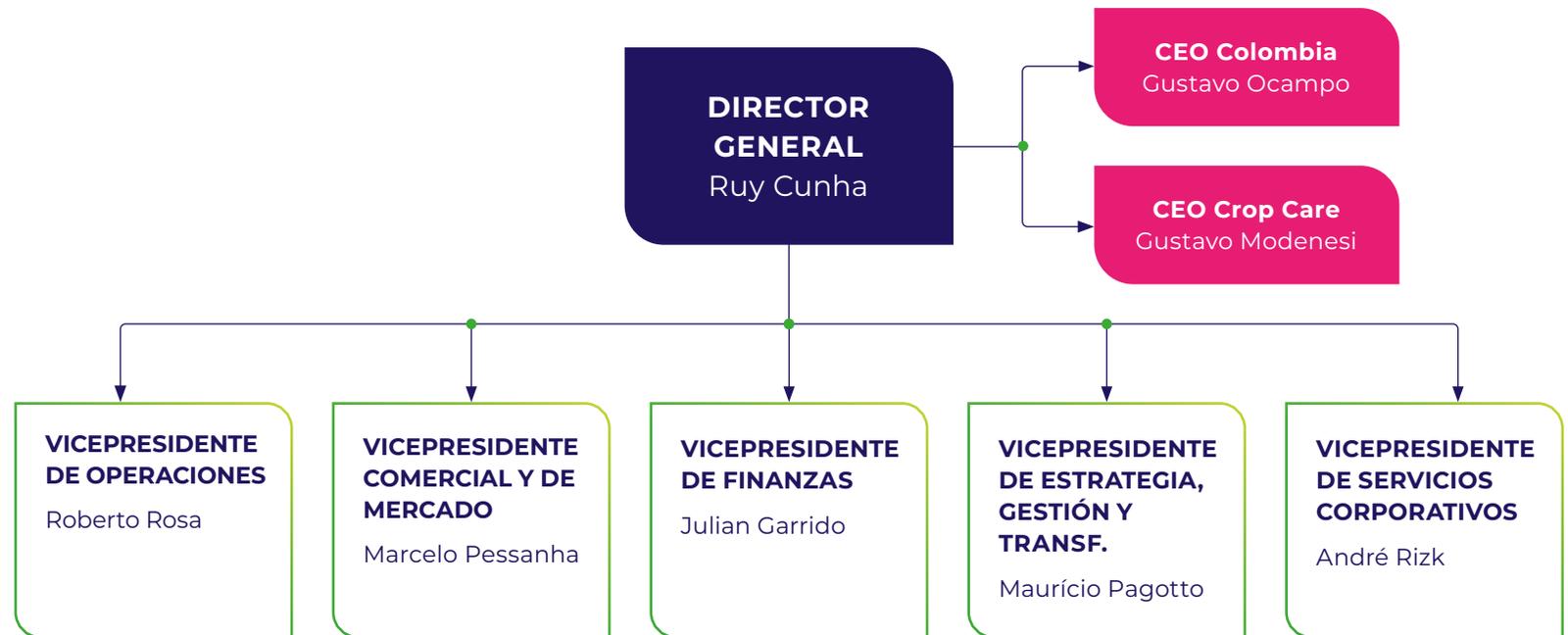
## GRI 2-9

Tras el primer año de la salida a bolsa del Grupo Lavoro, resultado de la combinación de negocios con TPB Acquisition Corporation I, hemos empezado a transformaciones significativas en el gobierno corporativo, siempre en consonancia con las mejores prácticas internacionales.

Para cumplir las normas de la Security Exchange Commission - SEC, que regula el mercado estadounidense de empresas cotizadas, y otras legislaciones vigentes, además de la Ley de Sociedades Anónimas, hemos creado controles estructurados, aumentado el nivel de transparencia y mejorado nuestros procesos operativos mediante el cumplimiento de la Ley Sarbanes-Oxley - SOX (más información en la página 35).

El máximo órgano de gobierno de la organización es la Junta General de Accionistas, encargada de elegir al Consejo de Administración, que a su vez elige al Comité Ejecutivo estatutario<sup>1</sup>, responsable de nombrar a los demás administradores de la empresa. Ambos cuentan con el apoyo del Comité de Auditoría.

La estructura se completa con el Comité de Ética, el Comité de Riesgos, el Comité de Remuneración y el Comité de Divulgación, cuyo objetivo es apoyar las comunicaciones obligatorias a las partes interesadas y a los inversores.



<sup>1</sup>La estructura de gobierno del Grupo Lavoro se actualizó en agosto de 2024 con la reorganización de las vicepresidencias y el rediseño del papel de las áreas operativas y comerciales clave. Los principales cambios tuvieron lugar en Lavoro Brasil, mientras que la dirección de Crop Care y Lavoro Latam solo sufrió algunos cambios ejecutivos.

Además de los comités estatutarios, la empresa cuenta con comités consultivos internos que desempeñan funciones esenciales, como los de Crédito, Fiscalidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

La gobernanza formal se reproduce en las filiales y/o participadas que son sociedades anónimas. En algunas de ellas, los miembros del consejo son miembros de la dirección del *holding*.

## Consejo de Administración

GRI 2-9 · 2-10 · 2-12 · 2-13 · 2-16

El Consejo de Administración es responsable de la estrategia, la finalidad, los valores y la planificación a largo plazo del Grupo Lavoro, así como de la seguimiento de los resultados. Define las directrices que debe seguir el Consejo de Administración, que abarcan aspectos económicos, sociales y medioambientales.

El Consejo está compuesto actualmente por seis miembros: tres en representación del accionista mayoritario, Pátria Inversiones, y tres miembros independientes. En reuniones trimestrales, el consejo discute y aprueba estrategias corporativas y aborda hechos relevantes para la gestión, incluidas cuestiones medioambientales, sociales, económicas y de gobernanza.

El Consejo de Administración supervisa las cuestiones sociales y medioambientales a través del informe trimestral del Comité de Riesgos. Más concretamente, recibe información del departamento de sostenibilidad sobre tendencias, acuerdos comerciales que implican cuestiones ASG, entre otros.

Durante el último año, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado de Latam han colaborado directamente con el proceso de revisión de la materialidad ASG, y han participado en persona en la sesión de priorización y en la finalización de la definición de los temas materiales actualizados.

## Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría ayuda al Consejo de Administración a supervisar la integridad de los estados financieros y los controles internos de la empresa, así como la cualificación e independencia del auditor independiente y el desempeño de la función de auditoría interna. También desarrolla estrategias relacionadas con la gestión de riesgos y el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios de Lavoro.

Actualmente está compuesto por tres miembros nombrados por el Consejo, cuyos miembros cumplen los requisitos de independencia y experiencia.

El informe del Comité al Consejo, que tiene lugar trimestralmente, incluye el análisis de las cuestiones que se plantean en relación con las responsabilidades antes mencionadas y de cualquier otra cuestión que el Comité considere oportuna o que el Consejo solicite.



## Comité de Divulgación

GRI 2-9 · 2-16

Este Comité es responsable de todas las comunicaciones oficiales y relevantes realizadas por Lavoro a sus tenedores de valores y a la comunidad inversora. Forma parte del grupo de controles internos en cumplimiento de los requisitos formales de la SOX. El Comité de Divulgación es responsable de garantizar que toda la información sea precisa, completa, presente la situación financiera y los resultados de las operaciones de la empresa en todos sus aspectos materiales, y debe elaborarse de conformidad con la legislación y los requisitos bursátiles aplicables.

El Comité apoya a los Administradores en el cumplimiento de sus responsabilidades a efectos de supervisar la previsión y oportunidad de las divulgaciones realizadas por la empresa. Está compuesto por el Consejero Delegado, el Director Financiero, el Interventor, el responsable de Relaciones con los Inversores y el responsable del departamento jurídico.

El Comité se reúne con la frecuencia que exigen las circunstancias para garantizar la exactitud e integridad de las Declaraciones de divulgación.

## Comité de Riesgos y Cumplimiento

GRI 2-9 · 2-12 · 2-16

Los miembros del Comité de Riesgos y Cumplimiento son nombrados por el Consejo de Administración, al que rinden cuentas. El Comité está compuesto por el Consejero Delegado, el Director Financiero, Director de Servicios Corporativos, así como un miembro independiente designado por el accionista coordinador.

Las reuniones del Comité se celebran mensualmente para avanzar en la gestión de todos los riesgos de la empresa incluidos los riesgos medioambientales, sociales y de derechos humanos, así como las rutinas organizativas relacionadas con las licencias y los aspectos corporativos. El Comité también celebra reuniones operativas mensuales con las empresas afiliadas para supervisar y tratar los riesgos asignados, así como la aplicación de los planes de acción.

## Comité de Ética

GRI 2-9

El Comité de Ética es responsable de velar por el cumplimiento del **Código de Conducta y Ética** de la empresa, Grupo Lavoro, así como otros códigos, manuales, protocolos, hojas de ruta, procedimientos y políticas relacionados con el **Programa de Integridad** en relación con todas sus partes interesadas internas y externas.

Tiene carácter deliberante y se encarga de prevenir, orientar y controlar los casos de incumplimiento de las normas establecidas por las políticas y procesos internos, así como de atender las comunicaciones y reclamaciones recibidas a través del Canal de Transparencia.

Está compuesto por al menos tres miembros de la alta dirección de la empresa elegidos por el Consejo de Administración.

## Comité Ejecutivo

GRI 2-9 · 2-11 · 2-13

El Consejo Ejecutivo es responsable de la gestión y representación de Lavoro, la aplicación de directrices estratégicas y operativas, incluidos los temas económicos, operativos, medioambientales y sociales, y el seguimiento de los objetivos, resultados y proyectos corporativos prioritarios.

En la cosecha del 24-25, la junta ejecutiva estará compuesta por siete miembros que reportarán al CEO de Latam, incluyendo cinco vicepresidentes, un CEO para las operaciones en Colombia y otro para la división de Crop Care.

Con el fin de identificar temas relevantes para las operaciones del Grupo, Lavoro y Crop Care mantienen una relación formal con públicos externos, como el sector financiero y las organizaciones agroindustriales. Para el público interno, el Consejero Delegado y los vicepresidentes informan periódicamente a los empleados sobre los temas del día a día de la empresa, la gestión, la evolución de los objetivos y los resultados, en reuniones en directo por Internet denominadas Canal Direto.

## DIVERSIDAD DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

GRI 405-1



# CUMPLIMIENTO, ÉTICA E INTEGRIDAD

GRI 2-23 · 2-24 · 3-3

El Departamento de Cumplimiento es responsable de la secretaría del Comité de Ética y del Programa de Integridad del Grupo Trabajo. El Programa abarca a todos los empleados y terceros de forma imparcial y equitativa, incluidos los holdings y todas las empresas adquiridas. Formaliza nuestro compromiso de realizar negocios de forma ética e íntegra, en cumplimiento de la legislación aplicable, como la Ley Anticorrupción no Brasil, la Ley Antisoborno de Colombia, la legislación medioambiental y laboral, y los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de los que somos signatarios.



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

El **Programa de Integridad** incluye, entre otras políticas adicionales:

- **Código de conducta y ética** aplicable a empleados y proveedores;
- **Canal de transparencia** para los informes de irregularidades;
- **Gestión de Riesgos y Cumplimiento** y el Comité de Auditoría Comité de Ética;
- **Normas para las relaciones con proveedores y suministradores;**
- **Políticas corporativas aplicables a todos los públicos**, como la prevención del acoso y la discriminación, la gestión de las consecuencias, la diligencia debida y otras.

El Código de Conducta y Ética es la base de todas las políticas y prácticas del Grupo y formaliza el comportamiento y las acciones que se esperan de directivos, empleados y terceros, independientemente de su posición jerárquica o de la empresa a la que estén afiliados. Entre los temas tratados son la corrupción, el acoso moral y sexual, el medio ambiente, la salud y la seguridad, la prevención de violaciones de los derechos humanos, los conflictos de intereses y la privacidad de los datos, entre otros.

## COMPROMISO

GRI 2-9 · 2-16

En Lavoro, el 100% de los empleados son informados sobre el Programa de Integridad, así como los nuevos socios comerciales seleccionados, que deben firmar un formulario de reconocimiento y adhesión, además, cuando integramos nuevas empresas al ecosistema Lavoro, realizamos capacitaciones sobre el tema, tanto en Brasil como en Colombia<sup>1</sup>.

Todos los nuevos empleados, socios y proveedores deben firmar el Código de Conducta y Ética para garantizar la coherencia e integridad en todas nuestras operaciones.



Otras políticas del Grupo Lavoro están a disposición del público **haciendo clic aquí**.

## DERECHOS HUMANOS GRI 2-23

Como signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Brasil, Lavoro se propone apoyar y respetar la protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y garantizar que no participen en violaciones de estos, de estos derechos. En 2023, el Grupo Lavoro subió 17 puntos en el Termómetro de Derechos Humanos del Pacto Mundial, con un 55% de adhesión general y un 69% de adhesión en el eje que evalúa la gestión de los derechos humanos en sus propias operaciones.

Las cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos se recogen en documentos como los códigos éticos y de conducta de la empresa (internos y para terceros), en las cláusulas contractuales de las condiciones firmadas con los proveedores y compradores, con respecto al tratamiento jurídico de la cuestión.

En concreto, supervisamos activamente y disponemos de medios para verificar la inclusión de clientes y proveedores en el Registro Nacional de Empleadores de la Secretaría de Inspección del Trabajo (Lista Sucia de Trabajo Esclavo) o la participación de las partes interesadas en

procedimientos judiciales relacionados con presuntas o reales violaciones de los derechos humanos en el lugar de trabajo, como el trabajo infantil, el trabajo análogo a la esclavitud o el trato degradante, así como las violaciones de la vida.

También contamos con un proceso sistematizado y automático que verifica la superposición parcial o total de las propiedades rurales de los clientes con áreas de protección integral, como territorios indígenas y quilombolas, o de especial interés ecológico y protección de la biodiversidad.

Si se detecta un caso materializado o una fuerte sospecha, existen protocolos adecuados para la notificación interna de casos, el análisis y la deliberación, bajo la supervisión del Comité de Ética y el Comité de Riesgos.

En la cosecha 2024/2025 está prevista la actualización de las políticas vinculadas al Programa de Integridad, con el objetivo de mejorar el tratamiento de las cuestiones de derechos humanos, entre otras, en las normas de conducta internas y externas.

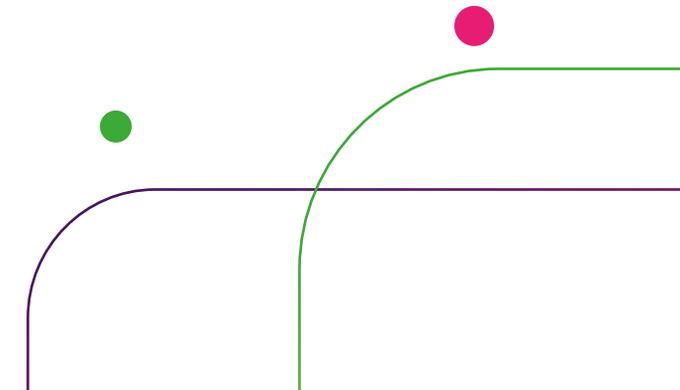
## SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS GRI 418-1

Actuamos de acuerdo con la Ley General de Protección de Datos (LGPD) vigente en Brasil, protegiendo la privacidad y la seguridad de la información a la que estamos sujetos a los que tenemos acceso, ya sean de la propia Empresa, de clientes o del público en general. En el **Portal de Privacidad**, se informa a los interesados de sus derechos y el proceso para solicitar la modificación o supresión de los datos registrados.

