



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2011/12

SUSTAINABILITY REPORT



SUMÁRIO

SUMMARY

Apresentação	03
Introduction	
Mensagem do Presidente	05
Message from the President	
Pacto Global	07
Global Pact	
Governança Corporativa	10
Corporate Governance	
Desempenho Econômico	24
Economic Performance	
Desempenho Social	29
Social Performance	
Desempenho Ambiental	52
Environmental Performance	
Metas Futuras	67
Future Goals	
Declaração do Nível de Aplicação	67
Declaration of the Level of Application	
Índice Remissivo	68
Index	

APRESENTAÇÃO

Somos uma empresa que atua com a preocupação de fazer amanhã melhor do que estamos fazendo hoje. Atuamos na cadeia de produção agrícola, produzindo alimentos.

Em 2011 a população mundial alcançou um importante marco: somos mais de sete bilhões de habitantes. Temos ciência da importância do setor do agronegócio na produção de alimentos. Da mesma forma que hoje quase um bilhão de pessoas têm acesso limitado a alimentos, outras recentemente saíram desta condição e elevaram seu poder de compra e consumo. Estima-se que até o ano 2050 a população mundial chegará a nove bilhões de habitantes, um crescimento de aproximadamente 30%. Por outro lado, existe a projeção de que o consumo de alimentos terá um aumento próximo a 60%. Este será nosso grande desafio: garantir a segurança alimentar com produção suficiente e acesso, sempre levando em conta a sustentabilidade da atividade com a forte influência e risco das questões e impactos climáticos. Este desafio terá êxito se conduzido conjuntamente por governos, organizações internacionais, sociedade civil, setor privado e outros atores trabalhando conjuntamente. Acreditamos que melhorar a performance a cada dia é um indicador de sustentabilidade. A CEAGRO participa do relatório anual de sustentabilidade do Gru-

po Los Grobo desde 2009, e a cada ano as informações referentes à CEAGRO são tratadas com maior profundidade e, progressivamente, com maior detalhamento dentro do relatório do Grupo. Porém, verificou-se a necessidade de se produzir também um relatório das operações e do desempenho da empresa somente no Brasil.

Com isso, apresentamos este relatório no formato GRI (Global Reporting Initiative) da Los Grobo Ceagro do Brasil S.A., que tem como objetivo maior retratar as realizações e os desafios na estratégia de crescimento sustentável, com os principais resultados no âmbito de governança, do desempenho econômico, da responsabilidade e da condução das questões sociais, nas relações com colaboradores e sociedade e, por fim, a relação com o meio ambiente. Aliás, é justamente por sermos uma empresa com atuação no agronegócio que esta relação ambiental está fortemente ligada à nossa atividade, encontrando-se hoje inserida na cultura e no jeito Ceagro de conduzirmos nossos negócios.

A definição dos indicadores e do conteúdo do presente relatório foi desenvolvida somente com os stakeholders internos, e não seguiu nenhum tipo de metodologia apurada. Ela se determinou através de reuniões, e aqui relatamos

INTRODUCTION

We are a company that works with the preoccupation to do better tomorrow than we are doing today. We work in the agricultural production chain: we produce food.

In 2011, the world's population reached an important mark: we are more than seven billion people. We are aware of the importance of the agribusiness sector in the production of food. In the same way as almost one billion people have limited access to food nowadays, others have recently left this condition and improved their purchasing and consumption power. It is estimated that until the year 2050 the world's population will reach nine billion people, an increase of approximately 30%. On the other hand, it is predicted that the consumption of food will have an increase of nearly 60%. This will be our great challenge: to ensure food safety with enough production and access, always taking into consideration the sustainability of the activity with strong influences and the risks of climatic issues and impacts. This challenge will be successful if faced jointly by governments, international organizations, the civil society, the private sector and other actors working together. We believe that improving our performance every day is an indicator of sustainability. CEAGRO has participated in the annual sustainability report of the Los Grobo Group since 2009, and each year the information related to CEAGRO have been treated with more depth and progressively in more detail in the Group's report. However, we have verified the necessity to produce a report of the operations and performance of the Brazilian company, exclusively.

With that, we are presenting this report in the GRI (Global Reporting Initiative) format of Los Grobo Ceagro do Brasil S.A., with the main goal of reporting the achievements and challenges in the strategy of sustainable growth, as well as the main results in the areas of governance, economic performance, responsibility and tackling of social issues, the relationships with partners and the society, and finally the rela-

APRESENTAÇÃO

os pontos onde houve consenso entre as diversas áreas. Uma abordagem mais ampla, e com um maior envolvimento dos stakeholders, tanto internos como externos, será uma de nossas bases para o próximo relatório.

As informações reportadas aqui se referem ao período de 01 de julho de 2011 a 30 de junho de 2012, que é nosso ano social. Este relatório está disponível também no website www.ceagrobrasil.com.

As referidas informações contemplam as atividades da Ceagro nas áreas de produção agrícola; plantio de soja, milho, milheto, sorgo e feijão; produção e beneficiamento de sementes de soja; revendas de sementes, fertilizan-

tes, defensivos agrícolas e assistência técnica; unidades de recebimento e processamento de grãos; fábrica de farelo de soja; compra e exportação de grãos; logística e fábrica de fertilizantes.

A forma de montagem do relatório é de fácil entendimento, com uma linguagem bem clara. A compilação dos dados, assim como as técnicas de medição e as bases de cálculo, estão informadas quando aplicáveis no próprio texto, sendo explicadas juntamente com o indicador de acordo com as diretrizes do GRI.

Para maiores informações, críticas ou sugestões, contate Ismael Carlos Trevisan, pelo e-mail ismael.trevisan@ceagrobrasil.com.



INTRODUCTION

tionship with the environment. As we are a company that works in agribusiness, this environmental relationship is strongly connected to our activity and now it is part of our culture and the Ceagro way of doing business.

The definition of the indicators and contents of the present report was developed only with the internal stakeholders, not following any type of predetermined methodology. It was determined through meetings, and here we report those points of consensus among several areas. This wider approach and the stronger involvement of internal and external stakeholders will be one of our goals for the next report.

The information reported here refers to the period between July 1st, 2011 and June 30th, 2012, which corresponds to our social year. This report is available on the website www.ceagrobrasil.com.

The information contained in this report contemplate the activities developed by Ceagro in the areas of agricultural production, plantation of soy, corn, millet, sorghum and beans, production and processing of soy seeds, resale of seeds, fertilizers and agricultural pesticides, technical assistance, units for receiving and processing grains, a soybean bran factory, buying and exporting grains, logistics and a fertilizer factory.

The form of organization of the report is easily understood, with a clear language. The compilation of data, as well as measurement techniques and the calculation basis, are informed when applied in the text, and explained together with the indicator, in accordance to the GRI guidelines.

To obtain more information, make criticisms or suggestions, contact Ismael Carlos Trevisan, at e-mail ismael.trevisan@ceagrobrasil.com.

MENSAGEM DO PRESIDENTE

O agronegócio brasileiro passou por uma verdadeira revolução nos últimos 20 ou 30 anos, com a ocupação do cerrado brasileiro por migrantes vindos em sua maioria do sul do Brasil.

Trata-se de gente corajosa, com um grande espírito empreendedor, que implantou uma agricultura empresarial e hoje altamente tecnicizada.

A história da Ceagro se confunde com a história destes desbravadores. Ela soube aproveitar muito bem esta onda de desenvolvimento, para se estabelecer e se solidificar nestas regiões tidas como de fronteira.

Seus valores sempre estiverem ligados a promover o desenvolvimento de forma sustentável, gerando valor a todos os stakeholders.

Estes valores hoje permanecem cada vez mais fortes, e os resultados destas ações são observados a todo momento.

Promover agricultura em ambientes de pouca ou nenhuma infraestrutura; desenvolver e aplicar novas tecnologias adaptadas a diferentes variáveis de ambiente, levando informação correta ao homem do campo e ajudando o produtor a extrair o máximo potencial de suas lavouras; prover soluções inovadoras; planejar juntos; fornecer insumos; acompanhar tecnicamente as lavouras; processar os grãos e fazê-los chegar à mesa de consumidores ao redor

do mundo não são tarefas fáceis, mas este é o desafio que nos moveu até aqui, e o que nos motiva a seguir em frente.

Nossa missão é clara: gerar valor, fortalecendo os relacionamentos e atuando de forma sustentável.

O que é atuar de forma sustentável para nós? É fazer as coisas da melhor maneira possível, para que as mesmas tenham continuidade no tempo. Agricultura é uma atividade de longo prazo, e a empresa e as pessoas que nela trabalham precisam pensar desta forma, para construir relacionamentos de confiança ao longo dos anos, entendendo as necessidades do campo e provendo as soluções adequadas.

É estar próximo do produtor e ser produtor, sentindo na pele os desafios do dia a dia.

Estamos vivendo bons momentos no agronegócio, e a Ceagro soube aproveitá-los.

Todas as metas foram superadas em 2012, levando a Companhia a apresentar o melhor resultado dos últimos anos.

No período recente, destaco a entrada da Mitsubishi Corporation do Japão como acionista da Ceagro. Este evento nos proporcionou uma melhora significativa nos índices financeiros, e também nos abriu horizontes de longo prazo para o fornecimento de alimentos ao continente asiático.



PRESIDENT'S MESSAGE

The Brazilian agribusiness has been through a true revolution over the last 20 or 30 years, with the occupation of the Brazilian cerrado by migrants, coming in their majority from the South of Brazil.

Brave people, with an endeavoring spirit, who have implemented a business model for agriculture, now highly technical.

Ceagro's history is intertwined with the history of those pioneers, and the Company has taken great advantage of this wave of development to establish and solidify itself in those border areas.

Its values have always been connected to the promotion of sustainable development, adding value to all stakeholders.

These values are even stronger today, and the results of these actions can be seen at any given moment.

Promoting agriculture in environments with little or no infrastructure, developing and applying new technologies adapted to different environmental variables, providing the field workers with correct information, helping the farmers to enjoy the full potential of their crops, finding innovative solutions, planning together, generating input, realizing the technical monitoring of the crops, processing the grains and taking them to the tables of consumers all over the world are not easy tasks, but this is the challenge that has led us here, and that motivates us to move forward.

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Outro evento muito importante foi a inauguração da misturadora de fertilizante Península Norte, joint venture entre Ceagro e Península International e construída em tempo recorde no distrito industrial de São Luís - MA, próxima ao Porto de Itaqui, que nos permitiu ter acesso direto aos principais fornecedores mundiais de matéria-prima, nos tornando mais competitivos e melhorando a qualidade dos produtos fornecidos ao produtor e utilizados em nossas lavouras.

Na ponta da expansão geográfica, fizemos um importante negócio no Oeste da Bahia, com a aquisição de 60% do capital da Synagro, tradicional empresa atuante no mercado da região, e que é uma das mais destacadas produtoras de grãos e fibras do Brasil.

Também ressalto a boa safra ocorrida, em especial as operações com milho, que nos abriram a possibilidade de realizar em 2012 as primeiras exportações do grão pelo Porto de Ponta da Madeira em São Luís. Isto nos consolidou

como principais exportadores deste corredor, tendo nossa qualidade sido constantemente elogiada pela Cia. Vale, operadora do sistema Norte, ferrovia e porto.

Nossa caminhada continua nos preparando de forma sólida para entender os desafios futuros e para acompanhar a dinâmica da agricultura brasileira, seja no suprimento de insumos essenciais ao cultivo, como fertilizantes e sementes, seja provendo os investimentos necessários em logística e operações para acomodar as safras e fazê-las chegar aos mais diversos destinos ao redor do mundo.

Valorização das pessoas através de reconhecimento financeiro ou pessoal, boas condições de trabalho e contínuo aprendizado são as bases que nos permitiram chegar até aqui, e com certeza é o caminho que nos levará a alçargões ainda mais altos.

Paulo Alberto Fachin
CEO Ceagro

Our mission is clear: to generate value, strengthening relationships and working in a sustainable way.

What does working in a sustainable way mean for us? It is to do things in the best possible way, so that they can continue over time. Agriculture is a long-term activity, and the Company and the people who work there need to remember this to build trust-based relationships across the years, understanding the necessities of the field and providing adequate solutions.

It is to be close to the producers; it is to be a producer, understanding the daily challenges.

We are living good moments in agribusiness, and Ceagro knows how to make the best of them.

All our goals were achieved in 2012, leading the Company to its best result in the last few years.

In recent times, I would like to highlight the arrival of Mitsubishi Corporation, from Japan, as a stockholder with Ceagro. This event has provided Ceagro with a significant improvement in its financial indexes and has also opened new long-term horizons for us in terms of supplying food for the Asian continent.

Another very important event was the inauguration of the fertilizer mixer Península Norte, a joint venture between Ceagro and Península International, built in record time in the industrial district of São Luís - MA, near the Itaqui Harbor, allowing us direct access to the main global suppliers of raw materials, making us more competitive and improving the quality of the products we supply to the producers and use in our own crop fields.

In terms of geographical expansion, we have made an important acquisition in the West of Bahia, buying 60% of the capital of Synagro, a traditional company acting in that region's market and one of the most important producers of grains and fibers in Brazil.

I would also like to mention the good harvest this year, especially the one related to the operations with corn, which opened to us, in 2012, the possibility of exporting corn for the first time through the Ponta da Madeira Harbor, in São Luís, consolidating our position as main exporters in this corridor and highlighting our quality, constantly praised by the company Vale, the operator of the North system, railway and harbor.

Our journey continues to prepare us in a solid way to understand future challenges and follow the dynamics of Brazilian agriculture, supplying the essential products for plantation, such as fertilizers and seeds, and providing the necessary investments in logistics and operations to accommodate the harvests and transport the crops to diverse destinations all over the world.

Valuing people, through financial or personal recognition, good working conditions and a continuous learning process are the bases which allowed us to get here and surely will make us fly even higher.

Paulo Alberto Fachin
CEO Ceagro



PACTO GLOBAL

GLOBAL PACT

O Pacto Global é uma iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, refletidos em 10 princípios. Essa iniciativa conta com a participação de agências das Nações Unidas, empresas, sindicatos, organizações não-governamentais e demais parceiros necessários para a construção de um mercado global mais inclusivo e igualitário. Hoje já são mais de 5.200 organizações signatárias, articuladas por 150 redes ao redor do mundo.

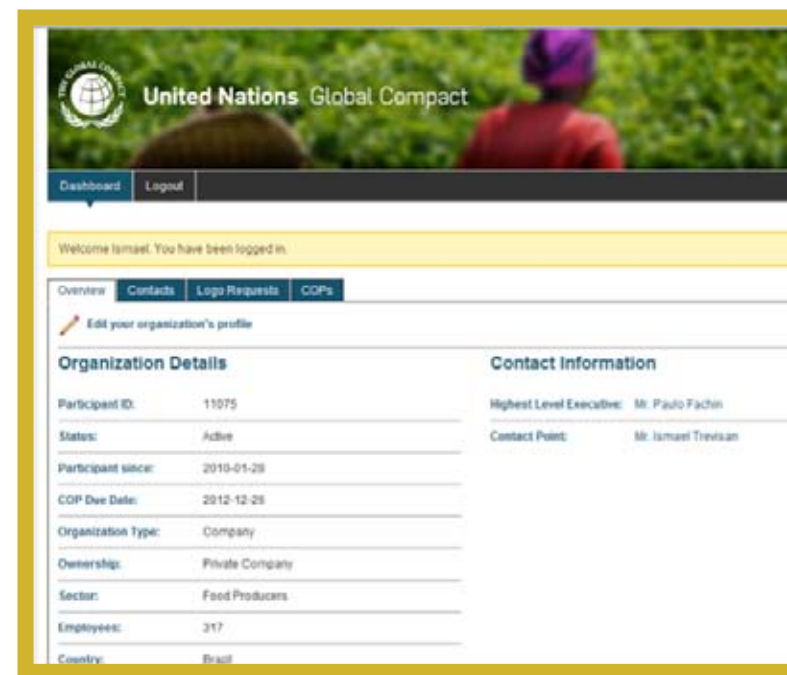
As empresas participantes do Pacto Global são diversificadas e representam diferentes setores da economia e regiões geográficas e buscam gerenciar seu crescimento de uma maneira responsável, que contemple os interesses e preocupações de suas partes interessadas – incluindo funcionários, investidores, consumidores, organizações militantes, associações empresariais e comunidade.

O Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório

ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais. É uma iniciativa voluntária que procura fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, através de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras.

O Pacto Global conta com um website referencial sobre cidadania empresarial com informações das iniciativas dos escritórios da ONU, eventos programados e informações sobre as empresas signatárias no Brasil e no mundo (www.unglobalcompact.org). Além de dar complementaridade às práticas de responsabilidade social empresarial e ser um compromisso mundial, o Pacto Global é uma iniciativa importante e base para a criação da ISO 26000 de RSE.

A Ceagro aderiu ao Pacto Global em 28 de janeiro de 2010, através de carta de intenções e compromisso enviada pelo seu Diretor-Presidente à sede da ONU em New York - USA, com o compromisso de apoiar e difundir os 10 princípios, fazendo com que os mesmos estejam presentes na estratégia, cultura e operações diárias, com o compromisso de divulgar publicamente este compromisso a todos nossos stakeholders.



GLOBAL PACT

The Global Pact is an initiative developed by the United Nations (UN), with the objective of mobilizing the international business community for the adoption, in their business practices, of fundamental values, internationally accepted in the areas of human rights, labor relationships, environment and fight against corruption, reflected in 10 principles. This initiative counts with the participation of United Nations agencies, companies, syndicates, non-governmental organizations and other partners necessary for the construction of a more inclusive and egalitarian global market. Today, there are more than 5,200 signatory organizations, articulated by 150 networks across the world.

The companies participating in the Global Pact are diversified and represent different sectors of the economy and geographical areas, and they seek to manage their growth in a responsible way, taking into consideration the interests and preoccupations of the involved parties – including employers, investors, consumers, organizations, business associations and the communities.

The Global Pact is not a regulating instrument,

a mandatory code of conduct or a forum to monitor the managerial policies and practices. It is a voluntary initiative that seeks to provide guidelines for the promotion of sustainable growth and citizenship, through committed and innovative corporate leaderships.

The Global Pact counts with a referential website about corporate citizenship, with information about the initiatives of UN offices, programmed events and data about the signatory companies in Brazil and across the world (www.unglobalcompact.org). Besides complementing the practices of social business responsibility and being a world commitment, the Global Pact is an important initiative, and the basis for the creation of ISO 26000 of RSE.

Ceagro joined the Global Pact on January 28th, 2010, through an intentions and commitment letter sent by its Director-President to the UN headquarters, in New York – USA, with the commitment to support and diffuse the 10 principles, ensuring that they are present in the Company's strategy, culture and daily operations, and broadcasting this commitment publicly to all our stakeholders.

PACTO GLOBAL

PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL



Direitos humanos: Princípios 1 e 2.

Human Rights: Principles 1 and 2.

Trabalho: Princípios 3, 4, 5 e 6.

Labor: Principles 3, 4, 5 and 6.

Meio ambiente: Princípios 7, 8 e 9.

Environment: Principles 7, 8 and 9.

Contra a corrupção: Princípio 10.

Fight against corruption: Principle 10.

Como signatária do Pacto Global, a Ceagro apóia e segue os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, onde o Brasil, como membro das Nações Unidas, aderiu. Entendemos que estes 8 objetivos são extremamente essenciais para a existência de um mundo em paz e para a garantia dos mais fundamentais direitos dos seres humanos, como o direito à dignidade humana e à igualdade.

GLOBAL PACT

Principles of the Global Pact

1. RESPECTING and supporting the human rights internationally recognized in their area of influence
2. ENSURING the non-participation of the company in any violation of human rights
3. SUPPORTING the freedom of association and recognizing the right to collective negotiation
4. ELIMINATING all forms of forced or compulsory work
5. ERRADICATING effectively all forms of child labor in its productive chain
6. STIMULATING practices that eliminate any kind of discrimination in the job
7. ASSUMING a preventive, responsible and

proactive approach for the environmental challenges

8. DEVELOPING initiatives and practices to promote and disseminate socio-environmental responsibility

9. STIMULATING the development and the diffusion of environmentally responsible technologies

10. FIGHTING corruption in all its forms, including extortion and bribery

As signatory of the Global Pact, Ceagro supports and follows the Millennium Development Goals, which Brazil, as a UN member, adhered to. We understand that these 8 goals are extremely essential for the existence of a world in peace and to ensure the most fundamental

rights of human beings, such as the right to human dignity and the right to equality.

8 WAYS TO CHANGE THE WORLD

1. Ending hunger and misery
2. Quality basic education for all
3. Gender equality and the valorization of women
4. Reducing child mortality
5. Improving the health of pregnant women
6. Fighting AIDS, malaria and other diseases
7. Quality of life and respect to the environment
8. Everyone working for development





GOVERNANÇA CORPORATIVA

CORPORATE GOVERNANCE

GOVERNANÇA CORPORATIVA

FOCO DA GESTÃO

Um dos principais fatores responsáveis pelas altas taxas de crescimento da Ceagro ao longo dos anos é a forma como conduzimos a gestão dos nossos negócios.

Uma empresa que atua em sete estados brasileiros, com negócios de produção agrícola; originação e trading; comercialização de insumos; prestação de serviços de padronização e armazenagem de grãos; industrialização e fornecimento de matéria-prima para produção de ração animal e assessoria técnica, precisa man-

ter sua gestão altamente estruturada, com uma visão individualizada de cada negócio e ao mesmo tempo conjunta.

Essa forma de visão incorpora um pacote para atender a todas as necessidades dos clientes, uma vez que trabalhamos com soluções integradas, sendo que a avaliação do resultado de cada negócio possibilita a tomada de decisão sob as duas óticas e potencializa cada um dos nossos negócios sem prejuízo de outros. É exatamente isso que a Ceagro faz.

CORPORATE GOVERNANCE

FOCUS OF MANAGEMENT

One of the main factors responsible for Ceagro's high growth rates across the years is the way how we manage our business.

A company with activities in seven Brazilian states, with business in agricultural production, origination and trading, commercialization of products, providing of services of standardization and storage of grains, industrialization and supply of raw materials for the production of animal ration and technical assistance needs to have a highly structured management, with an individualized view of

each business and, at the same time, a global view of the whole business.

This integrated view incorporated a package of solutions to meet all clients' needs; once we work with integrated solutions, the evaluation of the results of each business allows for decision-making under both perspectives and potentializes each one of our businesses with no damage to the others. This is exactly what Ceagro does.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

OBJETIVOS E DESEMPENHO

Temos as premissas alinhadas à missão e trabalhamos focados no seu cumprimento e na busca incessante da visão. Todos os negócios, estratégias e ações são avaliadas à luz da missão e visão. A cada ciclo fazemos uma revisão do planejamento, utilizando as ferramentas mais atuais, num processo estruturado em etapas, que se inicia na análise do contexto em que estamos inseridos, passando por um workshop composto pelo corpo diretivo, gerentes e prin-

cipais coordenadores da empresa, e finalizando com a divulgação desse planejamento a todos os colaboradores. Este processo, além de permitir a participação de grande parte dos colaboradores na construção da estratégia e de dar acesso ao direcionamento da Companhia, é desenvolvido com o objetivo de manter as taxas históricas de crescimento de forma sustentável e responsável perante todos os stakeholders.

CORPORATE GOVERNANCE

OBJECTIVES AND PERFORMANCE

Our premises are aligned with our mission, and we work with a focus on our commitment and the incessant search for our vision. All our businesses, strategies and actions are evaluated under the light of our mission and vision. At every cycle, we do a review of the plans, making use of the most modern tools in a process structured in stages, starting from the analysis of the context we are inserted in, going through a workshop attended by the directive board, managers and main co-

ordinators of the Company and ending with the divulgation of the plans to all employees. This process allows for the participation of great part of the employees in the construction of the strategy and gives them access to the strategic direction of the Company. This process is developed with the objective of maintaining the historical growth rates in a sustainable and responsible way before all stakeholders.



CONTEXTO ATUAL

A condução da gestão se inicia com o planejamento. A primeira modalidade de planejamento na Ceagro é o estratégico, seguido imediatamente pelo planejamento orçamentário. Finalizada a etapa de planejamento, inicia-se a gestão da estratégia e resultados ou o acompanhamento da implantação das estratégias. Para isso, a partir desse ciclo a Companhia conta com o suporte do sistema de BI, onde foi desenvolvido um quadro com o mapa estratégico e todo o desdobramento dos indicadores provenientes. O objetivo principal desse sistema é possibilitar ao alto nível de gestão da Ceagro uma visão fácil e rápida dos resultados, de maneira que as decisões estratégicas possam seguir a mesma velocidade da análise.

