



**AGREX**  
DO BRASIL

**RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2012/13**



# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>03</b>
<b>MENSAGEM DO PRESIDENTE .....</b>	<b>10</b>
<b>PACTO GLOBAL.....</b>	<b>11</b>
<b>GOVERNANÇA CORPORATIVA.....</b>	<b>20</b>
<b>DESEMPENHO ECONÔMICO .....</b>	<b>38</b>
<b>DESEMPENHO SOCIAL.....</b>	<b>46</b>
<b>PROGRAMAS DE FORMAÇÃO .....</b>	<b>52</b>
<b>PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS .....</b>	<b>54</b>
<b>CELEBRAÇÕES .....</b>	<b>70</b>
<b>TRANSPARÊNCIA.....</b>	<b>73</b>
<b>DESEMPENHO AMBIENTAL.....</b>	<b>84</b>



# APRESENTAÇÃO

A Agrex do Brasil é uma empresa que atua em toda a cadeia do agronegócio, desde a comercialização de insumos como fertilizantes, químicos e sementes, na produção própria de soja, milho safrinha, arroz, sorgo, feijão em milheto até a produção e beneficiamento de sementes, produção de farelo de soja, financiamento a produtores, compra de grãos, serviço de armazenamento, padronização e exportação de grãos.

Com a grande preocupação por maior demanda de alimentos para os próximos anos, devido ao aumento da população mundial, novas tecnologias surgem para que a produtividade aumente e permita a produção em escala cada vez maior. Temos ciência da importância do setor do agronegócio na produção de alimentos. 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 por governos, organizações internacionais, sociedade civil, setor privado e outros atores trabalhando conjuntamente. Acreditamos que melhorar o desempenho a cada dia é um indicador de sustentabilidade.

As informações reportadas aqui se referem ao período de 01 de julho de 2012 a 30 de junho de 2013, que é nosso ano social. Este relatório está disponível também no website [www.agrex.com.br](http://www.agrex.com.br)

As referidas informações contemplam todas as atividades da Agrex nas áreas de produção agrícola; plantio de soja, milho, milheto, sorgo e feijão; produção e beneficiamento de sementes de soja; revendas de sementes, fertilizantes, 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, além das ações voltadas para a atividade como a transferência de tecnologia para nossos clientes produtores, comunidades próximas as nossas áreas de atuação, projetos sociais em que a Companhia está inserida e trabalho de forma incessante na construção de um mundo mais digno, contribuindo com a educação, lazer e cultura através do instituto Ceagro.

O 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 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@agrex.com](mailto:ismael.trevisan@agrex.com).



# APRESENTAÇÃO

## Temas Relevantes à Sustentabilidade

A Agrex do Brasil deu continuidade ao trabalho iniciado no período anterior com a elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2011/2012, e agora está empenhada na elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2012/2013, baseado nas diretrizes do GRI (Global Reporting Initiative). O modelo de relatório do GRI é atualmente o mais completo e mundialmente difundido. Seu processo de elaboração contribui para o engajamento das partes interessadas da organização, a reflexão dos principais impactos, a definição dos indicadores e a comunicação com os públicos de interesse.

A elaboração do Relatório de Sustentabilidade do ciclo 2012/2013 baseou-se no levantamento de temas relevantes para nossa empresa através do envio a todos os gestores e/ou coordenadores da Companhia de quatro questionários GRI, sendo eles: econômico (EC), trabalhista (LA), ambiental (EN), e o social (SO).

Um ranking foi criado com os 50 indicadores mais importantes para que, dessa maneira, fosse possível focar exclusivamente nestes, buscando maior qualidade e melhor entendimento do Relatório. A partir daí foi criada a matriz de materialidade.

## PRESENTATION

Agrex of Brazil is a company which operates throughout all the agribusiness chain, including marketing of inputs such as fertilizers, chemicals and seed, own production of soybeans, harvest corn and maize, rice, sorghum, millet beans, as well as production and processing of seeds and soybean meal, financing for producers, grain purchase, storage, standardization and grain export service.

Considering the great concern about a higher demand for food in coming years, due to increasing world population, new technologies emerge in order to make productivity to grow and to allow production in ever larger scale. We are aware of the agribusiness importance in food production. It is estimated that by the year 2050, world population will reach nine billion people, an increase of approximately 30%. On the other hand, there is a projection that food consumption will grow around 60 %.

It will be our biggest challenge: ensuring food security with enough production and access, taking into account the activity sustainability subjected to the strong influence and risk of issues and climate impacts. This challenge will succeed if conducted jointly by governments, international organizations, civil society, private sector and other actors working together. We believe that improving the performance every day is such a sustainability indicator.

The informations reported here refer to the period from July 1st 2012 to June 30 2013, which is our financial year, and include all Agrex do Brasil activities in areas of agricultural production, planting soybeans, corn, millet, sorghum and beans; soybean seeds production and processing; resale of seeds, fertilizers, pesticides and technical assistance; units for grains receiving and processing; soybean meal factory; grain purchase and export; logistics and fertilizer factory, in addition to actions aimed at activities as transfer of technology to our customers and communities next to our areas of practice, social projects in which the Company is inserted and a relentless work on building a more worthy world, contributing to education, leisure and culture through the Ceagro Institute.

This report is easy to understand, through a clear language. Data compilation, as well as measurement techniques and the calculation basis, are reported in the text itself, and are explained along with the indicator, according to the GRI guidelines. The report is also available on the website [www.agrex.com.br](http://www.agrex.com.br).

For more information, comments or suggestions, please contact Carlos Ismael Trevisan, by e-mail [ismael.trevisan@agrex.com.br](mailto:ismael.trevisan@agrex.com.br).

## RELEVANT ISSUES TO SUSTAINABILITY

Agrex do Brasil continued the work started in the previous period, with the preparation of the 2011/2012 Sustainability Report, and is now engaged in the preparation of the Sustainability Report 2012/2013, based on the GRI (Global Reporting Initiative). The GRI reporting model is currently the most complete and globally widespread. Its drafting process contributes to the engagement of the company stakeholders, the reflection of the main impacts, the defining of the indicators and the communication with interest publics.

The preparation of the 2012/2013 Sustainability Report was based on the survey of relevant topics for our company, by sending, to all our managers and/or coordinators, four GRI questionnaires, namely: economic (EC), labor (LA), environmental (EN) and social (SO).

A ranking was created with the top 50 indicators so that, in this way, focusing exclusively on them, we would look for a higher quality and a better understanding of the indicators report. From there, the materiality matrix was created





# APRESENTAÇÃO

## Matriz de Materialidade Materiality Matrix

Os temas mais relevantes para a sustentabilidade da Companhia e de suas partes interessadas foram estabelecidos na Matriz de Materialidade, na visão dos stakeholders externos e internos, e são, por ordem de importância:

The most relevant issues to the sustainability of the Company and its stakeholders were established in Materiality Matrix and in the internal and external stakeholders point of view, being, in order of importance:

**EC 1 - 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 .

**LA 8 - Programa de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seu 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.

**LA 11 - Programas para a gestão de competências e aprendizagem contínua que apóiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para a gestão de carreira.** Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability and to manage career.

**EC 2 - 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.

**SO 3 - Percentagem de trabalhadores que tenham efetuado formação nas políticas e práticas de anti-corrupção da organização.** Percentage of employees who have took training in the organization policies and anti-corruption practices.

**SO 1 - Natureza, âmbito e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactes das operações nas comunidades, incluindo no momento da sua instalação durante a operação e no momento da retirada.** Nature, scope and effectiveness of any programs and practices that assess and manage the impacts of operations on communities, including at the time of its installation during the operation and in withdrawal.

**EC 8 - Desenvolvimento e impacto de investimentos em infra estrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades pro bônus.** Development and impact of infrastructure investments and services provided, mainly for public benefit, through commercial, in kind or pro bonus engagement.

**LA 12 - Percentagem de funcionários que recebem, regularmente, análises de desempenho e de desenvolvimento da carreira.** Percentage of employees receiving regular performance and career development.

**E.N. 5 - Total de poupança de energia devido a melhorias na conservação e na eficiência.** Total energy saved due to conservation and efficiency improvements.

**E.N. 10 - Percentagem e volume total de água reciclada e reutilizada.** Percentage and total volume of recycled and reused water.

**E.N. 16 - Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso.** Total direct and indirect emissions of greenhouse gas emissions, by weight .

**E.N. 11 - 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.** Localization and size of area owned, leased or managed in protected areas, or adjacent to, and areas of high biodiversity value outside protected areas.



E.N. 9 - Recursos hídricos significativamente afetados pelo consumo de água. Water sources significantly affected by water withdrawal.

E.N. 22 - Quantidade total de resíduos, por tipo e método de eliminação. Total amount of waste, by type and disposal method.

E.N. 7 - Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas. Initiatives to reduce indirect energy consumption and reductions achieved.

SO 7 - Número total de ações judiciais por concorrência desleal, antitruste e práticas de monopólio, bem como os seus resultados. Total number of legal actions due to anticompetitive behavior, anti-trust and monopoly practices and their outcomes.

E.N. 8 - Consumo total de água, por fonte. Total water withdrawal by source.

E.N. 30 - Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo. Total investments and costs on environmental protection, by type.

EC 9 - Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos. Identifying and describing of significant indirect economic impacts, including the extent of impacts.

E.N. 6 - Iniciativas para fornecer produtos e serviços baseados na eficiência energética ou nas energias renováveis, e reduções no consumo de energia em resultado dessas iniciativas.  
Initiatives to provide products and services based on energy efficiency or renewable energy, and reductions in energy consumption as a result of these initiatives.

E.N. 26 - 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.

E.N. 12 - 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.  
Description of significant impacts in biodiversity of activities, products and services in protected areas and areas of high biodiversity value, outside protected areas.

E.N. 3 - Consumo direto de energia, discriminado por fonte de energia primária. Direct energy consumption, selected by primary energy source.

LA 6 - 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.

E.N. 18 - Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas. Initiatives to reduce emissions of greenhouse gases and reductions achieved.

E.N. 13 - 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.  
Description of significant impacts in biodiversity of activities, products and services in protected areas and areas of high biodiversity value, outside protected areas.

SO 4 - Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção. Actions taken in response to incidents of corruption.

E.N. 14 - 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. Location and size of areas owned, leased or managed by the organization, within protected areas or adjacent to, and in areas of high biodiversity value, outside protected areas.

SO 8 - Montantes das coimas significativas e número total de sanções não monetárias por incumprimento das leis e regulamentos ambientais. Amount of significant fines and total number of non-monetary sanctions due to non-compliance with environmental laws and regulations.

E.N. 2 - Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem. Percentage of materials used from recycling.

LA 7 - 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; Frequency rate: 13; Absenteeism: 0.4; Days lost: 429; Typical accidents: 7; Crash course: 4.

Taxa de gravidade: 97  
Taxa de frequência: 13  
Absenteísmo: 0,4

Dias perdidos: 429  
Acidentes típicos: 7  
Acidente de trajeto: 4



EC 6 - Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais. Policies, practices and proportion of expenses with local suppliers.

SO 2 - Percentual de número total de unidades de negócio submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção. Percentage of total number of business units undergoing risks assessment related to corruption.

LA 5 - 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.

E.N. 19 - Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso. Emissions of substances that destroy the ozone layer, by weight.

E.N. 17 - Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso. Other relevant indirect greenhouse gas emissions, by weight.

E.N. 21 - Descarga total de água, por qualidade e destino. Total water discharge, by quality and destination.

E.N. 29 - 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 in the organization's operations, as well as workers transporting.

E.N. 27 - Percentagem recuperada de produtos vendidos e respectivas embalagens, por categoria. Recovered percentage of sold products and their respective packaging, by category.

LA 10 - Média de horas de formação, por ano, por trabalho, discriminadas por categoria de funções. Average hours of training, per year, per job, broken down by employee category.

E.N. 4 - Consumo indireto de energia, discriminado por fonte primária. Indirect energy consumption, selected by primary source.

EC 5 - Salário mais baixo, por gênero, comparado ao salário mínimo local. Lowest wage, by gender, compared to local minimum wage.

E.N. 23 - Número e volume total de derramamentos significativos. Total number and volume of significant spills.

LA 9 - 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.

E.N. 25 - 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. Identification, size, protection status and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by discharges of water and runoff made by the reporting organization.

EC 7 - 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.

E.N. 14 - 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. Location and size of land owned, leased, managed by company, within protected areas, or adjacent to, and in areas of high biodiversity value outside protected areas.

LA 13 - Composição do grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, grupos minoritários e outros indicadores de diversidades. Composition of groups responsible for corporate governance and specification of employees per category according to gender, age group, minority groups and other diversity indicators.

E.N. 24 - 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 waste transported, imported, exported or treated, considered as hazardous by the Basel Convention - Annexes I, II, III and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally.





E.N. 1 - Materiais utilizados, por peso ou por volume. Materials used by weight or volume.

EC 3 - Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece. Coverage of obligations of defined benefit pension plan, offered by the organization.

E.N. 28 - 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 from noncompliance with environmental laws and regulations.

E.N. 20 - NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso. NOx, SOx and other significant air emissions, by type and weight.

LA 14 - Discriminação do rácio do salário base entre homens e mulheres, por categoria de funções. Breakdown of the basic salary ratio between men and women, by employee category.

E.N. 15 - 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.

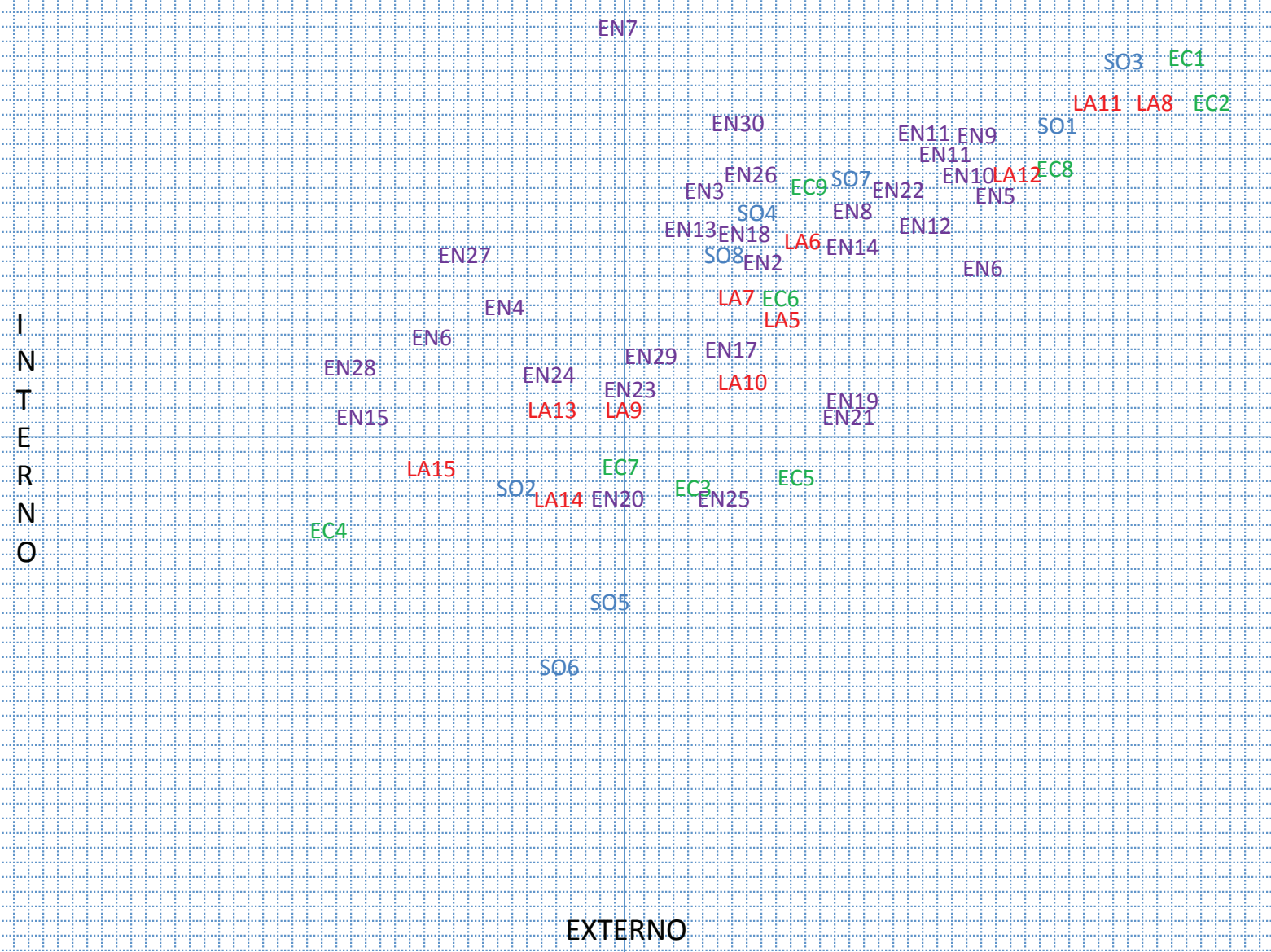
Number of species on the IUCN Red List and national conservation lists with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk.

LA 15 - Taxas de retorno ao trabalho e de retenção após licença-maternidade ou paternidade, por gênero. Rates of return to work and retention after parental leave, by gender.

SO 5 - Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e em grupos de pressão. Positions on public policy and participation in public policy development and lobbying.

SO 6 - Valor total das contribuições financeiras ou em espécie a partidos políticos, políticos ou a instituições relacionadas, discriminadas por país. Total value of financial and in-kind contributions to political parties, politicians or related institutions, by country.

EC 4 - Ajuda financeira significativa recebida do governo. Significant financial assistance received from the government.





# MENSAGEM DO PRESIDENTE

Por mais um ano o agronegócio foi o motor da economia brasileira. Não fosse por seu excelente desempenho, provavelmente teríamos um PIB negativo. O que impressiona no setor é a capacidade de crescimento sustentado ano após ano. Crescimento não só em termos quantitativos, mas em especial em termos qualitativos, que garantem a sustentabilidade do setor.

O último ciclo foi um ano especial para o agronegócio e para nós da Agrex do Brasil. Conseguimos importantes conquistas, e começamos a colher bons frutos de investimentos de longo prazo, feitos no passado, e nos quais continuamos investindo.

Certificamos nossas primeiras áreas no padrão RTRS, trabalho de muitos anos que começa a render seus frutos. Concluímos nosso primeiro MBA interno, e estamos focados no programa de desenvolvimento

de lideranças, preparando nossa gente para desafios ainda maiores no futuro.

Com tudo isso, aliado aos resultados de curto prazo, que nos permitem remunerar nossa gente e sustentar o crescimento do negócio, podemos nos orgulhar de dizer que estamos no caminho certo.

Estamos otimistas com o futuro do agronegócio, mas atentos às dificuldades inerentes a períodos de forte crescimento, que muitas vezes provocam uma ruptura entre a oferta de alimentos, a demanda e a infraestrutura necessária para suportar o aumento de volumes.

Muitas foram as mudanças sofridas pela empresa nos últimos 5 anos. Mas hoje podemos afirmar que elas foram fundamentais para que a companhia estivesse preparada para este boom do agronegócio.

Hoje confiantes, podemos dizer que temos gente, capital, mercado e estamos localizados nas regiões com maior potencial de crescimento agrícola do País. Temos convicção de que estamos construindo um negócio sustentável, e ajudando nossos clientes e parceiros a fazer o mesmo.

**Paulo Alberto Fachin**  
CEO Agrex do Brasil



## A WORD FROM OUR CEO

For another year, agribusiness was the main propeller of Brazilian economy. If it weren't for its excellent performance, the Country would probably have had a negative GDP. What is most impressive about the segment is its ability for sustained growth, year after year. I mean growth not only in quantitative terms, but particularly in quality, which ensures the sector's sustainability.

The last cycle was a special year for agribusiness in general and particularly for us, in Agrex do Brasil. We have reached significant achievements and began to reap good results from long-term investments we have made in the past, and in which we keep placing our trust.

We have recently certified our first areas under the RTRS standards, a work of many years that begins to bear fruit. We have finished our first internal MBA, and we are focused on the leadership development program, preparing our team for greater challenges in the future.

All that, along with short-term results, which allow us to pay our employees and sustain our business growth, give us reason to proudly say that we are on the right track.

We are optimistic about the future of agribusiness, but we are also aware of the difficulties inherent to strong growth periods, which often cause a mismatch among food supply and demand and the necessary infrastructure to support the increased volume.

Many changes took place in Agrex do Brasil over these last 5 years. But today we can say that they were essential for the company to be prepared for this agribusiness boom.

Today we are confident, and we can state that we have great people, capital and market, and that we are in the regions with the greatest potential for agricultural growth in Brazil. We are convinced that we are building a sustainable business, and helping our customers and partners to do the same.

**Paulo Alberto Fachin**  
CEO Agrex do Brasil





**PACTO  
GLOBAL**  
GLOBAL PACT



# PACTO GLOBAL

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 eco-

nomia 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](http://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 Agrex do Brasil 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 organization (UN), aimed at the mobilization of the international business community for the adoption, in their business practices, of fundamental, internationally accepted values, especially in the areas of human rights, labor relationships, environment protection and fight against corruption, values which are condensed in 10 principles. This initiative has the support and participation of United Nations agencies, companies, syndicates, non-governmental organizations and other partners, all of which are essential for the construction of a more inclusive and egalitarian global market. There are now over 5,200

signatory organizations, connected by 150 networks around the world.