Los riesgos vinculados a la ciberseguridad y a la LGPD van acompañados de un sistema de vigilancia constante riesgos de ciberataques o infracciones de origen externo, realizados por una empresa especializada, que emite informes mensuales de seguimiento, incluyendo la verificación de incidentes, vulnerabilidades potenciales y recomendaciones para mitigar los problemas. Los resultados se presentan al Comité de Riesgos de forma consolidada, informándole de los planes de acción a aplicar o en curso. Todos los años se realiza una prueba de intrusión para verificar la seguridad de los controles aplicados.

En caso de detección de un riesgo o intento de ciberataque, disponemos de un procedimiento claro de respuesta a incidentes dirigido a la recuperación del medio ambiente lo antes posible, manteniendo la integridad de los datos y sistemas. Si los datos personales se ven comprometidos, el procedimiento determina la activación del RPD corporativo. En el ciclo 2023/2024 no se produjeron fugas ni pérdidas de datos protegidos.

Las preguntas y reclamaciones sobre privacidad de datos pueden realizarse a través del Canal de Transparencia (más información en la página 34), que no recibió ninguna reclamación al respecto durante la campaña 2023/2024.



## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LOS CONFLICTOS DE INTERESES

GRI 2-15 · 205-1 · 205-2 · 415-1

Las políticas de **Anticorrupción** y **Conflictos de Intereses** forman parte del Programa de Integridad y establecen directrices, normas y procedimientos para prevenir y combatir posibles incidencias en estos ámbitos, y también promueven la prevención del riesgo de fraude, además del Código de Conducta y Ética. Entre las directrices figura la prohibición de donaciones o contribuciones a candidatos o partidos políticos. Actualmente, todas las operaciones del Grupo Lavoro se evalúan en función de los riesgos relacionados con a la corrupción, mediante mecanismos adecuados a cada situación.

Además, en el último año de cosecha mejoramos significativamente nuestra Gestión de Riesgos con la implantación de la SOX, que garantiza una mayor integridad, transparencia y mitigación de posibles riesgos en las operaciones (más información en la página 35).

## CANAL DE TRANSPARENCIA

GRI 2-9 · 2-12 · 2-16 · 2-26

El Canal de Transparencia de Lavoro está a disposición de todos los empleados, proveedores, clientes, terceros y otras partes interesadas que necesiten comunicar infracciones o posibles infracciones del Código de Conducta y Ética y del Programa de Integridad.

La denuncia podrá realizarse de forma anónima o identificada, cuando sea posible seguir el desarrollo de la comunicación realizada, de acuerdo con el protocolo para la tramitación de reclamaciones. El Canal está disponible en portugués, inglés y español y la información es la siguiente analizados por una empresa independiente y especializada con el fin de garantizar una total confidencialidad.

Una vez realizadas las investigaciones iniciales, cada caso es supervisado y tratado por el Comité de Ética y el Departamento de Cumplimiento del Grupo Lavoro. Las sanciones previstas en la Política de Gestión de Consecuencias se aplican en función de la confirmación y las pruebas del caso planteado en la investigación y en el proceso de investigación corporativa adicional. Pueden conllevar el despido, la suspensión y/o el cese de la relación laboral.

El ciclo completo de una denuncia al Canal de Transparencia, desde la confirmación del hecho denunciado hasta la aplicación de las consecuencias, dura un máximo de 150 días. Una vez identificados, los responsables de las denuncias reciben información sobre los casos denunciados.

En el último ejercicio se recibieron 119 denuncias, de las cuales 88 se consideraron válidas y se tramitaron mediante procesos de cumplimiento estructurados. Las comunicaciones que constituyen violaciones directas del código ético y de conducta se clasifican como válidas. Las demás comunicaciones y denuncias se remitieron a las áreas correspondientes de la empresa.



**88**  
Quejas  
válido



**31**  
Otros  
reclamaciones



Acceda aquí al **Canal de la Transparencia**.

Nota: la forma de publicar las quejas recibidas se ha ajustado de la cosecha 2022/2023 a la cosecha 2023/2024 con el fin de armonizar este indicador con otros datos obligatorios del Grupo Lavoro.

# GESTIÓN DE RIESGOS

## GRI 2-12

La responsabilidad de la gestión de riesgos en el Grupo Trabajo recae en el Departamento de Gestión Integrada de Riesgos, ahora integrado en el área de Servicios Corporativos. El departamento recibe apoyo de Empresa para que la cartografía y la identificación de riesgos es constante y diligente. El Comité de Riesgos, por su parte, actúa como un órgano consultivo e informar

de sus actividades al Consejo de Administración.

Una gestión adecuada de los riesgos repercute directamente en la percepción de la transparencia, lo que refuerza nuestra posición en el mercado y aumentar la confianza de los inversores y otras partes interesadas. Actualmente, los principales riesgos mapeados por Trabajo son:

## Controles internos

### GRI 418-1

En el último año, la gestión de riesgos de la empresa ha mejorado notablemente, impulsada por la salida a bolsa y el cumplimiento de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX). La aplicación de los requisitos de la SOX no sólo establece controles estructurados, sino que también aumenta la responsabilidad de la alta dirección sobre el rendimiento. Esto garantiza que todos los procesos críticos se supervisen y gestionen con eficacia e integridad.

Los avances en los controles internos también repercuten en los aspectos ASG al adaptarse a las normas mundiales de mejores prácticas de gobernanza. Los aspectos medioambientales y sociales también se supervisan constantemente a través del Programa de Trazabilidad (más información en la página 40), y se tienen en cuenta en los procesos generales de identificación y gestión de impactos, riesgos y oportunidades.

## RIESGOS CARTOGRAFIADOS



### EMPRESA Y SECTOR

- Cambios en el mercado mundial y condiciones económicas y políticas que afectan al sector agrícola;
- Efectos adversos del cambio climático en la agroindustria de América Latina;
- Medidas adoptadas por nuestros clientes agricultores y proveedores, incluidas las prácticas laborales o la fabricación inadecuada;
- Desarrollo y mantenimiento de relaciones con un número suficiente de proveedores cualificados;
- Alteraciones en los mercados de insumos agrícolas y transporte;
- Fluctuaciones en los resultados y métricas operativas que podrían reducir el precio de mercado de nuestras acciones.



### ADQUISICIONES E INFORMACIÓN FINANCIERA

- Dificultades con cualquier adquisición, asociación o empresa conjunta realizada;
- Dificultad para comparar y evaluar nuestro negocio, situación financiera, resultados de explotación y perspectivas por parte de los inversores debido a las recientes adquisiciones.



### ACCIONES Y TÍTULOS ORDINARIOS

- Volatilidad de los precios de los bonos públicos y las acciones;
- Mejora de los controles y así como las normas de divulgación y gobierno corporativo y otros requisitos estadounidenses.



### NORMATIVA, PRIVACIDAD Y CIBERSEGURIDAD

- Riesgos para la salud y el medio ambiente asociados a nuestra producción, manipulación, transporte, almacenamiento y comercialización de productos;
- Rigor en las leyes y normativas sobre medio ambiente, salud y seguridad, insumos alimentarios y agrícolas y protección de los consumidores;
- Cambios en las leyes fiscales, incentivos, beneficios y reglamentos;
- Incumplimiento de las leyes de privacidad de nuestros clientes.



### AMÉRICA LATINA

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

## 4

# INNOVACIÓN PARA UNA AGRICULTURA MÁS SOSTENIBLE

Transformación sostenible .....	37
Innovación para una agricultura regenerativa .....	42



# TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE

GRI 2-12 · 2-28

Creemos que nuestra estrategia empresarial y nuestro alcance regional pueden tener un impacto positivo en el sector agrícola mediante acciones que promuevan sostenibilidad en la cadena de valor. Las iniciativas desarrolladas en el último año agrícola aumentan la transparencia empresarial y ayudan a reducir el impacto ambiental de las operaciones sobre el terreno y en nuestras unidades industriales.

Entre los principales motores se encuentran las iniciativas dirigidas a satisfacer la demanda mundial de seguridad alimentaria, gestionar los efectos del cambio climático, promover prácticas agrícolas sostenibles y la trazabilidad de las zonas agrícolas para evitar la deforestación irregular en las propiedades rurales, así como garantizar unas condiciones laborales dignas en la cadena de valor y el respeto de los derechos humanos.

La agenda de sostenibilidad de Lavoro está respaldada por la **Política de sostenibilidad y ESG**, que se actualizará periódicamente en la cosecha 2024/2025 para reflejar la nueva materialidad (más información en la página 38) y garantizar que las estrategias del Grupo sigan siendo eficaces y relevantes. El Grupo Lavoro pretende avanzar en las prácticas sostenibles, respondiendo de forma proactiva a los principales riesgos y oportunidades del sector.

Somos signatarios del Pacto Brasil, iniciativa de la Contraloría General de la Unión que compromete a las empresas con la ética, la preservación del medio ambiente y el respeto de los derechos humanos y laborales. También participamos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, por la que nos comprometemos a contribuir a la consecución de la Agenda 2030, y somos firmantes de la Moratoria de la Soja en el Amazonas. Nuestras iniciativas de sostenibilidad se guían por los siguientes ODS:



## COMPROMISOS SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES 2025<sup>1</sup>

- 100% de trazabilidad de la base de clientes<sup>2</sup>
- Libre de deforestación irregular
- Ningún embargo por deforestación
- Sin solapamiento con zona protegida lleno<sup>3</sup>
- Sin trabajo infantil esclavo

<sup>1</sup>Ámbito: operaciones en Brasil.

<sup>2</sup> Se realiza un seguimiento de todos los productores rurales cuyas operaciones están cubiertas por la política de crédito.

<sup>3</sup>Tierras indígenas, quilombolas o unidades de conservación totalmente protegidas. También participamos en eventos externos, ferias y reuniones con organismos del sector para entablar un diálogo con el público en la agroindustria y mejorar el sector, tanto en Brasil como en Colombia.

# REVISIÓN DE LA MATERIALIDAD

GRI 3-1 · 3-2 · 3-3

En 2024, Pátria Investimentos<sup>1</sup>, el mayor accionista del Grupo Lavoro, desarrolló un análisis de materialidad dual a través de un proceso coparticipativo entre las empresas del agronegocio bajo su gestión. Esta iniciativa, llevada a cabo con el apoyo de una consultoría especializada, tiene como objetivo permitir una evaluación basada en parámetros similares por parte de inversores y analistas de inversiones que proporcionan recursos a empresas del segmento del agronegocio. De este modo, queda más claro las conexiones entre los impactos socioambientales y financieros y los mecanismos para una mejor gestión de los riesgos, permitiendo dirigir impactos positivos dentro del sector agrícola en toda América Latina.

El proceso consideró la definición del alcance y los objetivos con el doble enfoque de la materialidad; la identificación de impactos, riesgos y oportunidades dentro de las operaciones teniendo en cuenta la ubicación geográfica, la cadena de valor, los estudios sectoriales y las referencias de la industria; la identificación de temas de impacto financiero; y el compromiso con las partes interesadas para validar los resultados, garantizando que las conclusiones reflejaban las expectativas y preocupaciones de todos los implicados.

Se identificaron seis temas clave, cuatro de los cuales fueron priorizados por Lavoro, además de los principales indicadores importantes para la toma de decisiones.

## CUESTIONES MATERIALES IDENTIFICADAS<sup>2</sup>

GRI 3-2

### Cambio climático

### Biodiversidad y ecosistemas

Recursos hídricos y marinos

### Conducta empresarial

Impacto en las comunidades

### Población activa

<sup>1</sup> Gestor líder de inversiones alternativas y accionista mayoritario del Grupo Lavoro.

<sup>2</sup> En la encuesta anterior, los temas materiales tomados en consideración y planteados con una metodología diferente fueron: Expansión empresarial y productividad de los agricultores, Ética e integridad en los negocios, Innovación, calidad y seguridad de la cartera, Agricultura sostenible, Salud y seguridad operativas, Política de crédito responsable, Seguridad alimentaria.

## PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

GRI 2-29

Además del trabajo coparticipativo, escuchamos activamente a las principales partes interesadas de la organización y a los públicos con influencia en la agroindustria a través de los perfiles del Grupo Lavoro y de sus concesionarios e industrias en las redes sociales, así como de las relaciones con los medios de comunicación. Entre estos públicos figuran empleados, dirigentes ejecutivos y locales, el Consejo de Administración, instituciones agroindustriales, ONG, socios comerciales, clientes, representantes del sector financiero, especialistas, proveedores, instituciones financieras y organismos públicos relacionados con el medio ambiente.

También participamos en eventos externos, ferias comerciales y reuniones con organismos del sector para entablar un diálogo con las partes interesadas de la agroindustria y mejorar el sector, tanto en Brasil como en Colombia.

En 2023-2024, los altos directivos de Lavoro celebraron una serie de charlas y presentaciones sobre el negocio a analistas de inversión y agentes financieros en Estados Unidos para conocer mejor la empresa, el sector de la reventa de insumos, el potencial de los biológicos y la agroindustria brasileña en su conjunto. El CEO de Latam también ha participado en más de 10 conferencias internacionales sobre tendencias de la agroindustria.

# HITOS Y OBJETIVOS DEL GSE

GRI 2-12

La agenda de sostenibilidad de Lavoro se refleja en los objetivos ESG fijados para el periodo 2025-2026, que se supervisan periódicamente mediante indicadores clave de rendimiento (KPI) que se comunican a la alta dirección. Además, estos objetivos se desglosan en actividades específicas.

## Medio ambiente



Ampliación de la oferta de una cartera con menor impacto ambiental



Cero deforestación ilegal en la cárcel

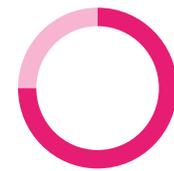


Mapa de oportunidades de reducción de emisiones ámbitos 1 y 2



Implicar al 100% de proveedores prioritarios en Política de sostenibilidad

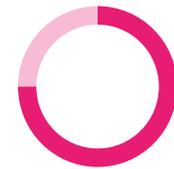
## Social



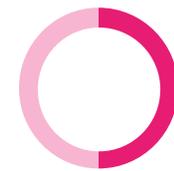
Lograr cero accidentes en 2025



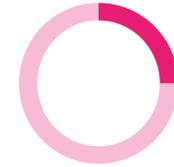
Aumentar la retención del talento año tras año



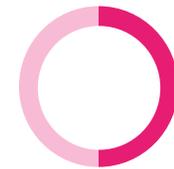
Reforzar la formación, el desarrollo y el compromiso de las personas



Promover el compromiso en cuestiones de diversidad



Alcanzar la marca de al menos un 30% de mujeres en puestos directivos para 2025



Acabar con las injustificables diferencias salariales entre hombres y mujeres de aquí a 2025

## Gobernanza



Cumplir el 100% de las licencias medioambientales en todas nuestras operaciones.