A busca por melhor eficiência operacional é feita através da implantação das melhores ferramentas de planejamento e gestão. O planejamento estratégico é elaborado seguindo a metodologia do Balanced Scorecard, ou BSC; o desdobramento das metas é feito através do gerenciamento pelas diretrizes; a governança corporativa é orientada por um sistema de padronização, e as áreas passam assim a contar com metodologia e ferramentas específica-

mente desenvolvidas para o gerenciamento da rotina do dia a dia. No ciclo 2011/12, houve uma evolução da gestão orçamentária de despesas, saindo de uma gestão matricial simples para a implantação do Orçamento Base Zero, ou OBZ, com o objetivo principal de ampliar a gestão das despesas com visão horizontal e vertical, capturando todas as sinergias operacionais e otimizando os recursos financeiros da Ceagro.

A partir desse ciclo passamos a contar com nosso próprio Escritório de Projetos, inaugurado com a realização do projeto Processos Finalísticos ou ProFin. A Ceagro não é orientada por projetos, mas em função de estratégias de expansão através de crescimento orgânico, parcerias e até mesmo por aquisições de empresas. Foi identificada a necessidade de executar estas estratégias como projetos, de tal forma que o resultado saia conforme o planejado. Esse escritório utiliza a metodologia do PMBok, criada por uma instituição internacional com as melhores práticas de gerenciamento de projetos.

A Ceagro é uma empresa orientada por processos, sendo que nosso foco é o cliente, interno ou externo. Trabalhamos alinhados à



GOVERNANÇA CORPORATIVA

CONTEXTO ATUAL

metodologia de Gerenciamento de Processos de Negócios, conhecida como Business Process Management, ou BPM, reconhecida mundialmente. Aplicando essa metodologia, a partir da cadeia de valor da Companhia, foram definidos os processos e seus gestores e, nesse ciclo, com o apoio da nova estrutura do escritório de projetos executando o ProFin, a Ceagro obteve um salto no desempenho. No início do

ciclo, 25% de um total de 44 processos de negócio eram gerenciados através de indicadores e acompanhados sistematicamente. Ao final do ciclo, passamos a ter 97,75% dos processos com gestão através de indicadores e acompanhamento dos mesmos, o que representa um salto de gestão dos processos de mais de 290% em relação ao ciclo anterior.

CORPORATE GOVERNANCE

CURRENT CONTEXT

The execution of the management starts from planning and the first step at Ceagro is the strategic planning, immediately followed by the budgetary one. When the planning stage is finished, we start the management of the strategy and results or the monitoring of the implementation of strategies. To achieve that, from that cycle on, the Company had the support of the BI system, where we developed a table with the strategic map and the entire unfolding of the resulting indicators. The main objective of this system is to provide the high level of management at Ceagro with an easy, fast view of the results, in such a way that the strategic decisions may follow the same analysis speed.

The search for a better operational efficiency happens through the implementation of the best planning and management tools. Strategic planning is elaborated according to the methodology of Balanced Scorecard or BSC, the unfolding of goals is made through the Management by Guidelines, the

corporate governance is oriented by a Standardization System and the areas count with the methodology and tools specifically developed for Routine Management. In the cycle 2011/12, there was an evolution of the budgetary management of expenses, coming from a simple matrix management to the implementation of Base Zero budget or OBZ, with the main objective of widening the management of expenses with a vertical and horizontal view, capturing all the operational synergy and optimizing Ceagro's financial resources.

From this cycle on, we started to count with our own Project Office, which was inaugurated with the realization of the project Finalistic Processes, or ProFin. Ceagro is not oriented by projects, but by strategies of expansion through organic growth, partnerships and even by the acquisition of other companies, which are considered as projects; the Company has identified the necessity of executing them as projects in order to achieve the planned

results. This office makes use of the PMBok methodology, created by an international institution with the best practices of project management.

Ceagro is a process-oriented company; our focus is the client! Internal or external, it does not matter. We work aligned with the globally acknowledged methodology of Business Process Management – BPM. With the application of this methodology, starting from the Company's value chain, we defined the processes and their managers and in this cycle, and with the support of the new structure of the projects office executing ProFin, the Company made a great leap, since in the beginning of the cycle 25% of a total of 44 business processes were managed through indicators and systematically monitored. At the end of the cycle, we had 97.75% of the processes managed through indicators and monitored, representing an improvement of over 290% in process management compared to the previous cycle.



MISSÃO

Ser a solução integrada e sustentável para o agronegócio, criando valor para os acionistas, clientes, colaboradores, parceiros e a sociedade; e construindo relacionamentos duradouros.

Mission

To be the integrated, sustainable solution for agribusiness, generating value for shareholders, clients, employees, partners and the society, building long-lasting relationships.

VISÃO

Ser líder em soluções integradas do agronegócio nacional, de forma sustentável, promovendo o desenvolvimento das pessoas e comunidades, se tornando uma referência global em gestão e fornecimento de produtos agrícolas.

Vision

To be a leader in integrated solutions for the national agribusiness, in a sustainable way, promoting the development of people and communities, becoming a global reference in management and supply of agricultural products.

VALORES

Fazer acontecer
Clientes
Pessoas
Inovação
Simplicidade

VALORES

Fazer acontecer: buscamos desempenho superior, ultrapassamos metas, superamos nossos limites, fazemos mais e melhor sempre. Temos foco em resultados superiores. Gestão é o que faz a diferença.

Clientes: o sucesso do cliente é o nosso sucesso. Surpreendemos positivamente o cliente, conhecemos seu perfil, aprimoramos o relacionamento e somos proativos na entrega de produtos e serviços.

Pessoas: damos o exemplo de respeito,

consideração, participação e espírito de equipe. Reconhecemos e valorizamos o trabalho sério e competente. Comunicamos com clareza as nossas opiniões, propostas e sugestões.

Inovação: tomamos iniciativa e temos coragem de pensar, questionar e agir diferente, com autonomia e responsabilidade.

Simplicidade: buscamos formas simples e corretas de agir. Nosso jeito de ser é direto, franco e descomplicado. Decidimos com responsabilidade. Vamos direto ao ponto.

VALUES

Make it happen: we strive for superior performance, achieve goals, overcome limits, doing more and better always. We focus on superior results. Management makes the difference.

Clients: the client's success is our success. We surprise our clients positively; we know their profiles, improve our relationships and we are proactive in delivering products and services.

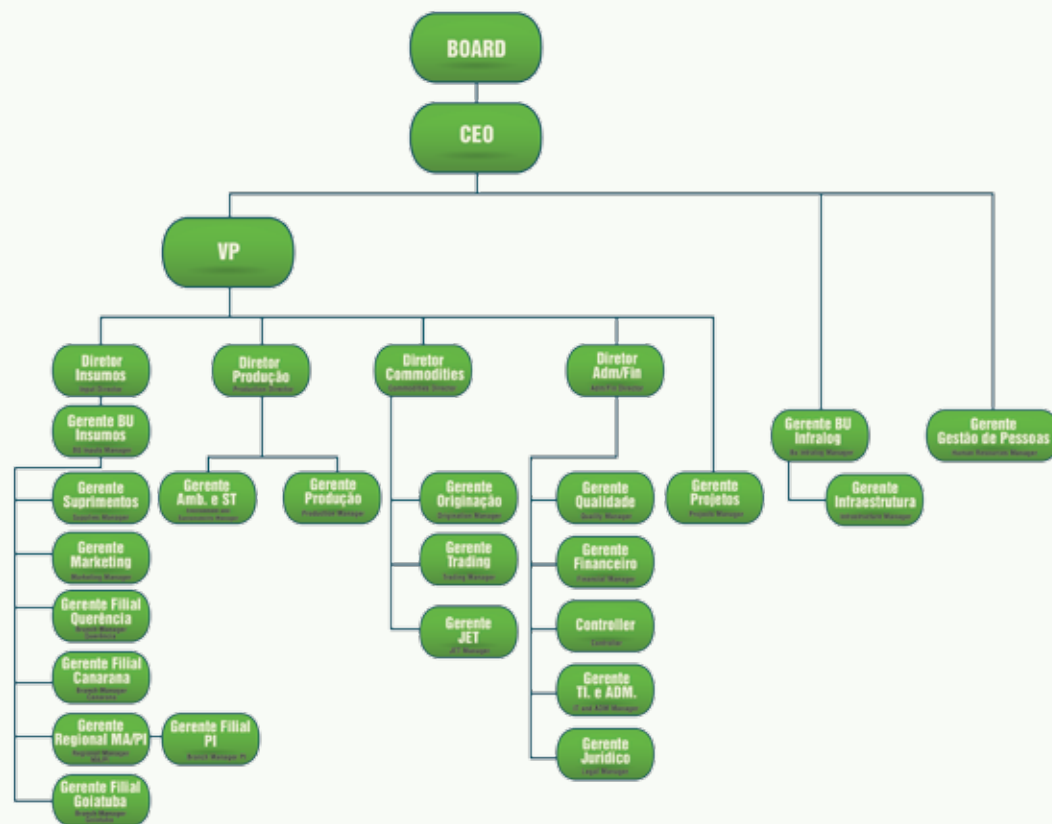
People: we set the example of respect, consideration, participation and team spirit.

We recognize and value serious and competent work. We communicate our opinions, proposals and suggestions clearly.

Innovation: we take the initiative and have the courage to think, question and act differently, with autonomy and responsibility.

Simplicity: we look for simple and correct forms of behavior. Our style is direct, frank and uncomplicated. We make decisions with responsibility. Go straight to the point.

ORGANOGRAMA



O organograma acima demonstra o sistema de governança dentro da Ceagro. O conselho administrativo da Companhia é a mais alta instância de governança. A escolha destes conselheiros é feita segundo regras estabelecidas no Acordo de Acionistas e indicada por um ou mais acionistas com a aprovação dos demais. A nomeação do CEO e do Vice-Presidente é indicada pelo conselho, e a dos demais diretores por meritocracia.

Para a avaliação de desempenho da diretoria são utilizados indicadores estabelecidos no

planejamento estratégico e divulgados através da política de remuneração variável, onde os membros do conselho poderão avaliar a performance da Companhia.

O conselho de administração da Companhia se reúne a cada dois meses. A Diretoria tem como rotina reuniões semanais. O comitê de gestão, formado por gerentes de várias áreas dentro da Companhia, passa por reuniões mensais. Alguns stakeholders têm a oportunidade de se manifestar de maneira mais concreta nas reuniões de Board.

ORGANOGRAM

The organogram above shows Ceagro's governance system. The Company's administrative council is the highest instance of governance. The choice of these councilors is made according to the rules established in the Shareholders' Agreement and suggested by one or more shareholders, with the others' approval. The nomination of the CEO and Vice-President is made by the council, and the other directors are chosen according to merit.

For the performance evaluation of the directors, we make use of the indicators established by the strategic plans and divulged through the policy of variable remuneration, and the members of the council will be able to evaluate the Company's performance.

The Company's administrative council holds bimonthly meetings. The Directors have routine weekly meetings. The management committee, formed by managers of different areas of the Company, meets every month. Some stakeholders have the opportunity to speak more concretely during the Board meetings.

QUEM SOMOS

Foi no sul do Maranhão, na cidade de Balsas, em maio de 1995, que nasceu a Ceagro, especializada na comercialização de agroquímicos. Através dos anos a empresa foi se integrando na cadeia de valor do Agro-negócio, comercializando os demais insumos agrícolas (sementes e fertilizantes) para, anos mais tarde, atuar no armazenamento e na comercialização de milho e soja.

Além do forte crescimento nos Estados do Piauí e Tocantins, a integração ao Grupo Los Grobo, em 2008, permitiu à Ceagro o acesso aos mercados de Goiás, Mato Grosso e Bahia.

Em 2 de setembro de 2011, a Companhia constituiu uma joint venture, através de controle compartilhado, com a empresa Península International S.A., com participação de 50% de cada empresa, visando formular e comercializar fertilizantes. A Península International, fundada em 1994 pelos sócios Silas A.

Santos e Dicesar S. Souza, é uma formuladora e comercializadora de fertilizantes com sede em Curitiba, que atua nos Estados do Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, além do Paraguai.

Para a Companhia, o fertilizante é insumo essencial à sua operação comercial, chamada “change”, que consiste na troca de todos os insumos necessários ao plantio pela produção final de grãos. A Península International atua no suprimento de matérias-primas essenciais à formulação de fertilizantes e no relacionamento com fornecedores mundiais.

A Ceagro já vinha estudando sua integração à cadeia de fertilizantes, devido à importância do insumo na estratégia comercial da Companhia. Ao mesmo tempo, a Península International tinha em seu planejamento estratégico a expansão para os Estados do Maranhão, Piauí e Tocantins, denominada região do “Mapito”. Dados o alinhamento estratégico entre as

companhias e a complementaridade entre suas operações, as companhias decidiram criar então a joint venture para a produção e comercialização de fertilizantes na Região Norte do Brasil, substanciada pela constituição de uma sociedade que foi denominada Península Norte Fertilizantes S.A., com sede na cidade de São Luis, Estado do Maranhão. O objetivo é unir a expertise de suprimento e formulação de fertilizantes da Península à plataforma de vendas e estrutura comercial da Companhia no Mapito. Assim, a Península Norte iniciou suas operações em 4 de maio de 2012.

Em 24 de janeiro de 2012, mediante Assembléia Geral Extraordinária, a Mitsubishi Corporation (MC) subscreveu 20% do capital social da Companhia, através de ações ordinárias emitidas em razão de aumento de capital, nos termos do Acordo de Subscrição celebrado entre as partes.

WHO WE ARE

It was in the South of Maranhão, in the city Balsas, in the month of May, 1995, that Ceagro was created, starting with the commercialization of agrichemical products. As the years passed, the Company became more and more integrated into the value chain of agribusiness, commercializing other agricultural products (seeds and fertilizers), and years later it started to work with the storage and commercialization of soy grains.

Besides the strong growth in the States of Piauí and Tocantins, the integration into the Los Grobo Group, in 2008, allowed us the access to the markets in Goiás, Mato Grosso and Bahia.

On September 2nd, 2011, the Company constituted a joint venture (shared control) with Península International S.A. (“Península International”), where each company participates with 50% of the capital, with

the objective of producing and commercializing fertilizers. Península International, founded in 1994 by partners Silas A. Santos and Dicesar S. Souza, is a fertilizer producer and seller, based in Curitiba, operating in the States of Paraná, Mato Grosso and Mato Grosso do Sul and in Paraguay.

For the Company, fertilizers are an essential part of the commercial operation called “change”, which consists in the exchange of all products necessary for plantation for the final production of grains. Península International operates with the supply of raw materials essential to the formulation of fertilizers and the relationship with world suppliers.

The Company had already been considering its integration into the fertilizers production chain, due to the importance of the product in its commercial strategy. At the same time, Península International

had as part of its strategic planning the expansion to the States of Maranhão, Piauí e Tocantins, called “the Mapito area”. Due to the strategic alignment of the companies and their complementary operations, they decided to create a joint venture for the production and commercialization of fertilizers in the North region of Brazil, substantiated by the constitution of a society that was named Península Norte Fertilizantes S.A. (“Península Norte”), based in the city of São Luis, State of Maranhão, aiming to unite Península’s expertise in the supply and formulation of fertilizers and the Company’s platform of sales and commercial structure in Mapito. Península Norte started its operations on May 4th, 2012.

On January 24th, 2012, in an Extraordinary General Assembly, Mitsubishi Corporation (“MC”) subscribed 20% of the Company’s social capital, through ordinary shares issued due to the increase in capital, in

the terms of the Subscription Agreement signed between the parties.

MC is a global conglomerate of companies that develops and operates businesses related to the agricultural and food sectors, as well as being present in several sectors of the economy, with annual revenues of US\$ 224.4 billion. With more than 200 operational bases in approximately 80 countries and participation in more than 500 companies, MC employs over 60,000 people. In the agricultural and food sectors, MC has an important presence along the value chain of the grain, since the origination, movement, transport, processing, distribution and commercialization of final products, aiming to meet the increasing demand of consumers for food.

In 2011, MC was responsible for the movement of over 10 million tons of grains in Brazil, the United States, Argentina and Australia,

QUEM SOMOS

A MC é um conglomerado global de empresas, que desenvolve e opera negócios relacionados ao setor agrícola e de alimentos, além de estar presente em diversos setores da economia, com receitas anuais de US\$ 224,4 bilhões. Com mais de 200 bases operacionais em aproximadamente 80 países e com participação em mais de 500 empresas, a MC emprega mais de 60.000 pessoas. No setor agrícola e de alimentos, a MC possui importante presença ao longo da cadeia de valor do grão, desde origem, movimentação, transporte, processamento, distribuição e comercialização de produtos finais, com finalidade de atender à crescente demanda por alimentos.

Em 2011, a MC movimentou mais de 10 milhões de toneladas de grãos no Brasil, Estados Unidos, Argentina e Austrália, destinadas principalmente à exportação para suas bases operacionais na Ásia, como Japão e China. Esta transação deverá gerar sinergias operacionais ao unir os pontos fortes e a expertise de

cada uma das companhias e acionistas.

Com essa transação, a Companhia espera aumentar sua capacidade de construir uma competitiva rede de venda de insumos e origem de grãos no campo e intensificar sua posição como provedora de soluções integradas aos produtores rurais. Espera-se que o departamento de produção própria intensifique seu crescimento a partir dos atuais 56 mil hectares no Brasil, potencializando a capacidade dessa unidade de negócios, que movimenta aproximadamente um milhão de toneladas de grão ao ano, e utiliza uma rede de armazéns com capacidade estática de aproximadamente 600 mil toneladas.

Em 9 de maio de 2012, a Companhia adquiriu a controlada Oeste da Bahia Participações Ltda. (cuja razão social anterior era Jovanotti Participações Ltda.), com a finalidade de atuar no mercado dessa região, através de aquisição de participações em companhias locais, tendo em vista o crescimento das operações no

Brasil. A região oeste da Bahia é grande produtora de cereais, especificamente de soja e algodão, e representa um mercado de forte crescimento. Essa estratégia visa o crescimento da Companhia em expansão territorial e de resultados. Até 30 de junho de 2012, a Oeste da Bahia Participações não possuía ativos e passivos a serem consolidados, e a Companhia ainda não havia integralizado o capital da controlada, tendo seu capital classificado como a integralizar; consequentemente, nenhum resultado ainda foi obtido neste negócio.

O aumento de capital realizado pelos novos sócios, bem como os aportes de seu modelo de negócios, fizeram com que a Ceagro somasse, nos últimos anos, 53 unidades entre lojas de insumos, unidades de recebimento e armazenamento de grãos, de beneficiamento de sementes de soja e de produção de farelo integral de soja, além de uma divisão dedicada à produção agrícola.

WHO WE ARE

destined mainly to exportation to its operational bases in Asia, such as Japan and China. This transaction should generate operational synergy, uniting the strong points and the expertise of each company and their shareholders.

With this transaction, the Company expects to increase its capacity to build a competitive network for the sale of products and origination of grains in the field, intensifying its position as a provider of integrated solutions to rural producers. It is expected that the department of pro-

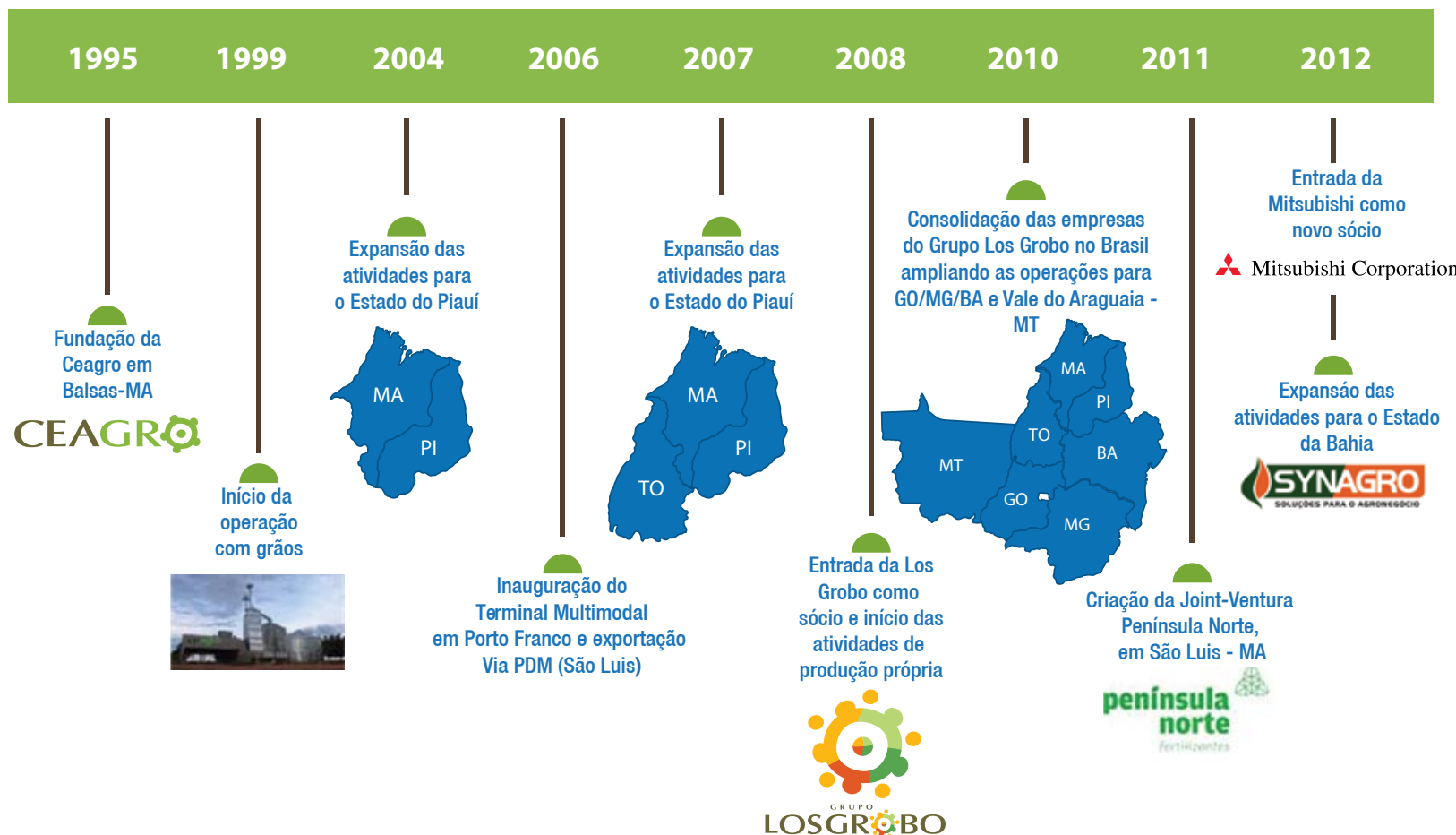
duction will intensify its growth from the current 56 thousand hectares in Brazil, potentializing the capacity of this business unit, responsible for the movement of about a million tons of grains per year, using a network of warehouses with static capacity of approximately 600 thousand tons.

On May 9th, 2012, we acquired the controlled company Oeste da Bahia Participações Ltda. (former corporate name: Jovanotti Participações Ltda.), with the objective of operating in the market of the West of Bahia through the acquisition of participations in local companies, due

to the growth of the operations in Brazil. The western region of Bahia is a large producer of cereals, specifically soy and cotton, and it represents a strongly growing market. This strategy aims for the growth of the Company in territorial expansion and in results. Until June 30th, 2012, that controlled company had no actives or passives to be consolidated and the Company had not integralized its capital yet, classifying it as "to be integralized"; consequently, no results were obtained by that controlled company.

The increase in the capital obtained by the new partners, as well as the subsidies of its business model, resulted in Ceagro holding 53 units over the last years, including product stores, units for receiving and storing grains, units for processing soy grains and producing integral soybean bran, as well as a division dedicated to the agricultural production.

QUEM SOMOS



A Companhia é controlada pela Los Grobo Agro do Brasil S.A. (LGAB), uma subsidiária do Grupo Los Grobo LLC e Vinci Partners, em conjunto com o fundo PAF - Fundo de Inves-

timentos em Participações e Mitsubishi Corporation, sendo as participações societárias correspondentes a 50,7%, 29,3% e 20,0% do capital social, respectivamente.