Companies participating in the Global Pact are very diversified, coming from 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 employees, investors, consumers, activist organizations, business associations and the communities.

The Global Pact is not a regulating instrument, a mandatory code of conduct or a forum to monitor its participants' managerial policies and prac-

tices. It is a voluntary initiative that provides guidelines for the promotion of sustainable growth and citizenship, through committed and innovative corporate leaderships.

The Global Pact has 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 around the world ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)). Besides complementing the practices of social business responsibility and being a world commitment, Global Pact is an important initiative, and also the basis for the creation of ISO 26000 of RSE.

Agrex do Brasil 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, in which our company committed to support and divulge the 10 principles, ensuring that they are present in the Company's strategy, culture and daily operations, and to broadcast this commitment to all of our stakeholders.





# PACTO GLOBAL

## PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL



**Direitos humanos:** Princípios 1 e 2.

**Trabalho:** Princípios 3, 4, 5 e 6.

**Meio ambiente:** Princípios 7, 8 e 9.

**Contra a corrupção:** Princípio 10.

Como signatária do Pacto Global, a Agrex do Brasil apoia 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.

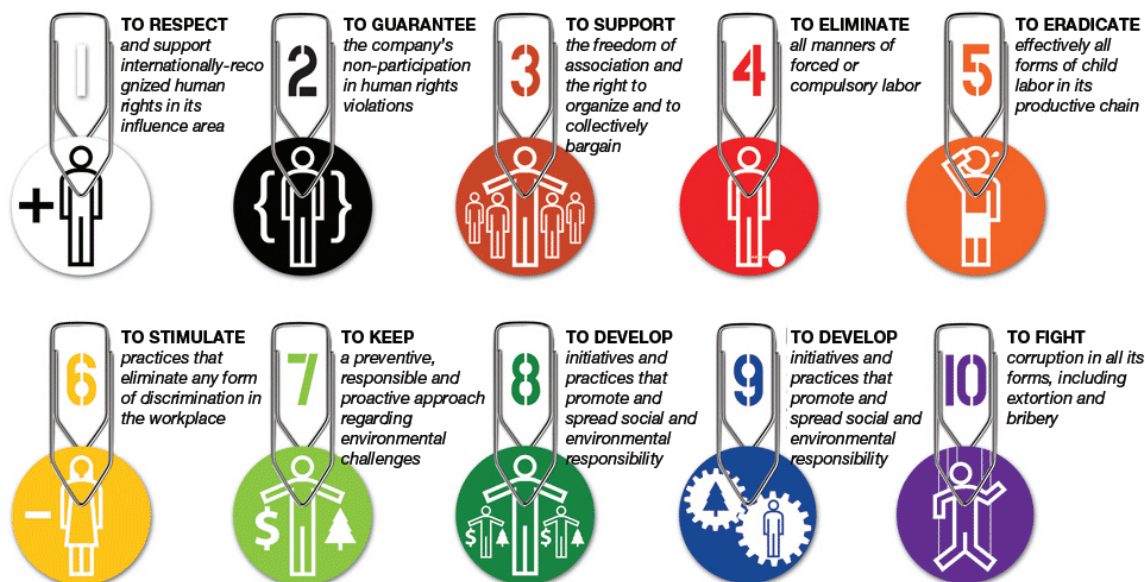






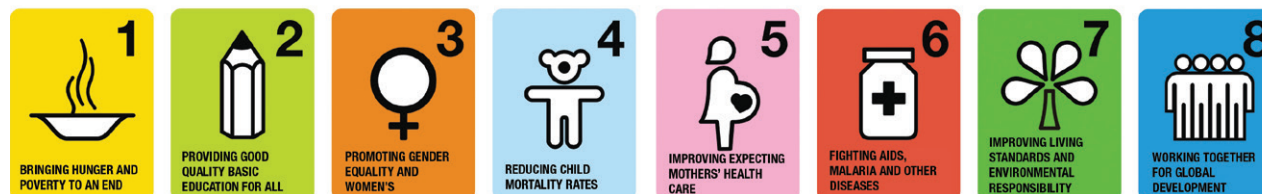
# GLOBAL PACT

## GLOBAL PACT PRINCIPLES



**Human Rights:** Principles 1 and 2.  
**Labor:** Principles 3, 4, 5 and 6.  
**Environment:** Principles 7, 8 and 9.  
**Fight against corruption:** Principle 10.

As one of the Global Pact's signatories, Agrex do Brasil supports and follows the Millennium Development Goals, to which Brazil has adhered, as a UN member. We understand that these 8 goals are absolutely essential for the existence of a peaceful world and to ensure the most fundamental rights to all human beings, such as the right to human dignity and the right to equality.





## 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 à 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 Península International S.A., especializada em fertilizantes, com sede em Curitiba e que atua nos Estados do Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, além do Paraguai. A nova composição contou com a participação de 50% de cada empresa.

Para a Companhia, o fertilizante sempre foi 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 es-

senciais à formulação de fertilizantes e no relacionamento com fornecedores mundiais.

A Companhia já vinha estudando sua integração à cadeia de fertilizantes, devido à importância do insumo em sua estratégia comercial. Ao mesmo tempo, a Península International tinha incluído em seu planejamento estratégico a expansão para os Estados do Maranhão, Piauí e Tocantins, denominada região do MAPITO. Dado o alinhamento estratégico entre as companhias e a complementaridade entre suas operações, elas decidiram criar então a joint venture para a produção e comercialização de fertilizantes na Região Norte, e a nova empresa foi denominada Península Norte Fertilizantes S.A., com sede em São Luís, no Maranhão, e com o início das operações em 4 de maio de 2012.

Em 24 de janeiro de 2012, mediante Assembleia Geral Extraordinária, a Mitsubishi Corporation (MC), conglomerado global de empresas presente em diversos setores da economia, 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.

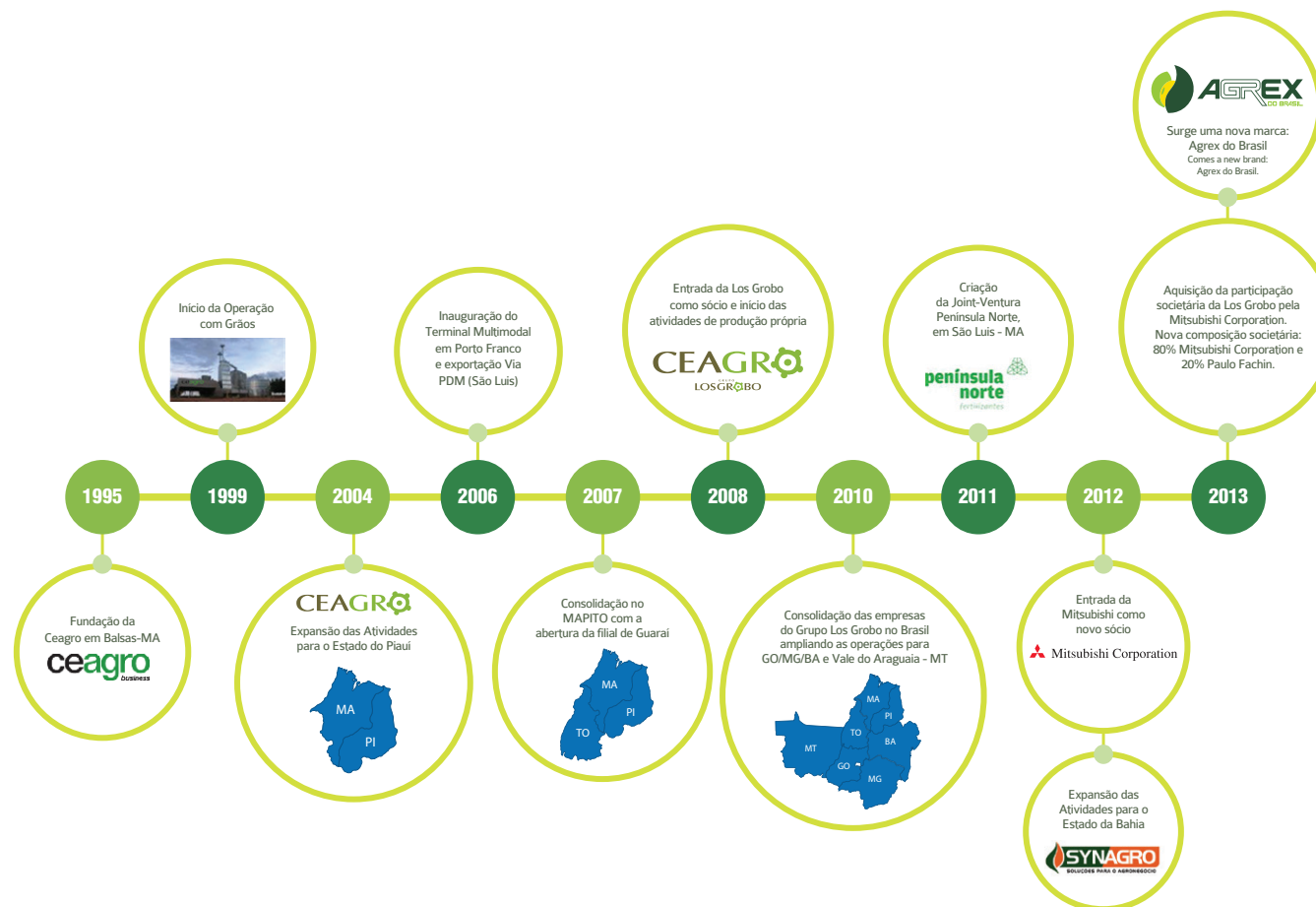
A MC opera com receitas anuais de US\$ 224,4 bi-

lhões, possuindo mais de 200 bases operacionais em aproximadamente 80 países, com participação em mais de 500 empresas e empregando 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 ela 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.

Através da transação com a MC, a Companhia buscou aumentar sua capacidade de implantar 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.

Em 9 de maio de 2012, a Companhia adquiriu a controlada Oeste da Bahia Participações Ltda., com a finalidade de atuar no mercado da região, através da aquisição de participações em companhias locais e tendo em vista o crescimento das operações no Brasil.

Em 28 de setembro de 2012, por meio da controlada



Oeste da Bahia, a Companhia subscreveu 60% de ações de capital na empresa Synagro Comercial Agrícola S.A., sediada em Luís Eduardo Magalhães, na Bahia, assumindo nessa data o controle da empresa. A Synagro havia sido constituída em 1999, atuando no comércio varejista de insumos agropecuários (defensivos agrícolas, fertilizantes e sementes) e posteriormente na comercialização de grãos. Como o Oeste da Bahia é um mercado com

forte crescimento e grande potencial agrícola, representando cerca de 60% da produção de grãos do Estado, a estratégia de expansão da Companhia para esta região visou o seu crescimento em expansão territorial e também de resultados.

Em 13 de setembro de 2013, os acionistas Grupo Los Grobo LLC e FIP PCP (Vinci Partners), de forma integral, e o acionista PAF FIP, de forma parcial, venderam suas

participações na Companhia para a Agrex do Brasil Ltda., subsidiária da Mitsubishi Corporation, a qual adquiriu 60% do capital e assumiu, nessa data, 80% do controle da Companhia, subdividindo 60,3% para a Agrex do Brasil e 19,7% à Mitsubishi Corporation. Desde então a denominação da empresa passou de Los Grobo Ceagro do Brasil S.A. para Agrex do Brasil S.A.





## WHO WE ARE

It was in the month of May of 1995, in the Southern part of Maranhão State, in a town called Balsas, that our company, then with the name Ceagro, was created. It started with the commercialization of agrichemical products. As time passed, it became more and more integrated into the value chain of agribusiness, trading other agricultural products (seeds and fertilizers), and went on, years later, to working with storage and commercialization of soy and corn grains.

The strong growth the company had in the States of Piauí and Tocantins, combined with its integration with the Los Grobo Group, in 2008, gave us access to the markets of three other states: Goiás, Mato Grosso and Bahia.

On September 2nd, 2011, the company made a joint venture (shared control) with Península Internacional S.A., a stock corporation specialized in fertilizers, based in Curitiba and operating in the States of Paraná, Mato Grosso and Mato Grosso do Sul and also in Paraguay. In this new partnership, each company participates with 50% of the capital.

In our company, fertilizers have always been an essential part of the commercial operation called "change", which consists in the exchange of all the products necessary for the planting stage for the final product, grains. Península Internacional contributes with the supply of raw materials, essential

to the production of fertilizers, and with their established relationship with international suppliers.

Agrex 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 Internacional had the expansion to the States of Maranhão, Piauí e Tocantins, known as "the Mapito area", as part of its strategic planning. Due to the strategic alignment of both companies and their complementary operations, they decided to create a joint venture dedicated to the production and commercialization of fertilizers in the Northern region of Brazil. The new company, based in the city of São Luis, State of Maranhão, was named Península Norte Fertilizantes S.A. ("Península Norte"), and it began its activities on May 4th, 2012.

On January 24th, 2012, in an Extraordinary General Meeting, Mitsubishi Corporation ("MC") – 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 – subscribed 20% of our company's social capital, through ordinary shares issued due to the increase in capital, in the terms of the Subscription Agreement signed by the parties.

MC has annual revenues of US\$ 224.4 billion. With more than 200 ope-

ration 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 grain's value chain, starting with origination and continuing through 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, destined mainly to exportation to its operational bases in Asia, such as Japan and China.

With this transaction, the company sought to increase its ability to build a competitive network for the sale of products and origination of grains in plantations, intensifying its position as a provider of integrated solutions to rural producers.

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 West of Bahia market through the acquisition of participations in local companies, due to the growth of the operations in Brazil.

On September 28th, 2012, through the controlled Oeste da Bahia, our company subscribed 60% of capital stocks to Synagro Comercial Agrícola S.A., based in Luís Eduardo Magalhães, in Bahia, taking over the company's control from then on. Synagro had been constituted in 1999, at first trading on agricultural products (pesticides, fertilizers and seeds) and later also on grain commercialization. Since Western Bahia is a steadily growing market, with a huge agricultural potential – it is responsible for around 60% of all of the state's grain production –, the company's expansion strategy for that region envisioned its growth not only in terms of territory, but also in terms of investment returns.

On September 13th, 2013, shareholders of Grupo Los Grobo LLC and FIP PCP (Vinci Partners), integrally, and the shareholder PAF FIP, partially, sold their shares on the company to Agrex do Brasil Ltda., a subsidiary of Mitsubishi Co., which acquired 60% of the capital and took, from then on, 80% of the company's control, subdividing 60,3% to Agrex do Brasil and 19,7% to Mitsubishi Corporation. From then on, the name of the company was changed from Los Grobo Ceagro do Brasil S.A. to Agrex do Brasil S.A.



# ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Ainda nessa data, os acionistas da Companhia, através de Assembleia Geral Extraordinária, aprovaram o laudo de avaliação para cisão parcial de seu ativo em favor de Agrex do Brasil Patrimonial S.A., sendo essa entidade controlada pelos mesmos acionistas da Companhia.

O aumento de capital realizado pelos sócios, bem como os aportes de seu modelo de negócios, fizeram com que a Ceagro somasse, nos últimos anos, 54 unidades entre escritórios, 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.

**Propriedade de Paulo Fachin, fundador da Ceagro em Balsas-MA em 1995. Paulo possui mais de 20 anos de experiência no agronegócio, produção de grãos e comercialização de insumos.**

## FIP PAF

Property of Paul Fachin, founder of Ceagro in Balsas-MA in 1995. Mr. Fachin has more than 20 years of experience in agribusiness, grain production and marketing of inputs.

**Empresa global de negócios integrados que desenvolve e opera negócios relacionados à área de alimentos e agronegócio. Está presente também em muitos outros campos econômicos, com uma receita anual de US\$ 224,4 billion.**

Global integrated business enterprise which develops and operates business related to food and agribusiness area. It is also present in many other economic fields, with annual revenue of US\$ 224.4 billion.

 Mitsubishi Corporation

 **AGREX**  
do Brasil

20,0 %

80,0 %

 **SYNAGRO**  
SOLUÇÕES PARA O AGRONEGÓCIO

60 %

 **AGREX**  
DO BRASIL

50 %

 **península**  
**norte**  
fertilizantes

On the same day, in a General Extraordinary Meeting, the company shareholders approved the evaluation report for its assets partial spin-off in favor of Agrex do Brasil Patrimonial S.A., an entity controlled by the same shareholders.

The raise of capital brought on by the shareholders, as well as the income generated by the company's business model, have made it possible for Agrex do Brasil to achieve a total of 54 facilities, among offices, shops, grain receiving and storing units, soy seeds processing and whole soybean meal production plants, as well as an entire division dedicated to agricultural production..



# ONDE ESTAMOS

## WHERE WE ARE

- Ferroviária Norte-Sul
- - - Ferroviária Norte-Sul (em construção)
- Rodovia
- North-South Railway
- North-South Railway (under construction)
- Highway

MA Maranhão - PI Piauí - TO Tocantins  
GO Goiás - BA Bahia - MG Minas Gerais  
DF Brasília - MT Mato Grosso - PA Pará

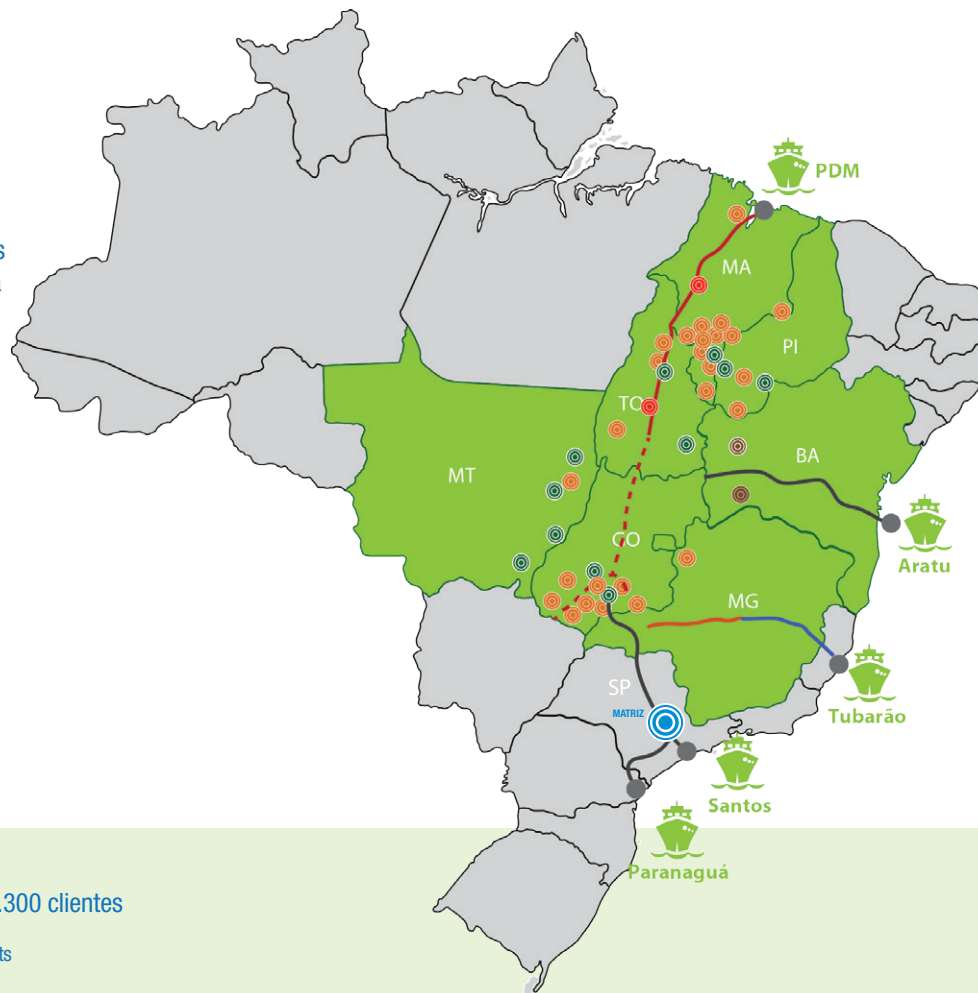
- Escritórios**  
Filiais comerciais  
Offices  
Commercial branches

- Subsidiárias**  
Península Norte, MA  
Synagro, BA  
Subsidiaries

- Terras Arrendadas**  
Leased Lands

- Terminal de Transbordo Ferroviário**  
Porto Franco (MA)  
Porto Nacional (TO)  
Railroad Transshipment Terminal

- Armazéns**  
Localização estratégica para atender 1.300 clientes  
Warehouses  
Strategically located, to better attend to 1300 clients