Garantizar mecanismos de lucha contra la corrupción en todas sus formas en la gestión



Reconocimiento de las prácticas de excelencia operativa



En curso de aplicación



Implementado y en desarrollo



Aplicación avanzada



Completado

# PROGRAMA DE TRAZABILIDAD

GRI 2-27 · 408-1 · 409-1

Además de cumplir el Código Forestal Brasileño y otros acuerdos comerciales vigentes en el sector, el Programa de Trazabilidad permite identificar puntos de mejora en la cadena, promover la transparencia en las relaciones comerciales, así como en la gestión y mitigación de riesgos ambientales y crediticios y la formación de garantías adecuadas.

El análisis de los socios se realiza de acuerdo con el Protocolo Socioambiental Lavoro, que comprueba los riesgos potenciales utilizando bases de datos públicas, como el Registro Nacional de Empleadores y la Lista Sucia de Trabajo Esclavo, e imágenes de satélite georreferenciadas. También supervisamos los puntos de cumplimiento de nuestro Código Ético y de Conducta, las demandas judiciales y las listas gubernamentales para evitar financiar prácticas que vulneren los derechos humanos o fomenten la agricultura en zonas deforestadas ilegalmente.

Los esfuerzos del Programa de Trazabilidad para evitar la deforestación en la cadena también pretenden mitigar los impactos del sector en el cambio climático y la biodiversidad, ya que estamos presentes en todos los biomas.

Además de verificar las propiedades rurales, fomentamos la regularización de los pasivos ambientales para que los productores rurales permanezcan dentro del alcance



**26.000** productores rurales inscritos en el Trazabilidad



**93.000** propiedades rurales bajo control diario



**43,5** millones de hectáreas



Verificación del **100%** de las transacciones



de la cadena de valor. Las directrices están dirigidas a la resolución de embargos, la recuperación de la deforestación irregular, el cumplimiento del Plan de Recuperación Ambiental (PRA), el estatus en la Moratoria de la Soja para los productores de la Amazonia, entre otros. Creemos que este enfoque no sólo fortalece la cadena de valor, sino que también hace que los productores tomen conciencia de que la resolución de las responsabilidades es esencial para que puedan desarrollar plenamente sus actividades, garantizando las mejores condiciones para la comercialización de su producción.

# SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA

La gestión de las cuestiones socioambientales en las operaciones también incluye el intercambio de buenas prácticas y la evaluación del desempeño ESG en las cadenas de suministro de las que forman parte las empresas del ecosistema Lavoro y Crop Care. Varias de nuestras empresas son proveedores estratégicos de diferentes sectores de la economía y de multinacionales en cadenas globales.

**Futuragro Florestal**, miembro del Grupo Lavoro y líder del mercado en la comercialización de insumos para bosques plantados, se considera un socio prioritario en el segmento de la pasta y el papel. En la zafra 2023/2024, ha reforzado aún más su relación con estas empresas mediante la integración activa de programas suministro sostenible de las principales multinacionales del sector.

Parte de este proceso incluyó la participación de Lavoro Brasil en sesiones de compromiso, formación y evaluaciones minuciosas sobre cuestiones socioambientales.

En noviembre de 2023, completamos la diligencia debida sobre criterios de sostenibilidad y responsabilidad corporativa de la empresa chilena CMPC. Nos hemos hecho partícipes del **Programa de Compromiso Climático** y **Sostenibilidad de CMPC**

**Cadena de Suministro** de Klabin. En asociación con Suzano, pasamos a formar parte de su **Programa de Cambios Climáticos en la Cadena de Valor**, con identificar la madurez de los proveedores prioritarios y comprometerlos en la mejora de su gestión ASG.

Para seguir siendo un socio comercial preferente, el Grupo Lavoro también ha iniciado su primer proceso de certificación Ecovadis, una plataforma que clasificará nuestra sostenibilidad corporativa, con un plazo de finalización en diciembre de 2024. También comunicaremos nuestros datos al Carbon Disclosure Project (CPD). Las puntuaciones obtenidas en estos procesos se harán públicas y formarán parte de la próxima edición de este informe.

La relación con los clientes B2B también ha obtenido un importante reconocimiento en Colombia. **Servigral**, empresa perteneciente a Lavoro Latam que realiza el ciclo completo de tratamiento de cultivos recibió el premio Cliente de Oro de la caja de compensación familiar Comfenalco. **“Empresas de la Gente, Unidos Por un Valle del Cauca Empleable<sup>3</sup>”** es un reconocimiento al éxito de la empresa servigral como marca empleadora por su contribución al desarrollo de la región mediante la creación de nuevas oportunidades de empleo en distintos ámbitos.



<sup>3</sup> Empresas Populares, Unidas por un Valle del Cauca Empleable. El Valle del Cauca es un departamento de Colombia situado al oeste del país.

# INNOVACIÓN PARA UNA AGRICULTURA REGENERATIVA



En Lavoro queremos ofrecer una cartera de soluciones tecnológicas que satisfagan las necesidades de los agricultores, combinando innovación y sostenibilidad. Esto se refleja en líneas de productos cuidadosamente seleccionados y eficaces, y una inversión continua en el desarrollo de marcas propias de insumos agrícolas de alta eficacia y rendimiento con un impacto medioambiental positivo, como una línea completa de biodefensivos, adyuvantes a base de aceites vegetales y fertilizantes organominerales y foliares esenciales para obtener altos rendimientos. En la actualidad, el 80% del volumen de productos ecológicos vendidos por las filiales es de marca blanca.

También hemos establecido asociaciones exclusivas con líderes mundiales en tecnología agrícola, como **Pattern Ag**, empresa de referencia en análisis metagenómico<sup>4</sup> del suelo y agronomía digital, y **Stenon**, líder en análisis del suelo en tiempo real. Juntas, estas asociaciones nos permiten ir más allá análisis químicos sencillos del suelo, e incluso evaluaciones más completas y complejas.

<sup>4</sup> Estudio del material genético recuperado de muestras medioambientales, lo que permite identificar y caracterizar las comunidades microbianas presentes en diversos medios, como el suelo y el agua.



## Análisis del ADN del suelo

Este servicio transforma el análisis tradicional de la fertilidad en un análisis integrado cuyos bioindicadores se utilizan para optimizar la planificación agronómica a través de una experiencia de software personalizada.

El análisis **Pattern Ag** realiza una inspección del ADN del suelo y sus resultados generan una recomendación personalizada de los pesticidas más adecuados, lo que permite a los agrónomos de Lavoro elaborar un protocolo estratégico de productos para cada cliente, adaptado a la situación actual de cada explotación, con vistas a un uso racional de los productos químicos y fertilizantes y a un aumento de la productividad.



Haga clic aquí para saber más sobre Pattern Ag.

### PRESTACIONES

**4** nematodos analizadas  
**10+** enfermedades suelos  
**7+** enfermedades foliar  
**7+** bioindicadores de fertilidad

**Química completa** del suelo

### RESULTADOS EN LA COSECHA PILOTO 23/24

**34.000** pruebas realizadas  
**120 clientes** atendidos

Cientos de muestras recogidas *in situ*

Análisis realizados en Estados Unidos

Firmada una asociación para analizar las parcelas de clientes de Agrobiológica y Union Agro en todo Brasil

## Verificación instantánea *in situ*

En colaboración con **Stenon**, el análisis del suelo se lleva a cabo en tiempo real con la ayuda de un equipo exclusivo, portátil y fácil de usar, que recoge los datos al ser introducido en el suelo por el RTV. Está equipado con la exclusiva tecnología **FarmLab**, de origen alemán y adaptada a la agricultura tropical, y es el único del mundo que puede medir el nivel de nutrientes del suelo de forma instantánea. Este no es necesario recoger y enviar muestras para su análisis. Todo se hace en la explotación.



### RESULTADOS EN LA COSECHA PILOTO 2023/2024

**Piloto** realizado en Paraná (RS) **200 clientes** servido

**440 mil hectáreas** servido **30 sucursales** ofrecer el servicio

**Plan de expansión nacional**



Haga clic aquí para saber más sobre Stenon.

# CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE BIOINSUMOS

En la última campaña agrícola, **Agrobiológica Sustentabilidad**, asociada de Crop Care, dio un paso significativo hacia el fortalecimiento de la agricultura sostenible tras inaugurar en Itápolis (SP) el **Centro de Investigación Avanzada Johanna Döbereiner**, dedicado exclusivamente al desarrollo de nuevos bioinsumos.

Con una superficie de 1.800 m<sup>2</sup> y 35 salas equipadas para distintas actividades, como incubación, cría de insectos y análisis molecular, el laboratorio se diseñó para satisfacer la creciente demanda de soluciones innovadoras y eficaces adaptadas a los ecosistemas locales. Para ampliar el centro, también invertimos en la contratación de un equipo especializado en investigación y desarrollo, dedicado a impulsar cuatro líneas principales de investigación en curso: bioherbicidas, biofungicidas, bioinsecticidas y bionematicidas.

Además de las actividades de investigación, el centro también alberga un centro de formación y capacitación, para la cualificación de los profesionales que intervienen en la cadena ecológica, con el fin de garantizar que los agricultores sean seguidos de cerca y reciban la orientación adecuada. Al formar al equipo sobre el terreno, creemos que podremos educar y apoyar al agricultor en la adopción de prácticas agrícolas regenerativa y promover soluciones basadas en la



naturaleza a escala y orientadas a altos rendimientos, minimizando los impactos negativos en la lucha contra las plagas y enfermedades de los cultivos.

La inversión en investigación aplicada refleja el compromiso con una agricultura más sostenible, en la que las tecnologías seguras y eficientes reduzcan al mínimo las emisiones de gases de efecto invernadero sobre el medio ambiente y garantizar la rentabilidad de los productores.

## HOMENAJE A JOHANNA DÖBEREINER

El nuevo centro de I+D lleva el nombre de la agrónoma Dra. Johanna Döbereiner, una de las fue pionera en el uso de bacterias fijadoras de nitrógeno en asociación con plantas. El descubrimiento se produjo en un momento en que pocos creían que la técnica podría competir con los abonos minerales.

Los estudios realizados por el investigador revolucionaron el cultivo de la soja y fueron de gran importancia para la agricultura brasileña.

# ENVASES SOSTENIBLES

Tradicionalmente, la industria utiliza bidones de polietileno de alta densidad (PEAD) para envasar pesticidas líquidos. Para mejorar la huella ambiental de sus productos, Agrobiológica Sustentabilidade buscó una forma de sustituir estos envases por otro modelo con menos impacto en el medio ambiente y mejores prestaciones.

En la cosecha del 23-24, la empresa completó el ciclo de desarrollo del proyecto **Bag-in-Box - innovación en envases sostenibles**. Ahora adoptará un modelo consistente en una caja de cartón con bolsas de plástico ligeras en su interior. Este cambio no sólo reduce significativamente las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a la producción y eliminación de plástico, sino que también reduce el volumen de plástico consumido y desechado cada cosecha.

Las fases de desarrollo del nuevo envase se llevaron a cabo entre 2022 y 2024, con un proyecto piloto se centró en mejorar el diseño del envase, rediseñar los procesos de llenado y gestionar calidad, así como la obtención de la aprobación reglamentaria del Ibama (Instituto Brasileño del Medio Ambiente y los Recursos Naturales Renovables). En 2024, tras las pruebas de campo que evaluaron el rendimiento del producto y la aceptación del envase por parte de los productores rurales, se completó el proyecto piloto.

En este viaje se identificaron varias ventajas medioambientales y operativas (véase al lado), que allanan el camino para la adopción generalizada del Bag-in-Box en nuestras líneas de producción a partir de la cosecha 2024/2025.

Optar por un nuevo modelo de envase hace que el proceso de producción sea más eficiente, ya que reduce el tiempo de producción y los costes energéticos, permite el envasado aséptico de los productos y favorece una mayor ergonomía, ya que es significativamente más ligero que los bidones tradicionales, lo que facilita su manipulación en las operaciones de la fábrica y por parte de los trabajadores de las explotaciones agrícolas de los clientes en los campos.



## BOLSA EN CAJA

**-39%** en el balance de emisiones de CO<sub>2</sub> relacionadas con el consumo anual de envases;

**-72%** de las emisiones de CO<sub>2</sub> procedentes de la fabricación de envases;

**-59%** de las emisiones del transporte entrante al comprar este envase;

**-68%**<sup>1</sup> en la masa de residuos generados que deben transportarse para su eliminación en el sistema InPev;

**-80%** de la superficie de las existencias de envases antes y después del consumo.

<sup>1</sup> Reducción media

# SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS

GRI 3-3 · 416-1 · 417-1

Seguimos estrictamente la legislación de los países en los que operamos, garantizando que todos los procesos relacionados con el desarrollo, producción, registro, manipulación, almacenamiento, transporte y el uso de insumos y sustancias químicas se ajustan a la normativa local. Las etiquetas y las recetas están normalizadas para ofrecer información precisa sobre los principios activos, los fines y las instrucciones de uso.

Contamos con un equipo especializado en reglamentación, que se encarga de todos los procesos de registro y etiquetado de los productos de fabricación propia, y un equipo para orientar la expedición de recetas, análisis agronómicos diarios en todas las sucursales durante la comercialización de los insumos, de conformidad con los organismos reguladores del país respectivo.

En el campo, nuestros agrónomos y técnicos agrícolas están cualificados para asesorar a los agricultores sobre la aplicación correcta y eficaz de cada tipo de agroquímico, de acuerdo con las instrucciones del prospecto, así como las recomendaciones correctas de compra y utilización de abonos nitrogenados u organominerales y en la selección de cultivares, compra y tratamiento semillas.

En Brasil, los productos fabricados por Crop Care y comercializados por Lavoro requieren la aprobación previa del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Abastecimiento (MAPA), la Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria (Anvisa) y el Ibama, que, además de evaluar la eficacia y la finalidad, también evalúan cualquier posible impacto negativo. En Colombia, una matriz de conformidad medioambiental permite gestionar los riesgos y garantizar el cumplimiento en operaciones comerciales con productos químicos y fertilizantes, así como en la fabricación de fertilizantes líquidos con su propia marca Cenagro.

## NUEVA NORMATIVA BRASILEÑA

Ante la nueva ley brasileña nº 14.785/2023, que modifica las normas de aprobación, uso y comercialización de productos que contienen sustancias agrotóxicas, el Grupo Lavoro ha actuado de forma proactiva para adaptarse a la nueva legislación al escenario. El equipo de regulación siguió de cerca el proceso de aprobación de la legislación con las asociaciones a las que pertenecemos para conocer de antemano los impactos de la ley y tomar las medidas necesarias para garantizar la conformidad de productos y procesos.