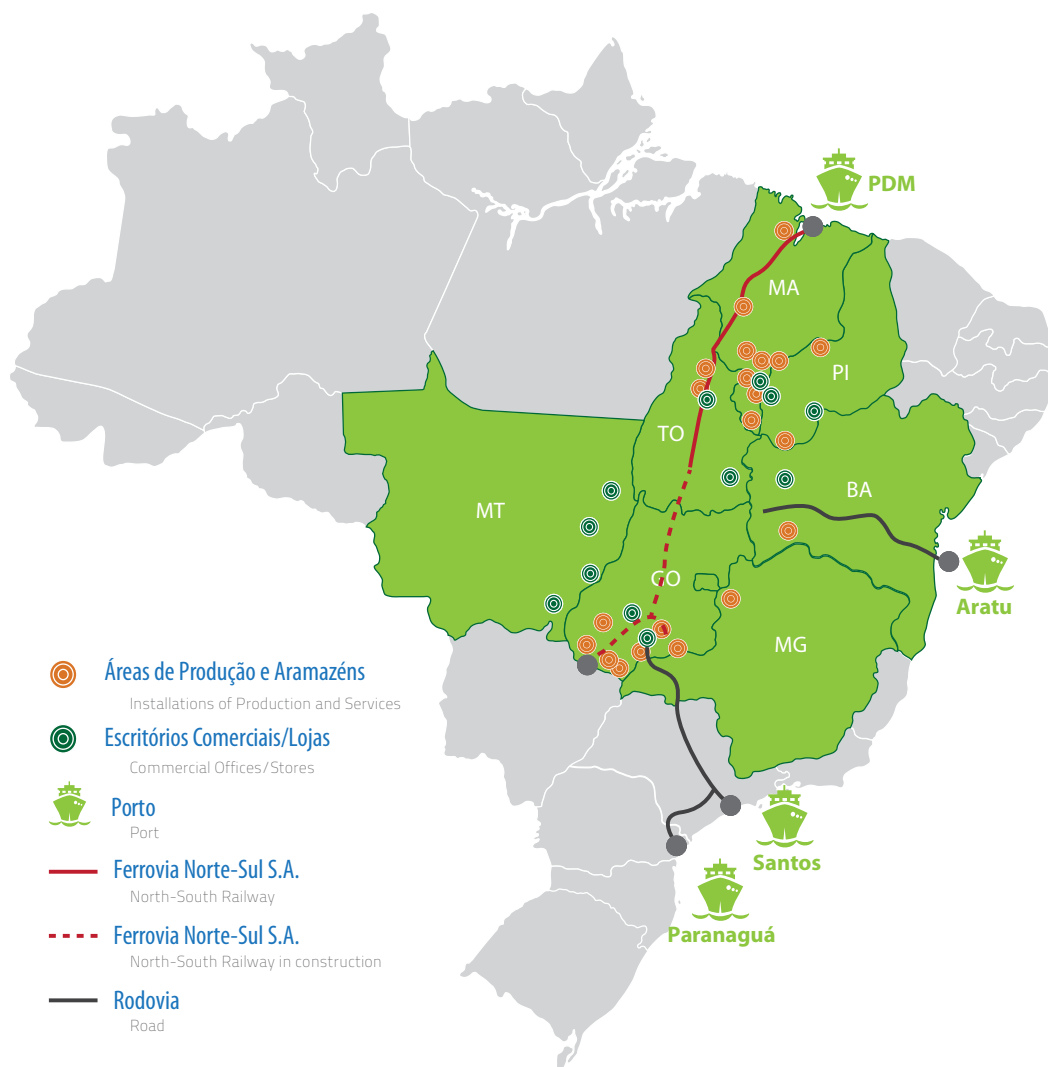
WHO WE ARE

1995: Foundation of Ceagro in Balsas – MA
1999: Beginning of the operations with Grains
2004: Expansion of the activities to the State of Piauí
2006: Inauguration of the Multimodal terminal in Porto Franco and exportation via PDM (São Luis)
2007: Consolidation in MAPITO with the inauguration of the Guarã branch
2008: Arrival of Los Grobo as partner and beginning

of the production activities
2010: Consolidation of the companies of Los Grobo Group in Brazil, expanding the operations to GO/MG/BA and Araguaia Valley – MT
2011: Creation of the joint venture Península Norte, in São Luis – MA
2012: Arrival of Mitsubishi as new partner; expansion of the activities to the State of Bahia

The Company is controlled by Los Grobo Agro do Brasil S.A. ("LGAB"), a subsidiary of Los Grobo LLC Group and Vinci Partners, together with PAF – Fund of Investments in Participations – and Mitsubishi Corporation, and the societary participations correspond to 50.7%, 29.3% and 20.0% of the social capital, respectively.

ONDE ESTAMOS



A Los Grobo Ceagro do Brasil S.A. é uma sociedade anônima de capital fechado, constituída em 24 de novembro de 2008 sob a razão social SS Negócios de Originação Agrícola S.A., sendo renomeada em 12 de dezembro do mesmo ano para Los Grobo Brasil Central Negócios de Originação Agrícola S.A., e assumindo sua denominação atual em 1º de

março de 2011, com sede em Goiânia, Goiás, na Avenida T-63, nº 1.296 - 16º andar - Setor Bueno.

As 53 unidades da Ceagro, além da sede, dividem-se em 17 em Goiás, 14 no Maranhão, 8 no Tocantins, 5 em Mato Grosso, 3 no Piauí, 3 na Bahia e 3 em Minas Gerais.

WHERE WE ARE

Los Grobo Ceagro do Brasil S.A. ("Company") is a private corporation constituted on November 24th, 2008, with the corporate name SS Negócios de Originação Agrícola S.A., having been renamed on December 12th of the same year Los Grobo Brasil Central Negócios de Originação Agrícola S.A., and having registered its current name on March 1st, 2011, based in the city of Goiânia, in the State of Goiás, at the address Avenida T-63, 1.296 - 16º andar - Setor Bueno.

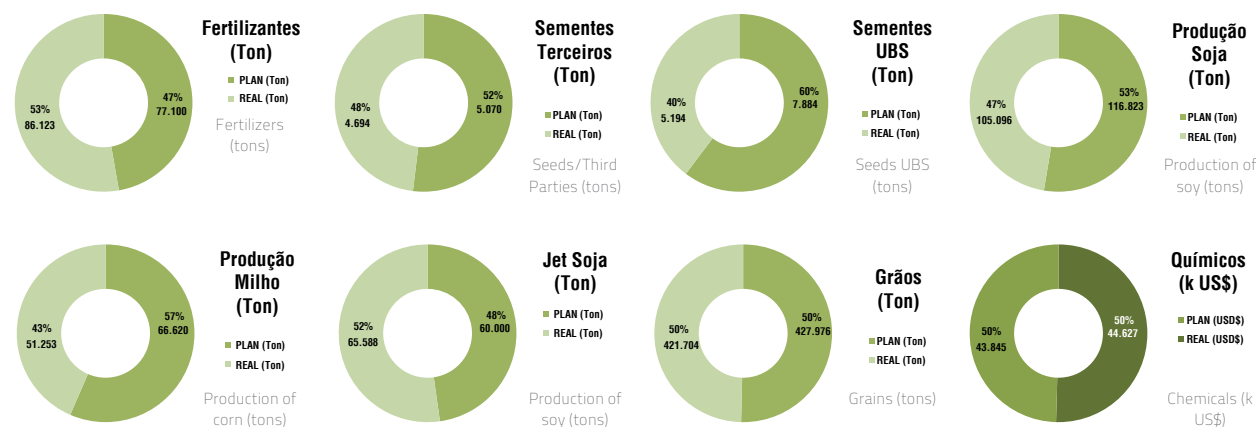
Ceagro owns, besides its headquarters, 53 additional branches: 17 in Goiás, 14 in Maranhão, 8 in Tocantins, 5 in Mato Grosso, 3 in Piauí, 3 in Bahia and 3 in Minas Gerais.

NOSSOS NEGÓCIOS

A Companhia tem como principais atividades o comércio atacadista de produtos agrícolas, tais como soja, milho, milheto, arroz e sorgo; o comércio varejista de insumos agrícolas destinados à agricultura (defensivos agrícolas, fertilizantes, sementes e corretivos de solo, entre outros); a produção rural de cereais; a moagem e fabricação de produtos de origem vegetal com foco principal

na produção de sementes de soja e soja desativada ("jet soja"); a prestação de serviços de recepção, armazenagem e expedição de cereais; a exportação de produtos e mercadorias agrícolas; as operações de pré-financiamento de produtores rurais e as atividades de trading.

O gráfico abaixo mostra o desempenho da Ceaagro na comercialização e produção no ciclo 2011/12.



OUR BUSINESS

The Company has as its main activities the wholesale of agricultural products, such as soy, corn, millet, rice and sorghum; the retail of materials destined to agriculture (agricultural pesticides, fertilizers, seeds and soil corrective treatment, among others); the rural production of cereals; the milling and production of products of vegetal origin, with

main focus on the production of soy seeds and inactive soy; providing services of reception, storage and shipping of cereals; exporting agriculture goods; operations of pre-financing for rural producers; and trading activities.

The figure below shows Ceaagro's performance in commercialization and production in the cycle 2011/12.



NOSSOS NEGÓCIOS



A Ceagro tem como um de seus grandes diferenciais o método Change, um modelo de negócios único e completo, que consiste na oferta de sementes e insumos ao agricultor, ou no financiamento direto à produção de soja; em contrapartida, a empresa recebe parte da safra colhida.

O Change é o modelo de negócio inovador de troca de sementes, insumos e serviços financeiros por uma parte da safra, e neste sistema

os clientes são protegidos contra alterações dos preços de commodities, pois podem negociar antes da semeadura. Além disso, podem contar com a assistência técnica da Ceagro.

Nossa soja tem diversos destinos, desde o mercado interno até o externo. Utilizamos um modelo multimodal na logística, com o transporte rodoviário, ferroviário e navegação marítima na exportação pelos portos de PDM São Luís/MA, Paranaguá/PR e Santos/SP.



OUR BUSINESS

Ceagro has as one of its main differentials the Change method, a unique and complete business model, which consists in the offer of seeds and products to the farmer or in the direct financing of the production of soy; as counterpart, the company receives part of the harvest.

Change is Ceagro's innovating business model for the exchange of seeds, products and financial services for a part of the soy harvest.

In this system, the clients are protected against alterations in the prices of commodities, since they can negotiate before the plantation. In addition, they can count with our technical assistance.

Our soy has several destinations, both in the internal and the external markets. We make use of a multimode model in logistics with road, railway and maritime navigation transport for exports, from the harbors of São Luis/MA, Paranaguá/PR and Santos/SP.

CHANGE UM MODELO ÚNICO NA REGIÃO

RELATÓRIO DE EXPORTAÇÃO

EXPORTATIONS REPORT

SOJA SOY

Porto Port	Destino Destination	Mês Month	Volume 11/12 Volume 11/12
PDM	PORTUGAL	AGO/11	65.357 tm
STS	CHINA	MAI/12	20.000 tm
PDM	CHINA	MAR/12	65.589 tm
PGUA	CHINA	MAR/12	4.000 tm
PGUA	CHINA	MAR/12	1.000 tm
PDM	HOLANDA	MAI/12	73.223 tm
PDM	HOLANDA	JUN/12	77.175 tm
TOTAL			306.344 tm

A soja que sai das nossas áreas de produção, ou a que originamos, segue em sua maioria para a exportação, e como o Brasil se caracteriza por suas grandes distâncias,

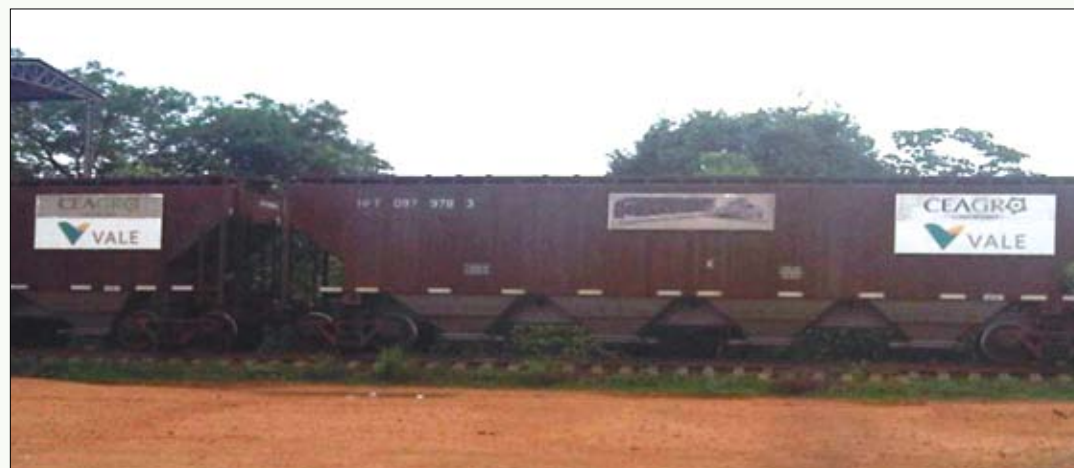
temos que utilizar um sistema multimodal de transporte, seguindo pelas rodovias de caminhão, por ferrovias, até chegar aos portos.

OUR BUSINESS

The soy that leaves our production areas or the soy we originate is destined, in its majority, for exportation, and as Brazil has the characteristic of a country with very large distances, we need to make use of a multimode transport

system, using roads (with trucks) and railways to get to our ports.

Our origination of soy is strongly connected to our production areas and the new agricultural borders.



RELATÓRIO DE ORIGINAÇÃO

ORIGINATION REPORT

SOJA SOY

SAFRA HARVEST

11/12

BAHIA	22.372 t
GOIÁS	123.725 t
MARANHÃO	181.783 t
MATO GROSSO	52.369
PARÁ	432 t
PITAUÍ	66.125 t
TOCANTINS	60.850 t

Total: 507.656 t

Nossa originação em soja está fortemente ligada a nossas áreas de produção e as novas fronteiras agrícolas.



DESEMPENHO ECONÔMICO

ECONOMIC PERFORMANCE

DESEMPENHO ECONÔMICO

FOCO DA GESTÃO

Sabemos que o desenvolvimento sustentável se faz ao longo do tempo, onde uma das condições essenciais é a capacidade do sistema socioeconômico de não perder energia. A Ceagro considera como sustentável um crescimento econômico não apenas individual, mas de todos os stakeholders de forma sinérgica.

OBJETIVOS E DESEMPENHO

Para a Ceagro, o desenvolvimento econômico sustentável é possível quando inserido em um contexto que considera tanto o crescimento econômico da empresa como também dos

CONTEXTO ATUAL

A história econômica brasileira, com suas implicações sociais, políticas e culturais, sempre esteve fortemente ligada ao agronegócio, que hoje representa aproximadamente um quarto do PIB brasileiro. A Ceagro está intimamente ligada a esta cadeia de valor, atuando na produção de grãos, na produção e distribuição de insumos, comercialização e logística de grãos e

A incorporação da sustentabilidade no universo empresarial está condicionada a vários aspectos, como as crenças dos dirigentes, a mobilização da sociedade, a influência dos mercados, a atuação dos governos e os diversos cenários e contextos em que nossa atividade esta inserida.

diversos stakeholders com que nos relacionamos, e que estão fortemente ligados à nossa cadeia de valor.

industrialização.

A economia globalizada é um grande desafio para todas as empresas no agronegócio brasileiro, sendo que o setor agrícola é responsável por 37% das exportações do país. Com isso, os preços das mercadorias sofrem influência direta do mercado externo.

ECONOMIC PERFORMANCE

Management focus

We know that the sustainable development happens with time, and one of its essential conditions is the capacity of the socioeconomic system to not lose energy. Ceagro considers sustainable an economic growth which is not individual, but that belongs to all stakeholders in a synergic way.

The incorporation of sustainability into the corporate universe depends on several aspects, such as the directors' beliefs, the mobilization of society, the influence of markets, the governmental actions and the diverse scenarios and contexts in which our activity is inserted.

Objectives and performance

For Ceagro, the sustainable economic development is possible when it is part of a context that considers both the company's

economic growth and the development of the several stakeholders we have relationships with, who are strongly connected to our value chain.

Current context

The Brazilian economic history, with its social, political and cultural implications, has always been strongly connected to agribusiness, currently representing approximately one quarter of the Brazilian GDP. Ceagro is closely linked to this value chain, working in the production of grains, the production and distribution of goods, the commercialization and logistics of grains and general industrialization.

The globalized economy is a major challenge for all companies in the Brazilian agribusiness; the agricultural sector is responsible for 37% of the country's exportations, and the prices of the products suffer direct influences from the external market.

DESEMPENHO ECONÔMICO

RECEITA LÍQUIDA

No exercício 2011/12, a receita líquida da Companhia totalizou R\$ 763,7 milhões 34,2% superior ao total de receitas líquidas registradas no exercício 2010/11. As Business Unit que mais contribuíram para este acréscimo foram o Comercial e o Jet Soja, com o acréscimo de 46,3% e 40,6%, respectivamente.

A composição da receita líquida ficou portanto distribuída da seguinte forma: Commodities, R\$ 398,6 milhões; Comercial, R\$ 201,8 milhões; Produção Agrícola, R\$ 107,1 Milhões; Jet Soja, R\$ 56,2 milhões, totalizando os R\$ 763,7 milhões.

No exercício 2011/12, o EBITDA atingiu R\$ 34,2 milhões, melhor resultado histórico da Companhia e 14,3% superior ao EBITDA registrado no exercício 2012/11, com margem EBITDA de 4,4%. Tratou-se do efeito da busca por maiores margens da comercialização dos produtos, do processo de minimização dos custos de produção e da implementação de programas de gestão das despesas operacionais.

RESULTADOS

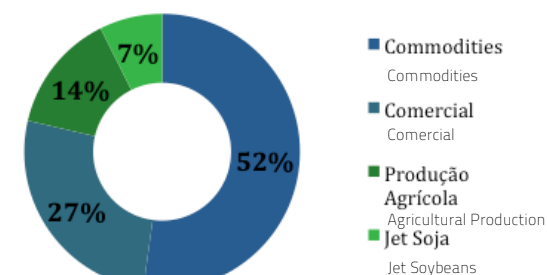
RESULTS
STATEMENT OF INCOMING CONSOLIDATED R\$/mil 2011/2012

DRE CONSOLIDADO R\$/mil 2011-2012	
Receita Líquida Net Revenue	763.698
Lucro Bruto Gross Profit	164.138
Lucro Operacional Operating Income	32.133
Ebitda Ajustado Adjusted EBITDA	39.211
Resultado Antes do IR Income Before Income Tax	10.453
Lucro Líquido Net Profit	8.895

EBITDA	2010-2011	2011-2012
Lucro Líquido Net profit	5,6	8,9
(+) Impostos Taxes	6,4	1,6
(+) Resultado Financeiro Financial results	11,3	16,4
(+) Depreciação Depreciation	6,5	7,3
EBITDA EBITDA	29,9	34,2
Margem EBITDA EBITDA Margin	5,0%	4,4%

RECEITA LÍQUIDA POR BU

NET REVENUES BY BU



Net Earnings

In the fiscal year 2011/12, the Company's net revenue totaled

R\$ 763.7 million, up 34.2% to total net revenues recorded in fiscal year 2010/11. The Business Units which contributed most to this increase were the Commercial Unit and Jet Soybeans, with the addition of 46.3% and 40.6%, respectively.

The composition of net revenues was distributed as follows: Commodities, U.S. \$ 398.6 million; Commercial, R\$ 201.8 million;

Agricultural Production, R\$ 107.1 million; Jet Soybeans, R\$ 56.2 million, totaling R\$ 763.7 million.

In the fiscal year 2011/12, EBITDA reached R\$ 34.2 million, Company's historical best result, 14.3% higher than EBITDA recorded in the fiscal year 2010/11, with a margin EBITDA of 4.4%, as a result of the quest for higher marketing margins of products, the process of minimization of production costs and the implementing of management operating expenses programs.

DESEMPENHO ECONÔMICO

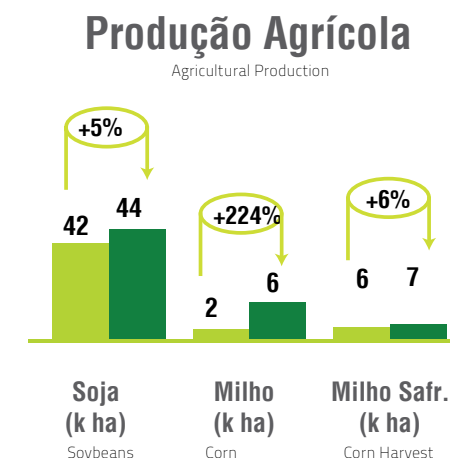
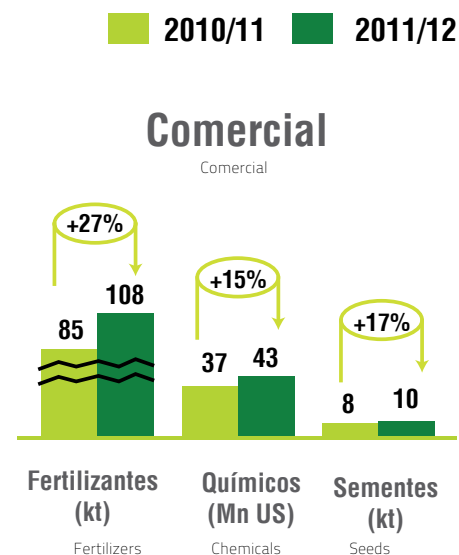
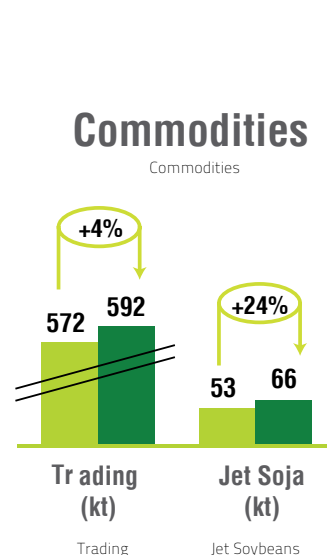
VOLUMES

Os volumes de vendas acumulados no ano apresentaram crescimento em todas as Business Unities da Companhia, com destaque para as evoluções registradas nas áreas destinadas ao cultivo de milho, e para o volume vendido de Jet Soja, quando comparados aos montantes registrados no exercício 2010/11.

Os resultados da área de Commodities foram marcados pela evolução das vendas no mercado interno e, sobretudo, pela ampliação da carteira de clientes do Jet soja, o qual, até o encerramento do exercício 2010/11, concentrava 90% de suas vendas em dois clientes, sendo que atualmente esta participação se limita a 60%.

Mesmo sem grandes investimentos voltados à ampliação da capacidade de atendimento, ações de natureza estratégicas levaram a BU Comercial a superar as metas estabelecidas para o exercício 2011/12, até então consideradas audaciosas, e entre elas podemos destacar o início da atual atuação no ciclo da safrinha.

Na BU de Produção Agrícola destacamos os investimentos em áreas de produção na região Centro-Oeste, voltadas à produção de sementes de soja. Outro ponto de destaque foi a excelente operação de fixação dos custos, a qual assegurou bons resultados a esta BU, mesmo em situação desfavorável.



VOLUMES

Sales volumes year-to-date grew on all the Company's Business Unities, highlighting developments recorded in areas for the cultivation of maize, and the Jet Soybean sales volume, compared to the amounts recorded in the financial year 2010/11.

The Commodities results were marked by the evolution of domestic sales, and especially by the expansion of the Jet Soy customer base, which, until the end of the fiscal year 2010/11, concentrated 90% of its sales in two customers, and currently this participation is limited to 60%.

Even without major investments aimed at the expanding of the service capacity, strategic lawsuits led to the

BU Commercial exceed the targets set for the year 2011/12, until then considered audacious, among them we can highlight the start of operations in the current "safrinha" cycle.

In the Agricultural Production BU, we highlight the investments in production areas of the Midwest, geared to the production of soybeans. Another highlight was the excellent clamping operation costs, which assured good results to this BU, even in unfavorable situation.

DESEMPENHO ECONÔMICO

ENDIVIDAMENTO

O endividamento líquido consolidado totalizou R\$ 11,9 milhões, comparado aos R\$ 16 milhões em 30 de junho de 2011, redução promovida, sobretudo, pela antecipação de pagamento a fornecedores, o que resultou em descontos. A iniciativa foi proporcionada

pelo implemento de capital ocorrido em janeiro de 2012. A relação dívida líquida/EBITDA, que era de 0,5 vezes ao final do exercício 2010/2011, foi reduzida para 0,3 vezes ao final do exercício 2011/2012.