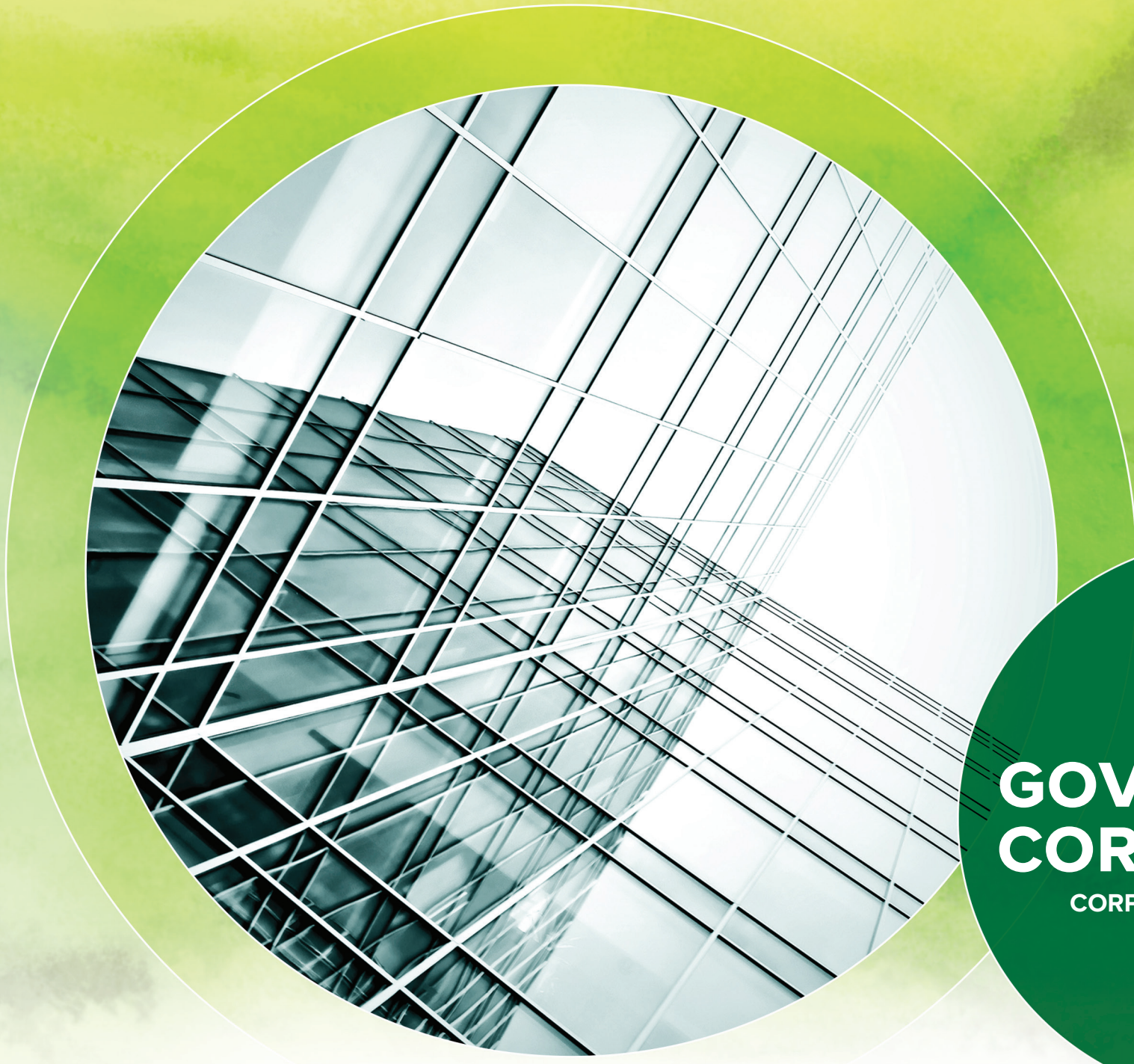
A matriz da Agrex do Brasil está sediada na cidade de São Paulo, na Avenida Paulista, 1294, 23º andar, sala 231, Bela Vista.

As 54 unidades da Agrex do Brasil, além da sede, dividem-se em 15 em Goiás, 14 no Maranhão, 12 no Tocantins, 5 em Mato Grosso, 3 no Piauí, 3 na Bahia e 2 em Minas Gerais.

Agrex do Brasil headquarters are located in São Paulo, SP, at Avenida Paulista, 1294, 23rd floor, office 231, Bela Vista.

Agrex do Brasil branches – there are 54, not including the main office – are thus distributed: 15 in Goiás, 14 in Maranhão, 12 in Tocantins, 5 in Mato Grosso, 3 in Piauí, 3 in Bahia and 2 in Minas Gerais.





# **GOVERNANÇA CORPORATIVA**

CORPORATE GOVERNANCE



# FOCO DA GESTÃO

Um dos principais fatores responsáveis pelas altas taxas de crescimento da Agrex do Brasil 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; origem 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 manter 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 Agrex do Brasil faz.

## MANAGEMENT FOCUS

One of the main reasons for Agrex do Brasil's continuous high growth rates over the years is the way we manage our business.

For a company that operates in seven Brazilian states, with business in agricultural production; origination and trading; commercialization of products; providing services of standardization and storage

of grains; industrialization and supply of raw materials for the production of animal feed and technical assistance, it is fundamental to have a highly structured management, viewing each business as unique and, at the same time, having a global vision of the entire business.

This integrated view includes a package of solutions to meet all of our clients' needs; since we work

with integrated solutions, the evaluation of each business' results allows for decision-making under more than one perspective, and strengthens each of our businesses with no damage to the others. This is exactly what Agrex do Brasil does.





# 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 avaliados à luz da missão e visão. A cada ciclo fazemos uma revisão do planejamento, utilizando as ferramentas mais atuais, em um 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 principais coordenadores da empresa e finalizando com a divulgação desse planejamento a todos os colaboradores. Este processo, além de permitir a partici-

pação de grande parte dos colaboradores na construção da estratégia e 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.

## OBJECTIVES AND PERFORMANCE

Our premises are aligned with our mission, and we work with a focus on its fulfillment and on a relentless commitment to our vision. All of our businesses, strategies and actions are assessed in the light of our mission and vision. At every cycle, we review our plans, making use of the most modern tools in a

stage-structured process, starting with an analysis of the context in which we are, then going through a workshop formed by the directive board, managers and main coordinators of the company, and ending with the divulgation of the plans to all the employees. This process not only calls for the participation of

great part of our employees in our strategy creation, but it also gives them access to the strategic direction of the Company. This process is developed with the objective of keeping the historical growth rates in a sustainable and responsible way for all of our stakeholders.



# CONTEXTO ATUAL

A condução da gestão se inicia com o planejamento. A primeira modalidade de planejamento na Agrex do Brasil 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 Companhia conta com o suporte do sistema de BI, no qual 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 Agrex do Brasil uma visão facilitada 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 - BSC; o desdobramento das metas se dá através do gerenciamento das diretrizes; a governança corporativa é orientada por um sistema

de padronização, e as áreas passam assim a contar com metodologia e ferramentas especificamente desenvolvidas para o gerenciamento da rotina do dia-a-dia.

No ciclo 2012/13 a estrutura organizacional da companhia foi alterada no nível estratégico, passando a ficar todas as áreas de negócios sob a gestão de apenas um diretor. O principal motivo da mudança foi concentrar a integração dos negócios para que suas iniciativas sempre estejam totalmente alinhadas, contando com uma figura responsável por zelar e tornar efetiva a sinergia existente entre os negócios. Esta mudança influenciou positivamente na elaboração do orçamento, que continua com uma visão matricial, mas planejada diretamente pelas áreas de negócio, sendo consolidada no orçamento geral da companhia.

O aprimoramento da gestão da companhia por meio de indicadores foi um dos focos principais de trabalho, tendo sido iniciado com um diagnóstico, e por meio dele foi possível identificar e classificar (de modo estratégico, tático e operacional) os

indicadores utilizados em todas as áreas e filiais. Com este levantamento os indicadores foram priorizados e as apurações e acompanhamentos otimizados, de forma a capturar a sinergia entre áreas, filiais e níveis hierárquicos. Este trabalho teve como resultado a redução do número inicial de indicadores pela metade, focando a gestão e equilibrando-a em todos os níveis, desde a diretoria até a operação.

Em sequência ao aprimoramento da gestão por resultados através de indicadores, desenvolveu-se uma estrutura de comitês para que esses indicadores fossem acompanhados pelos responsáveis e as decisões fossem tomadas baseadas em seus resultados. Estes comitês representam toda a governança corporativa da Companhia, desde o nível estratégico até o nível operacional. Para cada comitê foram definidos os indicadores chaves ou KPI'S (Key Performance Indicators), além do detalhamento de suas atribuições e responsabilidades. O funcionamento dessa estrutura de governança permeia 100% dos negócios e estruturas da Agrex do Brasil.

Uma estrutura de gestão também foi desenvolvida



para as subsidiárias Península Norte e Synagro. As duas empresas seguiram a mesma estrutura de planejamento estratégico e orçamentário, e também já fizeram uso da revisão de indicadores, implementando essa nova estrutura.

Outra prática aplicada nesse ciclo nas subsidiárias

foi a instituição de Conselhos de Administração e a realização de reuniões periódicas para avaliação e orientação dos negócios de companhias. Os resultados obtidos com essas iniciativas permitem que as coligadas iniciem suas atuações nos negócios já com as práticas de gestão utilizadas na Agrex do Brasil, o que torna toda

avaliação de resultados e comunicação mais fáceis e com menores riscos.

Assim, o saldo para a estrutura de governança e gestão da Agrex do Brasil foi muito positivo e o ciclo 2012/13 também representa mais um salto em termos de gestão para a Companhia.

## CURRENT CONTEXT

Management execution begins with planning, and the first planning step at Agrex do Brasil is the strategic part, immediately followed by the budgetary one. When the planning stage is finished, we proceed either to strategy and results management or to the monitoring of the strategies' implementation. To achieve that, the company has the support of the BI system, which has 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 higher levels of management at Agrex do Brasil with an easy, swift view of the results, in such a way that strategic decisions may follow the same speed as that of the analysis.

The search for optimal operational efficiency happens through the implementation of the best planning and management tools. Strategic planning is designed 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; therefore, each area can rely on a methodology and tools specifically developed for their routine management.

In the 2012/13 cycle, the company's organizational structure was altered on a strategic level, and now

has all of its business areas under the management of only one director. The main reason for this change was to concentrate the businesses integration, so that all the initiatives are permanently aligned, counting on a person responsible for taking care of and ensuring the effectiveness of the existent synergy among different businesses. This change has positively influenced the preparation of the budget, which keeps having a matrix-based view, but is now directly planned by the business areas, and consolidated in the company's general budget.

The company's managerial improvement through indicators was one of our main working focuses, which began with a diagnosis, through which it was possible to identify and to classify (strategically, tactically and operationally) the indicators to be used in all of our segments and branches. After this, the indicators were prioritized, assessments and monitoring optimized to ensure that the synergy among areas, branches and hierarchical levels was achieved. This had as a result the decrease of the initial number of indicators by half, giving a better focus to management and balancing it in every level, from the board of directors to operatives.

Following the improvement of management by results through indicators, a committee structure was developed, so that those indicators could be monitored by those in charge and decisions could be taken having results

as a basis. These committees represent all of the company's corporate governance, from strategic to operational levels. For each committee key indicators – or KPI's, as in Key Performance Indicators – have been defined, as well as a detailed description of their attributions and responsibilities. This governance structure permeates 100% of Agrex do Brasil businesses and structures.

A management structure has also been developed for the subsidiaries Península Norte and Synagro. Both companies have followed the same structure in regards to strategic and budgetary planning, and also have used the indicators review, implementing this new structure.

Yet another practice that has been used by the subsidiaries in this cycle was the creation of Administrative Councils, with periodic meetings to assess and orient the companies' businesses. The results obtained from these initiatives allow the affiliates to manage their businesses with the practices utilized by Agrex do Brasil from the very start, which makes every results evaluation and communications easier and offering lower risks.

The outcome for Agrex do Brasil governance and management structures has been very good, and we can say that the 2012/2013 cycle has also represented another quality leap, in terms of management, for the company.



# MISSÃO, VISÃO, VALORES

As diretrizes organizacionais da Agrex do Brasil, sob a forma de Missão, Visão e Valores, possuem sempre um ponto de convergência: agregar valor a seus stakeholders.

A Agrex do Brasil tem consciência de que são as pessoas que podem e fazem a diferença na sociedade.

Por isso, no mesmo caminho em que trabalha para atingir resultados financeiros e conquista de mercado, busca colaboradores motivados, clientes satisfeitos, fornecedores interessados, assim como a estrutura socioambiental, atendendo às legislações ambientais e ainda o engajamento social.

## MISSION, VISION, VALUES

Agrex do Brasil's organizational directives, under the form of Mission, Vision and Values, always have a converging point: to add value to its stakeholders.

Agrex do Brasil is well aware that it is people who can and will make a difference in the world. Therefore, the same way it works hard to achieve financial results and larger market shares, it seeks to

motivate its collaborators, keep its clients satisfied and its suppliers interested, as well as to improve the social and environmental structures through strict compliance of environmental laws and social commitment.

## 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.

## 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.

## VALORES

**Fazer acontecer**

**Clientes**

**Pessoas**

**Inovação**

**Simplicidade**

### A AGREX DO BRASIL POSSUI CINCO VALORES QUE EMBASAM A ESTRUTURA DE GESTÃO:

**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.



## MISSION

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

## 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 both management and supply of agricultural products.

## VALUES

**To make it happen**  
**Clients**  
**People**  
**Innovation**  
**Simplicity**

### AGREX DO BRASIL HAS FIVE FUNDAMENTAL VALUES, THAT SUSTAIN ITS ENTIRE MANAGEMENT STRUCTURE:

**To 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 in positive ways; we know their profiles, improve our relationship with them and act proactively 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.

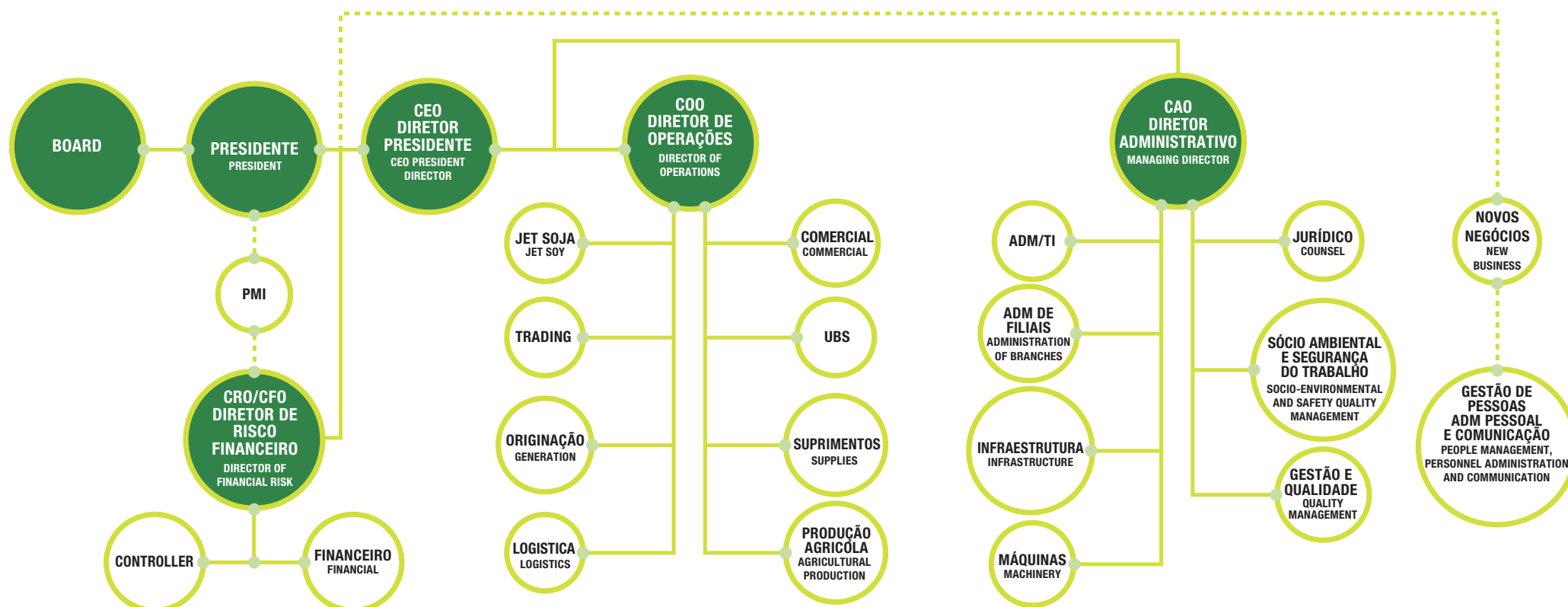
**Innovation:** we take the initiative and have the courage to think, question and act differently, with autonomy and responsibility.

**Simplicity:** we behave in the most simple and correct ways. Our style is direct, frank and uncomplicated. We make decisions with responsibility and go straight to the point.



# ORGANOGRAMA

Para que esses valores fizessem parte do dia-a-dia dos nossos colaboradores, no ciclo 2012/13 foi realizada uma campanha na qual os colegas de trabalho votaram no colaborador que representasse o valor em questão. Os representantes de cada valor receberam uma premiação.



In order to be sure that these values were a daily part of our employees lives, in the 2012/13 cycle we had an internal campaign, at the end of which all of the workers voted for the co-worker they thought best represented the value in question. The winner of each value received a prize.



O organograma acima demonstra o sistema de governança dentro da Agrex do Brasil. 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 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 o desempenho da Companhia.

O Conselho de Administração da Companhia se reúne a cada dois meses. 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.

## ORGANIZATIONAL CHART

The chart above depicts the governance system in Agrex do Brasil. The company's administrative council is the highest instance of governance. The choice of council members is made according to rules established in the Shareholders Agreement, and once indicated by one or more shareholders, each member depends on the approval of the others to be instated. The CEO nomination is indicated by the council, and that of the other directors, through merit.

To assess the Directors Board performance, we use indicators established in the strategic planning and divulged through the variable remuneration policy, where the council members can assess the company's performance.

The company Administrative Council has a meeting every two months. The Management Committee, formed by managers of several areas inside the company, meets monthly. Some stakeholders have the opportunity to express their opinions and concerns more concretely during Board reunions.





# 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.

## OUR BUSINESSES

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 (Jet Soja); providing services of reception, storage and shipping of cereals; exporting agriculture goods; operations of pre-financing for rural producers; and trading activities.





A Agrex do Brasil tem como um grande diferencial o método Change, um modelo de negócios único, completo e inovador, que consiste no fornecimento, à base de troca, de sementes e insumos ao agricultor, ou no financiamento direto à produção de soja; em contrapartida, a empresa recebe do cliente parte da produção colhida.

Nesse sistema os clientes ficam protegidos contra a alteração dos preços de commodities, pois podem negociar antes da semeadura e, além disso, podem contar com a assistência da equipe técnica da Agrex do Brasil.

Nossa origemação de soja está fortemente ligada às nossas áreas de produção e às novas fronteiras agrícolas.

A soja que sai das nossas áreas de produção, ou a que originamos, segue tanto para o mercado interno quanto externo, e como o Brasil se caracteriza por suas grandes distâncias, utilizamos um modelo multimodal na logística, com o transporte rodoviário, ferroviário e navegação marítima para exportação pelos portos de PDM São Luís/MA, Paranaguá/PR e Santos/SP.

Agrex do Brasil has as one of its main differentials the Change method, a unique, innovative and thorough business model, which consists in the offer of seeds and products to the planter or in the direct financing of their soy production; in return, the company gets part of the harvested grains.

In this system, our clients are protected against alterations in the prices of commodities, since they can negotiate before planting and, in addition, they can count on the assistance of Agrex do Brasil's technical team.

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

Both the soy that leaves our production areas and the one we originate are destined for domestic market as well as for exportation, and since Brazil has almost continental dimensions, with very large distances, we make use of a multimode transport system, using roads (with trucks) railways and maritime navigation out of the ports of PDM São Luís MA; Paranaguá PA and Santos SP.



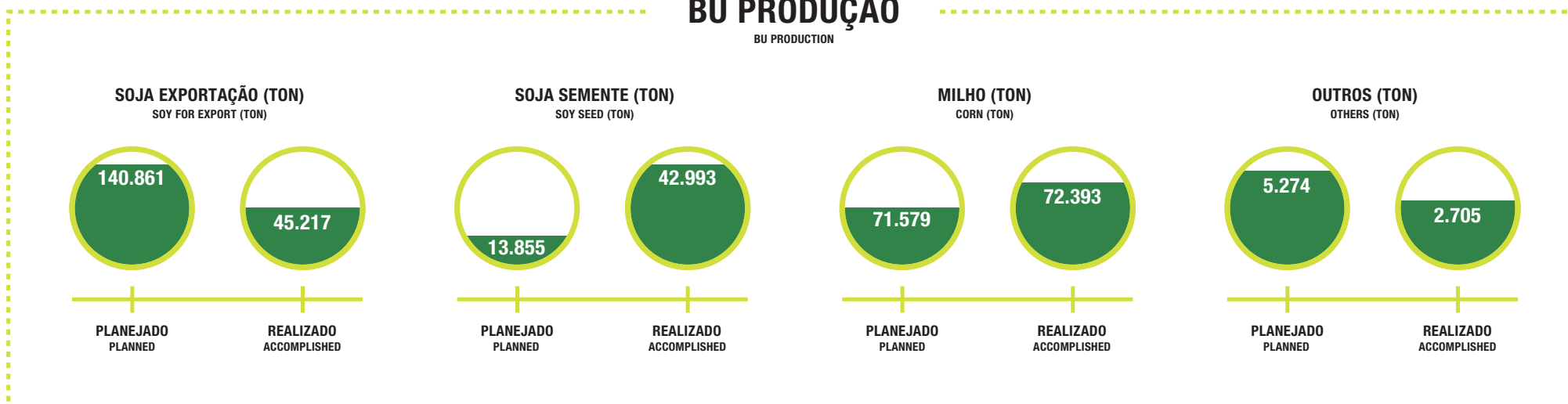


# VOLUMES

Desempenho da Agrex do Brasil na comercialização e produção no ciclo 2012/13:

No ciclo 2012/13, a BU Produção se destacou na produção de sementes, aumentando em 67% o volume planejado. Da mesma forma, houve um incremento no volume de milho produzido.