## NUEVAS INSCRIPCIONES

En 2023 y 2024, el equipo regulador pudo aprobar seis nuevos registros, cuatro de los cuales son herbicidas postpatentes. Todos los productos forman parte de la cartera de Perterra y son de categoría 4 o 5, lo que indica que los productos son de baja toxicidad o es poco probable que causen daños agudos para la vida o la salud humana, según la clasificación de la Anvisa. Aun así, es imprescindible el uso adecuado de equipos de protección individual (EPI) y la formación en la manipulación, aplicación y eliminación de plaguicidas.



## 5

## NUESTRA GENTE

Medio ambiente, cultura y confianza .....	48
Compromiso y bienestar .....	52
Carrera y desarrollo .....	54
Salud y seguridad en el trabajo .....	57



# ENTORNO, CULTURA Y CONFIANZA

GRI 2-7 • 3-3

El difícil contexto de la última campaña agrícola, en un sector tan competitivo como el agroalimentario, nos obligó a seguir invirtiendo en nuestro personal. Durante el periodo, trabajamos en la contratación y el compromiso continuo de los empleados, ofreciéndoles formación (más información en la página 54), mejorando el entorno de trabajo (más información en la página 50) y fomentar la integración entre las empresas que componen el Grupo.

Empezamos una nueva cosecha con 3.767 empleados en todas las operaciones, lo que supone un aumento del 1,3% en el número de empleados. Esto se debe a factores como la estabilización de las adquisiciones de nuevas empresas y la adaptación de las actividades a la coyuntura económica, así como a ajustes en la gestión de las actividades de back office. Sin embargo, se produjo un aumento significativo del número de empleados vinculados a actividades comerciales y operativas en las empresas de Crop Care, del 25%, y un aumento general del número de representantes técnicos de ventas en los concesionarios agrícolas de Brasil - de los 194 nuevos profesionales contratados en el ciclo, 64 representan un aumento de plantilla.



**3.767** profesionales en todas las operaciones del Grupo Lavoro.

# PERFIL DEL EMPLEADO

GRI 2-7 · 2-8 · 401-1 · 401-2 · 405-1

## TOTAL DE EMPLEADOS DEL GRUPO LAVORO



1.329



2.438

36

TRAINEES

14

43

JÓVENES APRENDICES

18



El **36%** de los contratación

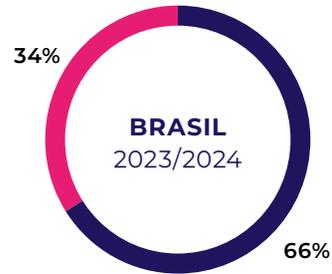


**38%** de cierres

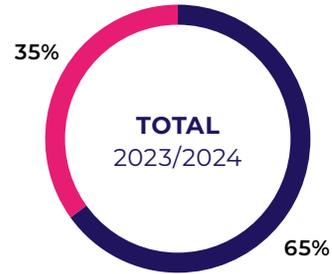
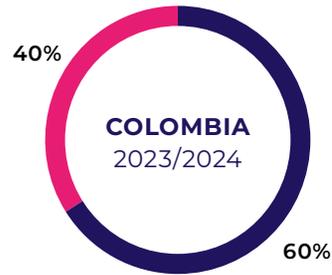
Encontrará información detallada sobre los empleados del Grupo Lavoro en los apéndices de la página 73.

## INFORMACIÓN SOBRE LOS EMPLEADOS<sup>1</sup>

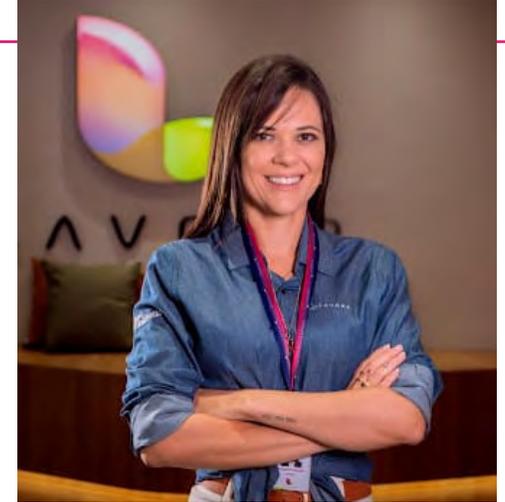
GRI 2-7 · 2-8 · 405-1



● Hombres  
● Mujeres



<sup>1</sup> Todos los colaboradores son permanentes.



# MEJORA CONTINUA DEL CLIMA

Utilizamos todas las encuestas realizadas a nuestros empleados para mejorar el entorno organizativo. Tras la renovación de la etiqueta GPTW - Great Place to Work en el ejercicio anterior, seguimos atentos a la necesidad de elaborar planes de acción que se ajusten a la realidad de cada región. El año pasado, las acciones Clima se definieron en torno a tres pilares prioritarios: **feedback**, **comunicación** y **desarrollo**.

Con el fin de elaborar planes de acción para las operaciones en Brasil en 2024, se analizaron casi 900 sesiones retroalimentación entre jefes y subordinados registrada en el sistema de evaluación del rendimiento. Esto permitió identificar las necesidades de desarrollo de los empleados e indicar mejoras para el desarrollo individual y/o los planes de sucesión (más información en Carreras y Desarrollo, en la página 54).

Estas acciones están en marcha a nivel regional, con los Comités del Clima gestionando los planes. Además, todos los empleados pueden aportar ideas e iniciativas y organizarse para ponerlas en práctica.

En Colombia, el último año agrícola se dedicó a comprender las diferentes culturas que conforman Lavoro Colombia, con el objetivo de preparar la

empresas para una transición segura hacia una cultura más sólida. Entre las iniciativas figuran prácticas de celebración y reconocimiento, como el tiempo en casa. La campaña Lavoro DNA contó con un 82% de participación y seleccionó a representantes de siete valores:

- Viva nuestra historia;
- Adhesión a los valores de Lavoro;
- Dar prioridad a los clientes;
- Toma las riendas y sé el protagonista de tu propio desarrollo;
- Promover la innovación;
- Respetar la diversidad;
- Comprenda su papel en la empresa.



## CONECTAreas

### CONECTAreas

El Taller ConectAreas es una iniciativa que forma parte del Plan de Acción GPTW y fue creada colectivamente por los empleados administrativos del holding en favor de mejorar el clima organizacional y promover un mayor conocimiento sobre el trabajo y las responsabilidades de las áreas que operan en la oficina de Curitiba, donde se encuentra el Centro de Soluciones Lavoro (CSL).

En la cosecha 2023/2024 se celebraron cinco reuniones, con una asistencia de unos 75 empleados en cada sesión, y una evaluación NPS 95 por parte de los participantes.

- 1° - Área Fiscal
- 2° - Cumplimiento legal
- 3° - Contratos legales
- 4° - Registro CSL
- 5° - CSL Nóminas y Beneficios

# IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GRI 401-3 · 405-1 · 405-2

Debido al alcance regional del Grupo Lavoro en Sudamérica, la diversidad de la plantilla es una característica inherente a la empresa. Todos los empleados deben firmar el Código de Conducta y Ética y participar en el Programa de Integridad, reforzando nuestro compromiso contra cualquier forma de falta de respeto, prejuicios raciales o de género y acoso moral o sexual.

Seguimos trabajando en la agenda de género, reforzando nuestro compromiso de aumentar la presencia de la mujer en el sector agrícola. Todas las empresas del ecosistema Lavoro en Brasil están adheridas al programa Empresa Ciudadana, que garantiza un permiso de maternidad ampliado a 120 días y un permiso de paternidad ampliado a 30 días, según las solicitudes de los empleados. En Colombia, la ley prevé un periodo de estabilidad de tres meses al reincorporarse al trabajo tras la baja por maternidad, conocido como "*fuero de maternidad*".

Desde 2022, hacemos un seguimiento de la diferencia salarial entre hombres y mujeres y hacemos públicos los datos. En Brasil, la remuneración de las mujeres equivale, según la media general, al 95% de la de los hombres (más información en la página 74). Las situaciones específicas que necesitan ser corregidas son mapeadas a nivel regional. Medidas para mitigar las



diferencias injustificables pueden diseñarse a partir de la conclusión del proyecto en curso de reestructuración del plan de empleos y salarios, previsto para la zafra 2024-2025.

Como parte de nuestras iniciativas, lanzamos el **Banco de Talentos de Vacantes Afirmativas - Liderazgo y Comercial**, una herramienta estratégica para identificar y reclutar talentos femeninos, promoviendo la diversidad en nuestros equipos. En esta línea, todo el proceso de reclutamiento incentiva las candidaturas de profesionales negras, mujeres que son madres, personas LGBTQ+, mayores de 50 años o con discapacidad, y jóvenes que quieran iniciar su carrera en Lavoro y crecer en la agricultura con nosotros.

Además, supervisamos la permanencia de las empleadas tras la baja por maternidad. En Colombia, el 80% volvió al trabajo, y en Brasil, el 92%, frente al 100% de los hombres en ambos países.



# COMPROMISO Y BIENESTAR

## REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES

GRI 2-20 · 401-2

En el último año agrícola, hemos avanzado en la mejora de las políticas de recursos humanos vinculadas a la remuneración de los empleados, como la descripción de puestos, las políticas de ascensos y méritos, los reajustes sindicales, los horarios alternativos y el teletrabajo, entre otras.

En concreto, también se llevan a cabo continuos estudios de mercado con consultores especializados para actualizar las bandas salariales y garantizar que los empleados reciben una remuneración acorde con normas del mercado. En Colombia, el paquete de prestaciones refleja la realidad del país y puede diferir del brasileño.

### PLANES DE SALUD

Para facilitar el uso racional de los servicios del seguro de enfermedad, Lavoro se ha asociado con corredor de gestión de seguros y ahora cuenta con un servicio exclusivo para responder a las preguntas de los empleados de todo Brasil y mejorar la experiencia de utilizar **las prestaciones sanitarias, seguro dental y de vida**.



El apoyo se dirige a diversos temas, como la comprensión de las normas contractuales, la red acreditada, el área de cobertura, los procesos de reembolso, las guías de liberación, los procedimientos y plazos de autorización, el acceso a las solicitudes, la red acreditada, entre otras solicitudes.

Los paquetes de prestaciones para Brasil y Colombia pueden incluir:



Seguro médico  
y dental



Servicio de telemedicina  
para consultas de  
urgencia<sup>1</sup>



Préstamos  
nómina



Programa de  
participación en los  
beneficios



Apoyo y acogida para  
padres de personas con  
Trastorno del Espectro  
Autista (TEA)<sup>1</sup>



Seguro de Vida

<sup>1</sup> Beneficio sólo elegible para empleados en Brasil.

# RELACIONES LABORALES



La organización adopta diversas herramientas para mantener una relación activa con los empleados y reforzar la cultura del Grupo Lavoro. Escuchar las demandas directas de los empleados tras las encuestas de clima, tratando de atender las prioridades y proporcionar un entorno ideal para todos.

## CANAL DIRECTO

Reunión en línea celebrada trimestralmente o en ediciones extraordinarias por el Consejero Delegado y los Directores Ejecutivos para presentar los resultados, la estrategia y las acciones que se están llevando a cabo durante el periodo. Además de la presentación, es un espacio abierto en el que los empleados pueden hacer preguntas y expresarse con transparencia. Se retransmite simultáneamente a todas las operaciones.

## AGROTALK

Principal canal de comunicación, a través de una app, con comunicaciones enviadas por correo electrónico y un boletín diario sobre los temas más importantes. En la app, los empleados también disponen de streaming de vídeo, biblioteca, foros de debate, acceso al Portal de RRHH y al Canal de Transparencia.

## COMITÉ DIRECTIVO

Reunión de directores de todas las regiones con el objetivo de poner al día a los miembros sobre la estrategia de la empresa. Se celebra cada tres meses y facilita la comunicación entre los distintos directores y la estrategia del Grupo Lavoro, garantizando la integración y el intercambio de experiencias.

## BOLETÍN DE RRHH

Boletín mensual que consolida la información sobre el universo de gestión de personas, incluidos los ascensos durante el periodo, las nuevas vacantes y las iniciativas para mejorar el clima.

## LIDERA HR

Lidera RH es un encuentro entre líderes y especialistas de RH y todos los demás gestores de la organización. Es un canal de transparencia e intercambio de experiencias para que los líderes se sientan involucrados en la construcción de las políticas y decisiones de recursos humanos, además de poder compartir los desafíos de la gestión de personas y áreas.

# CARRERA Y DESARROLLO

El compromiso con el desarrollo profesional de los empleados encontró avances en la formación dirigida a los mandos intermedios de la empresa, profesionales que ocupan puestos estratégicos para la sucesión y que impulsan directamente el rendimiento de los equipos. Este enfoque específico fue importante para mantener a los equipos comprometidos con la consecución de objetivos y resultados.

Además, seguimos ofreciendo formación obligatoria y específica para todos los puestos, garantizando que todos los empleados tengan acceso a oportunidades de desarrollo a través de la universidad corporativa **AgroSemear**.

Dentro del programa de Educación Corporativa, una acción adicional desarrollada a partir de los planes de acción basados en la encuesta GPTW es el establecimiento de asociaciones educativas, destinadas a satisfacer las necesidades de desarrollo de los empleados en Brasil indicadas en el feedback, los planes de desarrollo individual o los planes de sucesión. Se trata de asociaciones con unidades de enseñanza, que permiten la realización de cursos con descuento y que las universidades trabajen directamente en el desarrollo de los empleados a través de talleres internos sobre temas de interés.

## MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO, POR EMPLEADO **GRI 404-1**

	2023/2024			2022/2023	2021/2022
	Hombres	Mujeres	Total	Total	Total
Horas de formación obligatorias <sup>1</sup>	17.768	8.100	25.868	50.628	13.105
Media	7,3	6,1	6,9	13,6	3,9
Horas de formación no obligatoria	41.701	13.946	55.646	58.065	6.180
Media	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>Media global</b>	<b>24,4</b>	<b>16,6</b>	<b>21,6</b>	<b>28,9</b>	<b>5,8</b>

El número total de horas de formación ascendió a 81.500, de las cuales 25.900 fueron de formación obligatoria (32%) y 55.600 (68%) de formación adicional para la plantilla. Por término medio, cada empleado recibe 6,87 horas de formación obligatoria y 14,77 horas de formación complementaria, lo que arroja una media global de 21,6 horas por empleado.

Si se observan las cifras globales, los hombres reciben el 73% de las horas de formación y las mujeres el 27%. Esto se explica por la concentración de trabajadores varones en la fuerza de ventas. Las cifras de formación obligatoria también reflejan esta diferencia, ya que el 69% de las horas se destinan a los hombres y el 31% a las mujeres.

<sup>1</sup>En Colombia y en las industrias de CropCare existen entrenamientos obligatorios para la integralidad de las funciones. En Brasil, los entrenamientos obligatorios están dirigidos a categorías específicas, lo que reduce el promedio. En general, se refieren a entrenamientos de seguridad, salud y cumplimiento.



### UNILAVORO ES AHORA AGROSEMEAR

AgroSemear es la plataforma de aprendizaje del Grupo Lavoro para Brasil, centrada en la experiencia del usuario durante el proceso de aprendizaje.