	2010-2011		2011-2012	
(-) Empréstimos e financiamentos <small>Loans and financing</small>	214,1	68,7%	355,9	77,4%
(-) Fornecedores <small>Suppliers</small>	76,4	25,5%	67,7	14,7%
(=) Endividamentos convencionais <small>Conventional indebtedness</small>	290,6	93,2%	423,7	92,1%
(-) Outros financiamentos <small>Other financing</small>	21,3	6,8%	36,4	7,9%
(=) Endividamento bruto <small>Gross debt</small>	311,8	100,0%	460,1	100%
(+) Disponibilidades <small>Availability</small>	80,7		126,3	
(+) Estoque e adiantamentos a fornecedores <small>Inventory and advances to suppliers</small>	215,1		321,9	
(=) Endividamento líquido <small>Net indebtedness</small>	16,0		11,9	
Dívida líquida/EBITDA <small>Net debt/EBITDA</small>	0,5x		0,3x	

GESTÃO DE RISCOS

Para gerir os riscos e manter a visão estratégica, a Ceagro possui rígidas políticas para atenuar o risco. Para reduzir a possibilidade

de perdas pela variação dos preços internacionais, é praticada uma política de "hedge" em que se definem limites para exposição ao preço

das commodities e da taxa de câmbio. Além disso, para diluir o risco a intempéries climáticas a empresa diversifica as áreas de atuação e culturas nos plantios próprios, analisando os micro-climas de cada região e também assegurando a produtividade mínima através de seguro agrícola.

O crédito cedido a clientes é outro risco inerente à atividade

e controlado através de política, em que são utilizadas várias práticas já conhecidas do mercado financeiro, como emprego de classificação por "rating", dispersão da carteira de crédito e alçadas de aprovação.

Todas essas políticas de risco são controladas diariamente e reportadas semanalmente à diretoria, para assegurar o cumprimento das mesmas.

Indebtedness

Consolidated net debt totaled R\$ 11.9 million, compared to R\$ 16 million at June 30, 2011. This reduction was promoted mainly by advance payments to suppliers, resulting in discounts. The initiative was provided by the implement of capital occurred in January 2012. The net debt/EBITDA ratio, which was 0.5 times at the end of the financial year 2010/2011, was reduced to 0.3 times at year-end 2011/2012.

Risk Management

To manage risks and keep the strategic view, Ceagro has strict policies for risk mitigation. To reduce the possibility of losses due to the variation of international prices, a "hedge" policy is practiced, where limits are defined for the exposure to the prices of "commodities" and exchange rates.

In addition, to dilute the risks due to climactic disasters, the company diversifies its operation areas and the types of plantation, analysing the micro-climates of each region and ensuring minimum productivity through agricultural insurance. The credit granted to clients is another inherent risk of the activity, controlled through policies, and several practices already known by the financial market are used, such as the classification by "rating", dispersion of the credit portfolio and approval rules.

All these risk policies are controlled on a daily basis and reported weekly to the directors, to ensure compliance.



DESEMPENHO SOCIAL

SOCIAL PERFORMANCE

DESEMPENHO SOCIAL

FOCO DA GESTÃO

Somos uma empresa que participa de mercados competitivos e abertos à concorrência internacional. Nesse cenário, onde a capacidade de empreender é o principal atributo para garantir a atualização e a perpetuidade do negócio, as pessoas são o maior ativo da em-

OBJETIVOS E DESEMPENHO

Nosso Sistema de Gestão, com base na valorização das pessoas, é estratégico para que a empresa alcance e mantenha padrões de gestão e de desempenho em nível de excelência. Os diversos planos de ação em gestão de pessoas são orientados para a visão e missão da Companhia, visando atingir suas metas e o desenvolvimento das pessoas em sua plenitude

presa. Para nós, da Ceagro, criar espaços para o desenvolvimento pleno dos colaboradores e promover um contínuo e robusto aporte de conhecimento, gerando aprendizado e inovação, é o caminho para o futuro.

profissional e pessoal.

A estruturação da Gestão de Pessoas está baseada principalmente no fundamento Valorização das Pessoas, que relaciona o desempenho da organização com a capacitação, motivação e bem-estar de nossos colaboradores, e também com um ambiente propício à participação e ao desenvolvimento.

SOCIAL PERFORMANCE

Management focus

We are a company which participates in competitive international open markets. In this scenario, where entrepreneurship is the main attribute to ensure the constant updating and continuation of the business, the people are the Company's main asset. For us, at Ceagro, creating spaces for the full development of its employees and promoting a continuous, solid provision of knowledge, generating learning and innovation, is the path into the future.

Objectives and performance

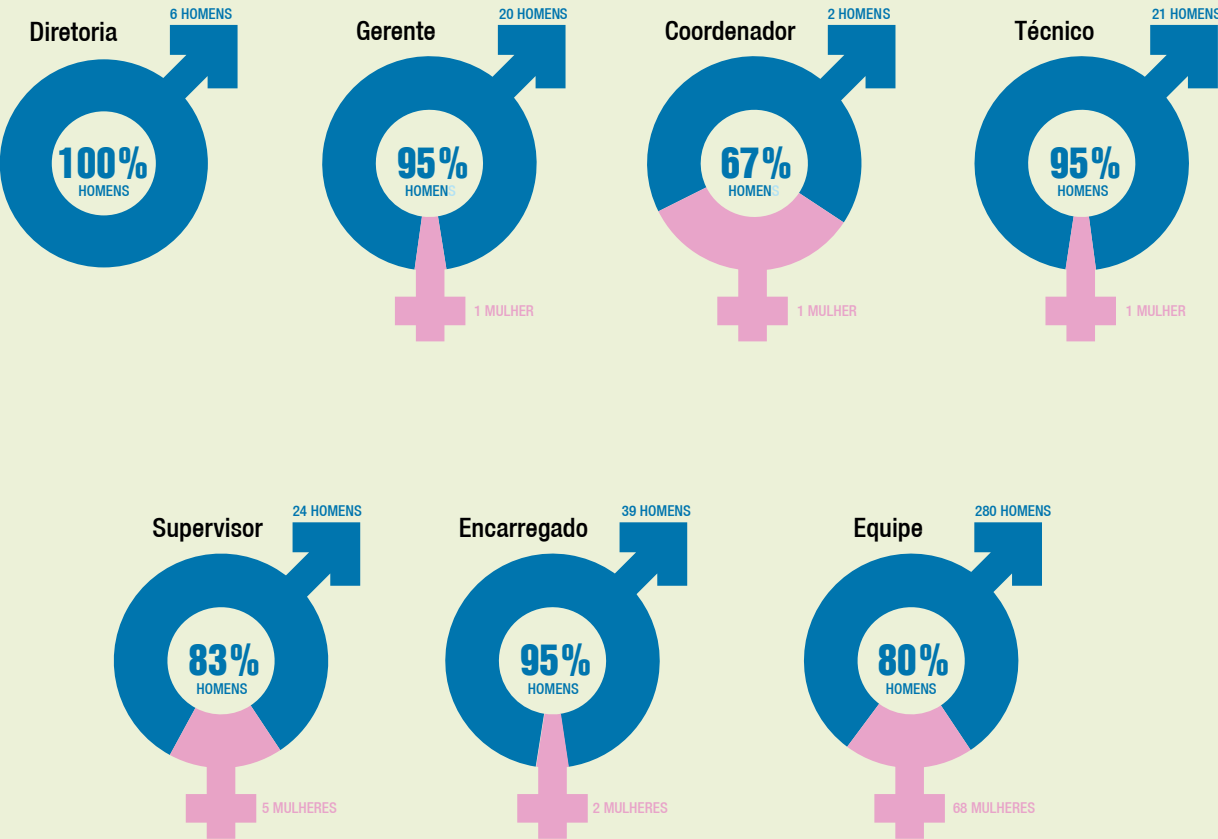
Our Management System, based on the

valorization of people, is therefore strategic for the Company's achievement and maintenance of management and performance standards at excellent level. The several action plans for the management of people are directed at the Company's vision and mission, aiming to achieve its goals and the development of people to fulfill their professional and personal potential.

The structure of the Management of People is based mainly on the Valorization of People, relating the organization's performance to the capacitation, motivation and well-being of our employees, as well as an environment that fosters participation and development.

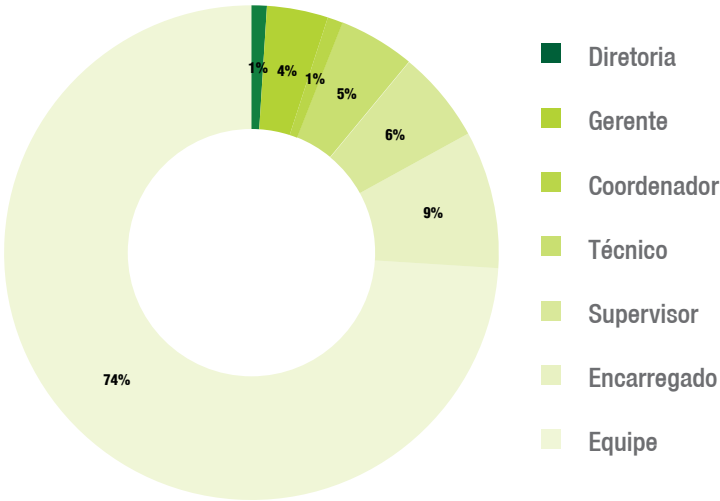
CONTEXTO ATUAL

Para efetivamente alcançarmos nossos objetivos, investimos em uma equipe qualificada, focada na melhoria contínua e comprometida com resultados. Estruturalmente, temos nosso quadro funcionalmente dividido da seguinte forma:



DISTRIBUIÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL

Distribution of functional board



CURRENT CONTEXT

To achieve our objectives effectively, we have invested in a qualified team, focused on Continuous Improvement and committed to results. Structurally, we have our functional board organized in the following way:

	Quantity	Male	Female
Directors	6	6	0
Managers	21	20	1
Coordiantors	3	2	1
Technicians	22	21	1
Supervisors	29	24	5
Officers in charge	41	39	2
Team	348	280	68
Total:	470	392	78

COLABORADORES

Tão importante quanto formar uma equipe diferenciada é manter, estimular e motivar, para que os resultados sejam alcançados com alegria e comprometimento.

Para tanto, além de ações diferenciadas de retenção, acompanhamos de perto o índice de turn over (Rotatividade) da Companhia em 2 níveis – geral (colaboradores efetivos) e Liderança e Potenciais Sucessores. No ciclo 11/12, tivemos um índice geral de 21,1% e, no grupo de Líderes e Potenciais Sucessores, 9,4%.

O índice de 21,1% é pequeno para uma empresa que trabalha com tamanha sazonalidade. Nos períodos de Cultivo e Safra, temos uma flutuação acentuada em virtude do acréscimo de mão-de-obra para este período crítico.

Trabalhamos com o índice máximo de 10% para cargos de Lideranças e Potenciais Sucessores. Enquadram-se no grupo de Liderança e Potenciais Sucessores os gestores da Empresa e os colaboradores avaliados como Potenciais Sucessores (talentos) pela Diretoria.

Enfocamos este grupo como referencial por acreditarmos que, além de possuírem

as competências necessárias para auxiliar no crescimento sustentável da Companhia, em médio prazo serão estes os profissionais preparados, conhecedores e multiplicadores de nossa Cultura, que executarão as estratégias definidas para realização de nossa Missão.

Utilizamos várias estratégias para fidelizar nossos colaboradores, além de promover a melhoria da qualidade de vida. Estes programas são definidos e estruturados de forma que estejam alinhados com a estratégia macro da organização.

Processo de Atração de Pessoas

A variável mais significativa no que se refere à atração de pessoas qualificadas para os quadros da Ceagro é a imagem construída pela empresa. Ela chegou a ser reconhecida, em duas oportunidades nos últimos três anos, como uma das melhores para trabalhar, no Brasil, aliada ao baixo turn over e ao alto tempo médio de permanência no trabalho.



SOCIAL PERFORMANCE

EMPLOYEES

Maintaining, stimulating and motivating a differentiated team is as important as forming one, so that results can be achieved with satisfaction and commitment.

To do so, besides differentiated retention actions, we monitor closely the turnover rates of the Company at 02 levels – general (effective employers) and Leadership and Potential Successors. In the cycle 11-12, we had a rate of 21.1% in the general group and a rate of 9.4% in the Leadership and Potential Successors group.

The 21.1% rate is very small for a company that works with such seasonality. In the periods of Plantation and Harvest, we have an accentuated fluctuation, due to the increase in the working force for these critical times.

We work with a maximum rate of 10% for the positions of Leadership and Potential Successors. This group is formed by the Company's directors and the employees evaluated as Potential Successors (Talents) by the Board of Directors.

We focus on this group as a referential because

we believe that besides having the competencies necessary to help with the sustainable growth of the Company, in medium term they will be prepared professionals, knowing and multiplying our Culture, who will realize the strategies defined for the achievement of our Mission.

We make use of several strategies to stimulate the permanence of our employees, as well as an improvement in their quality of life. These programs are defined and structured so they can be aligned with the macro strategy of the organization.

Process of Attraction of People

The most significant variable related to the attraction of qualified people to work at Ceagro is the image built by the Company, which has been recognized in two opportunities, over the last three years, as one of the best companies to work in Brazil, as well as a low turnover rate and the high average time of permanence in the job.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS JUVENIS ESTÁGIO E MENORES APRENDIZES

Nós, da Ceagro, acreditamos no sonho de construir um programa de Estágio e Menores Aprendizizes condizente com a moderna gestão empresarial que vivenciamos. Aqui, estagiários e menores aprendizizes têm a oportunidade de aprender em um cenário dinâmico e de experimentar situações profissionais estimulantes e desafiadoras. Frequentemente nossos estagiários e menores aprendizizes são efetivados ao final de seus contratos, tornando-se membros talentosos de nossa equipe.

Para tanto, reconhecemos que cada talento é único. Selecionados rigorosamente, segundo um perfil profissional e pessoal que privilegia a capacidade de aprender, de criar e de trabalhar em time, os estagiários adquirem uma bagagem técnica e comportamental diferenciada.

A Empresa se empenha em oferecer permanentemente à comunidade estudantil estágios valorizados. Ao mesmo tempo, mantém atualizado um banco de dados próprio com excelentes estudantes em suas áreas de atuação.



SOCIAL PERFORMANCE

PROGRAM OF DEVELOPMENT OF YOUNG TALENTS — TRAINEESHIP AND YOUNG APPRENTICES

Here at Ceagro, we believe in the dream of building a program of traineeship and young apprentices which fits the modern corporate management we practice. Here, trainees and young apprentices have the opportunity to learn in a dynamic scenario and experience stimulating and challenging professional situations. Very often, our trainees and young apprentices are hired at the end of their temporary contracts, becoming talented members in our team.

We recognize that every talent is unique. The

trainees are selected according to strict criteria, with a personal and professional profile that privileges the ability to learn, to create and to work in a team, and they acquire a differentiated technical and behavioral experience.

The Company makes a huge effort to offer valuable trainee programs to the student community continuously. At the same time, it keeps a constantly updated database of excellent students in their specific working areas.

PROGRAMAS DE FORMAÇÃO — NOSSA VOCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO

Formação de Líderes e Potenciais Sucessores

Outro ponto forte em termos de atração, além de retenção de pessoas, são os programas de formação que a Companhia realiza periodicamente. Um dos destaques é o Programa de Formação de Líderes e Potenciais Sucessores, que conta com avaliação de perfil e competências para os selecionados, e um programa de treinamento para preenchimento dos gaps encontrados. Os participantes deste programa iniciaram, em 11/12, o MBA In Company de Gestão e Agronegócios. Esta é uma iniciativa que tem como objetivo maior o nivelamento de conhecimentos.

Cursos Balanceiro e Classificador

A Ceagro realiza também sistematicamente o programa de formação de Classificador e Balanceiro, no início de toda safra, com colaboradores efetivos e safristas recém-contratados para possibilitar maior aderência ao cargo e à rotina, além de proporcionar conhecimento técnico e comportamental para uma adaptação mais rápida.

Cursos, treinamentos e ações de Segurança no Trabalho

A Ceagro se preocupa muito com a segurança de seus colaboradores. Assim, tendo em vista os desafios diários da equipe nas opera-

ções, implementamos anualmente cursos específicos da área de Segurança para todos os envolvidos nas atividades.



Estes cursos são organizados, ministrados e/ou acompanhados pela nossa Equipe de Segurança do Trabalho, com o intuito de garantir melhor qualidade e aproveitamento por parte de todos os envolvidos. Atualmente o programa de Treinamento conta com cursos de NR 10, NR 33, trabalho em altura, MOPP, direção defensiva, brigada de incêndios, aplicação de agrotóxicos e utilização correta de EPIs, além das rotinas diárias como DDS e ginástica laboral.



Os nossos programas suprem demandas de novas habilidades e atualização profissional, de acordo com as necessidades de cada time, envolvendo os aspectos técnicos, legais e de política interna da empresa. Buscam promover a conscientização e as competências necessárias para que os colaboradores realizem suas tarefas de forma responsável, em relação a si, a seus colegas, à Ceagro, ao meio ambiente e à comunidade, sob as óticas de segurança e saúde ocupacional, qualidade e compromisso ambiental.



FORMATION PROGRAMS — OUR VOCATION FOR DEVELOPMENT

Formation of Leaders and Potential Successors

Another strong point in terms of attraction, besides the retention of people, is the formation programs that the Company runs periodically. One of the highlights is the Program of Formation of Leaders and Potential Successors, which counts with an evaluation of profiles and competencies for those selected, and a training program to fill the gaps found. The participants in this program started, in the cycle 11-12, an In-Company MBA in Management and Agribusiness. This is an initiative that has as its main objective the leveling of knowledge.

Courses for Scale Operators and Classifiers

Ceagro also runs systematically formation programs of Scale Operators and Classifiers, at the beginning of every harvest, with effective, recently hired employees to create higher compliance to the job requirements and to get them used to the routines, as well as providing technical and behavioral knowledge for a quicker adaptation.

Courses, training programs and actions of Labor Safety

We are very concerned with the safety of our em-

ployees, therefore, taking into consideration the daily challenges our team faces in our operations, we implement specific annual courses in the area of Safety for all those involved in these activities.

These courses are organized, taught and/or monitored by our Labor Safety Teams, with the objective of ensuring the best quality and effective learning for all those involved. Currently, the Training Program offers courses of NR 10 (electrical installations and services), NR 33 (safety and health in closed spaces), working in heights, MOPP (Mission Oriented Protective Posture), defensive driving, Fire Brigades, application of pesticides, the correct use of IPE (individual protection equipment), as well as daily routines such as DDS (working safety tips) and gymnastics in the workplace.

Our programs supply the demands for new abilities and professional updating, according to the needs of each team, involving technical and legal aspects and the internal policy of the Company. They seek to promote the competencies and awareness necessary for the employees to perform their tasks responsibly to protect themselves, their workmates, Ceagro, the environment and the community, under the perspectives of occupational safety and health, quality and environmental commitment.

DESEMPENHO SOCIAL

INTEGRAR PARA SER CEAGRO

Fazer parte da família Ceagro é conhecer, se identificar, saber se relacionar com pessoas e unidades. Para isso, todo novo colaborador, ao ser admitido na empresa, passa por dois tipos de treinamento que visam facilitar seu processo de adaptação e agilizar a captação de conhecimentos inerentes à Companhia.

▪ Treinamento de Integração

Todo novo colaborador, após sua admissão, participa de um treinamento de integração, onde adquire informações das diversas áreas da Companhia. O objetivo é que o novo colaborador conheça os gestores destas áreas, sua atuação e se familiarize com processos, procedimentos e políticas. Neste treinamento envolvem-se a área Financeira, Gestão de Pessoas, Jet Soja, Marketing, Produção, Comercial, Departamento de Pessoal, Administrativo, TI e Segurança do Trabalho.

▪ Treinamento de Integração Na Função

O novo colaborador recebe, logo após a sua admissão, um cronograma, elaborado especificamente para sua função, para que ele passe por treinamento técnico-operacional nas áreas com as quais precisará se relacionar, e com quem tenha interdependência. Este treinamento tem duração variável, de acordo com a complexidade e interatividade da função.

No Ciclo 2011/2012 realizamos um investimento forte em treinamento, ultrapassando nossa meta em mais de 100%. Otimizar recursos e trabalhar com multiplicadores internos foi o nosso diferencial. Estruturamos internamente cursos, principalmente nas áreas de Gestão de Pessoas, Qualidade, Ambiental, Segurança do Trabalho e Operacional, com um investimento menor em materiais e pessoas, mas com a qualidade maximizada de quem conhece o negócio.

Percentual Colaboradores Treinados % of trained employees	
Meses Months	Total Ano Total Year
Qtd de Colaboradores treinados (Média/Mês) Amount of trained employees (monthly)	53,25
Qtd de Colaboradores treinados (Acumulado) Amount of trained employees (accumulated)	639
Qtd de Colaboradores Ativos (Média/Mês) Amount of active employees	327,25
Meta em N° de Colaboradores Goal in number of employees	272,8
Meta em N° de Colaboradores treinados Goal in % of employees trained	80%
% de colaboradores treinados % of employees trained	187,39%

Conseguimos, neste ciclo, um diferencial no que tange ao desenvolvimento, com colaboradores participando de vários treinamentos durante o período e capacitando-se para novos desafios, novas tecnologias, novos procedimentos. Para nós, a informação correta e o conhecimento amplo são condições para um desempenho superior.

INTEGRATE TO BE CEAGRO

To be part of the Ceagro family is to know it, to identify yourself with it, to relate to people and units. Therefore, every new employee, upon their arrival to the company, goes through two types of training aiming to facilitate their adaptation process and achieve a quicker acquisition of knowledge related to the company.

▪ Integration Training

Every new employee participates, after their admission, in an Integration Training, where they acquire information about the differ-

ent areas of the Company. The aim is to familiarize the new employee with the managers of these areas, their work, the processes, procedures and policies. The areas involved in this training are Finances, People Management, Marketing, Production, Commerce, Personnel, Administration, ITC and Labor Safety.

▪ Integration to the Role

The new employees receive, soon after their admission, a training chronogram specifically elaborated for their role, so that they can

go through technical and operational training in the areas where they will need to work, and those they will depend on. These training programs have variable duration, according to the complexity and interactivity of the role.

In the Cycle 2011-2012, we had strong investments in training, surpassing our training goals in more than 100%. The optimization of resources and the work with internal multipliers was our differential. We have structured our courses internally, mainly in the areas of People Management, Quality Management, Environmental Management, Labor Safety and Operations, with fewer investments

in materials and people, but with a maximized quality of those who know their business.

We have managed to achieve, in this cycle, a differential in terms of development, with employees participating in several training programs during the period and preparing themselves for new challenges, new technologies, and new procedures. For us, the right information and a wide knowledge are conditions for a superior performance.

POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

Acreditamos que, para incentivar o ingresso de bons profissionais, faz-se necessário um diferencial, e uma boa cesta de benefícios é uma das formas de atrair estes talentos. Nossos benefícios atendem tanto ao colaborador quanto a seus familiares, focando a melhoria da qualidade de vida:

- Seguro de Vida em Grupo – Com cobertura de 100% dos colaboradores (efetivos e safristas).
- Plano de Saúde – Com abrangência a 100% dos colaboradores efetivos e extensivo a familiares.
- Vale Alimentação/Refeição – Para os colaboradores da matriz.
- Cesta Básica – Para os colaboradores das demais unidades.
- Cesta Leite – Para colaboradores com filhos com idade entre 6 meses e 3 anos temos o benefício no valor de 8 latas de leite, para cada filho nesta idade.
- Auxílio material Escolar – para filhos de colaborador em idade escolar, até 14 anos.

Processo de Retenção de Profissionais

Utilizamos metodologias eficazes para identificar os perfis dos candidatos às vagas disponíveis e escolher os que mais se aproximam do desejado. Depois, investimos significativamente no aprimoramento das suas competências. O desafio seguinte é reter, na empresa, profissionais qualificados, satisfeitos e motivados.

Para atingir esse objetivo, utilizamos especialmente os sistemas de monitoramento e da satisfação dos colaboradores, por meio da pesquisa de clima organizacional, alinhamento com o mercado e comparação com a avaliação dos resultados das pesquisas sobre as melhores empresas para trabalhar.

Monitoramento do Clima Organizacional

Empregamos diversos mecanismos para monitorar e avaliar o clima interno da Organização. O principal deles é a Pesquisa Anual de Clima, em que os colaboradores se manifestam a respeito de grandes aspectos relacionados à Companhia. Na última edição, realizada internamente em maio/2012, o índice geral de satisfação dos colaboradores foi de 63%, porém, o sentimento de orgulho de pertencer à Ceagro chegou aos 84%.



PERKS POLICY

We believe that to attract good professional it is necessary to have a differential, and a good Perks Package is one of the ways to attract these talents. Our perks meet the needs of the employees and their families, focusing on the improvement of the quality of their lives.