## BU PRODUÇÃO BU PRODUCTION



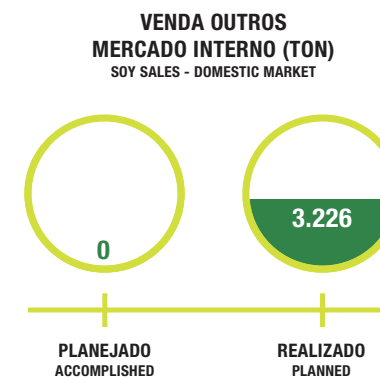
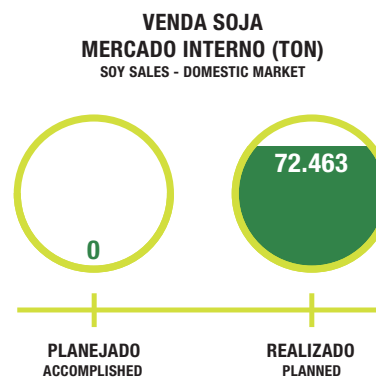
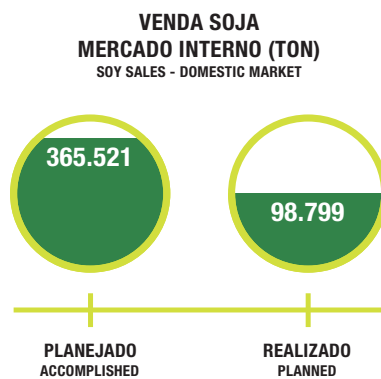
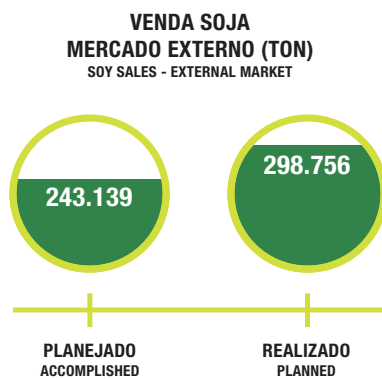
Agrex do Brasil production and commercialization performances in the 2012/13 cycle:

During the 2012/13 cycle, Production BU has excelled in seed production, with results 67% superior to the planned volume. The volume of corn produced has also increased.



Os resultados da área de Commodities foram marcados pela evolução na originação para exportação de soja e venda de milho para o mercado interno. Além disso, nesse ciclo também ocorreu a venda de outros produtos, como milheto, feijão e sorgo.

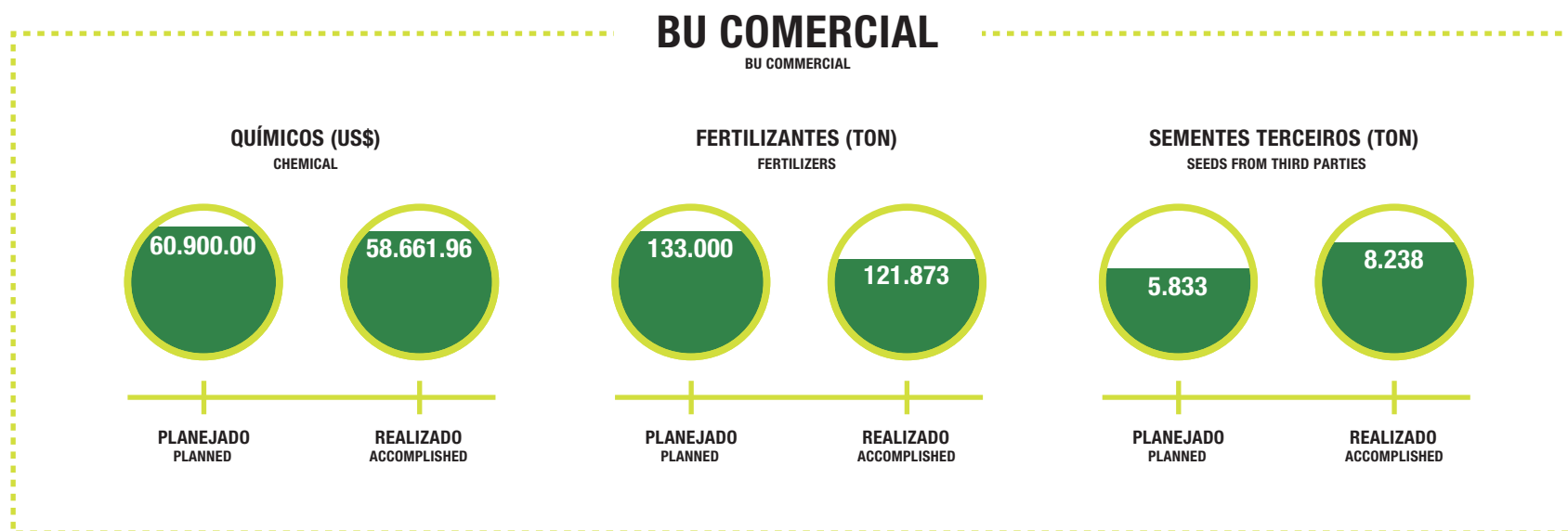
## BU COMMODITIES



The results from our Commodities area have been marked by the evolution in origination for soy exports and corn sales to internal market. Besides, in this cycle, there have also been sales of other products, such as millet, beans and sorghum.



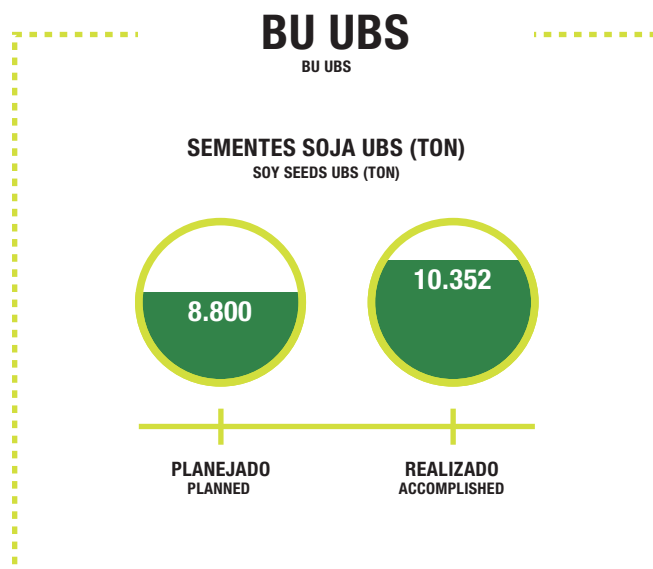
Já na BU Comercial a meta estabelecida para o exercício 2012/13 foi superada para Sementes em 2.405 toneladas do que havia sido planejado. Já para Químicos e Fertilizantes houve uma redução de 3,8% e 8%, respectivamente.



As for Commercial BU, it has surpassed its established goal for 2012/13 by 2'405 tons. In Chemicals and Fertilizers, there has been a reduction of 3.8% and 8%, respectively.

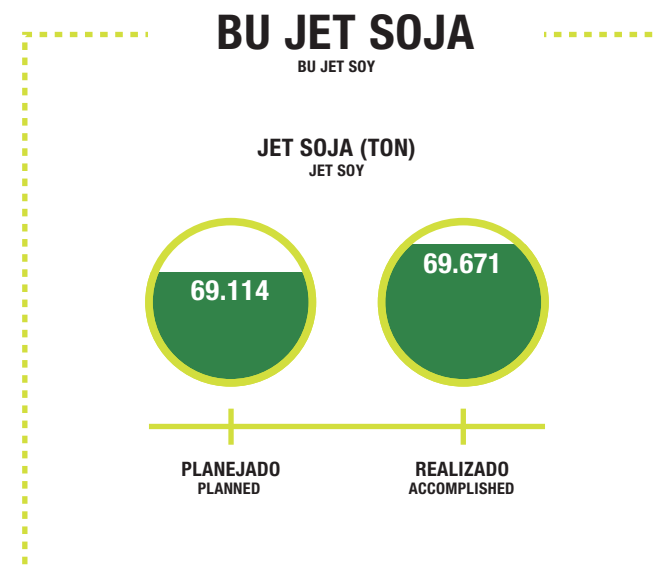


Na BU UBS – Unidade de Beneficiamento de Sementes, o volume realizado foi aproximadamente 14% maior do que o volume planejado, superando as expectativas para o ciclo.



At UBS – the Portuguese acronym for Seeds Processing Unit – BU, the achieved volume was approximately 14% larger than planned, surpassing the expectations for the cycle.

O Jet Soja atingiu o volume projetado para o ciclo, produzindo ainda um volume adicional de 557 toneladas.



Jet Soy has achieved the projected volume for the cycle, with a surplus of 557 tons.





# ORIGINAÇÃO

O volume originado na safra 2012/13 foi 3% superior comparado ao ciclo anterior. As regiões onde a origemação contou com aumentos mais expressivos foram Mato Grosso e Pará.

VOLUME ORIGINADO (TON) GENERATED VALUE (TON)			
ESTADO STATE	SAFRA 2011/2012 HARVEST 2011/2012	SAFRA 2011/2012 HARVEST 2011/2012	PORCENTAGEM PERCENTAGE
BAHIA	22.372	3.476	-84%
GOIÁS	123.725	111.365	-10%
MARANHÃO	181.783	200.162	10%
MATO GROSSO	52.369	82.348	57%
PARÁ	432	20.435	4630%
PIAUÍ	66.125	33.684	-49%
TOCANTINS	60.850	71.508	18%
<b>TOTAL</b>	<b>507.656</b>	<b>522.976</b>	<b>3%</b>

## ORIGINATION

The volume originated in 2012/13 harvest has been 3% superior to the former cycle. The regions where origination has had the most expressive increases were Mato Grosso and Pará.



# EXPORTAÇÕES

No ciclo 2012/13 ocorreu um aumento de 40% nas exportações, em comparação ao ciclo anterior. Em 2011/12 apenas a soja havia sido negociada; já no período seguinte o milho também passou a integrar o quadro de exportações. Além disso, outros países tornaram-se destino das exportações da Companhia, como Estados Unidos, Japão e Alemanha.

## EXPORTS

During the 2012/13 cycle, there has been an increase of 40% in our exports, compared to the previous cycle. In 2011/12, only soy had been commercialized; in the following cycle, corn also was part of our exports. Other countries, such as United States, Japan and Germany, have also been added to the company's exports.

### RELATÓRIO DE EXPORTAÇÃO REPORT OF EXPORT

#### SOJA / MILHO / SOY BEANS / CORN

PRODUTO PRODUCT	PORTO PORT	DESTINO DESTINATION	MÊS MONTH	VOLUME 12/13 VOLUME 12/13
SOJA SOY BEANS	ITAQUI	ALEMANHA GERMANY	JUN/13 JUNE/13	81.918 TM
SOJA SOY BEANS	ITAQUI	ALEMANHA GERMANY	JUL/13 JULY/13	74.600 TM
SOJA SOY BEANS	PDM	ALEMANHA GERMANY	AGO/12 AUGUST/12	62.500 TM
SOJA SOY BEANS	PDM	ALEMANHA GERMANY	SET/12 SEPTEMBER/12	44.962 TM
SOJA SOY BEANS	SANTOS	CHINA CHINA	MAR/13 MARCH/13	15.000 TM
SOJA SOY BEANS	ITAQUI	CHINA CHINA	ABR/13 APRIL/13	11.000 TM
SOJA SOY BEANS	ITAQUI	CHINA CHINA	MAR/13 - ABR/13 MARCH/13 - APRIL/13	64.088 TM
SOJA SOY BEANS	ITAQUI	CHINA CHINA	MAI/13 MAY/13	64.364 TM
SOJA SOY BEANS	SANTOS	CHINA CHINA	JUL/12 JULY/12	120 TM
MILHO CORN	PDM	EUA USA	DEZ/12 DECEMBER/12	42.000 TM
MILHO CORN	PDM	JAPÃO JAPAN	NOV/12 NOVEMBER/12	60.000 TM
TOTAL TOTAL NUMBER				520.552 TM



# DESEMPENHO ECONÔMICO

ECONOMIC PERFORMANCE



# FOCO DA GESTÃO

Sabemos que o desenvolvimento sustentável se faz ao longo do tempo, e um de seus requisitos essenciais é a capacidade do sistema socioeconômico de não perder energia. A Agrex do Brasil considera como sustentável um crescimento econômico não apenas individual, mas de todos os stakeholders, de forma sinérgica.

A incorporação da sustentabilidade pelo 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 está inserida.

## MANAGEMENT FOCUS

We know that sustainable development is built over time, and one of the fundamental conditions for it to happen is the ability of the socioeconomic system to not lose energy. Agrex do Brasil sees as sustainable the kind of economic growth that is not individual, but instead belongs to all the stakeholders in a synergistic 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 activities take place.







# OBJETIVOS E DESEMPENHO

Para a Agrex do Brasil, o desenvolvimento econômico sustentável só é possível em um contexto que considere tanto o crescimento econômico da empresa como também dos diversos stakeholders com quem nos relacionamos, e que estão fortemente ligados à nossa cadeia de valor.



## OBJECTIVES AND PERFORMANCE

For Agrex do Brasil, the sustainable economic development is only possible when it is part of a context that takes into account both the company's economic growth and the development of the numerous stakeholders we have relationships with, and who are strongly connected to our value chain.





## 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 Agrex do Brasil 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 industrialização.

A economia globalizada constitui atualmente 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.



## CURRENT CONTEXT

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

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



# RECEITA LÍQUIDA

No exercício 2012/2013, a receita líquida da Companhia totalizou R\$ 984 milhões, 22,7% superior ao total de receitas líquidas registradas no exercício 2011/2012. As Unidades de Negócio (BUs) que mais contribuíram para este acréscimo foram a Comercial e o Jet Soja, com o acréscimo de 36% e 29%, respectivamente.

A composição da receita líquida ficou, portanto, distribuída da seguinte forma: Commodities, R\$ 458.643 milhões; Comercial, R\$ 316.423 milhões; Produção Agrícola, R\$ 114.526 milhões; Jet Soja, R\$ 78.850 milhões.

## NET REVENUE

In the fiscal year of 2012/2013, the company's net revenue reached R\$ 984 million (approximately US\$ 419 million), an amount 22, 7% higher than the total of net revenues registered in the previous fiscal year. The Business Units (BUs) that made the largest contributions to this growth were Commercial and Jet Soja, with 36% and 29% increases, respectively.

The net revenue's composition was as follows: Commodities, R\$ 458.643 million (approximately US\$ 195 million); Commercial, R\$ 316.423 million (approximately US\$ 134,6 million); Agricultural Production, R\$ 114.526 million (approximately US\$ 48,7 million); Jet Soja, R\$ 78.850 million (approximately US\$ 33,5 million).

## RECEITA LÍQUIDA

NET REVENUE

30/06/2013

JUNE 30 2013

### REVENDA DE CEREAIS

GRAIN RESALE

458.643

### VENDA DE CEREAIS DE PRODUÇÃO PRÓPRIA

SALE OF GRAINS OF OUR OWN PRODUCTION

114.526

### VENDA DE "JET SOJA"

SALE OF JET SOJA

78.850

### REVENDA DE INSUMOS

RESALE OF INPUTS

316.423

### RECEITA DE JUROS

INTERESTS REVENUE

9.676

### FAIR VALUE DE CONTRATOS

CONTRACTS FAIR VALUE

3.661

### RECEITA DE SERVIÇOS

SERVICES REVENUE

1.972

### OUTRAS RECEITAS

OTHER REVENUES

262

### TOTAL

TOTAL NUMBER

984.013

**No mesmo período, as subsidiárias Synagro e Península Norte obtiveram um faturamento de R\$ 84.626.000,00 e R\$ 173.049.352,44 respectivamente.**

In the same period, the subsidiaries Synagro and Península Norte had a turnover of R\$ 84,626,000.00 and R\$ 173,049,352.44, respectively.



# DRE – DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADO DO EXERCÍCIO

No exercício 2012/13, o EBITDA da Agrex do Brasil atingiu R\$ 66,1 milhões, melhor resultado histórico da Companhia e 48% superior ao EBITDA registrado no exercício 2011/ 12, com margem de 6,6%. O lucro líquido da Companhia obteve um aumento de 56% comparado ao ciclo anterior. Estes aumentos foram efeito da busca por maiores margens da comercialização dos produtos, do processo de minimização dos custos de produção e da implantação de programas de gestão das despesas operacionais.

## INCOME STATEMENT FOR THE FISCAL YEAR

In the 2012/13 fiscal year, Agrex do Brasil's EBITDA has reached R\$ 66,1 million (approximately US\$ 28 million), the best result in the company history, 48% superior to the EBITDA achieved in the previous year, with a margin of 6,6%. The company's net profit had a 56% increase, compared to the previous cycle. These increases were the result of the pursuit for larger margins in commercialization, the minimizing of production costs and the implementation of operating expenses.

### DRE: COMPARATIVO DOS CICLOS 2011/12 E 2012/13

COMPARISONS BETWEEN 2011/12 AND 2012/13 CYCLES

	30/06/2012	30/06/2012
VARIAÇÃO DO VALOR JUSTO DO ATIVO BIOLÓGICO CHANGES IN FAIR VALUE OF BIOLOGICAL ASSET	8.616	17.892
RECEITA LÍQUIDA NET REVENUE	760.338	984.013
CUSTO DOS PRODUTOS VENDIDOS COST OF GOODS SOLD	(603.992)	(775.013)
<b>LUCRO BRUTO</b> GROSS PROFIT	<b>164.962</b>	<b>226.892</b>

RESULTADO DE EQUIVALÊNCIA PATRIMONIAL EQUITY ACCOUNTING RESULT	1.209	7.852
OUTROS GANHOS (PERDAS), LÍQUIDOS OTHER NET GAINS AND LOSSES	3.531	(1.992)
DESPESAS COMERCIAIS COMMERCIAL EXPENSES	(84.603)	(140.283)
DESPESAS ADMINISTRATIVAS ADMINISTRATIVE EXPENSES	(25.450)	(24.502)
<b>RESULTADO OPERACIONAL ANTES DO RESULTADO FINANCEIRO</b> OPERATING INCOMES BEFORE FINANCIAL INCOME	<b>59.649</b>	<b>67.967</b>

### RESULTADO FINANCEIRO

FINANCIAL RESULTS

RECEITAS FINANCEIRAS FINANCIAL INCOME	6.739	10.369
DESPESAS FINANCEIRAS FINANCIAL EXPENSES	(24.826)	(33.201)
<b>VARIAÇÃO CAMBIAL, LÍQUIDA</b> NET EXCHANGE VARIATION	<b>(31.109)</b>	<b>(22.036)</b>

<b>LUCRO ANTES DO IMPOSTO DE RENDA E DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL</b> INCOME BEFORE INCOME TAX AND SOCIAL CONTRIBUTION	<b>10.453</b>	<b>23.099</b>
IMPOSTO DE RENDA E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL CORRENTES CURRENT INCOME TAX AND SOCIAL CONTRIBUTION	(5.138)	(6.836)
IMPOSTO DE RENDA E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL DIFERIDOS DEFERRED INCOME TAX AND SOCIAL CONTRIBUTION	3.580	3.855
<b>LUCRO LÍQUIDO</b> NET INCOME	<b>8.895</b>	<b>20.118</b>



# ENDIVIDAMENTO

O Patrimônio Líquido da Agrex do Brasil passou de R\$ 153 milhões ao final do ciclo 2011/12 para R\$ 174 milhões em 2012/13. Este aumento elevou a capacidade de endividamento da Companhia, que passou de R\$ 11,9 milhões no ciclo 2011/12 para R\$ 42 milhões em 2012/13. A relação dívida líquida/EBITDA, que era de 0,3 vezes ao final do exercício 2011/12, foi aumentada para 0,6 vezes ao final do exercício 2012/13.