A través de la plataforma, los empleados pueden seleccionar temas de su interés para que se les recomienden cursos en la materia. Todos los cursos se agrupan en la **Ruta de Aprendizaje**, que incluye los que están en curso y las rutas recomendadas.

Nota: Na Colômbia, a ferramenta UniLavoro segue ativa.

# PROGRAMAS DE FORMACIÓN

GRI 404-2

## PROGRAMA DE GESTIÓN DE LAVORO (PGL)

Con el fin de potenciar el desarrollo de habilidades directivas en los responsables de las áreas administrativas y comerciales, durante el último año hemos llevado a cabo una serie de sesiones formativas presenciales. Como complemento a las sesiones formativas, hemos elaborado una guía para los mandos intermedios de Lavoro **Help Gestor**, que orienta sobre su gestión, papel del liderazgo en el recorrido del empleado. La guía abarca 12 macrotemas: apertura de vacantes; selección; contratación y comienzo del trabajo; beneficios; comportamiento ético; uso de plataformas de reembolso; información sobre la flota; AgroSemear; control de la jornada laboral; vacaciones; gestión del rendimiento y despido. Estas iniciativas se inspiraron en las encuestas de GPTW.



## ACADEMIA DE VENTAS

Centrada en el área comercial, la Academia de Ventas existe desde 2022, con pistas dedicadas tanto a liderazgo y excelencia en ventas. El curso consta de actividades dinámicas, con conferencias, vídeos, ejercicios y casos aplicados, que abarcan temas como el análisis de carteras, la gestión de territorios, la negociación, la planificación de ventas y la gestión financiera.



## ESCUELA DE LIDERAZGO

En Colombia, se realizó un seguimiento más cercano de la Escuela de Liderazgo con el objetivo de conocer mejor el perfil de los diferentes líderes de las empresas del país y fortalecerlos. Se realizaron dos ciclos con tres sesiones cada uno, más dos adicionales, totalizando 20 horas. Los temas abordados fueron Visión Estratégica, Enfoque en Resultados, Personas y Medio Ambiente.

Conseguimos que el 81% de los directivos evaluados fueran estratégicos, fiables, ambiciosos y muy adaptables.

## UNILAVORO COLOMBIA

Las sesiones de formación más concurridas fueron:

- Descansos saludables;
- Negociación;
- Trabajo en colaboración;
- Innovación en la gestión de personas;
- Comunicación asertiva;
- Gestión y administración del tiempo.

# RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS

GRI 404-3

La evaluación del rendimiento se incluye en el programa de Gestión del Rendimiento y se realiza anualmente para grupos de empleados elegibles. Tras el proceso de evaluación, cada profesional elabora, junto con su responsable, un Plan de Desarrollo Individual (PDI), esencial para identificar y trabajar las competencias y comportamientos a desarrollar. Tanto en Brasil como en Colombia, los factores de evaluación del rendimiento se han integrado en los valores corporativos.

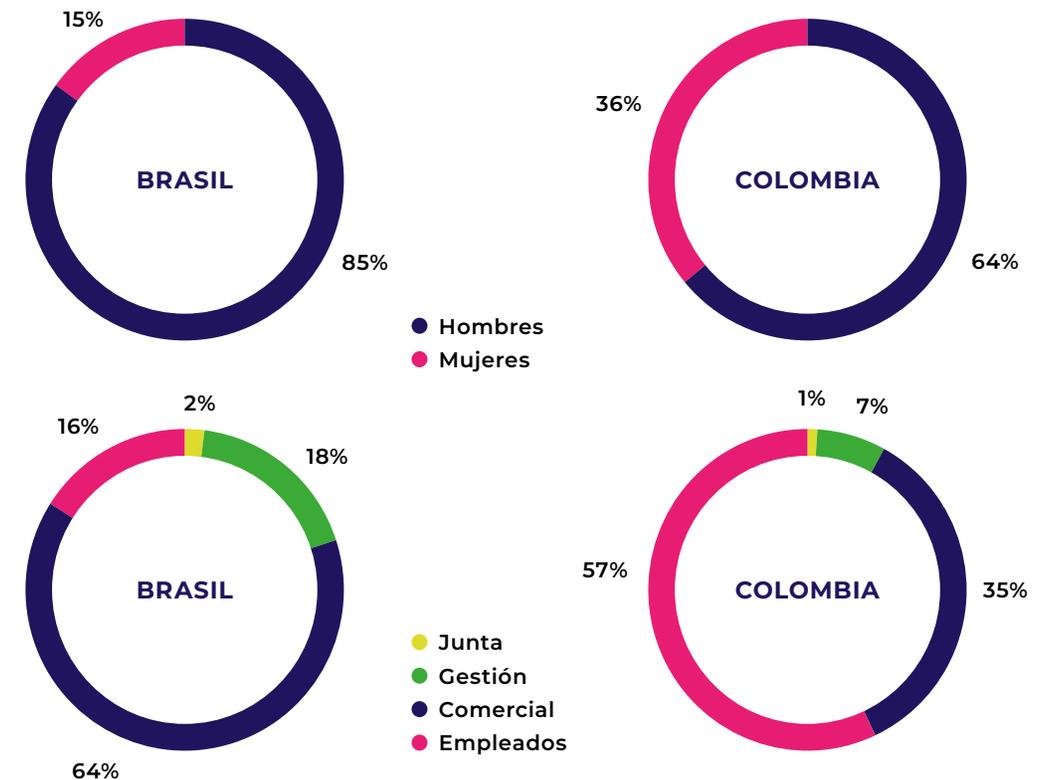
En Colombia, el 100% de los empleados tienen derecho a un ciclo completo de evaluación. En Brasil, son elegibles todos los empleados, desde el puesto de capataz o superior hasta el consejo de administración. Además, el 100% del equipo comercial, que es la principal categoría funcional, es evaluada. Los demás tienen derecho a sesiones estructuradas de feedback al menos una vez al año.

Para mejorar el proceso en las oficinas regionales brasileñas, en 2023/2024 se celebraron 18 sesiones de formación para líderes y empleados sobre el proceso de evaluación, en las que se explicaron las competencias, los métodos de puntuación y los puntos de desarrollo y reconocimiento, entre otros. Para apoyar a los evaluadores, se elaboró una guía para la gestión de que reúne los elementos esenciales que todos los miembros del Grupo deben conocer y practicar a diario.

También como parte de las medidas de desarrollo humano y organizativo, se estructuró el modelo del Plan de Desarrollo Humano. Sucesión, un ejemplo de cómo podemos promover equitativamente la movilidad interna, tanto horizontal como vertical, con una indicación de los siguientes pasos en la carrera profesional, para los empleados. La dirección ha recibido formación para comprender cómo se evalúa internamente a sus empleados y cómo pueden identificar oportunidades para el desarrollo de todos y posibles sucesores, anticipando oportunidades para el futuro.

## EVALUACIONES DEL RENDIMIENTO

Distribución de los empleados elegibles por sexo y categoría funcional:



# SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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



La gestión de la salud, la seguridad y el medio ambiente (HSE) establece las responsabilidades, normas, procedimientos y plazos que deben seguirse para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos. Se integra en un sistema que registra y evalúa los resultados en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como las prácticas medioambientales y reglamentarias y la formación, lo que permite tener una visión holística y eficaz de toda la operación.

Hemos registrado un descenso del **82% en el número de accidentes laborales con consecuencias graves, y de un -15% en incidentes de notificación obligatoria**. No se registraron accidentes mortales en la cosecha 23/24.

**El 100% de los profesionales del Grupo Lavoro están cubiertos por el Sistema de Gestión Sanitaria y Seguridad Laboral.**

En Lavoro Brasil, seguimos las directrices establecidas por las Normas Regulatoras (NR), que proporcionan directrices complementarias para la Seguridad y Medicina del Trabajo y cubren los riesgos laborales relacionados con el comercio de plaguicidas químicos, fertilizantes y otros productos agrícolas. Estas normas abarcan desde la necesidad de utilizar Equipos de Protección Individual (EPI) hasta la forma en que los empleados deben manipular los materiales peligrosos, entre otras cosas.

En Colombia, la gestión de la seguridad laboral sigue estrictamente la legislación local, que establece unas normas mínimas de cumplimiento. Además, se realizan auditorías anuales para garantizar que todas las operaciones se ajustan a las mejores prácticas de seguridad.

Para garantizar la gobernanza y la transparencia, se informa periódicamente a la dirección y a los altos cargos a través de comités constituidos formalmente.



## VALORAR LA SALUD MENTAL

La vigilancia de la salud mental se intensificó durante la pandemia de covid-19 y se convirtió en un programa permanente, **Lavoro Pela Vida**, aplicable a todas las empresas del Grupo. Los problemas de salud mental se controlan mediante el seguimiento de los certificados médicos y las ausencias de los empleados.

En cuanto a la asistencia en salud mental, todos los empleados tienen acceso gratuito a una línea directa en caso de denuncia o diagnóstico, proporcionada por un servicio especializado. En la recepción, profesionales formados identifican la mejor indicación, como la derivación a tratamiento, que puede llevar a cabo el servicio sanitario disponible como prestación.

Todos los años celebramos un programa especial para prevenir los problemas de salud mental en Septiembre Amarillo, en el que participan todos los empleados.

# CARTOGRAFÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

GRI 403-2 · 403-3 · 403-7

El sistema de gestión medioambiental se mejoró en la campaña 2023/2024, especialmente en respuesta a la expansión del Grupo Lavoro y a la necesidad de gestionar los riesgos de forma más sistemática. Actualmente, los principales impactos están relacionados con las actividades de aplicación de insumos en terrenos accidentados, propias de las operaciones de servicios en Colombia, y con los incidentes de tránsito, ya que cerca de mil vehículos son conducidos diariamente por los empleados, especialmente en las actividades comerciales brasileñas.

Realizamos anualmente jornadas de salud, capacitaciones y mediciones ambientales con el objetivo de garantizar que los trabajadores se encuentren en lugares seguros y ambientes saludables para desarrollar sus actividades. Parte de los avances del año pasado en Lavoro Brasil fue la implementación de la **lista de verificación fácil**, una herramienta que estandariza la inspección de riesgos en tiendas y unidades operativas y el seguimiento de la implementación de medidas preventivas y correctivas, registrando un historial de la situación de las inspecciones que pueden utilizarse para elaborar planes de mejora continua.

Para controlar la ocurrencia de accidentes que involucran a los empleados, en el último año de cosecha también implementamos el **Índice de Seguridad Lavoro**, para controlar eficazmente las variaciones en los índices de seguridad y elaborar planes de acción específicos. En el año base 2022/2023,

era de 3,46 y ha descendido a 1,5 en 2023/2024, periodo en el que veremos una participación un 20% mayor en los Diálogos Semanales sobre Seguridad, una reducción significativa del número de días y un aumento del 13% en la participación en la formación obligatoria sobre seguridad.

## ACCIDENTES LABORALES GRI 403-9

	2023/2024	Índice <sup>1</sup>	2022/2023	Índice	2021/2022	Índice
Número de muertes por accidente laboral	0	0,000%	3	0,002%	3	0,002%
Número de accidentes laborales con consecuencias graves (excepto víctimas mortales)	3	0,002%	17	0,009%	29	0,015%
Número de accidentes de trabajo de declaración obligatoria	136	0,068%	161	0,081%	38	0,019%
Total de accidentes con los principales tipos de accidentes laborales <sup>2</sup>	122	0,061%	141	0,071%	N/D	N/D
<b>Total de horas trabajadas</b>	<b>11.746.392</b>		<b>8.385.123</b>		<b>N/D</b>	

<sup>1</sup>El índice se calcula sobre la base de 2.000.000.

<sup>2</sup>En Brasil, los principales tipos de accidentes laborales son los de tráfico o los que afectan a miembros del sector comercial. En Colombia, los registros se deben principalmente a caídas de aplicadores de plaguicidas provocadas por la inestabilidad del terreno en las zonas rurales.

En Colombia, la investigación de las causas profundas fue la clave para avanzar en la mitigación de riesgos. En el último ciclo, finalizamos las inversiones para los intercambios de bombas de compresión metálicas por bombas de plástico que funcionan con una batería eléctrica. Así se eliminó el riesgo de accidentes físicos debidos a la presión del aire en los equipos. Este cambio también ha contribuido a mejorar las condiciones de salud de los empleados, ya que los nuevos equipos son más ligeros y exigen menos esfuerzo físico a los equipos que utilizan estas herramientas de trabajo.

Durante la Semana anual de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, más de 800 personas se sometieron a evaluaciones sanitarias y a actividades especiales como la plantación de 640 plántones de árboles autóctonos en cuatro departamentos en los que estamos presentes.

Todos los empleados tienen derecho, en virtud de la legislación vigente en Brasil y Colombia, a negarse a realizar un trabajo cuando identifiquen una exposición a cualquier riesgo hasta que se regularice la situación.



Además, se les anima a comunicar cualquier preocupación y/o infracción de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo. El proceso de notificación e investigación de accidentes sigue unos pasos normalizados para investigar accidentes, cuasi accidentes e incidentes laborales, así como para analizar las condiciones inseguras e identificar la causa de estos sucesos, con el objetivo de extraer enseñanzas y evitar que se produzcan situaciones similares en el futuro.

**Nuestro objetivo es lograr cero accidentes graves al año de aquí a 2025.**

## EL PROGRAMA "CONDUCCIÓN SEGURA" RECIBE UN PREMIO

El programa "Conducción Segura" de Lavoro Brasil quedó en 5ª posición en el premio 100 Mejores Flotas, promovido por la NAFA Fleet Management Association y el Instituto Parar, en noviembre de 2023.

El programa establece la aplicación de la Política de Flotas y la Política de Consecuencias, y pretende establecer, a partir de 2022, una cultura de seguridad y protección de la vida de los empleados que utilizan vehículos en su rutina laboral.

En la cosecha 23/24 se registraron 11 accidentes con vehículos implicados, frente a los 51 del ciclo anterior, lo que supone un descenso del 78%. Entre los frentes que contribuyeron a este buen resultado figura un amplio programa de formación de conductores y el mantenimiento regular de los vehículos para prevenir riesgos.

La empresa también ha empezado a supervisar los trayectos en tiempo real, con datos generados por telemetría. De este modo, podemos evaluar el cumplimiento de las normas de conducción segura en aspectos como el control de la velocidad máxima, los movimientos bruscos (aceleración, frenado y viraje) y los desplazamientos fuera del horario normal o en lugares incompatibles con la explotación, así como controlar las alertas de accidentes. Cada conductor recibe un informe mensual impulsado por el rendimiento, mientras que los líderes tienen acceso a un panel de gestión con una visión de su equipo.



# CREAR UNA CULTURA DE LA SEGURIDAD

GRI 403-4 · 403-5 · 403-7

Las directrices de prevención y mitigación de riesgos se comunican en la integración de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y se comparten frecuentemente con los empleados a través de los Diálogos Semanales de Seguridad y el Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. En Brasil también hay comités internos de prevención de accidentes (CIPAs) y, en Colombia, reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El programa obligatorio de formación en HSE en Brasil incluye formación en conducción segura, Capacitación en CIPA, capacitación en brigadas, uso, custodia y conservación de EPP, manejo y operación de productos peligrosos, trabajo en alturas, espacios confinados, entre otros. Todos los empleados que trabajan en el almacenamiento, transporte, comercialización y aplicación de plaguicidas reciben capacitación obligatoria para obtener la licencia o capacitación adicional sobre seguridad en la manipulación de sustancias peligrosas. Esta formación incluye demostraciones sobre el uso, la aplicación, el transporte y el almacenamiento de productos químicos, así como procedimientos en caso de accidentes, fugas por rotura de envases o vertidos accidentales.