- Group Life Insurance – 100% coverage for all employees (effective and seasonal).
- Health Insurance – 100% coverage for effective employees and extended to families.
- Food Vouchers – for the employees at headquarters.
- Basic Food Parcel – for the employees of the other units.
- Milk Vouchers – for the employees with children between 6 months and 3 years old. The vouchers correspond to the market value of 8 milk cans for each child.
- School Materials – for the employees' children up to 14 years of age.

Process of Retention of Professionals

We make use of efficient methodologies to identify the profiles of the candidates for the available po-

sitions and to choose the ones whose profiles fit our requirements. After that, we make significant investments in the improvement of their competencies. The next challenge is to maintain, in the Company, qualified, satisfied and motivated professionals.

To achieve this objective, we use especially the monitoring systems of the organizational environment and the employees' satisfaction, through an Organizational Environment survey, the alignment with the market, and a comparison with the evaluation of results from the surveys about the best companies to work.

Monitoring of the Organizational Environment

We use several mechanisms to monitor and evaluate the internal environment of the Organization. The main one is the annual Environment survey, through which the employees express their opinions about major aspects related to the Company. In the last survey, carried out internally in May/2012, the general satisfaction rate of the employees was 63%; however, the feeling of pride of belonging to Ceagro reached 84%.

POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

Mapeamento da Percepção de Justiça

Além de monitorarmos o clima, utilizamos uma ferramenta específica para Mapeamento da Percepção de Justiça na Organização. A ferramenta verifica 3 dimensões da percepção de justiça: distributiva (salário, remuneração), procedimental (clareza de processos, obediência às regras, decisões participativas) e relacional (comportamento justo da chefia imediata). A pesquisa evidenciou uma percepção de Justiça Relacional de 72%, o que vem ao encontro de nosso grande foco: pessoas. Tratar as pessoas com respeito, justiça e consideração.

Mapeamento de Redes Sociais Informais

Temos uma Gestão de Pessoas estratégica. Uma forma de conseguirmos agir assertivamente junto às nossas equipes é mapeando nossas redes sociais. Fazemos o mapeamento em três níveis: Rede de Confiança, Rede de Amizade e Rede de Informação. Através deste inventário, a Gestão de Pessoas consegue identificar os formadores de opinião de cada unidade, os personagens periféricos (com menor índice de relacionamento), os personagens centrais (com maior rede de influência). Através desta identificação, as ações podem ser mais efetivas, focadas nas necessidades de cada unidade e de cada indivíduo, buscando melhor relacionamento, saneamento de divergências e maior sinergia em toda a companhia.

Programa Ceagro Cuidando de Gente

Sentir-se parte do resultado exige participação, canal aberto para contribuir, reclamar e sugerir. A Ceagro possibilita esta participação através do Programa Ceagro Cuidando de Gente, onde todos os colaboradores têm voz. Eles participam de forma ativa da construção da Gestão de Pessoas, em reuniões em todas as unidades, onde cada ideia é im-



portante e nos ajuda a edificar uma Ceagro mais justa, mais forte, mais transparente.

Dentro deste programa, estrutura-se a equipe de co-criação, com os elementos centrais identificados no Mapeamento de Redes de Informação e Confiança. Estes são os representantes de cada unidade para a construção conjunta de nossas ações.



PERKS POLICY

Mapping of the Perception of Justice

Besides monitoring the Environment, we use a specific tool for the Mapping of the Perception of Justice in the Organization. The tool verifies 03 dimensions of the perception of justice: Distributive (Salary, Remuneration), Procedural (Clarity of Processes, Compliance to Rules, Participative Decisions) and Relational (Fair Behavior of the Immediate Leadership). The survey showed a perception of Relational Justice of 72%, which corroborates our greatest focus: People. Treating people

with respect, justice and consideration.

Mapping of Informal Social Networks

We have a Strategic Management of People. One way to achieve assertive actions with our teams is to map our social networks. We perform the Mapping at three levels: Trust Network, Friendship Network and Information Network. Through this inventory, the Management of People is able to identify the opinion-formers of each Unit, the peripheral characters (with lower relationship

rates) and the central characters (with larger influence networks). With this identification, the actions can be more effective, focused on the necessities of each unit and each individual, seeking better relationships, the resolution of divergences and more synergy in the whole company.

Program Ceagro Looking After People

To feel part of the result requires participation, an open channel for contributing, complaining, suggesting. Ceagro enables this

participation through the Program Ceagro Looking After People, where all employees have a voice. They participate actively in the construction of the Management of People, in meetings at all units, where each idea is important and helps us to build a fairer, stronger, more transparent Ceagro.

In this program, we structure the co-creation team, with the central elements identified in the Mapping of Information and Trust Networks. These are the representatives from each unit for the joint construction of our actions.

DESEMPENHO SOCIAL

POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

Remuneração

Este subprocesso estabelece salários e benefícios compatíveis com o mercado, considerando os interesses e a política de remuneração da Companhia. Nós nos posicionamos de forma competitiva no mercado de trabalho, no que se refere à atração e à retenção de profissionais. Entre outras tantas práticas, mantemos uma política de remuneração – fixa e variável – que nos coloca como uma das melhores empresas do mercado.

A cada dois anos realizamos uma pesquisa salarial com empresas de referência regional e nacional, visando avaliar a empresa em termos de mercado, e através deste resultado é atualizada nossa tabela de referência salarial. Em 2011, verificou-se o alinhamento de 80% dos colaboradores com a política de remuneração estabelecida, tendo como base o mercado selecionado.

Nossos salários são definidos com base nesta pesquisa. Assim, não existe discriminação entre gêneros na definição salarial de nossos colaboradores. Todos são contratados com o salário-base do cargo, e seu crescimento salarial horizontal será sempre em função de seu desempenho e aderência ao cargo e empresa. A evolução

profissional dentro da Ceagro está vinculada à competência e resultados.

Estamos filiados à Fitieg, em Goiás, Tocantins e DF, e Sindicato do Comércio, no Maranhão. Todos os colaboradores, inclusive safristas, são cobertos pelo Acordo Coletivo celebrado pela Ceagro e Sindicatos.

Avaliação de Desempenho

Acreditamos que o profissional Ceagro é aquele que busca o crescimento e, para alicerçá-lo, nós disponibilizamos algumas ferramentas que, aliadas a um feedback sincero e construtivo, direcionam o crescimento de cada colaborador.

Avaliação de Tempo de Experiência

O colaborador, quando admitido, passa por um período de experiência de 90 dias, conforme legislação. Para facilitarmos seu processo de adaptação, e possibilitar um desempenho crescente com a finalidade de aproveitamento deste colaborador, fazemos durante este período 2 Avaliações de Tempo de Experiência, uma aos 30 e outra aos 80 dias. Com isso, analisamos seu desempenho

inicial e conseguimos alinhar junto ao colaborador, na primeira metade da experiência, o que deve ser modificado, aprimorado ou mantido, neste desempenho. Assim, o desenvolvimento do profissional até o término do período é monitorado e orientado pelo seu gestor.

Avaliação de Competências

Atualmente realizamos a Avaliação de Competências com todos os colaboradores efetivos da Companhia. O objetivo desta avaliação é diagnosticar o nível de aderência dos colaboradores às Competências Estratégicas da empresa. No início do ciclo, apresentamos em todas as unidades os critérios de avaliação, formulários, calendário de aplicação, de forma que todos tenham acesso à informação, conheçam o processo e tirem suas dúvidas. Todos os gestores são treinados para acompanhar o desempenho do colaborador durante o ciclo, orientá-lo para melhorias, realizar as avaliações e dar feedback. Estas são ações importantes para garantir a justiça e transparência no processo. As avaliações são realizadas pelos gestores e acompanhadas pela Gestão de Pessoas. Todas as desvolutivas das avaliações contam com a presença da Gestão de Pessoas, como mediadora do processo.

PERKS POLICY

Remuneration

This sub process establishes salaries and benefits which are compatible with the market, taking into consideration the company's interests and remuneration policy. We have a competitive attitude in the labor market in terms of attracting and retaining professionals. Among several other practices, we keep a remuneration policy – direct and indirect – that ranks us among the best companies in the market.

Every two years a salary survey is conducted including companies of regional and national importance so as to assess the company's position in the market. The results are used as reference values to update our

salary tables. In 2011, it was verified that 80% of our employees' salaries were in line with the remuneration policy established based on the selected market.

Our salaries are based on such survey. Thus, there is no gender bias in our staff's remuneration. All of them are hired at the starting salary for their position, and their salary horizontal growth will take place according to their performance and adherence to the position and company. Professional growth in Ceagro is linked to competence and results obtained.

We belong to Fitieg in Goiás, Tocantins e DF, and to the Chamber of Commerce in Maranhão. All our staff, including the seasonal ones, is covered by the Collective Agreement signed by Ceagro and workers' unions.

Performance Assessment

We believe true Ceagro professionals are the ones who invest in their professional growth, and in order to foster it, we provide them with some tools that, along with sincere and constructive feedback, promote the development of each staff member.

Evaluation of Probation Period

Employees are on probation for 90 days after being hired, according to the Brazilian law. In order to make this process of adaptation easier, and enable these employees to increasingly develop and be hired,

two Evaluations of Probation Period are done in this period, one after 30 and the other after 80 days. With this procedure, their initial performance can be analyzed and they can be oriented, in the first part of the Experience, towards what has to be modified, improved or kept in their performance. Thus, the possibility of development of the employee can be monitored and oriented by their manager.

Competence Assessment

We make a Competence Assessment of all the staff members of the Company annually. The aim of such assessment is to diagnose the level of staff mem-

bers' adherence to the company's Strategic Competences. At the beginning of the process, the criteria of evaluation, forms, and schedule are presented, so that all the staff has the necessary information and can have their questions answered. All the managers are trained to follow employees' performance throughout the process, guide them towards improvement, do assessment, and give feedback. This procedure is important to ensure a fair and transparent process. The evaluation will be done by the managers and followed by the People Management area and all the feedback sessions will be mediated by that area.

POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

Participação nos lucros e resultados da Empresa

O sistema de remuneração variável busca reconhecer os esforços dos colaboradores voltados à obtenção dos resultados estratégicos da Companhia.

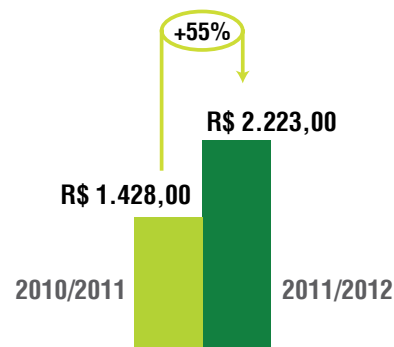
A distribuição da participação no lucro é feita considerando-se os resultados alcançados pela empresa, pelas unidades e pelos times. Anualmente, os acionistas, junto com a diretoria, definem o montante da participação nos lucros e resultados a ser distribuído, tomando por base as metas e desafios projetados para o ano. Enquanto isso, a Gestão de Pessoas estrutura a política de PRV (Programa de Remuneração Variável) e a dissemina em todas as unidades através de reuniões formais para apresentação dos pontos mais importantes, além de disponibilizar via intranet e mural, para todas as unidades, a íntegra da política para consulta. Durante todo o período a área de Ges-

tão de Pessoas mantém aberto o canal de informações e esclarecimentos de dúvidas para que o processo de pagamento de PRV seja o mais transparente possível. O valor final a ser recebido por cada colaborador refere-se, em todos os casos, a resultados das metas (80% da nota) e resultado da Avaliação de Competência (20%). Esta combinação de componentes garante maior lisura e reconhecimento de mérito individual, premiando, de forma diferenciada, quem contribui de maneira mais efetiva.

A Companhia oferece a seus colaboradores, de forma indistinta, um Programa de Remuneração Variável – PRV – com base no cumprimento de metas/objetivos operacionais e resultado financeiro mínimo estabelecido (lucro atribuível aos acionistas da Companhia após certos ajustes). O PRV, bem como suas diretrizes, é revisto e aprovado no início de cada exercício, e as metas e os objetivos operacionais, em linha com o Planejamento Estratégico, são

restabelecidos para todos os colaboradores, cujos índices são mensalmente apurados, e cada colaborador tem suas ações realinhadas em virtude desse resultado. Este benefício é reconhecido como um passivo, e sua contrapartida é despesa no fim de cada exercício social, quando todas as metas e objetivos são finalizados e o resultado financeiro apurado.

O valor reconhecido no resultado da Companhia referente à distribuição do exercício 2011, findo em 30 de junho de 2012, foi de R\$2.223.000,00, sendo contabilizado como Despesas do Exercício, na proporção de R\$1.223.000,00 como comerciais e R\$1.000.000,00 como administrativas. A distribuição PRV representou 25% do lucro líquido da Ceagro.



PERKS POLICY

The system of indirect remuneration aims at acknowledging the effort of the staff in trying to achieve the Company's strategic results.

The sharing is done taking into consideration the results accomplished by the Company, branches, and teams. Annually, the shareholders, along with the directors, establish the amount of profits and results to be shared, considering the objectives and challenges devised for the year, and the People Management area designs the Variable Indirect Remuneration Program and disseminates it in all the branches through formal meetings to present the main points, besides making the entire information available on the intranet and notice board in all the branches for consultation. Throughout this period the People Management area will be open to provide information and clarify all doubts so that the Variable Indirect Remuneration Program is as transparent as possible. The value to be paid to each staff member refers, in all the cases, to the achievement of goals (80% of the grade) and the Competence Assessment (20%). This combination of components guarantees more openness and recognition of individual merit, awarding employees according to their effective contribution.

The Company provides its staff members, indiscriminately, with a Variable Indirect Remuneration Program – PRV based on the accomplishment of goals/operational objectives and minimum economic result established (profit due to shareholders after certain adjustments). This program, as well as its guidelines, is reviewed and approved at the beginning of each period, and the goals and operational objectives, in line with the Strategic Plan, are established to all the staff members, whose grades are calculated monthly and each member has his/her actions adjusted according to such result. This benefit is regarded as a liability and its counterpart is an expense of the period at the end of each fiscal year, when all the goals and objectives are finalized and the financial results are established.

The value in the Company's results concerning the distribution in the fiscal year 2011, ended on June 30, 2012, was R\$2,223,000.00. It was accounted for as an expense in that fiscal year (R\$1,223,000.00 as commercial expenses, and R\$1.000.000,00 as administrative ones). The Distribution PRV represents 25% of the net profit of Ceagro.

DESEMPENHO SOCIAL

CELEBRAÇÕES

Aniversariantes do Mês

Mensalmente, realizamos o café da manhã de aniversariantes do mês. Colaboradores, diretores e executivos participam da comemoração. Na

abertura de cada evento, um gestor apresenta algum tópico de interesse da empresa (informações, novidades, negócios) antes do início da comemoração. É um momento de integração, convivência e relacionamento.



Festa de Final de Ano

A Ceagro realiza festas de confraternização de final de ano para os colaboradores e seus familiares. Por sermos uma empresa com várias filiais em vários estados brasileiros, a melhor opção para nossa confrater-

nização é fazê-la nas várias regiões onde temos unidades. As festas são realizadas em datas diferentes para possibilitar a presença da Diretoria e da área de Gestão de Pessoas, que fazem questão de estar presentes em todas as comemorações.



PERKS POLICY

Celebrations

Birthdays in the Month

We celebrate the birthdays each month with a special breakfast. Employees, directors and executives participate in it. At the beginning of each event, a manager presents a topic of general interest (information, news, or businesses) before the celebration. It is a moment of integration, acquaintanceship and interaction).

End-of-the-year party

We throw parties for the staff and their families at the end of every year. As the Company has branches in several Brazilian states, our best option is to hold such parties in each region where there is a branch. They take place on different dates to enable the directors and the People Management area to be there, as they make it a point of attending all of those celebrations.

DESEMPENHO SOCIAL

Convenção

Anualmente, no início de cada ciclo, realizamos nossa Convenção, com a presença de cerca de 2/3 de nossos colaboradores. Em 11/12, a Convenção foi realizada em Goiânia, reunindo cerca de 200 pessoas de todas as

nossas unidades. Na oportunidade, apresentamos os resultados do ano anterior, nossas metas para o próximo ciclo, além de palestras e atividades para criar sinergia entre as equipes das diferentes unidades e motivação para nossos novos desafios.



Movimentação de Pessoas

Nós buscamos sempre o reconhecimento de nossos talentos e o crescimento destes profissionais. Uma das formas é a transferência de colaboradores entre unidades, com promoção horizontal ou vertical. Para que esta transferência seja tranquila e estrutu-

rada, temos uma política própria para este tipo de movimentação. A empresa, através do Departamento Administrativo, cota e orienta o colaborador quanto à mudança. O colaborador em transferência tem direito a até 30% de ajuda de custo no primeiro ano, e 20% no segundo ano. Após este período o benefício é extinto.

Festa Junina

Junho é mês de festa na Ceagro. Todas as unidades se enfeitam, com cores e bandeirolas, e em datas pré-definidas realizamos a nossa Festa Junina. Ela acontece em horário de expediente. Todos os colaboradores

trabalham fantasiados e, no decorrer do dia, colaboradores e clientes podem se deliciar com os quitutes juninos. No final da tarde, acontece o concurso de melhor fantasia. Esta é uma data importante para a empresa e para os colaboradores, por se tratar de uma ocasião para descontração e criatividade.



BENEFIT POLICY

Convention

Yearly, at the beginning of each period, our Convention takes place, and about 2/3 of our staff members attend it. In 2011-12, the Convention was in Goiânia, and about 200 people coming from all our branches were there. At the time, the results of the previous year and our objectives for the next period were presented. Besides, there were lectures and activities to create synergy among the teams of the different branches and motivate our staff for our new challenges.

Employee Relocation

We always seek to recognize our talents and their growth. One of the ways of doing that is by transferring staff members between branches, with horizontal or vertical promotion. To make this transference smooth and successful, we have a specific policy for it. The Administrative Dpt. quotes and guides the staff member regarding the change and the person being relocated is entitled to up to 30% relocation allowance in the first year and 20% in the second one. After this time, the benefit expires.

Square Dance Party

June is a month of parties at Ceagro: all the branches are decorated with colors and pennons, and our Square Dance Party takes place in all our branches. It is held during the workday, all the staff members work in costumes and the employees and clients can feast on typical dishes. At the end of the afternoon, there is a costume contest. This is an important time for the company and staff members, because it is time for relaxation and creativity.

RECONHECIMENTO AO PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS

Nós, da Ceagro, submetemos nossos processos de Gestão de Pessoas a avaliações externas, por meio da participação em pesquisas e prêmios promovidos por entidades de reconhecimento da tradição e respeitabilidade, como

o Prêmio Ser Humano, da ABRH, e a pesquisa da Revista Exame sobre as Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil. Em 2011, a Empresa recebeu 03 premiações de 1º lugar no Prêmios Ser Humano-GO:

- **Melhor Prática de Atração de Talentos – Programa Trainee**

- **Melhor Prática de Retenção de Talentos – Programa Sucessores**

- **Melhor Prática de Endomarketing – Políticas de Comunicação Interna**



RECOGNITION TO THE PROCESS OF PEOPLE MANAGEMENT

At Ceagro, we submit our processes of people management to external assessments by participating in surveys and awards promoted by traditional and respectable entities, such as the Human Being, by ABRH; and the survey conducted by the magazine Revista Exame about the Best Companies to Work For in Brazil. In 2011 the Company was granted three awards of 1st place in the Human Being – Goiás:

- Best Practice in Attracting Talent – Trainee Program
- Best Practice in Retaining Talent – Successors Program
- Best Practice in Internal Marketing – Internal Communication Policies



CÓDIGO DE ÉTICA

Nosso código de ética pauta todas as relações com nossos diversos stakeholders. Ele tem por objetivo tornar-se referência, formal e institucional, das condutas pessoal e profissional de todos os colaboradores, independentemente do cargo ou função que ocupem, de forma a

tornar-se um padrão para os relacionamentos internos com os seus públicos de interesse: acionistas, clientes, colaboradores, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, concorrentes, sociedade, governo e as comunidades onde atua.



ETHICS CODE

Our code of ethics guides all the relationships with our several stakeholders. The code aims at becoming the guideline, formal and institutional, of the personal and professional conduct of all our staff members, regardless of their position or post, so that

it becomes a standard for the relationships with our target publics: shareholders, clients, employees, partners, suppliers, service providers, competition, society, government and the communities where we act.

RELAÇÃO COM CLIENTES

Um de nossos valores são os clientes. Para melhor adequação de nossa oferta de soluções, desenvolvemos um relacionamento de proximidade, aumentando nosso conhecimento sobre suas percepções e expectativas.

Incentivamos o relacionamento duradouro e de confiança mútua com os clientes, dedicando atenção e rapidez ao atendimento de suas demandas. Com isso, conferimos excelência aos nossos produtos e serviços. Buscamos garantir a satisfação contínua de nossos clientes e para isso seguimos nosso código de ética, que reduz a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos, assim como fortalece a imagem da empresa junto aos seus públicos de interesse.

A agricultura é um dos segmentos de maior atualização tecnológica, ciente disso a Ceagro incentiva ações de relacionamento no campo. Tours técnicos, palestras técnicas, além de ações institucionais em cada região de atuação conferem transferência interativa de conhecimento e transparência institucional, zelando pela sustentabilidade das relações.

No início de cada safra, colaboradores da Ceagro, fornecedores de insumos e produtores de grãos vivem um grande momento de integração: o Rally Ceagro. O evento é mais uma oportunidade de conhecer de perto e discutir as dificuldades e potencialidades de cada localidade. O Rally já acontece há sete anos e, em sua última edição, contou com a parceria do Jornal Gazeta do Povo, unindo ação semelhante de abran-

gência nacional denominado Expedição Safra. O evento Rally Ceagro/Expedição Safra 2011/12, ocorreu em três estados da nova fronteira agrícola brasileira, Piauí, Maranhão e Tocantins, além das regiões de agricultura consolidadas de Goiás e Mato Grosso, impactando mais de 600 pessoas, entre produtores rurais, consultores técnicos e jornalistas, que participaram ativamente de visitas a propriedades rurais e mini palestras técnicas. Em busca de novas tecnologias desenvolvidas para o melhoramento do cultivo de soja e milho nos Cerrados brasileiros, os participantes conheceram cultivares de soja e de milho de alta tecnologia, adaptadas ao clima e às condições locais.

O Rally Ceagro é aguardado com grande ansiedade pelos produtores, uma vez que na interação com consultores, fornecedores e técnicos da empresa, eles podem debater suas dúvidas, marcando o momento como de ampliação do conhecimento, de troca de experiências e confraternização.



RELATIONSHIPS WITH CLIENTS

One of our values are our clients. In order to offer suitable solutions, we have developed a close relationship, increasing our knowledge of their perceptions and expectations.

We encourage a lasting relationship of mutual trust with our clients, devoting attention to their demands to meet them promptly. In such a way, we promote excellence in our products and services. We pursue continuous customer satisfaction and that is why we follow our code of ethics; it decreases the subjectivity of personal interpretations of moral and ethical principles, besides

strengthening the company's brand image with our target public.

Agriculture is one of the areas of most significant technological upgrading. Aware of this, Ceagro encourages consumer initiatives in the countryside. Technical tours and lectures, as well as institutional actions in each field, provide interactive knowledge transfer and institutional transparency, ensuring sustainable relationships.

At the beginning of each harvest season, Ceagro staff members, suppliers and grain producers have a great time for socializing: the Ceagro Rally. The event is one more

opportunity of seeing close up and discussing the difficulties and potentiality of each place. The Rally has happened for seven years and, in the latest one, the newspaper Gazeta do Povo was our partner, joining a similar countrywide action called Expedição Safra (Harvest Expedition). The 2011/2012 Ceagro Rally/Harvest Expedition took place in three states of the new Brazilian agricultural frontier, Piauí, Maranhão and Tocantins, besides some consolidated areas of agriculture, Goiás and Mato Grosso, reaching over 600 people, including grain producers, technical consultants and journalists, who took active part in

visits to rural property and brief technical lectures. In pursuit of new technologies developed to enhance the cultivation of soybean and corn in the Cerrado (Brazilian savannah), the participants learned about high-technology soybean and corn cultivars, adapted to the local climate and conditions.

The Ceagro Rally is eagerly expected every year, as in the interaction with the company's consultants, suppliers and technicians, the producers can have their doubts resolved, making the event a period to increase knowledge by sharing their experiences.