	2011/12		2012/13	
<b>(-) EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS</b> LOANS AND FINANCING	355,9	77,4%	610,1	86,0%
<b>(-) Fornecedores</b> Supplier	67,7	14,7%	96,2	14,0%
<b>(=) ENDIVIDAMENTOS CONVENCIONAIS</b> CONVENTIONAL INDEBTEDNESS	423,7	92,1%	706,3	100,0%
<b>(-) OUTROS FINANCIAMENTOS</b> OTHER FINANCING	36,4	7,9%	2,0	0,3% <sup>z</sup>
<b>(=) ENDIVIDAMENTO BRUTO</b> GROSS DEBT	460,1	100,0%	708,0%	100,0%
<b>(+) DISPONIBILIDADES</b> AVAILABILITY	126,3		250,4	
<b>(+) ESTOQUE E ADIANTAMENTO A FORNECEDORES</b> INVENTORY AND ADVANCES TO SUPPLIERS	321,9		415,9	
<b>(=) ENDIVIDAMENTO LÍQUIDO</b> NET INDEBTEDNESS	11,9		42,0	
<b>DÍVIDA LÍQUIDA / EBITDA</b> NET DEBT/EBITDA	0,3x		0,6x	

## LIABILITIES

Agrex do Brasil net equity has grown from R\$ 153 million (approximately US\$ 65 million) at the end of the 2011/12 cycle to R\$ 174 million (approximately US\$ 74 million) in 2012/13. This increase has raised the company's debt capacity, which has gone from R\$ 11,9 million (approximately US\$ 5 million) in the 2011/12 cycle to R\$ 42 million (approximately US\$ 18 million) in 2012/13. The net debt to EBITDA ratio, which was of 0.3x by the end of 2011/12 fiscal year, has gone up to 0.6x by the end of 2012/13 cycle.



# GESTÃO DE RISCOS

Para gerir os riscos e manter a visão estratégica, a Agrex do Brasil possui rígidas políticas de atenuação de 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.

Os riscos climáticos também são considerados em todo o planejamento estratégico da Companhia, que executa assim uma política de atuação com grande diversificação geográfica, evitando a

concentração da produção nas mesmas micro-regiões climáticas. Esta é considerada a melhor prevenção para qualquer intempérie que possa ocorrer. Além deste fator, a Companhia também trabalha com níveis máximos de financiamento por produtor e seguro de produtividade para suas áreas de produção própria. Todos os cálculos são feitos no momento em que se contrata o seguro e na ocasião em que são estabelecidas as concentrações de produção máximas por cliente e microrregião climática.

O crédito cedido a clientes é outro risco inerente à atividade e controlado através da Política de Crédito, 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, além de garantias mínimas exigidas dependendo do valor da operação.

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

## RISK MANAGEMENT

To manage risks and keep its strategic vision, Agrex do Brasil has strict risk mitigation policies. To reduce the possibility of losses due to international prices variation, we practice a "hedge" policy, where limits are defined for the exposure to the prices of commodities and exchange rates.

Climatic risks are also taken into account in the company's strategic planning, which is why it has a policy of geographically diversifying widely its operation areas, avoiding the concentration of production in the same climatic micro-regions.

That is considered the best prevention to any climatic disaster that may occur. Besides that, the company also works with maximum levels of funding per producer and productivity insurance for its own producing areas. All the calculations are made when insurance contracts are signed and when the maximum production concentration per client and per climatic micro-region is established.

The credit granted to clients is another risk that is inherent to the activity, and we keep it under control through Credit Policies, in which several practices already known by the financial

market are used, such as the classification by "rating", dispersion of the credit portfolio and approval rules, in addition to minimum required guarantees, depending on the amount of the operation.

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





# DESEMPENHO SOCIAL

SOCIAL PERFORMANCE





## 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 empresa. Para nós, da Agrex do Brasil, 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.



## MANAGEMENT FOCUS

We are a company that 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, people are the company's main asset. For us, at Agrex

do Brasil, creating spaces for the full development of our employees and promoting a continuous, solid provision of knowledge, generating learning and innovation, is the path into the future.



# OBJETIVOS DE 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 são orientados para a visão e missão da Companhia, visando atingir suas metas e o desenvolvimento das pessoas em sua plenitude 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 dos colaboradores, e também com um ambiente propício à participação e ao desenvolvimento.



## PERFORMANCE OBJECTIVES

Our Management System, based on the valorization of people, is strategic for the Company to achieve and sustain its management and performance standards at excellent level. The several action plans for the management of human resources are oriented by the company's vision and mission, aiming to achieve its goals and the development of people, in order to fulfill their professional and personal potentials.

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



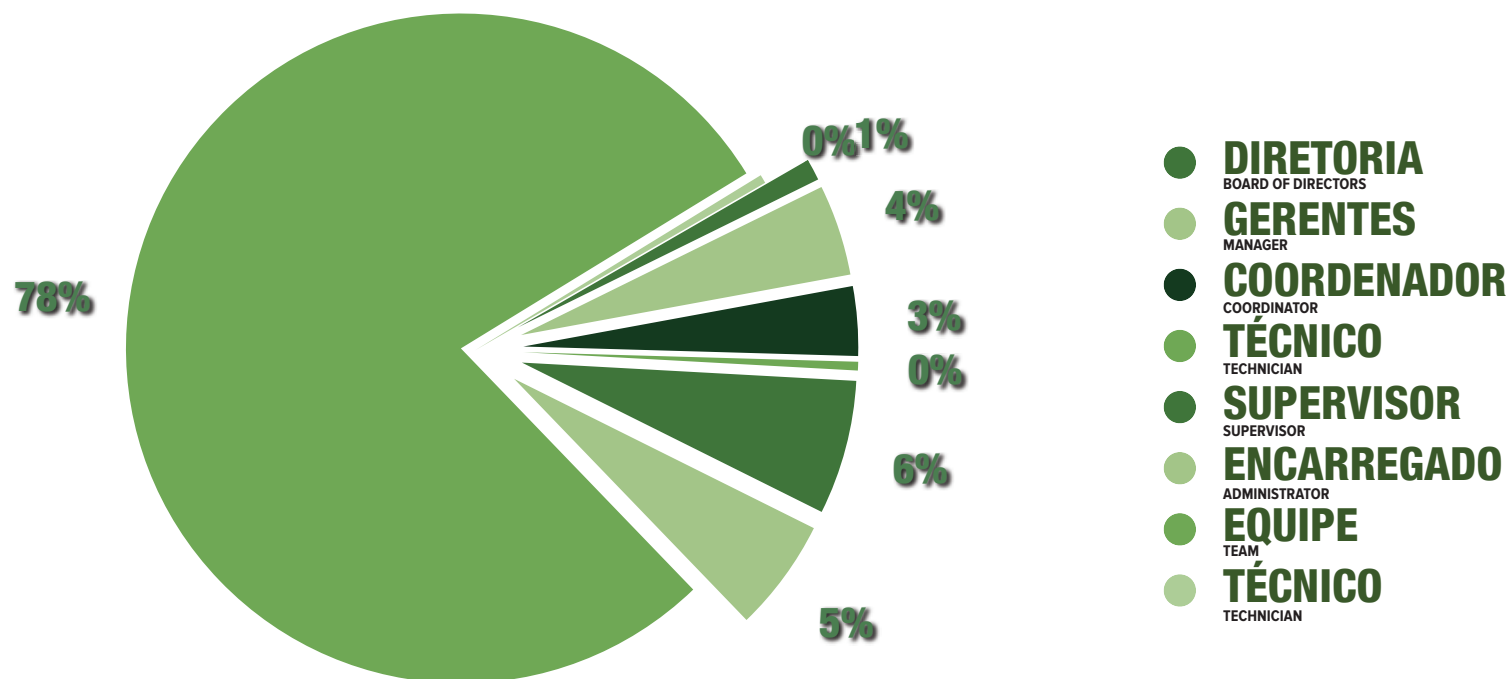
## CONTEXTO ATUAL

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:



## CURRENT CONTEXT

To achieve our objectives effectively, we have invested in a qualified team, focused on its continuous improvement and committed to results. Structurally, our functional board is organized this way:



**TOTAL DE TRABALHADORES  
EM 30/06/2013**  
TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES

<b>GOIÁS</b>	<b>167</b>
<b>TOCANTINS</b>	<b>58</b>
<b>MATO GROSSO</b>	<b>40</b>
<b>MARANHÃO</b>	<b>161</b>
<b>PIAUÍ</b>	<b>43</b>
<b>MINAS GERAIS</b>	<b>4</b>





# COLABORADORES

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

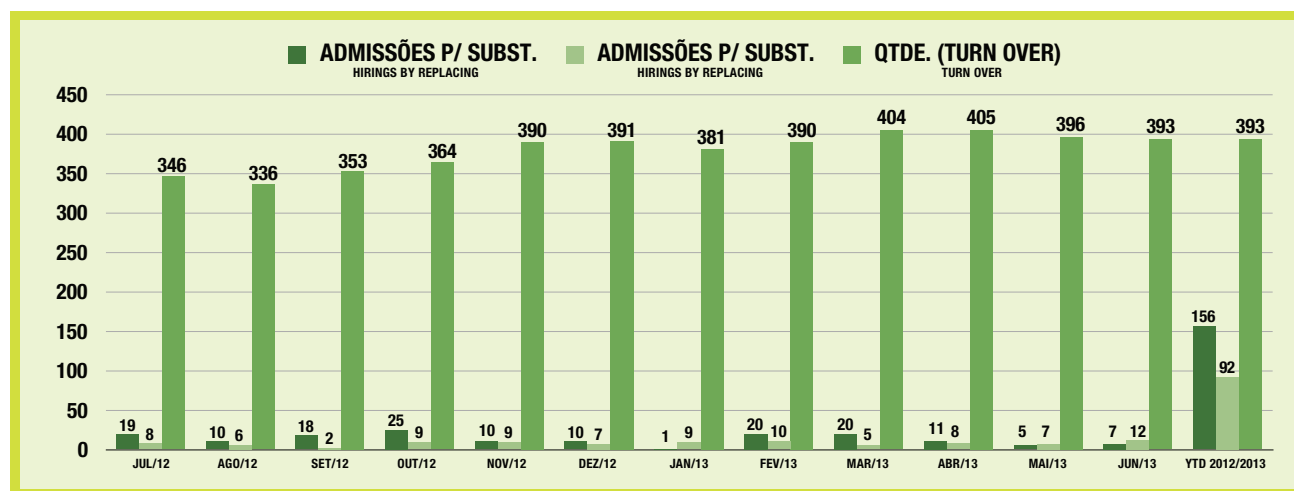
Assim, além de ações diferenciadas de retenção, acompanhamos de perto o índice de turn over (Rotatividade) da Companhia. No ciclo 2012/13, obtivemos um

índice geral de 23,4%, variando a faixa etária dos demitidos entre menor que 21 anos e maior que 43 anos.

O índice 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.

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.



## EMPLOYEES

Keeping, stimulating and motivating an especially good team is as important as forming one, so that results can be achieved with satisfaction and commitment.

To do so, besides implementing differentiated retention actions, we monitor closely the turnover rates of the company. In the cycle 2012/13, we had a general rate of 23.4% , with the discharged employees' age groups ranging mainly between younger than 21 and older than 43 years.

The 23.4% rate is very low for a company that works with such seasonality. During Plantation and Harvest periods, we have a pronounced fluctuation, due to the increase in the working force numbers for these critical times.

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



# **PROGRAMAS DE FORMAÇÃO – NOSSA VOCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO**

**TRAINING PROGRAMS - OUR  
VOCATION FOR DEVELOPMENT.**



# PROCESSO DE ATRAÇÃO DE PESSOAS

A variável mais significativa no que se refere à atração de pessoas qualificadas para os quadros da Agrex do Brasil 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.



## EMPLOYEES ATTRACTION PROCESS

The most significant variable related to the attraction of qualified people to work at Agrex do Brasil 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**

**YOUNG TALENTS  
DEVELOPMENT PROGRAM**



# ESTÁGIO E MENORES APRENDIZES

Nós, da Agrex do Brasil, acreditamos no sonho de construir um programa de Estágio e Menores Aprendizizes condizente com a moderna gestão empresarial que vivenciamos. Aqui, estagiários e menores aprendizes têm a oportunidade de aprender em um cenário dinâmico e de experimentar situações profissionais estimulantes e desafiadoras.

Frequentemente nossos estagiários e menores aprendizes 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 Companhia se empenha em oferecer permanentemente à comunidade estudantil estágios valorizados. Ao mesmo tempo, mantém atualizado um banco de dados próprio, que aponta os melhores estudantes em suas áreas de atuação.

## PROGRAMA DE TRAINEES

A Agrex do Brasil conta com o Programa de Trainees, destinado a jovens recém-formados com perfil de liderança. O programa consiste no Job Rotation, onde, durante 10 meses, o trainee tem a oportunidade de passar por cada área da empresa

e vivenciar o seu dia-a-dia. Com isso, é possível adquirir a visão de todos os processos que compõem o modelo de negócio da organização. Ao final de 10 meses, o trainee, em conjunto com a empresa, escolhe o departamento no qual mais se identificou

e que passará a integrar. Completado um ano de aprendizado, os jovens apresentam à diretoria um projeto, com objetivo de fixar e formalizar o aprendizado absorvido, mas com prática efetiva aplicada ao departamento escolhido para atuação.

### TRAINEESHIP AND YOUNG APPRENTICES

In Agrex do Brasil, we believe in the dream of building a program of traineeship and young apprentices which fits the modern corporate management we practice. In this program, trainees and young apprentices have the opportunity to learn in a dynamic environment and to 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 attain these results by recognizing that every talent is unique. Our

trainees are selected according to strict criteria among those with a personal and professional profile distinguished by the ability to learn, to create and to work in a team, and during the training they acquire valuable technical and behavioral experience.

The company makes a huge effort to continuously offer attractive trainee programs to the student community. At the same time, it keeps a constantly updated database of students who excel in their specific areas.

### TRAINEES PROGRAM

Agrex do Brasil has a Trainees Program, made for young graduates with leadership potential, which consists in a Job Rotation: during 10 months, the trainee has the opportunity to spend some time in each of the company's areas and to experiment their daily challenges. That way it is possible to grasp all of the processes that compose the organization's business model. At the end of those 10 months, the trainee and company, together, choose the department to which he or she has related the

most, and that is where he/she will complete the program. After a year of apprenticeship, the trainee presents a project to the board. The project's goal is to fixate the learning experience, but it also must have an effective applicability to the chosen department.





# PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA

Ao todo, 74 colaboradores, entre gestores e sucessores, participaram do Programa, sendo preparados para enfrentar novos desafios dentro da organização. O projeto conta com módulos In Company - totalmente desenhados para a realidade e necessidades da empresa, buscando alinhamento e disseminação de conhecimento para os líderes e futuros líderes.



## LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM

A total of 74 employees, among managers and successors, have taken part on the Program, being prepared to face new challenges inside the organization. The project has In Company modules – entirely designed for the company's specific reality and needs, which seeks to align and disseminate knowledge to current and future leaders.



## PROGRAMA DE SUCESSORES

Um planejamento é realizado a curto, médio e longo prazo para os profissionais que apresentam as competências requeridas pela organização e que possam gerar desempenho de alta performance. Esse programa conta com um MBA In Company estruturado para atender efetivamente às necessidades da organização, com módulos predefinidos pela Diretoria e alinhados com a estratégia da empresa. O MBA foi realizado pelo IBMEC e, no ciclo 2012/13, contemplou 36 pessoas com cargos de Supervisão, Coordenação, Gerência e Diretoria.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

O auxílio é dado para treinamentos, tanto individuais como para os grupos de gestores, onde se trabalham necessidades interpessoais, estilos de liderança, formas de feedback, autoconhecimento, etc. Ainda há casos de incentivo à graduação, em que a empresa arca com um percentual da mensalidade.

## PROGRAMA “LET’S STUDY ENGLISH”

O programa consiste em uma bolsa de estudos pelo período de 30 dias, nos EUA, possibilitando ao colaborador maior oportunidade de vivência dos hábitos e costumes do país. A iniciativa visa incentivar o investimento pessoal dos colaboradores em desenvolvimento profissional.

### SUCCESSORS PROGRAM

There is a plan created for short, medium and long terms, directed to the professionals who have the skills required by the company, and who may generate high performance results. This program has an In Company MBA structured to attend effectively to the company's needs, with modules pre-defined by the Board

and aligned with the company's strategy. This MBA has been implemented by IBMEC, and in the 2012/13 cycle, it awarded 36 people with Supervisor, Coordinator, Manager and Director positions.

### EDUCATION AID

This aid is given for the training of either individuals or groups of managers, working on their interpersonal needs, leadership styles, feedback forms, self-awareness etc. There are also cases of graduation incentives, in which the company pays for a given percentage of tuition.

“LET’S STUDY ENGLISH” PROGRAM

This program consists of a one-month scholarship for a course in the United States, giving the employee the chance to experience first hand that country's habits and culture. This initiative aims to stimulate the employees personal investment in professional development.

### “LET’S STUDY ENGLISH” PROGRAM

This program consists of a one-month scholarship for a course in the United States, giving the employee the chance to experience first hand that country's habits and culture. This

initiative aims to stimulate the employees personal investment in professional development.



## CURSOS BALANCEIRO E CLASSIFICADOR

A Agrex do Brasil realiza também sistematicamente o programa de formação de Balanceiro e Classificador, 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 Agrex do Brasil se preocupa muito com a segurança de seus colaboradores. Assim, tendo em vista os desafios diários da equipe nas operações, 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 mais qualidade e melhor aproveitamento por parte de todos os

envolvidos. Atualmente o programa de Treinamento conta com cursos de NR 10 - Instalações e Serviços em Eletricidade; NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura; NR 33 – Espaços Confinados; NR 35 – Trabalho em Altura; MOPP; direção defensiva; 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. Eles 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 Agrex do Brasil, ao meio ambiente e à comunidade, sob as óticas de segurança e saúde ocupacional, qualidade e compromisso ambiental.

### COURSES FOR SCALE OPERATORS AND CLASSIFIERS

Agrex do Brasil also runs systematically, at the beginning of every harvest, training programs for Scale Operators and Classifiers, with permanent employees and recently hired contractors, 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 employees. Therefore, considering the daily challenges our team faces during 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 31 (safety and health in agriculture, livestock handling, forestry, logging and hydroponics), NR 33 (safety and health in closed spaces), NR 35 (working in heights), MOPP (Mission Oriented Protective Posture), defensive driving, 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 demand 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 aim to promote the competencies and awareness necessary for the employees to perform their tasks responsibly to protect themselves, their workmates, Agrex do Brasil, the environment and the community, from the perspectives of occupational safety and health, quality and environmental commitment.



# INTEGRAR PARA SER AGREX DO BRASIL

Fazer parte da família Agrex do Brasil é conhecer, identificar-se e 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 sobre as diversas áreas da Companhia. São apresentadas desde a cultura e estrutura, assim como áreas da Companhia, Financeiro, Gestão de Pessoas, Jet Soja, Produção, Comercial, Departamento Pessoal, Administrativo, TI e Segurança do Trabalho. Além disso, o novo colaborador visita os principais setores da organização.

## • TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO NA FUNÇÃO

O novo colaborador recebe 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 2012/13 realizamos um investimento forte em treinamento, ultrapassando nossa meta em mais de 100%. Otimizar recursos e trabalhar com multiplicadores internos foram nossos diferenciais. 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.

Conseguimos, neste ciclo, um diferencial no que se refere 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.





O índice de treinamento dos colaboradores no ciclo 2012/13 chegou a 469%, o que indica que cada colaborador recebeu mais de um treinamento. Isso demonstra a preocupação da Agrex do Brasil em investir nos seus talentos.

% DE COLABORADORES TREINADOS % OF EMPLOYEES TRAINED	
MESES MONTHS	TOTAL ANO YEAR'S TOTAL
QTD DE COLABORADORES TREINADOS (MENSAL) NUMBER OF EMPLOYEES TRAINED (MONTHLY)	152,58
QTD DE COLABORADORES TREINADOS (ACUMULADO) NUMBER OF EMPLOYEES TRAINED (CUMULATIVE)	1831
QTD DE COLABORADORES ATIVOS NUMBER OF ACTIVE EMPLOYEES	307
META EM N° DE COLABORADORES TARGET IN NUMBER OF EMPLOYEES	79%
% DE COLABORADORES TREINADOS % OF EMPLOYEES TRAINED	469%

## INTEGRATING TO BE AGREX OF BRAZIL

Being part of the Agrex do Brasil family is knowing, identifying oneself and learning how to relate to other people and units. For this purpose, every new employee, when admitted into the company, undergoes two types of training that make their adjustment process easier and expedite the absorbing of knowledge necessary to work well in the Company :

- Integration Training

Every new employee, right after admission, attends an integration training, in which they learn about the different areas of the Company. Our culture and structure are presented to them, as well as the following areas of the Company: Financial Management, People, Jet Soja, Production, Commercial, Human Resources , Administrative, IT and Occupational Safety. In addition to that, the new employee visits the main sectors of the organization .

- Role Integration Training

The new employees receive a schedule specifically prepared for their function, so that they pass through technical and operational training in the areas to which they need to relate, and with whom they have interdependence. This training has variable length, according to the function's complexity and interactivity.

In the 2012/13 cycle, we conducted a major investment in training, surpassing our goal by more than 100 %. Optimizing resources and working with internal multipliers were our differentials. Internally we structured courses, mainly in the areas of People Management, Quality, Environmental, Occupational Safety and Operations, with a lower investment in materials and people, but with the high quality that can only be reached by those who truly know their business.