En Colombia, los trabajadores se implican desde el principio del proceso para identificar los riesgos y participar en la elaboración de estrategias para reducirlos control. Contribuyen a la realización de las

matrices y estrategias para establecer controles. El Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST), exigido por la Resolución 2013, está formado por trabajadores elegidos por sus compañeros cada dos años, que actúan como representantes para garantizar que sus voces sean escuchadas en la definición de las medidas de salud y seguridad.

Además, las empresas colombianas están obligadas a realizar una encuesta de riesgos psicosociales, de acuerdo con la normativa local (Resolución 2.764). Esta encuesta ayuda a identificar los factores que pueden causar insatisfacción y problemas relacionados con el entorno de trabajo. Los resultados se utilizan para elaborar planes anuales de mejora continua.

**En Lavoro, todos los empleados tienen un canal directo con el equipo de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) para informar de condiciones inseguras.**

Para prevenir los principales riesgos identificados, como los riesgos químicos y biomecánicos, se llevan a cabo actividades para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, con formación exhaustiva en primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de emergencia y otros temas.



## 6

# RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

Rendimiento medioambiental .....	63
Relación con la comunidad .....	69



# RENDIMIENTO MEDIOAMBIENTAL

GRI 2-25 · 3-3

El comportamiento medioambiental de las actividades de producción de insumos, reventa y originación indirecta de cereales se refleja en las operaciones directas y la cadena de valor del Grupo Lavoro. Los frentes incluyen control interno del uso de recursos, emisiones y gases de efecto invernadero, aspectos normativos, observación de los impactos de la cartera en la medio ambiente y comprobar las prácticas agrícolas adoptadas por los clientes, así como el respeto del cumplimiento social y medioambiental en las operaciones directas y en la cadena de valor.

Identificamos continuamente riesgos y oportunidades, lo que nos permite actuar con antelación para mitigar los impactos directos e indirectos de nuestras actividades sobre la biodiversidad y el cambio climático mundial. Nos esforzamos por ofrecer productos con menor impacto ambiental, como el uso de productos biológicos a escala, y por invertir en 44). También nos esforzamos por controlar

nuestras operaciones comerciales para no fomentar la agricultura en zonas deforestadas ilegalmente (más información en la página 40) y comprometer a nuestros grupos de interés -como empleados, clientes y proveedores- con una agricultura más sostenible (más información en las páginas 41, 42 y 45).

Todas las empresas que componen la plataforma del Grupo Lavoro deben cumplir la legislación medioambiental y someterse a estudios detallados de sus prácticas y posibles impactos en el medio ambiente. operativos. Los estudios se realizan analizando documentos y sobre el terreno y, tras la adquisición de nuevas empresas, seguimos supervisándolas de forma continua, especialmente en lo que respecta a aspectos normativos, mantenimiento de licencias y datos relacionados con las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), consumo de agua, energía y combustibles, y la correcta eliminación de los residuos.

## Agua

En el ciclo 2023/2024, el Grupo Lavoro registró un aumento de alrededor del 56% en el consumo de agua extraída en comparación con el periodo anterior. El volumen total de agua extraída fue de 83,2 megalitros, de los cuales el 92% procedía de terceros (concesionarios) o empresas municipales (de abastecimiento) y un 8% extraído de fuentes subterráneas (pozos artesianos). Este aumento está relacionado con la incorporación de los datos de cuatro nuevas empresas adquiridas en los últimos años, la ampliación de las operaciones de las centrales y las mejoras en el registro y la notificación de datos.

En cuanto a la generación de efluentes, el Grupo Lavoro generó 17,3 megalitros en el ciclo 2023/2024, lo que equivale al 18% del volumen total de agua captada. La baja tasa se explica por las dificultades en la recogida de datos, que se está mejorando en las unidades operativas. Además, parte del agua recogida se utiliza en el proceso de producción. Como medida de gestión de este recurso, tenemos previsto empezar a controlar el volumen de agua incorporado a los productos de las unidades de mayor consumo.

### CAPTACIÓN DE AGUA<sup>1</sup> GRI 303-3

Extracción de agua por fuente (megalitros)	2023/2024	2022/2023	2021/2022
Agua captada de terceros (servicio de suministro por proveedores públicos o privados)	76,18	51,22	49,68
Aguas subterráneas (pozo 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 este ciclo, los datos reflejan una cobertura de alrededor del 70% de la operación, considerando los negocios en Brasil y Colombia

## Energía

El consumo total de electricidad creció un 12% con respecto al año anterior. Esta variación es el resultado de la conclusión de las recientes incorporaciones Introducción y la apertura de nuevas sucursales en los clusters, como Coram, en el cluster Este, y de las unidades de Referência, Casa Trevo y KTR en el grupo Sur. Por el contrario, la operación en Colombia mostró reducción del consumo en un 22% gracias a la mejora de la eficiencia energética.

Un avance importante fue la mayor granularidad en la medición de la electricidad, ahora categorizada por adquisición por concesionario, entorno de contratación libre y energía incentivada. Para el próximo informe, integraremos estas nuevas categorías, que alcanzaron el 10% del consumo en el periodo 2022/2023.

En la última campaña agrícola, se produjo un aumento significativo del consumo de energía procedente del gas GLP, utilizado en las carretillas elevadoras para mover las existencias, que aumentó un 27% en comparación con el periodo 2022/2023.

Este crecimiento está directamente relacionado con el aumento del volumen de ventas y la incorporación de nuevas empresas y filiales a la medición del consumo de combustible. En Colombia, la sustitución de carretillas elevadoras de GLP por otras eléctricas ha contribuido a reducir el consumo de combustibles fósiles, con una reducción del 25% en el último ciclo.

También queremos destacar la mejora de la calidad de la recogida de datos, ya que empezamos a registrar los consumos de leña y fuelóleo, contribuyendo a un análisis energético más detallado. Por último, el consumo de etanol como combustible renovable se ha multiplicado aproximadamente por siete, lo que pone de relieve los esfuerzos hacia una matriz energética más sostenible.

## CONSUMO DE ENERGÍA EN LA ORGANIZACIÓN (GJ)

### GRI 302-1

Consumo de energía por fuente (Gigajulios)	2023/2024	2022/2023	2021/2022
Combustibles de fuentes no renovables	120.536,11	82.157,00	103.001,83
Combustibles renovables	45.845,68	3.867,57	10.479,49
Electricidad	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: Combustibles de fuentes no renovables: gasolina (normal y con aditivos), GLP y gasóleo (S-10, normal y ADT). Combustibles de fuentes renovables: etanol (normal y con aditivos) y biodiésel. Electricidad suministrada por empresas públicas.

# GESTIÓN DE EMISIONES

GRI 3-3 · 305-1 · 305-2

El cambio climático puede afectar a la agricultura en términos de productividad, calidad de las cosechas y disponibilidad de recursos naturales esenciales como el agua, la fertilidad del suelo y la previsibilidad de los regímenes de lluvias y temperaturas. Además, cada vez son más frecuentes los fenómenos climáticos extremos, como sequías e inundaciones prolongadas frecuentes, causando importantes daños a los cultivos, como se vio en el último El Niño y en las inundaciones de Río Grande do Sul.

Desde 2020, monitoreamos nuestras emisiones a través del inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI), alcances 1 y 2, de acuerdo con las directrices del Programa Brasileño GHG Protocol y las Directrices del IPCC para Inventarios de GEI, y mientras tanto buscamos mejorar el mapeo de las fuentes de emisión y la recolección de datos. A partir de 2025, controlaremos también el alcance 3, que abarca las emisiones de toda la cadena de valor.

Este inventario, correspondiente al año natural 2023, abarca las emisiones de las actividades de 40 empresas, 33 de las cuales están ubicadas en Brasil y siete en Colombia. El valor total de las emisiones registradas fue inferior al del año anterior debido a que se recogieron menos datos como consecuencia del cambio en el método de recogida. Nos comprometemos a ampliar la cobertura para el próximo ciclo.

## EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (tCO<sub>2</sub>eq)

GRI 305-1 · 305-2

Emisiones de gases de efecto invernadero por ámbito	2023	2022	2021
<b>Ámbito 1</b>	<b>7.625,83</b>	<b>9.438,3</b>	<b>2.593,38</b>
Combustión móvil	7.400,81	8.815,28	2.556,01
Emisiones fugitivas	6,96	75,81	21,03
Efluentes líquidos	-	-	16,34
Combustión estacionaria	218,06	547,16	
<b>Ámbito 2</b>	<b>301,49</b>	<b>241,39</b>	<b>304,14</b>
Compra de electricidad	301,49	241,39	304,14
<b>Emisiones totales (tCO<sub>2</sub>eq) Alcance 1 y 2</b>	<b>7.927,32</b>	<b>9.679,64</b>	<b>2.897,52</b>

Notas: El inventario de emisiones, tal como exige la metodología, sigue el año natural (de enero a diciembre) y no el año agrícola (de julio a junio del año siguiente). En 2023, el número de empresas cubiertas por el inventario pasó de 29 a 40. Se pudo registrar alrededor del 70% del consumo mensual. Se consideraron fuentes adicionales.

<sup>1</sup> Combustión móvil: emisiones relacionadas con el uso de combustibles fósiles en vehículos ligeros y pesados, carretillas elevadoras y equipos propios de la empresa utilizados para mover personas o cargas. El factor de emisión de la gasolina en Colombia pasó de 0,001684 a 0,005741, debido a la recomendación de cambiar la fuente metodológica de BEN (Balance Energético Nacional) a FECOC (Factores de emisión de los combustibles colombianos).

<sup>2</sup> Emisiones fugitivas: se refieren a las que se producen debido a fugas de gas no intencionadas en los equipos. Las fuentes identificadas fueron extintores de CO<sub>2</sub> y recargas en aparatos de aire acondicionado.

Efluentes líquidos: derivados del tratamiento anaeróbico de efluentes líquidos con liberación de gases como el metano a la atmósfera. Alcance 1: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O y HFC. Alcance 2: CO<sub>2</sub>.

<sup>4</sup> Combustión estacionaria: emisiones de gases de efecto invernadero procedentes de la quema de combustible, en la que éste se oxida. La energía generada por la combustión se utiliza generalmente para producir vapor de agua o electricidad.

Las principales fuentes de emisiones del Grupo Lavoro (~97%) son el uso de combustibles en la flota de vehículos ligeros controlada por la empresa. Aunque las emisiones de los vehículos son típicas del sector, a partir de 2024, hemos comprometido a los equipos en el abastecimiento de combustible con biocombustible en las empresas de distribución de Brasil como forma de mitigación. A partir del próximo inventario, mediremos el descenso de las emisiones de GEI relacionadas con el uso de biocombustibles en Brasil. Sin embargo, ya hemos visto una adhesión significativa a las medidas de mitigación: El consumo de etanol entre enero y junio se multiplicó por 12 en comparación con el mismo periodo de 2023; al mismo tiempo, el consumo de gasolina se redujo más de cinco veces en el mismo periodo.

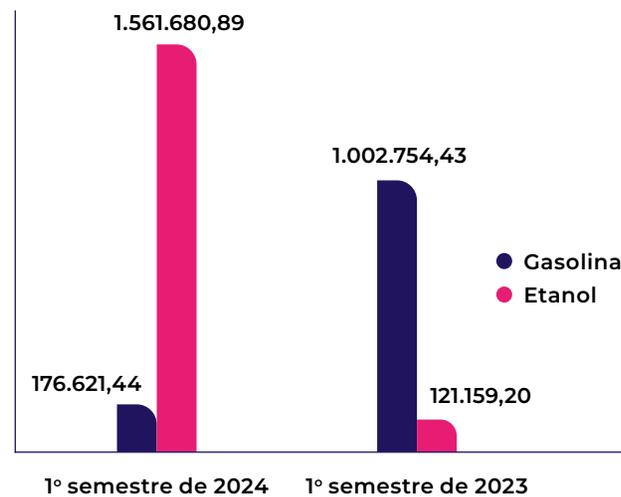
El año pasado fue necesario corregir la metodología de cálculo de las emisiones relacionadas con el consumo de combustible en Colombia. Este cambio metodológico provocó un cambio en el factor de emisión relacionado con el consumo de combustible en Colombia. Para cuantificar estas emisiones, utilizamos el factor de emisión específico para la gasolina en el país, que representa una menor incorporación de biocombustibles en comparación con Brasil. Esto impactó significativamente el cálculo de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente, aumentando la cantidad de emisiones reportadas, aunque el consumo de gasolina en operación solo varió 14.4% en el mismo período, crecimiento consistente con la expansión de nuestras operaciones comerciales. En Colombia, no hay suministro para alimentar vehículos con biocombustibles o viabilidad

de la electrificación de la flota con garantía de suministro en las zonas rurales.

La segunda mayor fuente de emisiones del Grupo Lavoro es el consumo de electricidad en sus unidades operativas. Como parte de las medidas de mitigación de alcance 2, desde 2022, 21 unidades ubicadas en el estado de Minas Gerais (MG) se abastecen con energía 100% renovable procedente de parques solares de generación distribuida.

Para la cosecha de 2024/2025, se está realizando un estudio de viabilidad para cambiar la fuente de energía de otras 40 sucursales en los estados de MG, SP, GO y MS.

## CONSUMO DE GASOLINA Y ETANOL (LITROS)



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

Las emisiones biogénicas de CO<sub>2</sub> se registran por separado porque forman parte del ciclo natural del carbono. Representan los GEI emitidos por la combustión de biocarburantes, como el etanol, que habían sido eliminados de la atmósfera por fotosíntesis, por lo que no tienen ningún impacto negativo adicional sobre la concentración de CO<sub>2</sub> en la atmósfera.

## EMISIONES DE CO<sub>2</sub> BIOGÉNICAS (TONELADAS) GRI 305-1

	2023	2022	2021
<b>Fuente emisora</b>			
Vehículos - etanol	1.779,08	518,02	760,04
Vehículos - gasolina	66,34	1.668,76	309,09
Vehículos diésel	95,22	171,92	126,62
Vehículos - biodiésel	-	0,82	-
Combustión estacionaria - madera	2.578,38	6457,05	-
<b>Total</b>	<b>4.519,03</b>	<b>8.816,57</b>	<b>1.195,75</b>

Nota: los datos se refieren a la emisión de CO<sub>2</sub> biogénico en combustión móvil.

# GESTIÓN DE RESIDUOS Y LOGÍSTICA INVERSA

GRI 306-3 · 306-4 · 306-5

La principal fuente de residuos de las empresas Lavoro y Crop Care son los envases primarios y secundarios, cuyo destino está bien definido por la empresa legislación vigente, con funciones y responsabilidades establecidas para toda la cadena. La correcta manipulación de los envases de productos químicos tiene como objetivo evitar la contaminación de las personas y el medio ambiente.