TECNOLOGIA E DESENVOLVIMENTO

O Departamento de Tecnologia e Desenvolvimento da Los Grobo Ceagro do Brasil S.A. tem como missão o desenvolvimento do corpo técnico da Ceagro, seja da área comercial ou da área de produção agrícola. É responsável por organizar treinamentos técnicos para a equipe, e desenvolve trabalhos de validação tecnológica dentro dos "Centros de Tecnologia e Desenvolvimento" e nas unidades de produção, a fim de adaptar novas tecnologias e conceitos agrônômicos a realidade de cada região. Esse trabalho tem como objetivo maximizar o uso dos recursos empregados na agricultura, buscando o uso sustentável e responsável

de insumos (fertilizantes, agroquímicos, combustível, etc) e o aumento de produtividade devido ao emprego de novas cultivares de alto potencial produtivo e do uso de técnicas de manejo do solo eficientes e adaptadas a nossa região através dos ensaios de campo. Dessa forma os formadores de opinião que recebem essas informações tecnológicas, sejam geradas em nossos ensaios ou recebidas através de treinamentos técnicos com os mais renomados pesquisadores, poderão levar ao campo o que há de mais moderno e eficiente na produção agrícola nacional.



TECHNOLOGY AND DEVELOPMENT

The Department of Technology and Development of Los Grobo Ceagro S.A. do Brasil has a mission to develop its technical staff, in the commercial area and in the agricultural production area. It is responsible for organizing technical training to the staff, and develops technological validation works within the "Development and Technology Centers" and the production units, in order to adapt new technologies and agronomic concepts to the reality of each region. This work aims to maximize the use of resources employed in agriculture, seeking sus-

tainable and responsible use of inputs (fertilizers, pesticides, fuel etc) and an increase in productivity due to the use of new high yielding cultivars and the use of soil management techniques, efficient and adapted to our region, through field trials. Thus, opinion leaders who receive such information technology, generated in our assays or through technical training with the most renowned researchers, could lead to field what is most modern and efficient in agricultural production.

FORNECEDORES

A Ceagro disponibiliza sempre os melhores insumos e serviços para o sucesso do empreendimento agrícola. A proximidade com os melhores fornecedores de agroquímicos, de sementes e de fertilizantes, juntamente com a operação própria de produção de sementes de soja e a associação à misturadora de fertilizante Península Norte, garantem os melhores produtos e a oferta de solução integrada no campo.

Os fornecedores devem compartilhar dos mesmos princípios éticos e de busca de melhoria contínua pela qualidade, em sintonia com os valores e a política de fornecedores da Ceagro. O relacionamento com os fornecedores deve pautar-se pelas seguintes disposições:

- Basear-se, no momento da escolha de fornecedores, em critérios profissionais, técnicos, comerciais e estratégicos, de acordo com os interesses e necessidades da empresa e seguindo a política de fornecedores divulgada;
- Buscar sempre a melhor relação custo-benefício, contratando fornecedores capazes, cumpridores das suas obrigações legais e comprometidos com a qualidade dos produtos/serviços;
- Valorizar uma relação de confiança com os fornecedores, buscando o desenvolvimento de produtos e serviços;
- Reservar-se o direito de encerrar qualquer relação comercial no caso de descumprimento contratual ou de obrigações legais, tais como trabalhistas, tributárias e ambientais;
- Fortalecer as relações com os fornecedores, tratando-os com igualdade e estabelecendo critérios equitativos de seleção e rejeitando qualquer tipo de favorecimento ou discriminação;
- Não obter vantagens ou favorecimentos para benefício pessoal;
- Estimular a competição leal entre fornecedores e negociar de forma imparcial com todos;
- Não contratar fornecedores ou parceiros comerciais que realizem exploração do trabalho forçado, infante-juvenil ou qualquer outra forma de relação que deponha contra a dignidade humana.

SUPPLIERS

Ceagro always provides the best products and services for the agricultural enterprise to be successful. Being close to the best suppliers of agrochemicals, seeds and fertilizers, besides our own operation of production of soybean seeds and the association with the fertilizer company Península Norte, ensures the best products and access to the integrated solution in the countryside.

The suppliers must share the same ethical principles and pursuit of continuous improvement in quality, in line with the values and Ceagro supplier policy. The relationship with suppliers must be guided by the following:

- Choosing our suppliers based on professional, technical, commercial and strategic criteria, according to the company's interests and needs and following the disclosed supplier policy;
- Trying to get the best cost-benefit ratio, hiring capable suppliers that abide by commercial regula-

tions and committed to the quality of their products/services;

- Valuing a relationship of trust with suppliers, seeking the development of products and services;
- Reserving our right to terminate any commercial relationship in case of breach of contract or non-compliance with legal obligations, such as Labor, Fiscal and Environmental;
- Strengthening relationships with suppliers, treating them equally and establishing equitable criteria of selection, rejecting any kind of favoritism or discrimination;
- Not obtaining advantages or favoritism for personal benefit;
- Promoting fair competition among suppliers and negotiating impartially with all of them;
- Not hiring suppliers or commercial partners that exploit juvenile/forced labor, or any other kind of relationship that violates human dignity.

DESEMPENHO SOCIAL

GOVERNO

A Ceagro mantém com o Poder Público, em todas as esferas de governo e todos os seus órgãos, um relacionamento baseado no respeito e na observância dos princípios legais vigentes, repudiando a prática da sonegação fiscal, da corrupção, da prevaricação e de favorecimento ou uso indevido do poder público que possam existir; mantendo a transparência de sua contabilidade e registros a fim de permitir a ampla fiscalização de sua conduta e atuação empresarial.

Recusamos proveitos em benefício pessoal e da empresa, e não pagamos gratificações a funcionários públicos para agilizar ou obter privilégios em ações governamentais.

TRANSPARÊNCIA

Possuímos um departamento de auditoria interna, com o objetivo de garantir a transparência e a eficiência de todos os processos e o combate à corrupção dentro da organização. O papel da auditoria é um reflexo das necessidades e expectativas da organização como um todo, para sua sobrevivência e desenvolvimento contínuo. Os papéis de trabalho constituem documentos e registros de fatos, informações e provas, obtidas no curso da auditoria, a fim de evidenciar os exames realizados e dar suporte a

opiniões, críticas, sugestões e recomendações.

Entre as atribuições do auditor estão ser vigilante: estar atento e alertar, ajudar a reforçar as novas regras, observar a eficácia do controle interno e alertar a empresa, caso ocorram falhas no mesmo; ser consultor: a função de auditoria é melhorar e aconselhar, garantir o aperfeiçoamento constante dos negócios; ser catalisador: ele deve orientar e mobilizar pessoas no quadro da estratégia estabelecida pela liderança. Quando houver necessidade de introduzir mudanças importantes na organização, a função Auditoria torna-se ao mesmo tempo uma influência inabalável para que as mesmas ocorram com sucesso, devendo garantir a fidelidade da organização em relação aos seus valores e ao seu propósito ao longo da transformação;

A auditoria interna deve assessorar a administração da Ceagro no trabalho de prevenção de fraudes e erros, obrigando-se a informá-la, sempre por escrito, de maneira reservada, sobre quaisquer indícios ou confirmações de irregularidades detectadas no decorrer de seu trabalho.

O termo “fraude” aplica-se a ato intencional de omissão e/ou manipulação de transações e operações, adulteração de documentos, registros, relatórios, informações e demonstrações contábeis, financeiras, comerciais e administrati-

vas, tanto em termos físicos quanto monetários.

O termo “erro” aplica-se a ato não intencional de omissão, desatenção, desconhecimento ou má interpretação de fatos na elaboração de registros, informações e demonstrações contábeis, financeiras, comerciais, administrativas bem como de transações e operações da Ceagro, tanto em termos físicos quanto monetários.

Government

Ceagro keeps with the government a relationship based on respect and compliance with existing legal principles, repudiating the practices of tax evasion, corruption, prevarication, bias or misuse of public power that might exist; keeping its accounting transparent so as to allow thorough supervision of its business conduct and activity.

We reject personal benefit, as well as that of the company, do not pay reward to public servants to expedite or be granted privilege in government actions.

Transparency

We have a department of internal audit, which aims at ensuring the transparency and efficiency of all the processes and fighting corruption in the organization. The role of the department reflects the needs and expectations of the organization as a whole, for its survival and continuing development. The working papers are documents and records of events, information and evidence obtained in the auditing process so as to show the tests carried out and support the department's opinion, judgment, suggestions and recommendations.

Among the auditor's functions we can mention being watchful (being attentive, helping to enforce the new rules, observing the efficacy of the

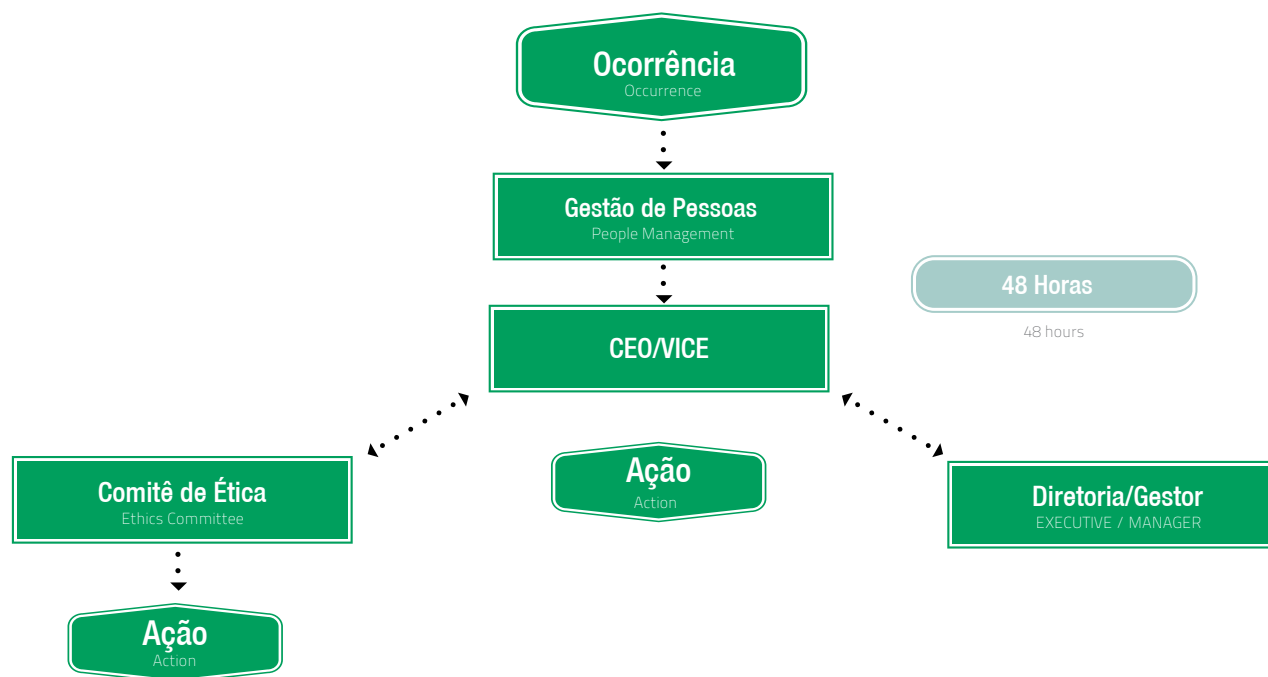
internal control, and alerting the company in case flaws in such control occur); being a consultant (the audit's function is to improve and advise, ensure the continuing improvement of the business); being a catalyst (guiding and mobilizing people in the strategy determined by the leaders). When important changes have to be introduced in the organization, the audit department becomes simultaneously an unwavering influence for them to take place successfully, guaranteeing the organization's loyalty to its values and its purpose throughout the changes).

The internal audit must advise the Ceagro management in the prevention of fraud and mistakes, and has to alert it, always in writing, privately, of whatever indications or confirmation of irregularities detected while carrying out their function.

The word “fraud” refers to an intentional act of omission and/or manipulation of transactions and operations, tampering with documents, records, reports, information and accounting, financial, commercial or administrative statements, not only in physical but also in monetary terms.

The word “mistake” refers to an unintentional act of omission, inattention, ignorance or misinterpretation of facts while working on records, information and accounting, financial, commercial or administrative statements, as well as of Ceagro transactions and operations, not only in physical but also in monetary terms.

FLUXOGRAMA DE UMA OCORRÊNCIA VERIFICADA



A Ceagro disponibiliza uma linha 0800-6843018 para os públicos interno e externo. Disponibilizamos através do Intranet um sistema de ouvidoria onde todos os colaboradores podem se manifestar quanto a assuntos referentes à rotina e ao desenvolvimento profissional dentro da empresa. Este canal preserva a integridade e não exige a identificação do colaborador.

Através da ocorrência registrada através de e-mail, caixa de registros que fica nas filiais e 0800 recebidas pela Gestão de Pessoas, são realizadas investigações no intuito de levantar os dados e apurar os fatos. Estas informações são repassadas para o CEO e Vice Presidente que decidem se o caso será levado ao comitê de ética.

FLOWCHART OF A DETECTED OCCURRENCE

Ceagro provides internal and external publics with a toll-free line (0800-684-3018). We also provide a system on the Intranet where all the staff members can express their opinions and views on the routine and professional development in the company. This communication channel preserves the integrity and does not require the identification of the staff member.

Starting from incidents recorded through e-mail, record boxes located in branches and 0800, received by the Personnel Management, investigations are carried out in order to collect data and establish the facts. This information is passed on to the CEO and the Vice President, who decide whether the case will be referred to the ethics committee.

DESEMPENHO SOCIAL

ONG'S - INSTITUTO CEAGRO

Contribuímos para melhorar o bem-estar das comunidades onde atuamos, através do incentivo à participação dos colaboradores em atividades sociais e através do respeito aos costumes e culturas locais.

Consideramo-nos cidadãos de todos os locais em que estabelecemos as nossas atividades e, como cidadãos, assumimos a responsabilidade de apoiar as ações que visem melhorias, de participar ativamente e de incentivar projetos que possam elevar ainda mais o bem-estar das comunidades locais. Vemos com bons olhos e apoiamos, se necessário, as iniciativas sociais, culturais e educativas orientadas à promoção da pessoa e ao aprimoramento das suas condições de vida.

Objetivos

O Instituto Ceagro tem como objetivo incentivar a gestão socioambiental, através da captação de recursos e sua aplicação em projetos e programas, que incentivem a capacitação técnica e profissional, visando à geração de emprego e renda e o desenvolvimento humano apoiando a educação, o esporte, a arte e a cultura.

Valores

- Cooperação
- Diversidade
- Educação
- Ética
- Humildade
- Respeito
- Responsabilidade
- Transparência

Missão

Ser referência em captação de recursos e sua aplicação em projetos e programas que visem o desenvolvimento humano, técnico e profissionalizante das comunidades onde atua.

Fundado em 20 de abril de 2010, o Instituto Ceagro tem como finalidade transferir tecnologia e divulgar conhecimentos aplicáveis à agricultura familiar, além de apoiar e estimular a preservação de valores culturais. Suas metas incluem sugerir, coordenar e executar ações, projetos e programas relacionados à educação ambiental, esporte, artes e cultura para crianças, adolescentes e adultos, promovendo o desenvolvimento humano. O Instituto também fornece subsídios para políticas, programas e ações relacionadas ao desenvolvimento rural, agricultura familiar, extrativismo, trabalhos artesanais, reciclagem de resíduos e outros projetos que visem a sustentabilidade econômica, social e ambiental.



O Instituto Ceagro é filiado à Gife, que tem a missão de aperfeiçoar e difundir conceitos e práticas do uso de recursos privados na promoção do desenvolvimento sustentável. www.gife.org.br.

NGO'S - CEAGRO INSTITUTE

We contribute to improve the well-being of the communities where we work by encouraging the staff members to participate in social activities and the respect to the local culture and customs.

We consider ourselves citizens of all the places where we establish our activities and, as citizens, we assume the responsibility of supporting actions which aim at improving them, actively participating and encouraging projects that can improve the well-being of local communities. We welcome and support, if necessary, social, cultural and educational initiatives to promote people and enhance their living conditions.

Founded on April 20, 2010, Ceagro Institute has the objective of transferring technology and publicizing knowledge that can be applied to family farming, besides supporting and stimulating the preservation of cultural values. Its goals include suggesting, coordinating and carrying out actions, projects and programs related to environmental education, sports, arts and culture for children, teenagers and adults, promoting human development. The Institute also provides subsidies for the rural development, family farming, extractive economy, craftwork, waste recycling, and other projects aimed at economic, social and environmental sustainability.

Ceagro Institute belongs to Gife, which has the

mission of perfecting and disseminating concepts and practices of the use of private resources to promote sustainable development. www.gife.org.br.

Objectives

Ceagro Institute has the objective of encouraging the socio-environmental management through fund-raising and its application.

Values

- Cooperation
- Diversity
- Education
- Ethics
- Humility
- Respect
- Responsibility
- Transparency

Mission

Being a benchmark in fund-raising and its application in projects and programs that aims to human, technical and professional development in the communities where it works.

DESEMPENHO SOCIAL

PROJETO AMA

Uma empresa só é grande quando permite que a comunidade à sua volta também cresça com ela. Por isso, a Ceagro desenvolve projetos que busquem o bem-estar das pessoas. Criado em 2010, o Instituto Ceagro engloba importantes projetos socioambientais. Um desses projetos é o AMA, fundado em abril de 2006, na cidade de Balsas. O Projeto presta assistência a crianças e

adolescentes com idade entre 8 a 17 anos, trabalhando o desenvolvimento humano através da educação, esporte e cultura. Durante o ano de 2010, o AMA atendeu a 66 crianças que participaram de atividades de reforço escolar, diversas modalidades esportivas, atividades culturais e gincanas.



AMA PROJECT

A company is big only when it allows the community around it to grow with it. That is why Ceagro develops projects that aim at people's well-being. Founded in 2010, Ceagro Institute comprises socio-environmental projects. One of these projects is AMA, founded in April/2006, in Balsas, a town in Maranhão. The project assists children and ado-

lescents aged between 8 and 17, promoting human development through education, sports and culture. In 2010, AMA assisted 66 children, who took part in activities of tutoring, several kinds of sports, cultural activities and competitions.

HORTAS COMUNITÁRIAS

O Projeto Hortas Comunitárias foi instituído em 2004 e presta apoio financeiro inicial e assistência continuada a famílias com dificuldade de inserção no mercado de trabalho, gerando emprego, renda e melhorando a qualidade alimentar através de hortas comunitárias. As atividades são avaliadas por reuniões mensais, visitas técnicas e acompanhamento assistencial.

Em 2010, o Projeto Hortas Comunitárias contou com 33 famílias inscritas, distribuídas em 6 hortas comunitárias. Além da valorização do trabalho em equipe, o projeto incentiva a aprendizagem, por intermédio de técnicos e agrônomos, que atuam como facilitadores, orientando para o cultivo e melhoria da produção.



COMMUNITY VEGETABLE GARDENS

The Community Vegetable Gardens Project was created in 2004 and provides initial financial support and continued assistance to families that have difficulties in entering the labor market, generating jobs, income, and improving their diets through community vegetable gardens. The activities are monitored through monthly meetings, technical visits and follow-up assistance.

In 2010, 33 families, distributed in six community vegetable gardens, joined the Community Vegetable Gardens Project. Besides valuing team work, the project encourages learning, with the help of technicians and agronomists who act as facilitators, guiding the growing and improving production.



DESEMPENHO AMBIENTAL

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

DESEMPENHO AMBIENTAL

FOCO DA GESTÃO

Temos uma estratégia de crescimento sustentável com um forte compromisso no atendimento de todos os requisitos preconizados pela legislação brasileira e pelas boas práticas, conhecidas e comprovadas mundialmente. Nosso padrão de excelência na questão ambiental permeia todas as atividades desenvolvidas pela Ceagro. Adotamos as melhores práticas e trabalhamos com alta tecnologia.

Sabemos que a prática da gestão ambiental introduzida no planejamento das atividades da Ceagro faz com que se obtenha uma redução nos custos diretos, pela diminuição do desperdício da matéria prima e dos recursos naturais, cada vez mais escassos, como água e biomassa. Outro reflexo é a diminuição dos custos indiretos com sanções administrativas e pecuniárias decorrentes de autos de infrações por dano ambiental ou à saúde de colaboradores e comunidades vizinhas.

A Área Ambiental da Ceagro é responsável por monitorar os riscos ambientais inerentes às atividades, como a geração e destinação adequada dos resíduos, emissão de particula-

dos, manuseio correto e destinação de embalagens vazias de agrotóxicos, além de um monitoramento quanto aos possíveis impactos que a atividade pode causar à biodiversidade no entorno das atividades desenvolvidas, como também à população vizinha e aos nossos próprios colaboradores. O risco de Compliance é monitorado e é a base para um crescimento sustentável.

Trabalhamos de forma interdisciplinar, e queremos que nossas atividades se tornem cada vez mais eficientes e exigindo menos consumo de recursos naturais renováveis. Nossos colaboradores e prestadores de serviço que atuam na produção agrícola recebem uma carga horária anual significativa em treinamentos nas melhores práticas ambientais, como descarte correto de embalagens de agrotóxicos e aplicação de maneira correta, segura e eficiente dos defensivos agrícolas. Mantemos também o hábito de oferecer pequenos cursos para os alunos de escolas públicas no entorno das áreas de nossas atividades, sobre as boas práticas e as pequenas ações de sustentabilidade.

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

MANAGEMENT FOCUS

Our strategy of sustainable growth is deeply committed with meeting the requirements recommended by the Brazilian legislation and by the good practices, worldwide known and proven. Our standard of excellence in environmental issues permeates all the activities carried out by Ceagro. We adopt the best practices and work with high technology.

We know that the practice of environmental management introduced in the planning of Ceagro activities has brought about a reduction in direct costs, a decrease of waste of raw materials and natural resources which are increasingly scarce, such as water and biomass. Another consequence is the decrease in overhead costs with administrative penalties and fines resulting from tax assessment notices for environmental damage or harm caused to the health of employees and neighboring communities.

The Ceagro Environmental Area is in charge of monitoring the environmental risks inherent to our activities, such as the generation and proper

disposal of waste, emission of particulates, proper handling and disposal of empty pesticide containers, besides monitoring the possible impact that the activity may cause to the biodiversity surrounding the activities carried out, as well as the impact we may cause to the neighboring population and our own staff members. The Compliance risk is monitored and is the basis for sustainable growth.

We work in an interdisciplinary way, and want our activities to become increasingly efficient and to consume less renewable natural resources. Our staff members and service suppliers working in agricultural production have a significant workload in annual trainings on best environmental practices, such as the proper disposal of pesticide containers and the proper, safe and efficient use of pesticides. We also have the practice of offering short courses for students from public schools in the vicinity of our activities, on good practice and small actions of sustainability.

DESEMPENHO AMBIENTAL

OBJETIVOS

Temos como objetivo maior estabelecer uma cultura sólida entre todos os nossos stakeholders sobre as boas práticas ambientais, principalmente aquelas onde nossa atuação tem o potencial de causar algum dano, mesmo com todos os cuidados e técnicas recomendadas.

Estamos alinhados com os princípios do Pacto Global referentes ao meio am-

biente. Princípio 7: assumir uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais. Princípio 8: desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental. Princípio 9: incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientais responsáveis.



ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

OBJECTIVES

We aim to establish a more solid culture among all our stakeholders on good environmental practices, especially those where our performance has the potential to cause harm, even with all the care and recommended techniques.

We are aligned with the Global Pact principles relat-

ing to the environment. Principle 7: take a preventive, responsible and proactive approach to environmental challenges. Principle 8: undertake initiatives and practices to promote and disseminate socio-environmental responsibility. Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally responsible technologies.

DESEMPENHO AMBIENTAL

CONTEXTO ATUAL

Todas as atividades desenvolvidas pela Ceagro atendem à legislação brasileira vigente. O procedimento em nossas áreas de produção de grãos segue o que está estabelecido no Código Florestal em vigor, e também na reformulação deste código, que se encontra em andamento. Nossa política de prospecção de áreas leva em conta questões como documentação que comprove a titularidade das áreas, reserva legal averbada e existente, além de licença ambiental que permita a operação naquela área para fins agrícolas, nos estados em que esta licença é exigida. Fazemos uma busca para verificar se o proprietário não está inscrito na lista de áreas embargadas pelo Ibama ou na lista negra do Ministério do Trabalho e Emprego (MTe).

Nossas estruturas de recebimento, secagem, armazenagem e processamento de grãos

são todas licenciadas pelos órgãos competentes. Seguimos todas as recomendações estabelecidas nestas licenças, com monitoramento e relatórios periódicos como emissões de particulados, quantidade e tipo de resíduos gerados, medidas mitigadoras e compensatórias.