In this cycle, we got a differential related to the development, with employees undergoing several trainings during the period and empowering themselves to new challenges, new technologies, new procedures. For us, correct information and extensive knowledge are fundamental conditions for a superior performance.

The training rate of employees in the 2012/13 cycle reached 469 %, which indicates that each employee went through more than one training course. This demonstrates how much Agrex do Brasil cares about investing in its talents .





# POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

Acreditamos que para incentivar o ingresso de bons profissionais são necessários vários diferenciais, e um bom conjunto de benefícios é uma das formas de atrair estes talentos. Nossos diferenciais 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 e Plano Odontológico – Abrangendo 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 de idade entre 6 meses e 3 anos, na proporção de 8 latas de leite para cada filho.

## BENEFITS POLICY

We believe that, in order to attract qualified professionals, several differentials are necessary, and a good benefits package is an especially good way to achieve this goal. Our differentials meet both the employee and his or her family's needs, focusing on improving their quality of life:

- Group Life Insurance - With coverage of 100 % of employees (permanent and contract workers).
- Health Plan and Dental Plan - Covering 100 % of the permanent employees, and extended to their family members.
- Food / Meal Voucher - For head office employees.
- Basic Food Items - For employees of other units .
- Milk Voucher - For employees with children between 6 months and 3 years old, in the proportion of 8 cans of milk per child.



## 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 perfil desejado. Depois, investimos significativamente no aprimoramento das suas competências. O desafio seguinte é reter, na empresa, profissionais qualificados, satisfeitos e motivados.

Para atingir este objetivo, utilizamos especialmente os sistemas de monitoramento 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, 88,32% dos colaboradores participaram.

### PROFESSIONALS RETENTION PROCESS

We use proven methods to identify the profiles of applicants for the available positions, and choose the ones closest to the desired profile. Then, we invest in upgrading their skills. The next challenge is to retain qualified professionals in the company, keeping them satisfied and motivated.

To achieve this goal, we especially use monitoring systems to measure the employees' satisfaction, through organizational climate survey, market alignment and comparison to the results of surveys about the best companies to work for.

### ORGANIZATIONAL CLIMATE MONITORING

We employ different mechanisms to monitor and assess the internal climate of the organization. The main one is the Annual Climate Survey, in which employees speak out about major aspects related to the company. In the last edition, 88.32 % of our employees participated.



# MAPEAMENTO DE REDES SOCIAIS INFORMAIS

Temos uma Gestão de Pessoas estratégica. Uma forma de conseguirmos agir assertivamente junto às 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) e os personagens centrais (com maior rede de influência). Por meio 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.

PESQUISA DE CLIMA CLIMATE SURVEY		
ITENS ITEMS	ANO E RESULTADO YEAR AND RESULT	
	2013	2012
SATISFAÇÃO SATISFACTION	76,24%	63,05%
ORGULHO PRIDE	92,90%	84,18%

## INFORMAL SOCIAL NETWORKS MAPPING

We have a strategic approach to People Management. One way of acting assertively toward our teams is through mapping our social networks. We do that on three levels: Trust Network, Friendship Network and Information Network. That way, People Management department can identify opinion leaders of each unit, the peripheral characters (with the

lowest relationship numbers) and the central characters (with the largest influence). Through this identification, actions can be more effective, focused on the needs of each unit and of each individual, promoting better relationships, disagreements swift solution and a greater synergy all around the company.



# PROGRAMA AGREX CUIDANDO DE GENTE

Sentir-se parte do resultado exige participação, canal aberto para contribuir, reclamar e sugerir. A Agrex do Brasil possibilita esta participação através do Programa Agrex Cuidando de Gente, onde todos os colaboradores têm voz. O projeto surgiu principalmente

para avaliar expectativas, ouvir os profissionais e alinhar os resultados pessoais com os resultados da empresa, além de contribuir para a realização de metas e melhora na qualidade de vida dos colaboradores. A partir de reclamações, elogios e pedidos, ações são propostas

com a finalidade de atender às solicitações. Os primeiros levantamentos foram iniciados em novembro de 2012 e a apresentação do projeto foi feita à diretoria em março de 2013, para que as ações pudessem ser aprovadas.

## REMUNERAÇÃO

Este subprocesso estabelece salários e benefícios compatíveis com o mercado, considerando os interesses e a política de remuneração da Companhia. A Agrex do Brasil se posiciona 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 em nível trabalhista.

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 do resultado atualizamos nossa tabela de referência salarial. Em 2011, verificou-se o alinhamento de 80% dos colaboradores com a política de remuneração estabelecida, a partir do segmento de mercado selecionado.

Nossos salários são definidos com base nesta pesquisa. Assim, não existe discriminação entre gêneros na política de remuneração 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 à empresa. A evolução profissional dentro da Agrex do Brasil está vinculada à competência e aos 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 Agrex do Brasil e Sindicatos.

### AGREX 'CARING FOR PEOPLE' PROGRAM

Making employees feel like they are part of the results requires participation and an open channel through which they can contribute, complain and make suggestions. Agrex do Brasil enables this participation through its program Caring for People, in which every employee has a voice. The project was created mainly to assess expectations, listen to our professionals and to align their personal results with those of the company, and also to contribute to the achievement of goals and to the improvement of life quality for employees. Based on their complaints, compliments and requests, actions are proposed in order to meet their needs. The first surveys were made in November 2012, and the project was submitted to the board in March 2013, so that the necessary actions could be approved and implemented.

### REMUNERATION

This subprocess establishes wages and benefits consistent with the market, considering the company interests and remuneration policy. Regarding the attraction and retention of professionals, Agrex do Brasil has a competitive position in the labor market. Among many other practices, we maintain a policy of remuneration – both of the fixed and variable kinds - which places us as one of the best companies to work in.

Every two years we conduct a salary survey among regional

and national companies, in order to evaluate our company in the market, and using its outcome as a reference, we update our salary scales. In 2011, there was an 80% alignment of our employees' remuneration and those of the selected market segment.

Our wages are set based on this survey. That way, there is no gender discrimination in the remuneration policy for our employees. All of them are hired with the basic salary for the position, and their horizontal wage growth will always happen

according to their performance and adherence to the position and the company. Professional development within Agrex do Brasil is linked to competence and results.

We are affiliated to Fitieg in Goiás, Tocantins and DF, and to the Trade Union in Maranhão. All our employees, including temporary workers, are covered by the Collective Agreement concluded by Agrex do Brasil and their unions.





## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

### PERFORMANCE EVALUATION

We believe that the best Agrex do Brasil professionals are the ones who seek to grow and, in order to give them a boost, we provide some tools which, coupled with a sincere and constructive feedback, direct the growth of each employee.

## 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, efetuamos durante este período 2 Avaliações de Tempo de Experiência, uma aos 30 e outra aos 80 dias. Com isso, analisamos o desempenho inicial e conseguimos alinhar junto ao colaborador, na primeira metade da experiência, o que deve ser modificado, aprimorado ou mantido. Assim, o desenvolvimento do profissional até o término do período é monitorado e orientado por seu gestor.

### EXPERIENCE TIME EVALUATION

Once admitted, each employee goes through a 90-day trial period, according to Brazilian labor legislation. To make the adaptation process easier and to enable an improving performance, for the purpose of hiring, we conduct 2 Experience Time Reviews during this period, one at 30 and another at 80 days. That way we analyze the employee's initial performance and find, while still in the first half of the experiment - and taking into account the employee's inputs - what should be changed, improved or maintained. This way, our professionals' development keeps being monitored and guided by their manager until the end of the trial period.



# AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A avaliação é realizada anualmente, tendo como objetivo verificar a capacidade que o colaborador possui para assumir novos desafios, mapeando seus pontos positivos e os pontos de melhoria. A equipe de Gestão de Pessoas acompanha sistematicamente os colaboradores em reuniões, através dos

gestores imediatos. Por meio deste diagnóstico, os colaboradores identificados como talentos são acompanhados, tanto pela equipe de Gestão de Pessoas quanto pelo gestor direto, sendo incluídos em programas de desenvolvimento profissional.

## COMPETENCY ASSESSMENT

This evaluation is conducted once a year, to verify the employees' ability to take on new challenges, charting their strengths and areas with room for improvement. People Management staff systematically monitors employees at meetings,

through their immediate supervisor. Through this diagnosis, employees identified as special talents are accompanied by both the staff of People Management and by their direct manager, and are included in professional development programs.



# PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA

O sistema de remuneração variável busca reconhecer os esforços dos colaboradores voltados à obtenção dos resultados estratégicos para a 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 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 Gestão 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.

O Programa de Remuneração Variável tem como base o cumprimento de metas/objetivos operacionais e resultado financeiro mínimo estabelecido (lucro atribuível aos acionistas da Companhia após certos ajustes). Ele é revisto e aprovado no início de cada exercício, e as metas e os objetivos opera-

cionais, em linha com o Planejamento Estratégico, são restabelecidos para todos os colaboradores, cujos índices são mensalmente apurados, sendo que cada colaborador tem suas ações realinhadas em virtude desse resultado. Este benefício é reconhecido como um passivo, e sua contrapartida configura 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 2012/13, findo em 30 de junho de 2013, foi de R\$ 5.863.000,00, representando cerca de 29% do lucro líquido da Agrex do Brasil.

## PROFIT SHARING AND COMPANY RESULTS

The variable remuneration system seeks to recognize the efforts of those employees focused on achieving strategic results for the company.

The distribution of shared profit is made considering the results achieved by the company, each of its units and teams. Annually, the shareholders, along with the board, define the amount to be distributed, based on the goals and challenges projected for that year. Meanwhile, People Management Department structures the policy for PRV (Variable Compensation Program) and spreads it for all the units through formal meetings where the most important points are presented, in addition to providing, by intranet and noteboard memos, for each unit, the full policy for consultation.

Throughout the entire period, People Management keeps an open channel of information and doubt solving, allowing the PRV payment process to be as transparent as possible. The final amount to be received by each employee refers, in all cases, to the results of the company goals (80 % of the total) and the result of their Competency Assessment (20 %). This combination ensures greater fairness and the recognition of individual merit, rewarding accordingly those with more effective contributions.

The Variable Compensation Program is based on the achievement of goals / operational objectives and minimum financial results (profit attributable to shareholders after adjustments). It is reviewed and approved at the beginning of each year, and the goals and operational objectives, aligned with the Strategic

Plan, are thereby restored to all employees, whose rates are calculated on a monthly basis, considering that employees have their actions realigned under this result. This benefit is recognized as a liability, and its counterpart sets spending at the end of each fiscal year, when all goals and objectives are finalized and the financial result settled.

The amount recognized in the Company revenue relating to distribution for the year 2012/13, which ended in June 30, 2013, was R\$ 5,863,000.00, approximately 29% of Agrex do Brasil's net profit.



# COMUNICAÇÃO

A Agrex do Brasil trabalha embasada na Gestão de Portas Abertas em todos os níveis. Todos os colaboradores, independente do nível hierárquico, possuem acesso aos demais. Há ainda outros canais abertos à comunicação, que servem como transmissores de informações, sejam elas críticas, elogios ou sugestões de melhoria.

## CAFÉ COM DIRETOR

Este programa é um canal de comunicação direto entre os funcionários e os Diretores da empresa. São reuniões nas quais os profissionais podem conversar abertamente com os executivos da companhia, sem a presença da equipe de Gestão de Pessoas ou de seus líderes. Aqui, os executivos têm a oportunidade de perceber os problemas sob um ângulo diferente.



### COMMUNICATION

Agrex do Brasil's work is grounded in Open Doors Management at every level. All of the employees, regardless of hierarchical level, have access to each other. There are other channels open to communication, which serve as transmitters of information, be that information consisting of criticisms, compliments or suggestions for improvement.

### COFFEE WITH THE DIRECTOR

This program is a direct channel of communication between employees and Directors of the company. It consists of periodic meetings, during which professionals can talk openly to the company executives, without the presence of People Management staff or their leaders. Through Coffee with the Director, the chairmen of the board also have the opportunity to see the company issues from a different angle.





## COMUNICADO INTERNO

Forma eletrônica de comunicação onde informamos a toda a organização assuntos pontuais, que necessitam de comunicação mais rápida (reuniões, solicitações), bem como sobre os admitidos em todas as unidades, feriados, mudança organizacional, promoções, organograma, nascimentos e outros eventos.

## INFORMATIVO INSTITUCIONAL SEMANAL

Publicação das notícias relevantes sobre todas as unidades da Companhia. Os assuntos estão relacionados a aquisições, promoções, treinamentos, eventos, colaboradores admitidos, entre outros. O informativo é encaminhado de forma virtual e também divulgado nos murais.

## BLOG DE NOTÍCIAS

Espaço aberto na intranet para que os colaboradores exponham sua opinião.

## AGREX NEWS

Buscando estar mais próxima a clientes e fornecedores, a Companhia veicula uma revista bimestral, onde são expostas informações voltadas para o Agronegócio e suas movimentações nos últimos dois meses. A revista conta sempre com a participação de algum acionista, que contribui com sua visão estratégica para o público envolvido.

### INTRANET MEMOS

Electronic form of communication, informing the entire organization simultaneously about specific issues that require quick communication (meetings, requests), as well as about employees newly admitted on all units, holidays, organizational changes, promotions, charts, births and other events.

### INSTITUTIONAL WEEKLY NEWSLETTER

Publication of relevant news about all of the company's units. The features are related to acquisitions, promotions, training courses, events, newly admitted employees, among others. The newsletter is forwarded by e-mail and also published in the company's noteboards.

### NEWS BLOG

Open space on the intranet for employees to expose their opinion.

### AGREX NEWS

Seeking to be closer to customers and suppliers, the company edits a bimonthly magazine, in which information and news related to Agribusiness in the last two months are exposed. The magazine always has the participation of one of the shareholders, who contributes with his or her strategic vision.



# CELEBRAÇÕES

CELEBRATIONS





## CAFÉ COM RESULTADOS

O programa nasceu em 2012 e acontece todo último dia útil do mês em todas as unidades. Há a apresentação dos resultados e promoção da integração dos colaboradores através das informações divulgadas e comemoração para os aniversariantes do mês. O Café com Resultados possui uma temática diferente a cada mês, e que é unificada para todas as unidades.

## ANIVERSARIANTES DO MÊS

Colaboradores, diretores e executivos participam da comemoração, durante o Café com Resultados. É um momento de integração, convivência e relacionamento.



### COFFEE WITH RESULTS

The program began in 2012 and takes place every last working day of the month in all the units. It consists of a presentation of results, integration of employees through the information disclosed and celebration of the birthdays of the month. Each month Coffee with Results has a different theme, which is unified for all units.

### BIRTHDAYS OF THE MONTH

Employees, directors and chairmen participate in the celebration during the Coffee with Results. It is a time for integration, comradeship and companionship.



## CONVENÇÃO

A convenção ocorre anualmente, e nela são reforçadas as premissas do planejamento, os resultados do ano anterior, as metas para o próximo ciclo, além de palestras e atividades criando sinergia entre os colaboradores de diferentes unidades e motivação para novos desafios. A comunicação é feita de forma colaborativa entre as áreas de Gestão e Qualidade e Comunicação.

## FESTA DE FINAL DE ANO

A Agrex do Brasil realiza festas de confraternização de final de ano para os colaboradores e seus familiares. Pelo fato da Companhia possuir várias filiais em diversos estados brasileiros, a melhor opção é realizar confraternizações separadamente nestas unidades. As festas são realizadas em datas diferentes, para possibilitar a presença da Diretoria e dos profissionais da área de Gestão de Pessoas, que fazem questão de comparecer a todas elas.

## MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAS

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 estruturada, 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.

## FESTA JUNINA

Junho é mês de festa na Agrex do Brasil. 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.

### CONVENTION

The convention takes place every year, and during it we reinforce the planning statements, the previous year's results, the goals for the next cycle. There are also lectures and activities aimed at creating synergy among employees of different units and motivation for new challenges. Communication is done collaboratively between Quality Management and Communication areas.

### YEAR CLOSING PARTY

Agrex do Brasil hosts parties celebrating the end of the year for employees and their families. Since the company has several branches in different states, it is best to hold gatherings separately for each unit. The parties are held at different dates, to make it easier for the board and People Management professionals to attend all of them.

### EMPLOYEES TRANSFERS

We make it a point of recognizing our talents and stimulating the growth of these professionals. One way of doing that is transferring employees between units, through horizontal or vertical promotion. In order to keep these transfers smooth and well structured, we have a special policy. The company, through its Administrative Department, guides the employee throughout the change. The transferred employee is entitled to an expenses allowance of approximately 30% of their monthly salary, during the first year, and up to 20% during the second.

### JUNE FESTIVITIES

As it happens in the entire country, June is a month for celebration also in Agrex do Brasil. All of our units are adorned with colorful pennants, and we hold our June party in pre-defined dates. It takes place during business hours, and on that day all the employees work in costume, and throughout the day, employees and customers can feast on June Festivities special delicacies. By the end of the day, there is contest to elect the best costume. This is an important date for the company and for the employees, an occasion for unwinding and being creative.





**TRANSPARÊNCIA**  
TRANSPARENCY



# RECONHECIMENTO AO PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS

Nós, da Agrex do Brasil, submetemos nossos processos de Gestão de Pessoas a avaliações externas, por meio da participação em pesquisas e premiações promovidas por entidades de reconhecida 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 2012 a Empresa foi 1º lugar em duas categorias do Prêmio Ser Humano-GO:

- Melhores práticas em Endomarketing – com o Projeto Nossos Valores, Nossos princípios
- Melhores Práticas para Integração e Conquista de Talentos – com o Projeto Agrex Cuidando de Gente

## RECOGNITION OF OUR PEOPLE MANAGEMENT PROCESS

We submit our people management processes to external evaluations by participating in surveys and awards promoted by entities with recognized tradition and respectability, like the Human Being Award, from ABRH (an acronym for the Brazilian Association of Human Resources), and a survey made by Exame Magazine named Best Companies to Work for in Brazil. In 2012 our company won two categories of the Human Being Award in Goiás:

- Best Practices in Internal Marketing – with the project Our Values, Our Principles
- Best Practices for Integration and Talent Attraction – with the project Agrex do Brasil Caring for People



# RECONHECIMENTO DA COMPANHIA

Na edição especial de 40 anos da Revista Exame “Melhores e Maiores - As 1000 maiores empresas do Brasil”, a Agrex do Brasil foi citada como uma das Melhores e Maiores:

ITEM AVALIADO EVALUATED ITEM	POSIÇÃO RANKING
1000 MAIORES / VENDAS 1000 BIGGEST / SALES	542º
100 MAIORES / REGIÃO (CENTRO-OESTE) 100 BIGGEST / REGION (CENTRAL WEST)	29º
400 MAIORES / AGRONEGÓCIO 400 BIGGEST / AGRIBUSINESS	105º
50 MAIORES / AGRONEGÓCIO (NORTE, NORDESTE E CENTRO-OESTE) 50 BIGGEST / AGRIBUSINESS (NORTH, NORTHEAST AND CENTRAL WEST)	15º

## COMPANY RECOGNITION

In the 40 years of Exame Magazine special edition “Best and Biggest - The 1000 largest companies in Brazil”, Agrex do Brasil was mentioned as one of the Biggest and Best :



# TECNOLOGIA E DESENVOLVIMENTO

O Departamento de Tecnologia e Desenvolvimento da Agrex do Brasil tem como missão o desenvolvimento do corpo técnico da Companhia, de forma a fornecer aos colaboradores das áreas de Produção e Comercial informações atualizadas sobre os mais diversos temas da área.

O T&D é responsável por promover treinamentos técnicos que visam o aprimoramento do conhecimento da equipe, tal como foi o nosso I Workshop Comercial e de Produção Agrícola, no qual foram reunidos os colaboradores de ambas as áreas, contando com a participação de pesquisadores renomados nos segmentos de manejo de pragas e doenças das culturas da soja e milho, tecnologia em aplicação de defensivos agrícolas, climatologia, genética de plantas e economia agrícola mundial.

O setor também é responsável por conduzir trabalhos de validação tecnológica dentro dos Centros de Tecnologia e Desenvolvimento e nas unidades de produção, a fim de adaptar novas tecnologias e/ou cultivares ao uso regional, maximizando o uso dos recursos naturais e financeiros. Os resultados destes trabalhos são divulgados a toda equipe para que sejam utilizadas nas áreas de produção própria e também de relacionamento com clientes.

Neste ciclo foi firmada uma parceria com o IPNI (International Plant Nutrition Institute), e iniciou-se um trabalho de manejo de solos visando definir o melhor manejo de rotação de culturas e/ou coberturas a ser implementado na região.

Além de informações coletadas em trabalhos realizados internamente, o setor capta informa-

ções externas, em visitas a outras empresas de produção, participação em eventos técnicos (congressos, simpósios, dias de campo) e contato com pesquisadores de instituições públicas e privadas (universidades, EMBRAPA, empresas de produção de agroquímicos, consultorias agrônomicas). Estas informações têm auxiliado na construção e melhoria de nosso programa de monitoramento e controle de pragas e doenças de soja e milho, que tem a finalidade de promover o uso adequado e sustentável dos defensivos agrícolas.