De acuerdo con la responsabilidad compartida estipulada en la Ley Federal 9.974/00 y la Política Nacional de Residuos Sólidos de Brasil, establecida por la Ley 2.305/10, los minoristas del Grupo Lavoro están asociados con organizaciones locales de recogida de envases en todo Brasil. Todas las instrucciones de manipulación y eliminación de los envases se dan al agricultor en la receta agronómica. Las empresas fabricantes, vinculadas a Crop Care, son miembros del Instituto Nacional de Procesamiento de Envases Vacíos (inpEV), una organización sin ánimo de lucro mantenida por la industria de plaguicidas agrícola, que se ocupa de la recuperación y el reprocesado de envases, garantizando la economía circular de estas materias primas. Cada año, más del 90% de los envases de plaguicidas comercializados se recupera y reprocesa mediante el llamado Sistema Nacional de Campo Limpio<sup>1</sup>.

En Colombia, la logística inversa está coordinada por el Plan de Gestión de Devolución de Productos Postconsumo, en vigor desde 2005. La recogida, el transporte, el tratamiento y disposición final del material, reinsertándolo al sistema productivo a través del reciclaje, son realizados por empresas especializadas. Durante el año agrícola, Lavoro Colombia realizó periódicamente jornadas de recolección de residuos posconsumo y reutilizables, tanto internamente como en las unidades que los aplican y producción de productos, y externamente, promoviendo la logística inversa con los clientes.

Ahora registramos y notificamos un mayor volumen de residuos no peligrosos destinados al reciclado que en años anteriores, pasando de 492,91 toneladas en 2022/2023 a 13.588,80 toneladas en esta cosecha, si se incluye el volumen de envases desechados en actividades de aplicación de insumos realizados en dos empresas colombianas. El volumen de ventas también ha aumentado, lo que ha dado lugar a una mayor eliminación de envases secundarios de papel, cartón y plástico en las operaciones.

Por otra parte, los datos sobre eliminación de residuos peligrosos mediante incineración variaron de 9,82 a

55,77 toneladas al incorporar el volumen residual de las operaciones aplicación de insumos y tratamiento de semillas. En todas las operaciones, en caso de contaminación de los envases secundarios o de rotura accidental de los envases de productos químicos, el material es aislado, envasado y enviado a incinerar por contratistas especializados.



<sup>1</sup> Datos del Instituto Nacional de Transformación de Envases Vacíos (inpEV).

## GENERACIÓN DE RESIDUOS (TONELADAS) GRI 306-3 · 306-4 · 306-5

Destino	2023/2024		2022/2023		2021/2022	
	No peligrosos	Peligroso	No peligrosos	Peligroso	No peligrosos	Peligroso
Reutilice <sup>1</sup>	868,21	0,00	121,11	0,00	213,86	0,00
Reciclado <sup>2</sup>	13.588,80	0,00	492,91	0,00	78,51	0,00
Vertedero <sup>3</sup>	2.989,39	0,00	1.887,82	0,00	N/A	0,00
Incineración <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> Los residuos con reutilización interna que podemos medir son palés de madera procedentes de operaciones logísticas internas.

<sup>2</sup> Los volúmenes de papel, cartón y plástico se han convertido de litros (que es como los controlan la mayoría de las unidades) a toneladas, teniendo en cuenta la densidad estimada de estos materiales.

<sup>3</sup> El volumen de residuos ordinarios eliminados aumentó en comparación con el año anterior debido a la incorporación de los datos de las nuevas empresas adquiridas que pasaron a formar parte del informe y a la apertura de nuevas sucursales en el periodo.

<sup>4</sup> Los residuos peligrosos proceden principalmente de las actividades de tratamiento de semillas realizadas en las filiales autorizadas y de las actividades de mezcla para la aplicación de plaguicidas en las filiales de Colombia. En las demás filiales, este volumen es ocasional.

### RECUPERACIÓN MEDIOAMBIENTAL GRI 2-27

En marzo de 2024, el almacén de Cromo Química, empresa vinculada al *holding* Crop Care, sufrió un incendio que afectó a toda la unidad. Después de que los bomberos contuvieran el incendio, se observó que, debido a la presión del agua durante la extinción, se produjo una fuga de productos junto con el agua de las secuelas hacia el entorno externo, alcanzando una pequeña masa de agua local.

Como tratamiento y mitigación, se contrató inmediatamente a la empresa especializada AMBIPAR para limpiar el lugar y sus alrededores, así como para contener la fuga y el limpieza del

arroyo. Los técnicos tomaron muestras y realizaron los análisis necesarios para gestionar la posible contaminación. Hubo una mortandad puntual de peces (unos 400 kg) debido a un cambio en el pH del agua. La situación se normalizó tras la limpieza.

Todos los organismos públicos pertinentes participaron en la gestión del incidente. Hasta la fecha, las investigaciones de los bomberos no han identificado la causa del incendio. Cromo Química no ha sido penalizada por el impacto de las secuelas del incendio. Se invirtieron aproximadamente 925.000 reales para mitigar los daños y cumplir todo el protocolo de limpieza de la zona y restauración del entorno.

## EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

### GRI 3-3

En el ciclo 2023/2024, seguimos mejorando la estructuración de un proceso de Evaluación Proveedores socioambientales. Realizamos un estudio interno, a través de un Comité dedicado al tema, para identificar las categorías prioritarias y las empresas proveedoras críticas - por criterios como gasto, riesgo general, riesgo socioambiental y dependencia.

A partir del estudio, identificamos la necesidad de mejorar el instrumento contractual para las categorías prioritarias, la creación de una lista de control documental y la mejora de los formularios de evaluación.

Las empresas de los siguientes segmentos se someterán a una evaluación periódica: fertilizantes, productos químicos postpatentes, mano de obra subcontratada, logística (transporte y almacenamiento), consultorías (empresariales, informáticas y auditorías), ferias y eventos. Las empresas que suministran mano de obra temporal y subcontratada se sometieron a la evaluación en 2023, ampliando el proyecto piloto y aportando información para mejorar la herramienta de evaluación.

En 2024, repetimos la evaluación de las empresas que fabrican nuestros pesticidas químicos Perterra de marca propia, situados en Asia. Todas las empresas evaluadas obtuvieron buenos resultados en cuestiones sociales y medioambientales.

# RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

GRI 408-1 · 409-1

Sabemos que el alcance regional del Grupo Lavoro tiene un impacto directo en las comunidades donde operamos, especialmente en la vida de los agricultores, la economía local y el medio ambiente. Cuando se trata de respetar los derechos humanos y los derechos de las comunidades tradicionales, nos aseguramos de que la financiación de las operaciones de nuestros clientes y productores rurales no tenga lugar en zonas no conformes o protegidas, evitando la explotación económica en zonas no protegidas de conservación integral y territorios indígenas o quilombolas. También establecimos medios para verificar sistemáticamente la ocurrencia confirmada o potencial de trabajo infantil o análogo al de esclavo, ya sea involucrando proveedores o clientes (sepa más en la página 40).

Las acciones sociales fueron realizadas con recursos propios y recaudados de empleados y asociados, totalizando más de R\$ 550 mil, además de la ejecución de otros R\$ 500 mil con recursos de exención de impuestos de la zafra anterior.



## Siembra amor, cosecha esperanza 2023

En el ciclo 2023/2024, continuamos con la campaña anual de recolección de alimentos "**Siembra Amor, Cosecha Esperanza**" y enviamos 43 toneladas de alimentos a entidades benéficas de Brasil y Colombia, proyectos sociales y comunidades tradicionales, en asociación con la Campaña Navidad sin Hambre, realizada anualmente por la ONG Ação da Cidadania.

La recogida directamente en las sucursales totalizó 13 toneladas, distribuidas a decenas de instituciones de todo el país. Las cestas de alimentos destinadas a Navidad Sin Hambre se enviaron a los municipios de Estrela (RS), Paragominas y Dom Eliseu (PA) e Imperatriz (MA).

## Juntos por Rio Grande do Sul

Los fenómenos meteorológicos extremos, causantes de graves inundaciones, azotaron Rio Grande do Sul en septiembre y noviembre de 2023, y con mayor magnitud en mayo de 2024, cuando más de 450 ciudades quedaron completamente anegadas. Cerca de 600.000 personas se quedaron sin hogar, más de 70 murieron y decenas de miles perdieron sus casas.

Lavoro tiene cerca de 200 empleados en las empresas ubicadas en Rio Grande do Sul, Cromo (Crop Care), con dos unidades de fabricación y almacenamiento, y los revendedores Referência, Casa Trevo y CATR (Cluster Sul), que juntas suman 14 sucursales, atendiendo a clientes en cultivos como soja, maíz, trigo, hortalizas, entre otros.

En todos los incidentes, nuestra actuación de emergencia se dirigió principalmente a ayudar a los empleados. No registramos ninguna pérdida de vidas humanas ni accidentes, ni hubo empleados desplazados de sus hogares. En las inundaciones de mayo, centramos nuestros esfuerzos en ayudar a las comunidades en las que operamos. Recaudamos 200.000 reales en donaciones en una semana en la campaña **Juntos por RS**, que movilizó a empleados, clientes y proveedores.

Se donaron más de 17.000 artículos, entre alimentos, bebidas, productos de higiene y limpieza y colchones, a organizaciones sociales de nueve municipios. En colaboración con la comunidad, utilizamos vehículos de nuestra flota para transportar las donaciones locales.

La ciudad de Estrela, en el Valle de Taquari (RS), donde Cromo Química, empresa vinculada a Crop Care, tiene su sede, fue una de las más afectadas en ambos episodios. Ninguna de nuestras unidades se vio directamente afectada por las inundaciones, ni hubo daños en las estructuras o pérdida de existencias. Sin embargo, la logística de entrega de productos se vio muy afectada, causando algunos retrasos.

**CROMO\***  
QUÍMICA

**Referência\***  
agroinsumos

**CATR**  
Comercial Agrícola Ltda

**CASA TREVO**  
COMERCIAL AGRÍCOLA LTDA



## Centro Lavoro de Programación y Nuevos Medios

Una iniciativa dirigida a la inclusión productiva de los jóvenes, el Centro Lavoro de Programación y Nuevos Medios, a través del proyecto "Mentes Brillantes", ofreció un curso gratuito de Desarrollo de Aplicaciones en la ciudad de Sinop (MT), con 100 plazas.



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

Se instaló un laboratorio con infraestructura moderna en la Escuela Municipal de Artes y, con el apoyo de profesores especializados, los alumnos pudieron aprender más sobre el desarrollo de soluciones digitales, desde la concepción hasta la implementación en diferentes plataformas y la publicación en tiendas de aplicaciones. El proyecto cuenta con el patrocinio de Lavoro y de las empresas Agrobiológica y Union Agro a través de la Ley Federal de Incentivo a la Cultura, producida por el Instituto Paulista de Arte y Cultura (ISPAC), con el apoyo del Ayuntamiento de Sinop (MT). La formación tuvo lugar entre febrero y noviembre de 2024.



## Gigantes de la prevención

En colaboración con uno de nuestros principales proveedores, el equipo de ventas de Rondônia (RO) organizó una campaña de ventas para recaudar fondos destinados a apoyar iniciativas de lucha contra el cáncer de mama y de próstata.

La campaña "Gigantes de la prevención" pretendía concienciar a clientes y empleados sobre la necesidad de someterse a exámenes preventivos y recibir atención sanitaria.

Lavoro donó el 5% de los beneficios de la campaña a instituciones como el Hospital Oncológico de Rondônia (RO) y la Casa de Apoio de Cuiabá (MT).

Microxisto  
**GIGANTE**  
EM PREVENÇÃO



## 7

## ANEXOS

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



# INDICADORES

## Empleados

### EMPLEADOS POR CATEGORÍA FUNCIONAL GRI 405-1

	2023/2024					2022/2023				
	Hombres		Mujeres		Total	Hombres		Mujeres		Total
	Brasil	Colombia	Brasil	Colombia		Brasil	Colombia	Brasil	Colombia	
Consejo de Administración	8	2	1	1	12	8	3	1	1	13
Gestión	223	39	40	17	319	229	15	36	12	292
Comercial	869	180	199	106	1.354	768	224	115	109	1.216
Empleados	852	233	730	156	1.971	948	220	808	158	2.134
Becario	2	27	9	12	50	4	23	7	18	52
Joven aprendiz	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> En Colombia no existe la categoría de joven aprendiz.

#### Distribución de puestos:

**Dirección:** directores ejecutivos y estatutarios.

**Dirección:** líderes de áreas administrativas, áreas funcionales y operativas, directores comerciales, directores de sucursal y directores generales de negocio (GGN).

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

**Otros puestos:** otros empleados, como coordinadores, analistas, supervisores y asistentes.

**Becarios** (de cualquier área o categoría).

### RELACIÓN ENTRE EL SALARIO DE LAS MUJERES Y EL DE LOS HOMBRES GRI 405-2

Categoría funcional	2023/2024				2022/2023			
	Salario base		Remuneración		Salario base		Remuneración	
	Brasil	Colombia	Brasil	Colombia	Brasil	Colombia	Brasil	Colombia
Consejo de Administración	80%	N/A	103%	N/A	91%	N/A	89%	N/A
Gestión	94%	93%	94%	104%	109%	86%	98%	95%
Comercial	76%	85%	73%	94%	74%	88%	80%	90%
Empleados	98%	142%	96%	121%	95%	145%	90%	136%
Becario	110%	87%	101%	87%	113%	101%	123%	101%
Joven aprendiz	103%	N/A	102%	N/A	100%	N/D	100%	N/D

Notas:

1. La remuneración total se compone de salario base, primas, PPR, comisiones y prestaciones.

2. El consejo de administración de Colombia está formado por un solo hombre.

3. Dirección: responsables de áreas administrativas, funcionales y operativas, directores comerciales, directores de sucursal y directores generales de negocio (GGN). Comerciales: RTVs, CTVs, supervisores, coordinadores y asistentes comerciales. Colaboradores: otros empleados, como coordinadores, analistas, supervisores y asistentes.

## NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACIÓN DE PERSONAL GRI 401-1

	2023/2024	%	2022/2023	%	2021/2022	%
<b>Contratación por sexo en Brasil</b>						
Hombres	627	32%	761	39%	875	26%
Mujeres	341	33%	376	38%	594	18%
<b>Contratación por género en Colombia</b>						
Hombres	257	55%	N/D	N/D	N/D	N/D
Mujeres	141	46%	N/D	N/D	N/D	N/D
<b>Total de contrataciones</b>	<b>1.366</b>	<b>36%</b>	<b>1137</b>	<b>38%</b>	<b>1469</b>	<b>44%</b>
<b>Contratación por grupos de edad en Brasil</b>						
Menos de 30 años	485	50%	674	23%	727	22%
Entre 30 y 50 años	458	26%	432	15%	684	21%
Más de 50 años	25	11%	31	1%	58	2%
<b>Contratación por grupos de edad en Colombia</b>						
Menos de 30 años	173	75%	N/D	N/D	N/D	N/D
Entre 30 y 50 años	204	50%	N/D	N/D	N/D	N/D
Más de 50 años	21	24%	N/D	N/D	N/D	N/D
<b>Total de contrataciones</b>	<b>1.366</b>	<b>36%</b>	<b>1137</b>	<b>38%</b>	<b>1469</b>	<b>44%</b>
<b>Contratación por región</b>						
Brasil	968	100%	1.137	38%	N/D	N/D
Holdings	65	27%	102	40%	N/D	N/D
Clúster Norte	240	46%	220	38%	N/D	N/D
Clúster Sur	223	24%	257	28%	N/D	N/D
Clúster Este	222	28%	342	42%	N/D	N/D
Crop Care	218	23%	216	54%	N/D	N/D
Colombia	398	51%	318	43%	N/D	N/D
<b>Total de contrataciones</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>Despidos por región</b>						
Brasil	1.123	100%	996	33%	N/D	N/D
Holdings	83	35%	71	28%	N/D	N/D
Clúster Norte	300	58%	339	58%	N/D	N/D
Clúster Sur	281	30%	247	27%	N/D	N/D
Clúster Este	311	39%	229	28%	N/D	N/D
Crop Care	148	29%	110	27%	N/D	N/D
Colombia	310	40%	262	35%	N/D	N/D
<b>Total de despidos</b>	<b>1.433</b>	<b>38%</b>	<b>1.258</b>	<b>34%</b>	<b>N/D</b>	<b>N/D</b>

## EMPLEADOS POR UNIDAD REGIONAL GRI 2-7 · 2-8

	2023/2024	2022/2023
Clúster Norte	521	582
Clúster Sur	925	918
Clúster Este	807	819
Crop Care	503	402
Holdings	238	255
Colombia	773	742
<b>Total</b>	<b>3.767</b>	<b>3.718</b>

# CONTENIDO GRI

Normas universales		Referencia (página) / Respuesta directa
2-1	Datos de la organización	Lavoro Limited - Sociedade Anônima, empresa brasileña que cotiza en Estados Unidos. Ubicación: Av. Dr. Cardoso de Melo, 1450, 401, 4º andar - São Paulo - SP, Brasil, 04548-005, +55 (11) 4280-0709 Opera en Brasil, Colombia y Uruguay.
2-2	Entidades incluidas en las memorias de sostenibilidad de la organización	Lavoro Agro Holding: Brasil: Agrovenci   Agrozap   Casa Trevo   CATR   Central Agrícola   Cultivar   Denorpi   Deragro   Floema   Futuragro   Coram   Referência   Lavoro   Nova Geração   Pitangueiras   Plenafértil   Produotec   Produttiva   Qualicitrus   Realce Colombia: Agroiintegral Andina SAS   Agroquímicos para la Agricultura SAS - Agrac   Agricultura y Servicios SAS - Agse   Cenagro SAS   Cenagra SAS   Provecampo SAS   Servigral SAS Crop Care Holding: Agrobiológica   Perterra   Union Agro   K2   Cromo Química   Union Agro   Perterra En la zafra 2023/2024, se concluyeron las adquisiciones e integraciones de las empresas Referência y Coram. Durante el período, América e Impacto Insumos se incorporaron legalmente a Lavoro Agrocomercial, e Integra se incorporó a Produotec. Por esta razón, no están incluidas en la lista.
2-3	Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	Del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024. El año pasado también se ajustó la metodología para calcular la cuota de mercado. A diferencia del método anterior, que se calculaba en función del segmento de plaguicidas de soja y maíz, la metodología actual considera y armoniza todos los segmentos de negocio.
2-4	Reformular la información	En cuanto al indicador 2-21, se corrigió la metodología de cálculo.
2-5	Verificación externa	El Informe de Sostenibilidad será verificado externamente a partir de la próxima edición. Los datos financieros publicados en el informe ya se auditan desde 2022. En 2024, las auditorías financieras y contables de las empresas se integraron, incorporando controles internos. Los resultados están disponibles en el sitio web de Relaciones con los Inversores.
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Páginas 11, 13, 15, 18 y 25.
2-7	Empleados	Páginas 48 y 49.
2-8	Trabajadores no asalariados	Brasil: 569 empleados, de los cuales 461 son empleados externos para servicios administrativos y de consultoría y 108 son proveedores de servicios para proyectos temporales. Colombia: 13 empleados en seguridad inmobiliaria, 23 en limpieza y mantenimiento y 1 en seguros.
2-9	Estructura de gobierno y composición	Páginas 29 y 34.
2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Página 30. En septiembre de 2024, constatamos que el Consejo de Administración de Lavoro Limited ahora tiene seis miembros. Para obtener información actualizada sobre la composición del Consejo, consulte el sitio web de <a href="#">Relaciones con los Inversores</a> .

Normas universales		Referencia (página) / Respuesta directa
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Página 31.
2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión del impacto	Páginas 30, 31, 34, 35, 37 y 39.
2-13	Delegación de responsabilidades para la gestión del impacto	Páginas 30 y 31.
2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en los informes de sostenibilidad	Página 4.
2-15	Conflictos de intereses	Páttria Investimentos es el accionista mayoritario y de control; No hay participaciones cruzadas con proveedores y otras partes interesadas; Tenemos siete acuerdos de accionistas con accionistas minoritarios en vigor en Lavoro Brasil, uno en Lavoro Colombia y tres acuerdos de accionistas en Crop Care. Más información en la página 34.
2-16	Comunicar preocupaciones críticas	Páginas 30, 31, 32 y 34.
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Durante el período de referencia, el Presidente del Consejo de Administración y el representante del principal accionista participaron en el proceso de identificación de la nueva materialidad (página 38), que incluyó la comunicación de los marcos ESG vigentes y aplicables a la agroindustria, las calificaciones más comunes y los riesgos y oportunidades pertinentes al sector.
2-18	Evaluación de la actuación del máximo órgano de gobierno	En la actualidad, sólo la junta ejecutiva se somete a una evaluación anual de 360°, y aún no existe un proceso formal de evaluación para los miembros de la junta. Está previsto realizar una evaluación comparativa en la cosecha 2024/2025 para definir el método, los indicadores y la frecuencia.
2-19	Políticas de remuneración	En septiembre de 2023 creamos el Comité de Remuneración, compuesto por tres miembros. Las principales responsabilidades del Comité incluyen la supervisión de los planes de remuneración y beneficios de los ejecutivos, la asistencia al Consejo en la gestión del Plan de Acciones del Nuevo Lavoro y otros planes de incentivos basados en acciones, la supervisión del proceso de evaluación de los directivos y el apoyo al Consejo en el plan de sucesión de estos ejecutivos.  En agosto de 2023 también se puso en marcha la Política de Reembolso, que prevé la recuperación de determinadas remuneraciones de ejecutivos en caso de una reformulación contable resultante de un incumplimiento material de los requisitos de información financiera en virtud de la legislación federal estadounidense sobre valores, de conformidad con las normas de cotización de la SEC y el Nasdaq.
2-20	Proceso de determinación de la remuneración	Los ejecutivos, directores y gerentes reciben una remuneración fija y variable. También reciben prestaciones acordes con las prácticas de mercado en Brasil. La parte fija de su remuneración se establece en función de las condiciones del mercado y se ajusta anualmente. La parte variable consiste en primas en efectivo. Las primas en efectivo se pagan a los ejecutivos y miembros de nuestra dirección en función de la consecución de objetivos de negocio previamente acordados.  Además de las retribuciones fijas y variables mencionadas anteriormente, Lavoro cuenta desde agosto de 2022 con la Política de Incentivos a Largo Plazo de Lavoro Agro Holding S.A. (el "Plan de Participación de Lavoro").  Según los términos del Plan de Participación de Lavoro, las personas seleccionadas por el Consejo de Administración de Lavoro ("Empleados seleccionados") pueden recibir una compensación de incentivos en forma de efectivo, activos u opciones sobre acciones del Grupo Lavoro.

Normas universales		Referencia (página) / Respuesta directa
2-21	Proporción de la remuneración total anual	2.594%
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Páginas 5 y 7.
2-23	Políticas de compromiso	<p>En cumplimiento de las normas vigentes en la SEC y en el Nasdaq, donde cotiza Lavoro Limited, se implantó la Clawback Policy, considerada no sólo una medida de protección del valor de las empresas cotizadas, sino también un mecanismo que refuerza la gobernanza y la transparencia de las empresas cotizadas y ayuda a prevenir el fraude corporativo. La norma prevé recuperación de los importes abonados a los directivos en concepto de remuneración variable y primas cuando se detecten incoherencias contables y se confirme la existencia de fraude.</p> <p>Más información sobre las Políticas y Compromisos en las páginas 32 y 33.</p>
2-24	Incorporación de políticas de compromiso	Página 32.
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	<p>Durante el ciclo 2023/2024, se reestructuró el proceso de gestión de crisis, con la creación de un Comité de Crisis y un manual para identificar, prevenir y tratar los problemas.</p> <p>aspectos críticos, abarcando temas locales, corporativos y medioambientales, operativos y financieros.</p> <p>La principal estrategia es prevenir impactos negativos en la producción y distribución de insumos agrícolas a través de acciones como: el control de las normas técnicas para el almacenamiento y transporte de plaguicidas químicos; recomendaciones adecuadas para el uso de fertilizantes y plaguicidas; la contratación de seguros ambientales con la inclusión de la remediación de emergencia; la verificación del cumplimiento socioambiental de las propiedades rurales involucradas en las operaciones; y la aplicación rigurosa de las políticas internas de salud, seguridad y medio ambiente.</p> <p>Todos los interesados pueden presentar reclamaciones por los distintos medios disponibles a través del Canal de Transparencia (página 34).</p>
2-26	Mecanismos para solicitar orientación y plantear problemas	Página 34.
2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	Páginas 40 y 68.
2-28	Participación en asociaciones	Página 14 y 37.
2-29	<i>Enfoque de la participación de las partes interesadas</i>	Página 38.
2-30	Convenios colectivos	El 100% de los empleados están cubiertos por convenios colectivos. Se consideran aquí todas las empresas, Brasil y Colombia, observando las particularidades de mantener mecanismos de negociación de acuerdo con la legislación laboral de cada país.
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Página 38.
3-2	Lista de temas materiales	Página 38.
3-3	Gestión de temas materiales	Páginas 22, 25, 32, 38, 46, 48, 57, 63, 65 y 68.

Normas universales		Referencia (página) / Respuesta directa
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Páginas 22 a 24.
201-4	Ayuda financiera recibida del gobierno	Páginas 22 y 24.
204-1	Proporción de gasto con proveedores locales	Página 25.
205-1	Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	Página 34.
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Página 34.
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	No hubo denuncias ni casos confirmados de corrupción en el periodo cubierto por el informe.
207-1	Enfoque fiscal	Página 24.
301-1	Materiales utilizados, desglosados por peso o volumen	Este indicador no se comunicará en la campaña agrícola en curso debido a la falta de disponibilidad de los datos necesarios para su recogida.
302-1	Consumo de energía en la organización	Página 64.
303-3	Recogida de agua	Página 63.
304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Seguimos todas las normas recomendadas para la comercialización, el transporte y el almacenamiento de plaguicidas y fertilizantes, y todas nuestras operaciones van acompañadas de una prescripción agronómica, que indica la dosis, la frecuencia y las condiciones de aplicación, incluidas las condiciones meteorológicas y el uso de EPI, así como los procedimientos correctos para eliminar los envases. No obstante, somos conscientes de que debemos profundizar en el conocimiento por parte de la organización de los riesgos e impactos de la comercialización de insumos agrícolas sobre el medio ambiente. En la zafra 2025-2026, la empresa pretende empezar a adoptar el marco del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con la Naturaleza (TNFD) para diseñar una estrategia adecuada, trazando ya los vínculos entre todos los aspectos apropiados del tema Biodiversidad y Bosques y el desempeño socioambiental y financiero de la operación y de la cadena de valor.
305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	Página 65 y 66.
305-2	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 2)	Página 65.
306-3	Residuos generados	Página 67 y 68.
306-4	Residuos no destinados a eliminación final	Página 67 y 68.
306-5	Residuos destinados a eliminación final	Páginas 67 y 68.
401-1	Nuevas contrataciones y rotación de personal	Página 49 y 74.
401-2	Prestaciones ofrecidas a los empleados a tiempo completo que no se ofrecen a los empleados temporales o a tiempo parcial.	Página 49 y 52.
401-3	Permiso de maternidad/paternidad	Página 51.
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 57.
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Páginas 57 y 59.

Normas universales		Referencia (página) / Respuesta directa
403-3	Servicios de salud laboral	Página 57 a 59.
403-4	Participación, consulta y comunicación con los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo	Páginas 57 y 61.
403-5	Formación de los trabajadores en salud y seguridad en el trabajo	Páginas 57 y 61.
403-7	Prevención y mitigación de los efectos sobre la salud y la seguridad en el trabajo directamente relacionados con las relaciones empresariales.	Páginas 57, 59 y 61.
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 57.
403-9	Accidentes laborales	Página 57 y 59.
404-1	Media de horas de formación al año, por empleado	Página 54.
404-2	Programas de mejora de las competencias de los empleados y ayuda a la transición profesional	Página 55.
404-3	Porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de su rendimiento y desarrollo profesional	Página 56.
405-1	Diversidad en los órganos de gobierno y los empleados	Páginas 31, 49, 51 y 73.
405-2	Relación entre el salario base y la remuneración percibidos por las mujeres y los percibidos por los hombres	Páginas 51 y 73.
406-1	Casos de discriminación y medidas correctoras adoptadas	Durante el periodo, no se denunció ningún caso de discriminación de ningún tipo a través de los canales de denuncia.
408-1	Operaciones y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Páginas 40 y 69.
409-1	Operaciones y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Páginas 40 y 69.
411-1	Casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas	No hemos tenido ningún caso de violación de los derechos de los pueblos indígenas. Este riesgo se localiza en la cadena descendente de clientes, y es monitoreado continuamente dentro del Programa de Trazabilidad (sepa más en la página 40) por medio de la verificación socioambiental de las propiedades rurales. Si alguna hacienda cliente involucrada en nuestras operaciones está ubicada en territorios indígenas o quilombolas, la propiedad rural es bloqueada.
415-1	Contribuciones políticas	Página 34.
416-1	Evaluación de las repercusiones en la salud y la seguridad causadas por categorías de productos y servicios	Página 46.
416-2	Casos de incumplimiento en relación con los impactos sobre la salud y la seguridad causados por productos y servicios.	No hubo pruebas de incumplimiento en relación con las repercusiones de los productos y servicios en la salud y la seguridad.
417-1	Requisitos de información y etiquetado de productos y servicios	Página 46.
418-1	Quejas fundadas sobre violación de la intimidad y pérdida de datos de clientes	No hay constancia de quejas por violación de la privacidad o pérdida de datos de clientes. Más información en la página 33.

# CRÉDITOS

## COORDINACIÓN

Grupo Lavoro

## ASESORAMIENTO, DISEÑO EDITORIAL, REDACCIÓN Y TRADUCCIÓN

RICCA Sustentabilidade

## DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN

RICCA Sustentabilidade





LAVORO