Os clientes Ceagro que adquirem nossos insumos e transferência de tecnologia passam também pela avaliação que leva em conta, além da capacidade financeira, a documentação da propriedade, como titulação ou autorização quando arrendatários; área de reserva legal averbada conforme legislação vigente no local; consulta nas áreas embargadas pelo Ibama; consulta na lista negra do MTe e, nos estados em que é exigida, a licença de operação emitida pelo órgão estadual de fiscalização ambiental.



ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

CURRENT CONTEXT

All the activities undertaken by Ceagro meet the current Brazilian legislation. The procedure in our areas of grain production follows what is established in the Forest Code in force, and also the reformulation of this code, which is in progress. Our policy of prospecting areas takes into account issues such as documentation attesting to the ownership of the areas, existing registered legal reserve, besides the environmental permit allowing operation in that area for agricultural purposes in states where this license is required. We do a search to see if the owner is not included in the list of areas embargoed by IBAMA or blacklisted by the Ministry of Labor and Employment (MTe).

Our facilities receiving, drying, storing and processing of grains are all licensed by the competent bodies. We follow all the recommendations

contained in those licenses, with monitoring and periodic reports as particulate emissions, quantity and type of waste generated, mitigating and compensatory measures.

Customers who purchase Ceagro inputs and technology transfer, also go through an evaluation that takes into account, besides the financial capacity, documentation of ownership, such as titration or authorization when tenants; existing registered legal reserve according to current law in place; consultation areas embargoed by IBAMA; consultation blacklisted MTE and, in states where it is required, the operating license issued by the state environmental enforcement agency

DESEMPENHO AMBIENTAL

NOSSA RELAÇÃO COM O SOLO, MODELO DE BOAS PRÁTICAS AGRÍCOLAS (BPA)

A produção agrícola própria da Ceagro somou, no ciclo 2011/12, mais de 50 mil hectares de cultivo de verão, entre soja e milho, e 6 mil hectares em cultivo de segunda safra. Com áreas localizadas nos estados de Goiás, Tocantins, Bahia, Maranhão e Piauí, a Ceagro cumpre um dos direcionamen-

tos estratégicos mais importantes da Companhia: estar presente nas áreas de atuação comercial, vivenciando os mesmos desafios enfrentados pelos produtores, de forma a conferir legitimidade às ações direcionadas aos clientes.



Temos uma grande preocupação com o solo. Ele é nosso meio de vida, e dele extraímos nosso sustento. O Cerrado brasileiro se caracteriza por apresentar solos pobres. Por este motivo, tomamos um cuidado cada vez maior com a correção das propriedades químicas ideais para a produção agrícola, através da aplicação, em áreas novas, de 8 toneladas em média de calcário, e adubação de fertilizantes

na linha de plantio conforme análise de solo e cultura a ser implantada. Em toda nossa área de plantio utilizamos o sistema de agricultura de precisão. Além da dose inicial, todos os anos fazemos uma aplicação corretiva. Na safra 2011/12, utilizamos mais de 16 mil toneladas de calcário, mais de 2 mil toneladas de gesso agrícola e 2,44 mil toneladas de fertilizantes.



ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

OUR RELATIONSHIP WITH THE SOIL, MODEL OF GOOD AGRICULTURAL PRACTICES (GAP)

In the cycle 2011/12, Ceagro's own agricultural production added up to more than 50 thousand hectares of summer crops between soybeans and corn, and 6,000 acres in cultivation of second crop. With areas located in the states of Goiás, Tocantins, Bahia, Maranhão and Piauí, Ceagro fulfills one of the most important strategic directions of the Company: be present in the areas of commercial activity, experiencing the same challenges

faced by producers in order to give legitimacy to the actions targeted at our customers.

Our major concern is the soil. It is our way of life; we draw our livelihood from it. The Brazilian Cerrado is characterized by poor soils. For this reason, we take increasingly good care of it, with the correction of the ideal chemical properties for agricultural production by applying, in new areas, an average of 8 tons of lime,

and fertilizer in the planting row according to the soil analysis and crop to be grown.

Besides the initial dose, we make a yearly corrective application. In the 2011/12 crop, we used more than 16 tons of limestone, more than 2 tons of gypsum and 2.44 thousand tons of fertilizers.

DESEMPENHO AMBIENTAL

NOSSA RELAÇÃO COM O SOLO, MODELO DE BOAS PRÁTICAS AGRÍCOLAS (BPA)

Outro fator importante, e que praticamos em todas as nossas áreas de produção, é a adoção de curvas e plantio em nível.

Utilizamos a prática do manejo integrado de pragas e doenças (MIP) com a seleção de variedades que oferecem resistência a determinadas pragas ou doenças. Este sistema concilia diversos métodos de controle, com o objetivo de diminuir a utilização de agrotóxicos perigosos, com o uso de produtos sistêmicos/seletivos para reduzir os impactos ao meio ambiente.

Outra prática adotada em nos-

so sistema de produção agrícola é a utilização de palhada na entressafra, para proteção do solo e manutenção da umidade, com a criação de um microclima no solo. Uma boa palhada dissipa a energia das máquinas agrícolas sobre o solo. Aliada na busca de bons restos culturais no solo, a rotação de cultura também é adotada.

Em todas as fazendas de produção própria da Ceagro, utilizamos um padrão no sistema de proteção contra derramamentos de combustíveis com bacia de contenção e caixa separadora de água e óleo.



Os depósitos de agrotóxicos que serão utilizados no plantio possuem estrutura própria de acordo com a legislação e normas técnicas. Sempre em anexo a esta estrutura existe uma estrutura para recebimento de embalagens vazias, após passar pela tríple lavagem e posterior encaminhamento para as centrais regionais de recebimento de embalagens vazias.

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

OUR RELATIONSHIP WITH THE SOIL, MODEL OF GOOD AGRICULTURAL PRACTICES (GAP)

Another important factor, which we do in all our areas of production, is the adoption of curves and planting level.

We use the practice of integrated pest and disease management (IPM) by selecting varieties that are resistant to certain pests or diseases. This system reconciles various control methods, with the aim of reducing the use of hazardous pesticides with the use of systemic/selective products to reduce impacts to the environment.

Another practice adopted in our agricultural production system is the use of straw in the offseason, to protect the soil and maintain moisture, creating a microclimate in the soil. Good mulch dissipates the energy of farm machinery on the ground. An ally in the quest for good crop residues in the soil, crop rotation is also adopted.

In all the Ceagro's own production farms, we use a standard protection system against fuel spills with sump and a

box to separate oil and water.

The deposits of pesticides to be used in planting have their own structure in accordance with the legislation and technical standards. Attached to this, there is always a structure for receiving empty containers, after passing through the triple washing and subsequent referral to the regional central receiving empty containers.

NOSSA RELAÇÃO COM O SOLO, MODELO DE BOAS PRÁTICAS AGRÍCOLAS (BPA)

Dedicamo-nos a uma atividade antiga, e no entanto imutável, que requer grande contato com a natureza. Ser bem-sucedido neste negócio, a longo prazo, implica compreender e respeitar o meio ambiente.

Os métodos de cultivo estão sempre mudando. De fato, desde meados de 1980, lideramos a chamada revolução agrícola sul-americana, com emprego de tecnologia e inovações de cultivo de última geração. A

semeadura direta foi uma das principais técnicas que desenvolvemos. Grosso modo, significa semear sem revolver o solo. A rotação de culturas e a utilização dos insumos corretos também foram fatores-chave para nosso sucesso. Atualmente utilizamos um alto percentual de plantio direto em nossas áreas próprias que, aliado ao cultivo mínimo, chega a 100% das áreas.

Compartilhamos este conhecimento por meio das

várias redes que criamos, o que nos permitiu adquirir compreensão geral dos efeitos da agricultura sobre o meio ambiente, além de permitir alta flexibilidade frente a alterações e inovações, abordagem de redução do impacto ambiental e utilização de ferramentas de controle e monitoramento de impacto.



ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

OUR RELATIONSHIP WITH THE SOIL, MODEL OF GOOD AGRICULTURAL PRACTICES (GAP)

We are dedicated to an old, yet immutable activity, which requires close contact with nature. Being successful in this business, in the long run, means understanding and respecting the environment.

Farming methods are always changing. In fact, since the mid-1980s, we have been leading the South American "agricultural revolution", employing technology and state-of-the-art innovations in agriculture. No-till production was one of the main techniques we developed. Roughly, it means sowing without ploughing the soil. Crop rotation and the use of correct inputs were also key factors in our

success. We currently use a high percentage of no-till in our own areas that, combined with minimum tillage, reaches 100% of the areas.

We share this knowledge through various networks that we have created, which allowed us to acquire a general understanding of the effects of agriculture on the environment, besides allowing high flexibility in the face of changes and innovations, an approach to reducing environmental impact and the use of control tools and impact monitoring.

PREOCUPAÇÃO COM A ÁGUA

Produzimos alimentos a partir de produção vegetal. Para que uma planta se desenvolva de forma satisfatória, são necessários, além de outros fatores, luz, calor e umidade. Portanto a água é fundamental para nossa atividade.



Na atividade agrícola de produção de soja, que é nossa maior área, utilizamos em média 700 litros de água por hectare/ano em pulverizações entre o pré-plantio e os tratos culturais na aplicação de herbicidas, inseticidas, fungicidas e adubação foliar. Preocupamo-nos com a captação da água, não só pelo fato dela ocorrer em locais com risco de contaminação, como cursos d'água, mas também com o fato de que a água utilizada nas aplicações deve ser de alta qualidade, caso contrário poderá comprometer a eficiência dos produtos utilizados. O abastecimento dos pulverizadores sempre é executado na lavoura, no talhão de aplicação. Nossos técnicos

são treinados para não conduzir aplicações nos horários de sol muito intenso ou com vento forte. São dois fatores que contribuem de forma negativa para a baixa eficiência.



Utilizamos água na irrigação em pivô central para a produção de sementes de soja no período com menor incidência de chuvas, com uma média de 90.000 m³ de água por ano, retirada de represas no estado do Maranhão.

A água serve também na produção de vapor na unidade de produção de farelo de soja em Goiatuba. Nesta unidade, utilizamos um total de 6 m³ de água por dia, que passa nos reatores em forma de vapor e se condensa, sendo utilizada novamente no sistema.

Toda a água utilizada na operação é retirada da natureza. Seja de poço profundo ou de curso d'água

superficial, sua utilização é devidamente outorgada pelo órgão competente.

Pulverização: 700 litros/ha/ano

Spraying: 700 liters / ha / year

Pivô central: 450 litros/ha/ano

Center pivot: 450 liters / ha / year

Produção de vapor: 6.000 litros de água por dia

Steam production: 6.000 liters of water per day

CONCERN FOR WATER

We produce food from vegetable production. For a plant to develop satisfactorily, among other factors, light, heat and humidity are needed. So, water is fundamental to our business.

In the agricultural activity of soybean production, which is our major area, we use on average 700 liters of water per hectare/year in sprays between pre-planting and cultivation in the application of herbicides, insecticides, fungicides and foliar fertilizer. We care about the abstraction of water, not only because it occurs in places where there is risk of contamination, such as water courses, but also about the fact that the water used in applications must be of high quality, otherwise it may jeopardize the efficiency of the products used. The supply of sprayers always runs in the field, in the plot of application. Our technicians are trained not to drive applications in times of very intense sunshine or strong wind. These two factors contribute to high efficiency.

We use water for irrigation to center pivot for the production of soybeans seeds in the period of the least rainfall, with an average of 90,000 m³ of water per year, taken from dams in the state of Maranhão.

Water is also used in steam production at the production of soy meal in Goiatuba. In this branch, we used a total of 6 m³ of water per day, which goes through the reactor as vapor and condenses, being reused in the system.

All the water used in the operation is removed from nature, be it from deep wells or shallow watercourse, its use is duly granted by the due government agency.

O QUE FAZEMOS PELO AR QUE RESPIRAMOS

Prezamos a qualidade do ar respirado tanto pelos colaboradores da Ceagro quanto por todas as comunidades que vivem no entorno de nossos empreendimentos.

Na safra 2011/12, iniciamos o monitoramento da emissão de particulados no entorno de nossos armazéns, com a compra do coletor de ar de grande volume de poeiras totais (AGV PT), num investimento de R\$ 18.000,00. Esta análise foi executada em todos os armazéns e fábrica de farelo de soja.

Em todos os locais a aferição dos particulados ficou abaixo do estabelecido pela resolução do CONAMA. Nesta safra, investimos também no amostrador de poeiras respiráveis, onde os colaboradores envolvidos nas atividades com maior incidência de poeiras vegetais passaram por uma avaliação, para o correto dimensionamento das máscaras a serem utilizadas. O investimento foi de R\$ 2.500,00.

Preocupamo-nos com a emissão de gases de efeito estufa. Nossas maiores emissões estão no

preparo do solo, plantio, tratos culturais e colheita. Pela literatura existente na área, a média de consumo de diesel para se produzir um hectare de soja é de 50 litros. Na safra 2011/12, utilizamos uma média de 44,83 litros de diesel por hectare em todas nossas áreas de produção, e 14,57 litros de combustível por tonelada de soja produzida. Nosso objetivo é a utilização cada vez maior de equipamentos mais eficientes e com menor consumo de combustíveis.



WHAT WE DO FOR THE AIR WE BREATHE

We value the quality of the air breathed by both Ceagro employees and by all the communities living in the vicinity of our projects.

In the season 2011/12, we started monitoring the emission of particles in the vicinity of our warehouses with the purchase of an air collector of large volume of total dust (AGV PT), an investment of R\$ 18,000.00. This analysis was performed in all warehouses and factory soybean meal. At all locations the measurement of particulates was below the value established by the CONAMA resolution. This season, we also invested in a respirable dust sampler, where employees involved in activities with higher incidence of dust plant underwent an evaluation for the correct sizing of the masks to be used. The investment

was R\$ 2,500.00.

We are concerned about the emission of greenhouse gases. Our emissions are higher in the stages of soil preparation, planting, and harvesting. According to the literature in this area, the average consumption of diesel to produce a soy hectare is 50 liters. In the season 2011/12, we used an average of 44.83 liters of diesel per hectare in all of our areas of production, and 14.57 liters of fuel per ton of soybeans produced. Our goal is the increasing use of more efficient equipment, leading to less fuel consumption.

O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS CLIENTES

Esperamos que eles dispensem o mesmo tratamento que oferecemos ao meio ambiente, em nossas áreas de produção e processamento de grãos, com obediência à legislação brasileira vigente e monitoramento de parâmetros como qualidade da água, do ar e o cuidado com a biodiversidade. Sempre que o técnico de campo analisa a capacidade de crédito de um cliente, ele leva em conta fatores ambientais como: reserva legal averbada e existente, lista de áreas embargadas pelo IBAMA, a utilização de agrodefensivos liberados pelos órgãos competentes e seu manejo de forma correta. A assis-

tência técnica que oferecemos ao produtor (cliente) demonstra nossa grande preocupação com a propriedade de forma sistêmica. Nossa visão da propriedade se dá pela perspectiva sustentável, pois nos firmamos em relacionamentos duradouros, para evitar que o produtor deixe a atividade por erro de gestão ou má orientação. Preocupamo-nos com a eficiência da propriedade, com as estruturas que garantam a não ocorrência de nenhum tipo de acidente com derramamento de combustíveis ou agrotóxicos no solo, ou que venham a contaminar o lençol freático.



WHAT WE EXPECT FROM OUR CLIENTS

We expect them to give the same treatment that we offer to the environment in our production areas and processing of grains, following the Brazilian legislation and monitoring of parameters such as water quality, air and concern for biodiversity. Whenever the field technician examines the creditworthiness of a client, he takes into account environmental factors such as: registered legal reserve and existing list of areas embargoed by IBAMA, the use of agro-defense agents approved by the competent bodies and their correct

use. The technical support we offer to the producer (client) demonstrates our systemic deep concern with the property. We view the property from a sustainable perspective, because we seek lasting relationships, to prevent the producer from leaving the activity because of management errors or misdirection. We worry about the efficiency of the property, the structures that ensure the non-occurrence of any accident involving spillage of fuels or pesticides in the soil or that may contaminate groundwater.

O QUE FAZEMOS PELA BIODIVERSIDADE

Nossas áreas de plantio se desenvolvem no bioma Cerrado. As lavouras foram implantadas nas chamadas “chapadas”, que se caracterizam por grandes extensões onde a disponibilidade de água se dá através de pequenos cursos, em uma distância significativa. A fauna nestes locais é muito

escassa, e se concentra basicamente nos chamados “baixões”, único local onde há reservas de água. Após a implantação das lavouras, torna-se visível a presença de aves e mamíferos nas áreas de lavoura, principalmente após a colheita, pelo fato dos grãos serem aproveitados como

alimentos, o que eleva a população de aves e animais antes situados somente nos baixões. Outro fator importante é a preservação e cuidado com as áreas de reserva legal e APPs. Estas áreas não são aproveitadas para uso alternativo, como, por exemplo, a criação de gado.



WHAT WE DO FOR THE BIODIVERSITY

Our planting areas are developed in the Cerrado biome. The crops were planted in areas called “plateaus”, which are characterized by large expanses where water is available in short courses, at a significant distance. The fauna in these places is very scarce, and focuses primarily on so-called “baixões”, the only places where there are water reserves. After deployment of crops, the presence of birds and mammals in the areas of agriculture becomes visible, mainly after harvest, because the grains are utilized as food, which increases the population of birds and animals earlier situated only in baixões. Another important factor is the preservation and care of the legal reserve areas and APPs. These areas are not used for alternative use, as for example, cattle raising.

COMO UTILIZAMOS OS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS

Procuramos utilizar os recursos naturais de forma racional. O emprego da água nas pulverizações segue recomendações técnicas. Utilizamos equipamentos

de ponta, de alta tecnologia, e isso se reverte em eficiência. Nossos pivôs passam por manutenções periódicas para evitar o desperdício de água. Na secagem de soja,

nas unidades de recebimento e na fábrica de farelo de soja, utilizamos lenha de boa qualidade, como fonte de calor para a secagem e produção de vapor.



HOW WE USE RENEWABLE NATURAL RESOURCES

We try to use natural resources in a rational way. The use of water sprays follows technical recommendations. We use advanced, high technology equipment, and it turns into efficiency. Our pivots undergo periodic maintenance to avoid wasting water. In drying soybeans, soybean receiving units and soybean meal plants, good quality wood is used as a heat source for drying and steam production.

MATERIAIS REUTILIZADOS

A Ceagro possui uma política para os prestadores de serviço, garantindo que os mesmos obedeçam às normas ambientais e de segurança do trabalho, o que faz com os mesmos também estabeleçam uma cultura interna e pequenas ações na busca da sustentabilidade.

Através destas ações, a Ceagro faz com que a cultura da reutilização e da redução aos poucos se estabeleça para todos os colaboradores. Neste período, foi adotada a caneca térmica individual em substituição aos copos descartáveis. O consumo mensal de copos descartáveis, em todas as unidades da Ceagro no Brasil, chegava a 80.000 copos/mês. Em algumas unidades obtivemos uma redução de 70% deste consumo. Outra pequena ação foi a montagem de blocos de rascunho, a partir de folhas descartadas nas impressoras. O reflexo imediato foi diminuição da compra de cadernos para anotações nas estações de

trabalho dos escritórios administrativos.

A Ceagro, através das revendas, participa como sócia de várias centrais de recebimento de embalagens vazias de agrotóxicos, em parceria com os fabricantes e distribuidores. Em todos os nossos pontos de venda de agrotóxicos, orientamos os clientes sobre a importância da tríplex lavagem e da devolução das embalagens vazias. Nas notas fiscais de venda e receituário agrônomo, destacamos o local para esta devolução, sem falar que também monitoramos o percentual de devolução nestas centrais. A área de produção própria da Ceagro devolve 100% das embalagens de defensivos. No período 2011/12, a Ceagro gastou R\$ 24.471,00 com mensalidades nas centrais de embalagens vazias em todos os estados, a título de manutenção. Participamos também ativamente da administração das centrais, juntamente com os fabricantes de defensivos e o IMPEV.



REUSED MATERIALS

Ceagro has a policy for service providers, ensuring that they comply with environmental standards and safety at work, which means they also establish an internal culture and small actions in pursuit of sustainability.

Through these actions, Ceagro makes the culture of reuse and decrease gradually be established for all employees. In this period, we adopted the individual thermal mug instead of disposable cups. The monthly consumption of disposable cups in all units of Ceagro in Brazil used to reach 80,000 cups / month. In some branches we have obtained a reduction of 70% of this consumption. Another little action has been making wads of draft paper, using sheets discarded from the printers. The immediate reflex was a decreased in the purchase of notebooks for the workstations of administrative offices.

Through resale, Ceagro participates as a mem-

ber of several centers which receive empty containers of pesticides, in partnerships with manufacturers and distributors. In all our points of sale of pesticides, we inform clients about the importance of triple washing and return of empty containers. In the invoices and agronomic prescription, we highlight the location for this return, not to mention that we also monitor the percentage of return on these plants. The area of Ceagro's own production returns 100% of the packaging of pesticides. During the period 2011/12, Ceagro spent \$ 24,471.00 on payments in centers receiving empty containers in all the states, by way of maintenance. We also participate actively in the management of such centers, along with manufacturers of pesticides and IMPEV.

VOLUME DE EMBALAGENS DEVOLVIDAS NAS CENTRAIS POR CLIENTES CEAGRO

VOLUME OF RETURNED PACKAGING AT THE CENTRALS, BY CUSTOMERS CEAGRO.

Maranhão	184000 kg
Tocantins	8000 kg
Piauí	11000 kg
Mato Grosso	13000 kg

DESEMPENHO AMBIENTAL

EFICIÊNCIA DE ENERGIA

Buscamos alta eficiência na utilização das fontes de energia que movem nossa atividade.

A literatura contemporânea preconiza um gasto de 0,03 a 0,05 m³ de lenha por tonelada de grãos secos. Na safra 2011/12, utilizamos 0,03 m³ por tonelada de grãos recebidos

na secagem. Esse indicador demonstra nossa preocupação com a biomassa. Utilizamos gás nos secadores de semente na UBS de Goiatuba. Na safra 2011/12, processamos um volume de 12,3 mil toneladas de sementes, e empregamos um volume de 20.840 kg de gás.

Consumo de lenha	Consumption of wood	0,03 m ³ /ton	Grãos armazéns	Grains in warehouses
Consumo de gás (GLP)	Consumption of gas (GLP)	1,70 kg/ton	Secagem de semente	Seed dryers

O consumo de energia elétrica nas unidades de recebimento de grãos representa cerca de 8% de nosso custo operacional médio. Por este motivo, cada vez mais buscamos a eficiência na operação.

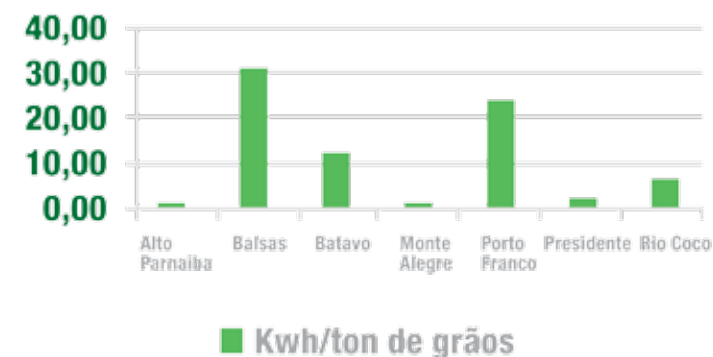
Buscamos eficiência aproveitando alguns fatores na utilização da energia elétrica como:

We seek efficiency by taking advantage of some factors in the use of electricity such as:

AÇÃO PARA REDUÇÃO	Action to reduce	PERCENTUAL REDUZIDO	Percentage reduced
Benefício da sazonalidade	Benefit of seasonality	10%	
Não trabalhar em ponta	Not working at busiest times	20%	
Utilização de lâmpadas econômicas	Use of energy-saving bulbs	5%	

Em 2011, foi instalada a videoconferência para facilitar a comunicação entre a matriz e a filial de Balsas, no Maranhão, o que diminuiu significativamente as viagens na rota Goiânia-Balsas-Goiânia. Buscando a sustentabilidade, o setor de TI fez a troca de desktop, com

um consumo médio estimado mensal de 35,2 kwh, por um equipamento denominado thin client, com um consumo médio esperado de 4,85 kwh. Ou seja, uma diminuição de 86% no consumo de energia elétrica



ENERGY EFFICIENCY

Energy efficiency

We seek high efficiency in the use of energy sources that drive our business.

Contemporary literature recommends the use of from 0.03 to 0.05 m³ of wood per ton of dry grain. In the season 2011/12, we used 0.03 m³ per ton of grain received in drying. This indicator demonstrates our concern with biomass. We use gas in the seed dryers in the UBS Goiatuba. In 2011/12 harvest, we processed a volume of 12.3 thousand tons of seeds, and used a volume of 20.840 kg of gas.