## TECHNOLOGY AND DEVELOPMENT

Our Technology and Development Department's mission is the development of the technical staff of the company, so as to provide updated information on various topics regarding their areas to employees in Commercial and Production segments.

T & DD is responsible for improving the knowledge of the staff through technical training, such as our "First Commercial and Agricultural Production Workshop", which gathered the employees of Business and Agricultural Production areas, with the participation of renowned researchers in the areas of soybean and corn pests and diseases management; technology in the application of pesticides; climatology; plant genetics and global agricultural

economy. The department is also responsible for conducting technology validation work within the Technology and Development Centers and in production units, in order to adapt new technologies and / or cultivars for regional utilization, maximizing the use of natural and financial resources. The results of this work are spread to all the staff, so that they can be used in our own production areas and also by the customer relations department.

In the current cycle, Agrex do Brasil signed a partnership with IPNI (International Plant Nutrition Institute), giving start to a shared work regarding soil management, aimed at defining the best management of crop and/or cover rotation to be implemented in the region.

Besides data collected in internally conducted studies, the T&DD collects external information through visits to other production companies, participation in technical events (congresses, symposia, field days) and contact with researchers from public and private institutions (Universities, EMBRAPA, producers of agricultural chemicals, Agricultural Consulting). This information have been of great use in the development and improvement of our program for the monitoring and control of soybeans and corn pests and diseases, which aims to promote the appropriate and sustainable use of pesticides.





# RELAÇÃO COM CLIENTES

Um de nossos mais importantes valores são os clientes. Para melhor adequação de nossa oferta de soluções, desenvolvemos um relacionamento de proximidade, ampliando 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 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 e, ciente disso, a Agrex do Brasil

incentiva ações de relacionamento no campo. Tours técnicos, palestras técnicas e 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 Agrex do Brasil, fornecedores de insumos e produtores de grãos vivem um grande momento de integração: o Rally Agrex. 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, incorporando uma ação semelhante de abrangência nacional denominada Expedição Safra. O evento Rally Agrex/Expedição Safra 2012/2013 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 Agrex 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.

## CUSTOMERS RELATIONS

One of our most important assets is our customer base. For a better adequacy of the solutions we provide, we have developed a close relationship with them, broadening our awareness of their perceptions and expectations.

We encourage mutual trusting, long-lasting relations with customers, devoting attention and swiftness to meet their demands. That way, we grant excellence to our products and services. We seek to ensure our clients' permanent satisfaction and, to achieve that, we follow a strict code of ethics, which reduces the subjectivity of personal interpretations of moral and ethical principles, and also strengthens the company image among its stakeholders.

Agriculture is one of the segments with the highest numbers of technological upgrading and, being aware

of that, Agrex do Brasil encourages customer relations activities in the field. Technical tours, technical seminars and institutional actions in each operating region confer interactive transfer of knowledge and institutional transparency, ensuring the sustainability of relations.

At the beginning of each season, Agrex do Brasil employees, input suppliers and grain farmers have a great moment of integration: the Agrex Rally. The event is a good opportunity to get together and discuss the difficulties and potential of each locality. The rally has been held for seven years and, in its last edition, it made a partnership with the newspaper Gazeta do Povo, incorporating a similar nationwide action called Safra Expedition. The Agrex Rally / Crop Expedition 2012/2013 event took place in three states of the new Brazilian agricultural frontier – Piauí, Maranhão and Tocantins –, besides Goiás and Mato Grosso, regions traditionally dedicated to agriculture, impac-

ting more than 600 people, including farmers, technical consultants and journalists, who actively participated in visits to farms and brief lectures on new techniques. Always searching for new technologies especially developed for the improvement of soy and corn in the Brazilian Cerrado, participants had a first look into high-technology cultivars of soybean and corn, adapted to the local climate and conditions.

Producers look forward to Agrex Rally with great anticipation, since the interaction with the company consultants, suppliers and technicians allows them to discuss their doubts, making the occasion an expansion of knowledge, exchange of experiences and socializing.



## FORNECEDORES

A Agrex do Brasil 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 Agrex do Brasil. O relacionamento com estes parceiros 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 necessida-

des 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, tratan-

do-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, infanto-juvenil ou qualquer outra forma de relação que deponha contra a dignidade humana.

## CUSTOMERS RELATIONS

Agrex do Brasil always provides the best supplies and services for a successful agricultural enterprise. The proximity to the best suppliers of agrochemicals, seeds and fertilizers, alongside our own process of soybean production and the association with Península Norte fertilizers, assure the best products and offer an integrated solution in the field.

Suppliers must share our ethical principles and search for continuous improvement in quality, honoring the values and suppliers policy of Agrex do Brasil. Our relationship with these partners are guided by the following guidelines:

- The choice of suppliers must be based on professional, technical, commercial and strategic criteria, according to the interests and needs of the company and following our suppliers policy;

- Always seek the best cost-benefit ratio, hiring capable salespeople who are compliant with their legal obligations and committed to the quality of products / services;
- Value a relationship of trust with suppliers, seeking to develop products and services;

- Reserve the right to terminate any business relationship in the case of breach of contract or failure to comply with legal obligations, such as laborers' rights, taxes and environmental laws;

- Strengthen relationships with suppliers, establishing equitable selection criteria and rejecting any kind of favoritism or discrimination;

- Never accept advantages or favors for personal gain;

- Encourage fair competition between suppliers and negotiate impartially with all of them;

- Never hire suppliers or business partners that use forced labor, juvenile exploitation or any other form of relation that is incompatible with human dignity.



## AUDITORIA INTERNA

Auditorias internas foram realizadas em 100% das nossas unidades no ciclo 2012/13, com o objetivo de garantir a transparência e 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. A auditoria interna assessora a administração da Agrex do Brasil no trabalho de prevenção de fraudes e erros, obrigando a informá-la, sempre por escrito, de maneira reservada, sobre quaisquer indícios ou confirmações de irregularidades detectadas no decorrer de seu trabalho.

### INTERNAL AUDIT

Internal audits were performed on every one of our units in the 2012/13 cycle, in order to ensure transparency and efficiency of all processes and to successfully fighting corruption within the organization. The audit plays an important role in the survival and continued development of the company, as it is a reflection of its needs and expectations as a whole. Internal audit assists the administration of Agrex do Brasil in the prevention of fraud and errors, provided it informs, always in writing and discretely, about any suspicion or evidence of irregularities found during the course of their work.

## COMUNICAÇÃO EFICAZ

Um dos preceitos da Agrex do Brasil é a comunicação eficaz e transparente aos seus colaboradores, por isso é importante destacar que desde o processo de seleção, os candidatos já são informados sobre as diretrizes da Companhia. Ao ser contratado, o novo colaborador recebe informações mais detalhadas sobre o Código de ética e Manual de Conduta do Colaborador, que é apresentado e entregue no Treinamento de Integração.



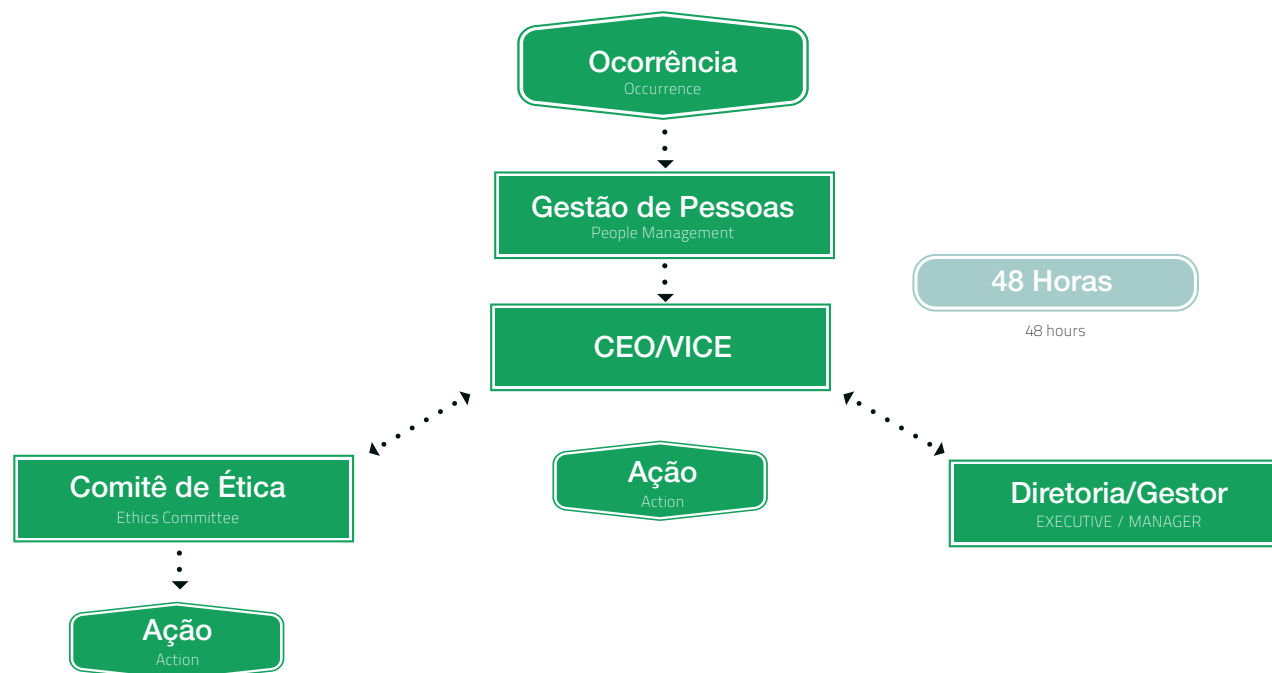
### EFFECTIVE COMMUNICATION

One of Agrex do Brasil principles is that the communication with their employees should always be effective and transparent. That is why candidates are informed about the guidelines of the company very early, right from the selection process period. Upon being hired, the new employee receives more detailed information about the Code of Ethics and the Employee Conduct Handbook, which is presented and handed to them during the Integration Training.



# CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética e o Manual de Conduta do colaborador foram criados com objetivo de orientar e esclarecer a forma de gestão da Agrex do Brasil. Aplicados a todos os colaboradores e partes interessadas, confirmam a necessidade de seu cumprimento. Nosso código de ética pauta todas as relações com nossos 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 relacionamentos internos e externos.



## CODE OF ETHICS

The Code of Ethics and Employee Conduct Handbook have been created in order to guide new employees and to make Agrex do Brasil's management style clear to every reader. Applicable to all of our employees and stakeholders, our Code of Ethics must have their compliance, since it guides our relationship with all of them. Its goal is to become a reference, both formal and institutional, for the professional and personal conducts of all our employees, regardless of position or function, in order to become a standard for internal and external relationships.





## GOVERNO

A Agrex do Brasil 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 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.

## DOAÇÃO

No exercício 2012/13, foi feita uma doação no valor de R\$ 45.000,00 para a campanha eleitoral.

## CONCORRÊNCIA

A Agrex do Brasil não se utiliza de práticas ilícitas, de má-fé ou qualquer atividade desleal que prejudique seus concorrentes. A preocupação da Companhia em manter a sua transparência é evidente e demonstrado pelo fato da empresa não possuir nenhum tipo de ação judicial por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio de seus resultados.

## GOVERNMENT

Agrex do Brasil maintains a relationship based on respect and in observance of all applicable legal principles with the Public Authority, in all the levels of government and all of its agencies, rejecting the practices of tax evasion, corruption, malfeasance and favoritism or any misuse of power that may exist; keeping its accounting records transparent in order to enable wide monitoring of its conduct and business activities.

We refuse any personal benefits or favors to the company, and never pay gratuities to public servants in order to expedite or obtain privileges in government actions.

## DONATION

In the year 2012/13, a donation of R\$ 45,000.00 was made for the election campaign.

## COMPETITION

Agrex do Brasil does not use illegal practices, bad faith or unfair activity that may harm its competitors. The concern of the Company in maintaining its transparency is evident, and clearly shown by the fact that it has not been subject to any kind of legal action for unfair competition, trust and / or monopolistic practices.



# FLUXOGRAMA DE UMA OCORRÊNCIA VERIFICADA

A Agrex do Brasil disponibiliza uma linha 0800-6843018 para os públicos interno e externo. Estabelecemos através da Intranet um sistema de ouvidoria no qual todos os colaboradores podem se manifestar sobre 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 por 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 ao CEO e Vice Presidente, que decidem se o caso será levado ao Comitê de Ética.

Comitês de Pessoas e de Ética são formados com a missão de respeitar as diretrizes corporativas e a legislação trabalhista local, definindo as regras

e ações para condutas de ética e moral para a corporação e seus colaboradores. O comitê avalia os critérios para contratação e demissão de executivos e avalia as políticas existentes, além dos pacotes de remuneração. O comitê é responsável por definir ações para resolução de conflitos e coibir condutas que ferem as referências éticas e morais da corporação bem como a legislação local.

## FLOW CHART OF A VERIFIED OCURRENCE

Agrex do Brasil offers a toll-free number (0800-6843018) for internal and external audiences. We provide, through intranet, an ombudsman system through which all the employees can express themselves on matters relating to their routine and professional development within the company. This channel preserves their integrity and does not require the employee to identify themselves.

Once an occurrence is registered via e-mail, suggestions boxes on the branches and / or 0800 calls received by Human Resources, in-house investigations are conducted in order to collect data and check the facts. The information is passed on to the CEO and Vice President, who decide whether the case will be referred to the Ethics Committee.

People and Ethics Committees have been created to meet corporate guidelines and local labor laws, setting rules and actions of ethical and moral conducts for the corporation and its employees. The committee analyzes the criteria for hiring and firing executives and the existing policies, in addition to the compensation packages. The committee is responsible for defining conflict-solving actions and to discourage conducts that transgress the corporation's ethical and moral references, as well as local laws.



# PENALIDADES

O Colaborador que transgredir o Código de ética e Manual de conduta do colaborador ficará sujeito às seguintes medidas disciplinares:

## I. Advertência verbal;

## II. Advertência escrita;

A Advertência é medida disciplinar, verbal ou escrita, aplicável com a finalidade de prevenir a prática de falta mais grave.

## III. Suspensão;

Aplicável ao colaborador que reincidir nas faltas e/ou praticar transgressão grave ou reiterada aos preceitos do Código de Ética e Manual de Conduta do colaborador.

## IV. Desligamento sem justa causa;

## V. Desligamento por justa causa;

Aplicável ao colaborador que não cumprir a determinação imposta pelo Comitê de Ética sobre penalidade aplicada, em função de denúncia ou representação e/ou praticar transgressão grave ou reiterada aos precei-

tos do Código de Ética e Manual de Conduta do Colaborador.

## VI. Abertura de processo civil e/ou criminal.

Aplicável ao colaborador que cometer falta que esteja acima da competência da empresa em atuar com sanções disciplinares.

## FLOW CHART OF A VERIFIED OCURRENCE

Employees who transgress the Code of Ethics and the Employee Conduct Handbook will be subject to the following disciplinary measures:

### I. Oral warning;

### II. Written warning;

The warning is an either oral or written disciplinary measure, applicable in order to prevent more serious misconduct.

### III. Suspension;

Applicable to employees with repeated absenteeism and / or who has committed serious or repeated transgressions to the principles stated in the Code of Ethics and Employee Conduct Handbook.

### IV. Termination without cause;

### V. Termination for cause;

Applicable to employees who do not comply with the applicable penalty determined by the Ethics Committee, according to the complaint or representation and /or serious or repeated transgression to the principles of the Code of Ethics and Employee Conduct Handbook.

### VI. Opening of civil and/or criminal investigation.

Applicable to employees who commit faults above the Company's competence in dealing with disciplinary measures.

(Tabela "Quantidade de colaboradores que sofreram sanções disciplinares")

Number of employees who have suffered disciplinary sanctions

Operational positions 2

Leadership positions 1

Total penalties 3

### QUANTIDADE DE COLABORADORES QUE SOFRERAM SANÇÕES DISCIPLINARES

NUMBER OF EMPLOYEES WHO RECEIVED DISCIPLINARY SANCTIONS

CARGOS OPERACIONAIS

OPERATIONAL FUNCTION

2

CARGOS DE LIDERANÇA

LEADERSHIP POSITION

1

TOTAL DE SANÇÕES:

NUMBER OF SANCTIONS

3





# DESEMPENHO AMBIENTAL

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE





## ONG - 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 condições de vida.

Fundado em 20 de abril de 2010, o Instituto Ceagro tem como finalidade 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.



### NGO - INSTITUTE CEAGRO

We contribute to improve the welfare in communities where we operate by encouraging employees participation in social activities and through respect for local customs and cultures.

We think of ourselves as citizens of all the places where we have activities and, as such, we take the responsibility of supporting actions aimed at improvements, participating actively and encouraging projects that may further increase the welfare of local communities. We welcome and support, if necessary, the social, cultural and educational initiatives aimed at human promotion and at the improvement of life conditions.

Founded on April 20, 2010, Ceagro Institute was created to share knowledge applicable to family farming, as well as to support and encourage the preserve of cultural values. Its goals include suggesting, coordinating and implementing actions, projects and programs related to environmental education, sport, arts and culture for children, adolescents and adults, promoting human development. The Institute also provides subsidies for policies, programs and actions related to rural development, family agriculture, extractive activities, crafts, waste recycling and other projects aimed at economic, social and environmental sustainability.



## 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

## OBJECTIVES

Ceagro Institute aims to encourage socio-environmental management through fundraising and the subsequent implementation of projects and programs that promote technical and vocational training, in order to generate wider employment, income and human development, supporting education, sports, art and culture.

### VALUES

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

## MISSION

To be a reference in fundraising and in the application of funds in projects and programs that aim at human, technical and professional development of people from the communities where we operate.



## PROJETO AMA

Uma empresa só é grande quando permite que a comunidade à sua volta também cresça com ela. Por isso, a Agrex do Brasil desenvolve projetos que buscam 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 7 a 17 anos, trabalhando o de-

envolvimento humano através da educação, esporte e cultura. Durante o ano de 2012, o AMA atendeu 100 alunos, 44 a mais que no ano de 2010. Todos participaram de atividades de reforço escolar, inclusão digital, diversas modalidades esportivas, atividades culturais e gincanas. Elas também contaram com acompanhamento médico.

## CASA DO APRENDIZADO

Iniciado em maio de 2012, o Projeto Casa do Aprendizado beneficia 60 pessoas da comunidade, principalmente mulheres, buscando recolocação profissional. Dentre os cursos ofere-

cidos estão informática, pintura em tecido, culinária, confecção de sabão, crochê e vagonite, bordado em chinêlos e confecção de sabão.

### AMA PROJECT

A company is only truly great when it helps the community around it to grow with it. That is why Agrex do Brasil develops projects that promote the welfare of people. Created in 2010, Ceagro Institute encompasses important socio-environmental projects. One such project is AMA, founded in April 2006 in the town of Balsas. The Project provides assistance to children and adolescents aged

7-17 years, working on human development through education, sports and culture. During the year 2012, AMA has met 100 students, 44 more than in 2010. All of them attended school tutoring, digital inclusion classes, various sports, cultural activities and leisure activities, like scavenge-hunting. They also received medical care.

### HOUSE OF LEARNING

Starting on May 2012, the House of Learning Project benefits 60 people, especially women, from the community, helping with their outplacement. Among the courses offered are computer training, fabric

painting, cooking, soap making, crochet and vagonite (Swedish embroidery) and slippers embroidering.



## 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 2012, a iniciativa contou com 34 famílias inscritas, num total de 140 pessoas beneficiadas. São 6 hortas comunitárias, divididas em 4 hortas urbanas e 2 rurais. 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.

## JOVEM APRENDIZ

O Instituto investe nos seus talentos, adolescentes na faixa etária entre 14 e 16 anos atendidos pelo Projeto AMA, que recebem cursos e formação humana para formá-los

como jovens aprendizes e possibilitar sua colocação no mercado de trabalho. Atualmente, 10 jovens participam do projeto.

### COMMUNITY VEGETABLE GARDENS

The Community Vegetable Gardens Project was established in 2004; it provides initial financial support and on-going assistance to families whose members have difficulties entering the labor market. It does that by creating jobs and income and by improving food quality through community vegetable gardens. The activities are assessed in monthly meetings, through technical visits and follow-up care.

In 2012, the project had registered 34 families, with a total of 140 people receiving its benefits. There are 6 community gardens, divided into 4 urban and 2 rural vegetable gardens. Aside from the appreciation of teamwork, the project also encourages learning through the guidance of technical professionals and agronomists who act as coordinators, focusing on cultivation and on the improvement of production.

### YOUNG APPRENTICE

The Institute also invests in young talents: the teenagers (aged between 14 and 16) served by AMA Project. They receive courses and human development classes, which will distinguish them as young apprentices and make their placement in the labor market easier. Currently, 10 young people are part of the project.





## 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 Agrex do Brasil. Adotamos as melhores práticas e trabalhamos com alta tecnologia.

Sabemos que esta prática de gestão ambiental 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 Agrex do Brasil é responsável por monitorar os riscos ambientais inerentes às atividades, como a geração e destinação adequada dos resíduos, emissão de particulados, 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.