The consumption of electricity in the units receiving grains represents about 8% of our operational

cost. For this reason, we seek increasing efficiency in our operation.

In 2011, videoconferencing was installed to facilitate communication between the headquarters and the branch of Balsas, in Maranhão, which significantly decreased the trips between Goiânia and Balsas. Seeking sustainability, the IT sector made the switch from desktop, with an estimated average monthly consumption of 35.2 kWh, to a piece of equipment called thin client, with an expected average consumption of 4.85 kWh, i.e. a decrease of 86% in electricity consumption.

DESEMPENHO AMBIENTAL

COMO CUIDAMOS DOS NOSSOS RESÍDUOS

Com o objetivo de garantir a sustentabilidade no setor de Meio Ambiente e Segurança do Trabalho, e em consonância com a Missão: "Interferir na cadeia produtiva de alimentos de forma a priorizar a sustentabilidade econômica, social e ambiental, com ações de planejamento, de conscientização e desenvolvendo tecnologias capazes de fornecer processos de suporte aos acionistas, colaboradores, clientes, prestadores, fornecedores e a comunidade local", foi elaborado um projeto- piloto de tratamento dos Resíduos



Após a finalização da compostagem, este material já estabilizado, onde o mesmo pode ser utilizado sem prejuízos à saúde das pessoas que manipulam, foi

Sólidos provenientes da limpeza da soja, na área do armazém do Rio Coco, Riachão – MA.

Este material passou por um processo de decomposição anaeróbica, com o revolvimento das leiras: o material depositado mais ao centro da leira passa para a parte externa, e o material da parte externa vai para o centro. Este procedimento foi realizado cinco vezes até a estabilização do material.



entregue para as hortas comunitárias que recebem a assistência dos técnicos da Ceagro através do Instituto Ceagro e o projeto das hortas comunitárias.

PRODUÇÃO DE RESÍDUOS NAS UNIDADES OPERACIONAIS

Waste Production in Operating Units

RESÍDUO DE SOJA + MILHO WASTE OF SOY + CORN		
Resíduo produzido	Residue produced	2.079.580 kg
Resíduo vendido	Residue sold	1.741.980 kg
Resíduo descartado	Residue disposed of	188.790 kg
Resíduo compostado	Residue composted	148.806 kg

HOW WE HANDLE OUR WASTE

Aiming to ensure sustainability in the sector of Environment and Safety, and in line with the mission: "To interfere in the production chain in order to prioritize economic, social and environmental sustainability, with actions of planning, raising awareness and developing technologies capable of providing support processes to shareholders, employees, customers, contractors, suppliers and the local community", we designed a pilot project for treatment of solid waste from cleaning of soybeans in the warehouse area of Rio Coco, Riachão - MA.

This material underwent a process of anaerobic diges-

tion, with the turning of windrows: the material deposited over the center of the swath passes to the outside, and the material goes from outside to the center. This procedure was performed five times until stabilization of the material.

After completion of composting, this material, which was already stabilized and could be used without harm to the health of the person who handles it, was delivered to the community vegetable gardens that receive technical assistance from Ceagro through the Ceagro Institute and the Community Vegetable Gardens Project.

DESEMPENHO AMBIENTAL

DECLARAÇÃO DO NÍVEL DE APLICAÇÃO

Declaration of the Level of Application

Nível de Aplicação do Relatório		C	C+	B	B+	A	A+
CONTEÚDO DO RELATÓRIO	Perfil da G3	RESULTADO Responda aos itens 1.1; 2.1 a 2.10; 3.1 a 3.8, 3.10 a 3.12; 4.1 a 4.4, 4.14 a 4.15;	Com Verificação Externa	Responda a todos os critérios elencados para o Nível C mais: 1.2; 3.9, 3.13; 4.5 a 4.13; 4.16 a 4.17;	Com Verificação Externa	O mesmo exigido para o Nível B.	Com Verificação Externa
	Informações sobre a Forma de Gestão da G3	RESULTADO Não exigido.		Informações sobre a Forma de Gestão para cada Categoria de Indicador.		Forma de Gestão divulgada para cada Categoria de Indicador.	
	Indicadores de Desempenho da G3 e Indicadores de Desempenho do Suplemento Setorial	RESULTADO Responda a um mínimo de 10 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Social, Econômico e Ambiental.		Responda a um mínimo de 20 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Econômico, Ambiental, Direitos Humanos, Práticas, Trabalhistas, Sociedade, Responsabilidade pelo Produto.		Responda a cada Indicador essencial da G3 e do Suplemento Setorial* com a devida consideração ao Princípio da Materialidade de uma das seguintes formas: (a) respondendo ao Indicador; ou (b) explicando o motivo da omissão.	

O relatório de sustentabilidade foi elaborado pela Ceagro, que se responsabiliza por todo o seu conteúdo e declara que o mesmo atingiu o nível "C" de aplicação às diretrizes da Global Reporting

Initiative - GRI, por haver atingido satisfatoriamente ao mínimo dos requisitos solicitados na versão G3, vigentes em 2011.

METAS FUTURAS

Reduzir o consumo de água em aplicações de defensivos na agricultura própria.

Cerificação do modelo de produção de soja sustentável no padrão RTRS - Round Table on Res-

pensible Soy Association.

Melhorar a relação entre consumo de diesel e tonelada de soja produzida por hectare.

FUTURE GOALS

The sustainability report was prepared by Ceagro, which is responsible for its contents and declares that it has reached level "C" of application to the guidelines of the Global Reporting Initiative - GRI, for having successfully achieved the minimum requirements requested in version G3, effective in 2011.

Reduce water consumption by appli-

cations of pesticides in our own agriculture.

Certification of model of sustainable soybean production in the RTRS standard - Round Table on Responsible Soy Association.

Improve the ratio between consumption of diesel and ton of soybean produced per hectare.

A tabela abaixo representa um esforço de correlação entre os indicadores GRI G3 e os Princípios do Pacto Global.

The table below represents an effort of correlation between the GRI G3 indicators and the Global Compact Principles.

GRI G3	TEMA Theme	PÁGINA COMENTÁRIO	PACTO GLOBAL
ESTRATÉGIA E ANÁLISE STRATEGY AND ANALYSIS		Page/Comment	Global Pact
1.1	Declaração da pessoa com o maior poder de decisão na organização (por ex., o Director-Geral, o Presidente do Conselho de Administração ou cargo de importância equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e a sua estratégia. Statement from the highest decision-making power in the organization (e.g., The Director-General, the Chairman of the Board of Directors or equivalent position of importance) about the relevance of sustainability to the organization and its strategy.	5, 6	Todos
1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades. Description of key impacts, risks and opportunities.	5, 6	Todos
PERFIL ORGANIZACIONAL ORGANIZATIONAL PROFILE			
2.1	Denominação da organização relatora. Name of the organization.	20	
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços Primary brands, products and / or services.	19	
2.3	Estrutura operacional da organização e principais divisões, operadoras, subsidiárias e joint ventures. Operational structure of the organization, including main divisions, operating companies, subsidiaries and joint ventures.	19	
2.4	Localização da sede social da organização Location of organization's headquarters.	20	
2.5	Número de países em que a organização opera, assim como os nomes dos países onde se encontram as principais operações ou que têm uma relevância específica para as questões da sustentabilidade, abrangidas pelo relatório. Number of countries where the organization operates, and names of countries where there are major operations or that are specifically relevant to the sustainability issues covered in the report.	19, 20	
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade. Type and legal nature of ownership.	20	
2.7	Mercados abrangidos (incluindo uma análise geográfica discriminativa, os sectores abrangidos e os tipos de clientes/beneficiários). Markets served (including geographic breakdown, sectors covered and types of customers / beneficiaries).	17, 18, 19	
2.8	Dimensão da organização relatora, Dimension of the organization.	21, 22	
2.9	Principais alterações que tenham ocorrido, durante o período abrangido pelo relatório, referentes à dimensão, à estrutura organizacional ou à estrutura accionista, Major changes occurred during the reporting period regarding size, organizational structure or the shareholder structure.	17, 18, 19	
2.10	Prêmios recebidos durante o período abrangido pelo relatório. Awards received during the reporting period.	42	

PERFIL DO RELATÓRIO REPORT PROFILE

3.1	Período abrangido para as informações apresentadas no relatório Reporting period for information provided in the report.	3, 4
3.2	Data do último relatório publicado Date of last report.	3, 4
3.3	Ciclo de publicação de relatórios Cycle of publishing reports.	3, 4
3.4	Contacto para perguntas referentes ao relatório ou ao seu conteúdo Contact for questions regarding the report or its contents.	3, 4
3.5	Processo para a definição do conteúdo do relatório Process for defining report content.	3, 4
3.6	Limite do relatório Boundary of the report.	17, 18, 19
3.7	Refira quaisquer limitações específicas relativas ao âmbito e ao limite do relatório State any specific limitations on the scope or boundary of the report.	17, 18, 19
3.8	Base para a elaboração do relatório, no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações atribuídas a serviços externos e outras entidades, passíveis de afectar significativamente a comparação entre diferentes períodos e/ou organizações Basis for preparation of the report, in relation to joint ventures, subsidiaries, leased facilities, operations allocated to external services and other entities that can significantly affect the comparison between different periods and / or organizations.	17, 18, 19
3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculo, incluindo hipóteses e técnicas subjacentes às estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e de outras informações contidas no relatório. Techniques for measurement and data bases of calculations, including assumptions and techniques underlying estimations applied to the compilation of the indicators and other information in the report.	Não foram aplicada nenhuma técnica específica comparativa já que este é o primeiro relatório individual. No specific comparative technique was applied since this is the first individual report.
3.10	Explicação do efeito de quaisquer reformulações de informações existentes em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações Explanation of the effect of any restatements of information provided in earlier reports and the reasons for such restatements	17, 18, 19
3.11	Alterações significativas, em relação a relatórios anteriores, no âmbito, limite ou métodos de medição aplicados. Significant changes from previous reporting periods in the scope, boundary or measurement methods applied.	17, 18, 19
3.12	Tabela que identifica a localização das informações no relatório Summary.	68, 69, 70, 71, 72, 73, 74
3.13	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório Policy and current practice to seek external assurance for the report . No external verifications were made.	Não foram feitas verificação externa

GOVERNANÇA GOVERNANCE				
4.1	Estrutura de governação da organização, incluindo comissões subordinadas ao órgão de governação hierarquicamente mais elevado e com responsabilidade por tarefas específicas, tais como a definição da estratégia ou a supervisão da organização. <small>Governance structure of the organization, including committees under the highest governance body with responsibility for specific tasks, such as setting strategy or organizational oversight.</small>	16		
4.2	Indique se o Presidente do órgão de governação hierarquicamente mais elevado é, simultaneamente, um director executivo (e, nesse caso, quais as suas funções no âmbito da gestão da organização e as razões para esta composição). <small>Indicate whether the Chair of the Board of highest governance is both an executive officer (and, if so, what their roles within the organization's management and the reasons for this arrangement are).</small>	16		
4.3	Indique, no caso de organizações com uma estrutura de administração unitária, o número de membros do órgão de governação hierarquicamente mais elevado que são independentes e/ou os membros não-executivos <small>Indicate, in the case of organizations with a unitary board structure, the number of members of the highest governance that are independent and / or non-executive members.</small>	16		
4.4	Mecanismos que permitam a accionistas e funcionários transmitir recomendações ou orientações ao órgão de governação hierarquicamente mais elevado. <small>Mechanisms that enable shareholders and employees to provide recommendations or direction to the highest governance body.</small>	16	6	
4.6	Processos ao dispor do órgão de governação hierarquicamente mais elevado para evitar a ocorrência de conflitos de interesse <small>Processes in place for the highest governance body to avoid conflicts of interest.</small>	16	10	
4.7	Processo para a determinação das qualificações e competências exigidas aos membros do órgão de governação hierarquicamente mais elevado para definir a estratégia da organização relativamente às questões ligadas ao desempenho económico, ambiental e social <small>Process for determining the qualifications and expertise of the members of the highest governance to set the organization's strategy on issues related to economic, environmental and social.</small>	16	1, 7, 10	
4.8	O desenvolvimento interno de declarações de princípios ou de missão, códigos de conduta e princípios considerados relevantes para o desempenho económico, ambiental e social, assim como a fase de implementação <small>Internally developed statements of mission or values, codes of conduct and principles relevant to economic, environmental and social performances, as well as the implementation phase</small>	15		Todos
4.9	Processos do órgão de governação, hierarquicamente mais elevado, para supervisionar a forma como a organização efectua a identificação e a gestão do desempenho económico, ambiental e social, a identificação e a gestão de riscos e oportunidades relevantes, bem como a adesão ou conformidade com as normas internacionalmente aceites, códigos de conduta e princípios <small>Processes of governance body, hierarchically higher, to oversee how the organization performs the identification and management of economic, environmental and social performances, identification and management of relevant risks and opportunities, and adherence or compliance with internationally accepted codes of conduct and principles.</small>	16		Todos
4.10	Processos para a avaliação do desempenho do órgão de governação hierarquicamente mais elevado, especialmente em relação ao desempenho económico, ambiental e social. <small>Processes for evaluating the performance of the hierarchically highest governance, especially in relation to economic, environmental and social performances.</small>	16		Todos

COMPROMISSOS COM INICIATIVAS EXTERNAS COMMITMENTS TO EXTERNAL INITIATIVES

4.11	Explicação de como a organização aplica o princípio da precaução e se aplica Explanation of how the organization applies the precautionary principle.	47	1,2,3,4,5,6,7,10
4.12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa Letters, principles or other initiatives externally developed, of economic, environmental and social nature, which are subscribed or endorsed by the organization.	9	Todos
4.13	Participação em associações e/ou organismos nacionais/internacionais de defesa Memberships in associations and / or national / international advocacy.	Não informado	

ENGAJAMENTO DOS STAKEHOLDERS STAKEHOLDERS ENGAGEMENT

4.14	Relação dos grupos que constituem as partes interessadas envolvidas pela organização List of groups that are stakeholders engaged by the organization.	43, 44, 45, 46, 47, 48	1,8,10
4.15	Base para a identificação e seleção das partes interessadas a serem envolvidas. Basis for identification and selection of stakeholders supposed to be engaged.	43, 44, 45, 46, 47, 48	1
4.16	Abordagens para o engajamento dos stakeholders, incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de stakeholders Approaches to stakeholder engagement, including frequency of engagement by type and by stakeholder group.	43, 44, 45, 46, 47, 48	2,6
4.17	Principais temas e preocupações levantados por meio do engajamento dos stakeholders e que medidas a organização tem adotado para tratá-los Key topics and concerns raised through stakeholder engagement and how the organization has responded to treat them	48	2

INDICADORES DE DESEMPENHO PERFORMANCE INDICATORS

DESEMPENHO ECONÔMICO ECONOMIC PERFORMANCE

EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, indenizações a trabalhadores, donativos e outros investimentos na comunidade, lucros não distribuídos e pagamentos a investidores e governos. Direct economic value generated and distributed, including revenues, operating costs, workers compensation, donations and other community investments, retained earnings and payments to capital providers and governments.	26, 27, 28, 29 Incompleto	1,2,10
EC2	Implicações financeiras, riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas Financial implications, risks and opportunities for the organization's activities due to climate changes.	30	7,8,9
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece Coverage of the plan of pension of defined benefit that the organization offers.	Valores pagos no ciclo. Salários: R\$9.700.504,00 Seguro de vida: R\$46.778,00 Plano de Saúde: R\$703.570,00	

ÍNDICE REMISSIVO

EC4	Ajuda financeira significativa recebida do governo Significant financial assistance received from the government.	Não se aplica Does not apply.	
EC5	Salário mais baixo, por gênero, comparado ao salário mínimo local Lowest salary by gender compared to local minimum wage. (The ratio between the lowest salary paid regardless of gender at national minimum wage is 1.19%)	A proporção entre o menor salário pago independente de gênero pelo salário mínimo nacional é de 1,19%.	1,3
EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais Policy, practices and proportion of spending on locally-based suppliers.	48	
EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de membros da alta gerência recrutados na comunidade local Procedures for local hiring and proportion of senior management hired from the local community.	Não informado Not informed.	
EC8	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades pro bono. Development and impact of infrastructure investments and services provided primarily for public benefit through commercial engagement, in-kind or pro bono activities. (By improving roads and internal or public bridges, Ceagro spent, in the cycle, R\$ 220,237.67.)	Em melhoria com estradas e pontes internas ou públicas a Ceagro gastou no ciclo R\$ 220.237,67.	10
EC9	Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos Understanding and describing significant indirect economic impacts, including the extent of impacts. (Ceagro transferred to Instituto Ceagro, in the cycle, R\$ 252,000.00.)	A Ceagro repassou ao Instituto Ceagro no ciclo R\$ 252.000,00	1,10
PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE LABOR PRACTICES AND DECENT WORK			
LA1	Discrimine a mão-de-obra total, por tipo de emprego, por contrato de trabalho e por região. Specify general hand labor, by employment type, contract work and by region.	31	
LA2	Número total de trabalhadores e respectiva taxa de rotatividade, por faixa etária, gênero e região. Total number of employees and rate of employee turnover by age group, gender and region.	32	
LA3	Benefícios assegurados aos funcionários a tempo inteiro que não são concedidos a funcionários temporários ou a tempo parcial Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time	36, 39	
LA4	Percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos de contratação colectiva Percentage of employees covered by collective bargaining agreements. (100% of our employees are covered by collective bargaining agreements)	100% de nossos colaboradores estão protegidos por acordos coletivos	
LA5	Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva Minimum period for noticing in advance operational changes, including whether it is specified in collective bargaining agreements.	Não Informado Not informed.	
LA6	Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional Percentage of total workforce represented in formal health and safety committees, composed of managers and workers, who help monitoring and counseling about programs of occupational health and safety	Não existe um comitê formal Not specified.	

ÍNDICE REMISSIVO

LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região e por gênero.
Rates of injury, occupational diseases, lost days, absenteeism and work-related fatalities, by region and gender. Severity rate: 97; requery rate: 13; Absenteeism: 0.4; Days lost: 429; Typical accidents: 7; Crash course: 4

Taxa de gravidade: 97
Taxa de frequência: 13
Absenteeísmo: 0.4
Dias perdidos: 429
Acidentes típicos: 7
Acidente de trajeto: 4

LA8 Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves
Education, training, counseling, prevention and risk control programs in place to assist workforce members, their families or community members regarding serious diseases.

Não informado
Not related.

LA9 Temas relativos à segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos
Topics related to health and safety covered in formal agreements with trade unions in collective bargaining agreements treaties. (Treaties in the collective agreements)

Tratados nos acordos coletivos

LA10 Média de horas de formação, por ano, por trabalhador, discriminadas por categoria de funções.
Average hours of training per year per employee broken down by employee category.

34, 35

LA11 Programas para a gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para a gestão de carreira.
Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and to manage career.

32, 33

LA12 Percentagem de funcionários que recebem, regularmente, análises de desempenho e de desenvolvimento da carreira.
Percentage of employees receiving regular performance and career development.

38

LA13 Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, grupos minoritários e outros indicadores de diversidade
Composition of groups responsible for corporate governance and specification of employees per category according to gender, age group, minority groups and other diversity indicators.

Não informado
Not related.

LA14 Discriminação do rácio do salário base entre homens e mulheres, por categoria de funções
Ratio of basic salary of men to women by employee category.

38

LA15 Taxas de retorno ao trabalho e de retenção após licença-maternidade ou paternidade, por gênero
Rates of return to work and retention after maternity or paternity leave, by gender

Não informado
Not related.

S02 Percentual de número total de unidades de negócio submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção.
Percentage of employees receiving regular performance and career development.

47, 48

S04 Medidas tomadas em respostas a casos de corrupção.
Actions taken in response to incidents of corruption.

47, 48

DESEMPENHO AMBIENTAL ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

EN1	<p> Materiais utilizadas, por peso ou por volume</p> <p>Materials used by weight or by volume.</p>	56, 65	7
EN2	<p> Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem</p> <p>Percentage of used materials which are recycled.</p>	62	7
EN3	<p> Consumo directo de energia, discriminado por fonte de energia primária</p> <p>Direct energy consumption broken down by primary energy source.</p>	65	7
EN4	<p> Consumo indirecto de energia, discriminado por fonte primária</p> <p>Indirect energy consumption broken down by primary source.</p>	65	7
EN5	<p> Iniciativas para fornecer produtos e serviços baseados na eficiência energética ou nas energias renováveis, e reduções no consumo de energia em resultado dessas iniciativas</p> <p>Initiatives to provide products and services based on energy efficiency or renewable energy, and reductions in energy consumption as a result of these initiatives.</p>	65	7,8,9
EN6	<p> Iniciativas para fornecer produtos e serviços baseados na eficiência energética ou nas energias renováveis, e reduções no consumo de energia em resultado dessas iniciativas</p> <p>Initiatives to provide products and services based on energy efficiency or renewable energy, and reductions in energy consumption as a result of these initiatives.</p>	60	7,8,9
EN7	<p> Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas</p> <p>Initiatives to reduce indirect energy consumption and reductions achieved.</p>	65	9
EN8	<p> Consumo total de água, por fonte</p> <p>Total water withdrawal by source.</p>	59	
EN9	<p> Recursos hídricos significativamente afetados pelo consumo de água.</p> <p>Water resources significantly affected by water consumption.</p>	59	
EN10	<p> Percentagem e volume total de água reciclada e reutilizada.</p> <p>Percentage and total volume of water recycled and reused.</p>	59	8
EN11	<p> Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegida, ou adjacente a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas</p> <p>Location and size of land owned, leased or managed in protected areas, or adjacent to, and areas of high biodiversity value outside protected areas. Areas of legal reserve and APP within the plantation areas are properly marked themselves through signs.</p>		7,8
EN12	<p> Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas</p> <p>Description of significant impacts of activities, products and services in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.</p>	62	7,8
EN13	<p> Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.</p>		
EN14	<p> Localização e área dos terrenos pertencentes, arrendados ou administrados pela organização, no interior de zonas protegidas, ou a elas adjacentes, e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das zonas protegidas</p> <p>Location and size of land owned, leased, managed, protected areas within or adjacent thereto, and in areas of high biodiversity value outside protected areas.</p>	62	7,8,9

As áreas de reserva legal e APP dentro das áreas de plantio próprios são devidamente sinalizadas através de placas indicativas.

Não utilizamos as áreas protegidas, simplesmente monitoramos.

ÍNDICE REMISSIVO

EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações, discriminadas por nível de risco de extinção Number of species on the IUCN Red List and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, specified by level of extinction risk.	Não informado Not related.
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso Total direct and indirect greenhouse gas emissions, by weight.	Não informado Not related.
EN17	Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso Other relevant indirect greenhouse gas emissions, by weight	Não informado Not related.
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas Initiatives to reduce emissions of greenhouse gases and reductions achieved.	Não informado Not related.
EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso Emissions of substances that destroy the ozone layer, by weight.	Não informado Not informed.
EN20	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso NOx, SOx and other significant air emissions, by type and weight	Não informado Not related.
EN21	Descarga total de água, por qualidade e destino. Total water discharge by quality and destination.	59
EN22	Quantidade total de resíduos, por tipo e método de eliminação Total amount of waste by type and disposal method.	66
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos Total number and volume of significant spills.	Não se aplica Not applicable.
EN24	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção da Basileia – Anexos I, II, III e VIII, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the Basel Convention - Annex I, II, III, and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally.	Não se aplica Not applicable.
EN25	Identificação, tamanho, status de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descartes de água e drenagem realizados pela organização relatora Identity, size, protected status and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by discharges of water and runoff by the reporting organization.	Não se aplica Not applicable.
EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e grau de redução do impacto. Initiatives to mitigate environmental impacts of products and services and extent of impact reduction.	64
EN27	Porcentagem recuperada de produtos vendidos e respectivas embalagens, por categoria. Percentage of products sold and their packaging by category.	64
EN28	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos ambientais Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for noncompliance with environmental laws and regulations. (Incorrectly provisional arrangement of empty pesticide. Federal Decree 4.074/2002. R\$ 7,000.00)	Disposição provisória de forma incorreta de embalagens vazias de agrotóxicos. Decreto Federal 4.074/2002. R\$ 7.000,00
EN29	Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte dos trabalhadores Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the organization's operations, and transporting workers.	Não informado Not informed.
EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo Total investments and environmental protection expenditures by type.	Não informado Not informed.

7,8,9



Matriz Goiânia
Telefone: (62) 3018-2700
Endereço: Av. T-63, n° 1.296, Edifício New World, 16° andar - Goiânia-GO
CEP: 74230-100