## FOCUS MANAGEMENT

Our company's strategy is one of sustainable growth, with a strong commitment to all the requirements recommended by Brazilian legislation and with strict following to worldwide-known and proven good practices. Our standards of excellence in environmental issues permeates all the activities undertaken by Agrex do Brasil. We have adopted all the best practices and always work with high technology.

We are aware that the environmental management best practices make for a reduction in direct costs by decreasing the waste of raw materials and of increasingly scarce natural resources, such as water and biomass. Another effect is the reduction of overhead costs incurred through administrative

and monetary penalties resulting from fines for environmental damage or health risks to employees and neighboring communities.

Agrex do Brasil Environmental Department is responsible for monitoring the environmental risks inherent in the company's activities, such as the generation and proper disposal of waste, particulate emissions, proper handling and disposal of empty pesticide containers, plus a monitoring for the possible impacts our activity can cause to biodiversity in the surrounding areas, as well as to the neighboring population and to our own employees. The risk of Compliance is monitored and is also the basis for a sustainable growth.

We work in an interdisciplinary way, and we want our activities to become more efficient while also requiring less renewable natural resources. Our employees and service providers who work in agricultural production receive a significant annual workload in best environmental practices training, such as proper disposal of chemicals containers and correct, safe and efficient application of pesticides. We also keep the habit of offering short courses on good practices and small sustainability actions for students from public schools in our plants' surrounding areas.



# 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 ambiente. 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.



## OBJECTIVES

Our major goal is to lay a solid culture of good environmental practices among all our stakeholders, especially in those areas where our activities have the potential to cause harm, even when every precaution has been taken and all the recommended techniques followed.

We are aligned with the Global Compact principles concerning the environment. Principle 7: take a preventive, proactive and responsible approach to environmental challenges. Principle 8: undertake initiatives and practices to promote greater socio-environmental responsibility. Principle 9: encourage the development and propagation of environmentally responsible technologies.





## CONTEXTO ATUAL

Todas as atividades desenvolvidas pela Agrex do Brasil 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 ve-

rificar 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 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 Agrex do Brasil que adquirem 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.

## CURRENT SITUATION

All activities undertaken by Agrex do Brasil meet Brazilian current legislation. The operating procedures in our grain production areas follow the established in the current Forestry Regulations, and also in the reformulation of this code, which is under way. Our policy of prospecting areas takes into account issues such as documentation attesting to the ownership of the terrain and endorsed existing legal reserve, in addition to environmental license allowing the use of that area for agricultural purposes, in states where such license is required. We do a back check

to find whether the owner is not in the list of areas embargoed by IBAMA or blacklisted by the Brazilian Ministry of Labor and Employment (MTE).

Our structures for the receiving, drying, storage and processing of grain have all been approved by the competent authorities. We follow their every recommendation, such as monitoring and periodic reporting particulate emissions, amount and type of waste generated, mitigation and compensation measures and others.

Agrex do Brasil clients who purchase inputs and technology transfer are also assessed, taking into account, besides their financial capacity, ownership documentation, such as titulation, or in case they are tenants, the owner's authorization; legal reserve area registered according to current local law; consultation in areas embargoed by IBAMA; consultation in MTE blacklist and, in states where it is required, the operating license issued by the state agency for environmental monitoring.



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

A produção agrícola própria da Agrex do Brasil somou, no ciclo 2012/13, mais de 52.900 hectares de cultivo de verão, entre soja e milho, e 26.953 mil hectares em cultivo de segunda safra, um aumento de aproximadamente 78% de cultivo safrinha comparado ao ciclo 2011/12.

Com áreas localizadas nos estados de Goiás, Tocantins, Bahia, Maranhão e Piauí, a Agrex do Brasil cumpre um dos direcionamentos 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

de calcário em áreas novas, 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 2012/13, utilizamos mais de 9 mil toneladas de calcário, mais de 271 toneladas de gesso agrícola e 15 mil toneladas de fertilizantes.

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 nosso 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 Agrex do Brasil, 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 outra para recebimento de embalagens vazias, após passar pela tríple lavagem e posterior encaminhamento para as centrais regionais de recebimento de embalagens vazias.

Após as pulverizações fazemos a demarcação dos talhões com placas indicativas de data de entrada de colaboradores.





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. A 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 permite adquirir compreensão geral dos efeitos da agricultura sobre o meio ambiente, além de proporcionar alta flexibilidade frente a alterações e inovações, abordagem de redução do impacto ambiental e utilização de ferramentas de controle e monitoramento de impacto.

## OUR RELATIONSHIP WITH THE SOIL, A BEST PRACTICES IN AGRICULTURE MODEL (BPA)

Agrex do Brasil's own agricultural production totaled, in the 2012/13 cycle, more than 52,900 hectares of summer crops, between corn and soybeans, and 26,953,000 hectares in cultivation of second season crops, which represents an increase of approximately 78% of second season crop cultivation, compared to the 2011/12 cycle.

With planting areas in the states of Goiás, Tocantins, Bahia, Maranhão and Piauí, Agrex do Brasil fulfills one of its most important strategic directions: to be present in areas of commercial activity, experiencing the same challenges faced by producers, in order to give legitimacy to actions directed to customers.

The soil is a major concern to us. It is, after all, our bread winner, and it is from it that we get our livelihood. Poor soils is one of the main characteristics of Brazilian Cerrado. For that reason, we take ever greater care with the correction of chemical properties that make for ideal agricultural production, through the application of limestone in new areas,

manure fertilizer in the planting rows according to the soil analysis and to the crop we want to grow. All across our planting area, we use the system of precision agriculture. In addition to the initial dose, we do a corrective application every year. In the 2012/13 harvest, we used over 9000 tons of limestone, over 271 tons of gypsum and 15 tons of fertilizers.

Another important factor we practice in all of our production areas are contour plowing and terraced planting.

We use the practice of integrated pest and disease management (IPM) with the selection of varieties that are resistant to certain pests or diseases. This system combines different methods of control, aimed at reducing the use of hazardous pesticides, through systemic/selective products used to reduce environmental impacts.

Another practice we have adopted in our agricultural production system is the use of straw mulch in the period between harvests, for soil protection and moisture keeping, creating a microclimate in the soil. A

good straw mulch dissipates the energy of farm machinery on the ground. Crop rotation, another ally in the search for good crop residues in the soil, is also adopted.

In all of Agrex do Brasil's own production farms, we use a standard protection system against fuel spills, with containing sumps and oil and water separation boxes.

Warehouses storing pesticides to be used in planting have their own structure, in accordance with the legislation and technical standards. Adjacent to this structure, there must always be another for receiving empty containers, after they have passed through the triple washing and subsequent referral to regional centers dedicated to receiving that kind of containers.

After spraying, we do the demarcation of plots with signs indicating employees' entry dates.

Farming methods are constantly changing. Indeed, since the mid 1980s, we have been leading the popularly called South-American Agricultural Revolution, through the use of technology and cutting-edge innovations for cultivation. Direct seeding was one of the main techniques we developed. Roughly, it means sowing without tilling the soil. Crop rotation and the use of specific inputs were also key factors for our success. We currently use a high percentage of no-till in our own lands, which, combined with minimum tillage, reaches 100% of the areas.

We share this knowledge through many networks we have created, which allows us to gain general understanding of the effects of agriculture on the environment, and provides us with high flexibility in the face of changes and innovations, environmental impact reduction approaches and the use of control and impact-monitoring tools.





# 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 área de produção de soja, que é nossa maior atividade, utilizamos no ciclo 2012/13 aproximadamente 640 litros de água por hectare/ano em pulverizações, uma redução de 60 litros de água por hectare/ano em comparação com o ciclo anterior. Esta utilização foi feita entre o pré-plantio e os tratamentos 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 sua utilização nas aplicações deve ser de alta qualidade, para não 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, dois fatores que contribuem de forma negativa para a 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 4.650.000 de litros de água por ano, retirada de represas no estado do Maranhão.

A água é utilizada também na produção de vapor na unidade de produção de farelo de soja em Goiabu-

ba. Nosso sistema conta com dois tipos de caixa barométrica, uma que reutiliza a água, passando nos reatores em forma de vapor e se condensando, podendo ser utilizada novamente no sistema, e outra que não a reutiliza. A redução de 50% na utilização de água no ciclo 2012/13, passando de 6 mil litros para 3 mil litros de água por dia, ocorreu justamente pelo fato de estarmos usando apenas a caixa com reutilização da água.

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.

## CONCERN WITH WATER

We produce food from plants. For a plant to develop properly, light, heat and moisture, besides other factors, are always required. Therefore, water is fundamental to our business.

In soybean production, which is our largest activity, we have used, in the 2012/13 cycle, approximately 640 liters of water per hectare/year in sprays, a reduction of 60 liters of water per hectare/year in comparison to the previous cycle.

This use has been made between the pre-planting and the cultivating practices in the application of herbicides, insecticides, fungicides and foliar fertilizer.

We care deeply about our water abstraction, not only because it occurs in places under risk of

contamination, such as water courses, but also because the water used in applications should be of high quality, in order to not jeopardize the efficiency of the utilized products. The filling of sprayers is always performed in the field, in the plot where the application will take place. Our technicians are trained to avoid doing applications in situations of very intense sunshine or strong wind, two factors that will negatively affect efficiency.

We use water in center-pivot irrigation for the production of soybean seeds during lower rainfall periods, with an average of 4,650,000 liters of water per year, drawn from dams in the state of Maranhão.

Water is also used for steam production in

our soy meal production unit in Goiabu, GO. Our system has two kinds of barometric boxes: one that reuses the water by driving it through the reactor as a vapor and then condensing it, in order to be once again used in the system, and another that does not recycle the water. The 50% reduction in water use we had during the 2012/13 cycle, from 6000 liters to 3000 liters of water per day, happened precisely because we were using only the water-recycling box.

All the water used in our operations is drawn from nature. Whether it is taken from deep wells or surface watercourses, any kind or quantity of water we use is only abstracted after duly approved by the competent authority.

### PULVERIZAÇÃO SPRAYING

640 LITROS/ HA/ ANO  
640 LITERS/ HA/ YEAR

### PIVÔ CENTRAL CENTRAL PIVOT

4.650.000 LITROS/ HA/ ANO  
4.650.000 LITERS/ HA/ YEAR

### PRODUÇÃO DE VAPOR STEAM PRODUCTION

3.000 LITROS DE ÁGUA POR DIA  
3.000 LITERS OF WATER PER DAY



# O QUE FAZEMOS PELO AR QUE RESPIRAMOS

Prezamos a qualidade do ar respirado tanto pelos colaboradores da Agrex do Brasil 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. Na safra passada, 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.

Com o objetivo de diminuir o consumo de combustíveis no plantio passamos a utilizar equipamentos maiores e mais eficientes por área cultivada.

Na safra 2012/13, reduzimos a utilização de diesel, na média, em 31% de litros por hectare e 16% de litros por tonelada produzida. O motivo dessa diminuição foi a melhora no desempenho pela utilização de equipamentos novos mais eficientes com menor consumo de combustíveis.

CONSUMO DE DIESEL DIESEL CONSUMPTION		
	2011/12	2012/13
LITROS/HECTARE LITERS / HECTARE	44,83	30,89
LITROS/TON PRODUZIDA LITERS / TON PRODUCED	14,57	12,19

## WHAT WE DO FOR THE AIR WE BREATHE

We value the quality of the air that is breathed by employees of Agrex do Brasil and by the communities living around our projects.

In the 2011/12 season, we started the monitoring of particulate emissions in the vicinity of our storage facilities, by purchasing a large air-volume total dust collector (AGV PT), an investment of R\$ 18,000.00. The emissions analysis was performed in all our warehouses and in the soybean meal production plant. In all those locations, the measurement of particulates was below the baseline established by CONAMA (National

Environment Council) resolution. During last season, we have also invested in respirable dust sampling equipment, through which the employees involved in activities with higher incidence of vegetable dusts underwent an evaluation for the correct specifications of the safety masks they should use. The investment was of R\$ 2,500.00.

We also worry about the emission of greenhouse gases. Our higher emissions are caused by soil preparation, planting, cultivating practices and harvesting.

According to the existing literature, the average consumption of diesel to produce an hectare of soybean is of 50 liters.

Aiming to reduce fuel consumption in planting, we began to use larger and more efficient equipment. For the 2012/13 crops, we reduced the use of diesel, on average, by 31% in liters per hectare and by 16% in liters per produced tonne. The reason for this decrease was the improvement in performance through the use of newer, more efficient equipment, with lower 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 critérios ambientais como: reserva legal averbada e existente, lista de áreas embargadas pelo IBAMA, utilização de agrotóxicos liberados pelos órgãos competentes e seu manejo de forma cor-

reta. A assistência 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 dispense the same treatment that we offer to the environment in our areas of production and processing of grains, in compliance with Brazilian legislation and monitoring of parameters such as quality of air, water and care for biodiversity. Whenever our field technician analyzes a client's creditworthiness, he also takes into account environmental criteria, such as: endorsed and existing legal reserves, list of areas embargoed by IBAMA, sole use and proper handling of pesticides approved by the competent authorities.

The technical assistance we provide to the producers (our clients) illustrates

our concern with properties in a systemic way. Our perspective on properties comes from a sustainable point of view, because we stand by long-lasting relationships, to prevent producers from leaving their activity as a result of management errors or misdirection.

We care about the properties' efficiency, with structures that ensure the non-occurrence of any accident involving spillage of fuels or pesticides in the soil, or anything that may contaminate groundwaters.



# 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 das mes-

mas, principalmente após a colheita, pelo fato dos grãos serem aproveitados como alimentos, o que atrai esta fauna antes concentrada somente nos baixões. Outro fator importante é a preservação e cuidado com as Áreas de Reserva Legal e Áreas de Preservação Permanente – APPs. Elas não são aproveitadas para uso alternativo, como, por exemplo, a criação de gado. Fazemos a recuperação de áreas degradadas e recomposição de reserva legal nas unidades armazenadoras.



## WHAT WE DO FOR BIODIVERSITY

Our planting areas are developed in the Cerrado biome. Our cultivating fields were deployed in so-called “chapadas”, which are characterized by large tracts where water availability occurs only through small courses at significant distances. The fauna in these sites is very scarce, and concentrated mainly on so-called “baixões”, the only places where water reserves can be found. After the implementation of crops, the presence of birds and mammals

in those areas becomes visible, especially after harvest, when leftover grains are seen by them as food, which attracts wildlife until then restricted to the “baixões”. Another important factor is the preserve and care for the Legal Reserve Areas and Permanent Preserve Areas - PPAs. They are not exploited for alternative uses, such as raising cattle, for example. We also recuperate degraded areas and restore the legal reserves at the storage units.



# 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 do all we can to use natural resources rationally. The use of water in the sprays follows strict technical recommendations. We use advanced equipment, high technology, and it pays back in efficiency. Our pivots undergo periodic maintenance to avoid wasting water. During soybean drying, in the receiving units and in the soybean meal plant, we use good quality wood as a heat source for the drying of grain and steam production.



## MATERIAIS REUTILIZADOS

A Agrex do Brasil estabelece uma política para os prestadores de serviço, garantindo que os mesmos obedeçam às normas ambientais e de segurança do trabalho, o que os faz seguir a cultura interna e praticar pequenas ações na busca da sustentabilidade.

Através das revendas, a Agrex do Brasil 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 tríple 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 Agrex do Brasil devolve 100% das embalagens de defensivos. No período 2012/13, a empresa dispendeu 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.

### VOLUME DE EMBALAGENS DEVOLVIDAS (kg)

VOLUME OF RETURNED PACKAGING (KG)

FAZENDAS AGREX AGREX FARMS	VOLUMES EM KG VOLUMES IN KG
GOIÁS	1.843
PIAUÍ	17.015
TOCANTINS	77.119
MARANHÃO	162.886

## RECYCLED MATERIALS

Agrex do Brasil has established a policy for service providers, ensuring that they comply with environmental standards and safety at work, which leads them to following our internal culture and practicing small actions in the pursuit of sustainability.

Through resellers, Agrex do Brasil participates as a shareholder in several empty pesticide containers receiving centers, in partnership with manufacturers and distributors. In all of our pesticides points-of-sales, we educate clients about the importance of the triple washing and the returning of empty containers.

In our sales invoices and agronomic prescriptions, we highlight the location for the returns, and we also monitor the percentage of returns on these centers. Agrex do Brasil's own production area returns 100% of pesticide containers. In the 2012/13 period, the company spent R\$ 24,471.00 on empty containers receiving centers in all states, as maintenance fees. We also participate actively in the management of those centers, together with pesticides manufacturers and INPEV.





# REDUÇÃO DA UTILIZAÇÃO DE PAPEL

No ciclo 2012/13 a Agrex do Brasil promoveu uma campanha para reduzir a utilização de papel na Companhia. Com essa campanha buscamos promover a consciência ambiental entre os colaboradores, mas também mostramos que a economia de papel influencia nos valores de PRV recebido por cada colaborador. Além da campanha, foi realizado um concurso, cuja proposta era incentivar que colaboradores dessem sugestões para reduzir o desperdício de papel. Ao vencedor foi conferida uma premiação.

Ao final do período, com todas as essas ações postas em prática, a Companhia contou com uma redução, em média, de 30% na utilização de papéis.

## REDUCING THE USE OF PAPER

In the 2012/13 cycle, Agrex do Brasil launched a campaign to reduce the use of paper in the entire company. Through the campaign we sought to promote environmental awareness among employees, but we also showed them that the paper saving has an influence on the of PRV amount received by each employee. Besides the campaign, we held a contest whose goal was encouraging employees to give suggestions on how to reduce paper waste. The winner was awarded a prize.

At the end of the period, with all these actions in practice, the company had a reduction of approximately 30% in the use of paper.





## EFICIÊNCIA DE ENERGIA

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

A literatura contemporânea prescreve um gasto de 0,03 a 0,05 m<sup>3</sup> de lenha por tonelada de grãos secos. Na safra 2012/13, utilizamos 0,03 m<sup>3</sup> 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-GO. Na safra 2012/13, processamos um volume de 12,18 mil toneladas de sementes, e empregamos um volume de 27.070 kg de gás.

S4a2

CONSUMO DE LENHA CONSUMPTION OF WOOD	0,03 M <sup>3</sup> /TON	GRÃOS EM ARMAZÉNS GRAINS IN WAREHOUSES
CONSUMO DE GÁS (GLP) CONSUMPTION OF GAS (GLP)	1,70 KG/TON	SECAGEM DE SEMENTE SEED DRYERS

## ENERGY EFFICIENCY

We try to achieve the highest possible efficiency in the use of the energy that powers our business.

Contemporary literature prescribes an ideal expense of 0.03 to 0.05 m<sup>3</sup> of wood per tonne of dry grains. In the 2012/13 season, we used 0.03 m<sup>3</sup>

per tonne of grain received for drying. This indicator illustrates our concern for biomass. We use gas in the seed dryers at the UBS of Goiatuba, GO. In the 2012/13 season, we processed a volume of 12,180 tonnes of seed, and used 27,070 kg of gas.



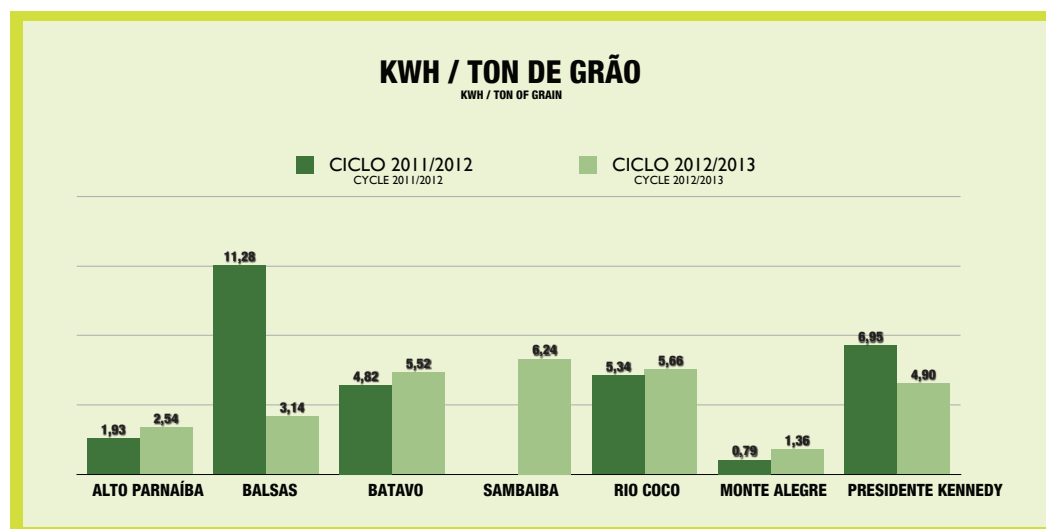
O consumo de energia elétrica nas unidades de recebimento de grãos representa cerca de 8% de nosso custo operacional médio. Por este motivo, cada vez mais buscamos a eficiência na operação.

Para o ciclo 2012/13, houve uma redução média de 25,7% no consumo de energia elétrica por tonelada de grão. Isso ocorreu por vários fatores:

- Benefício da sazonalidade: na demanda contratada de energia, a empresa deixa de pagar pela energia não utilizada.

- Política de não se trabalhar em ponta: a companhia diminui o consumo de energia em horário de pico (18hs às 21hs de segunda a sábado), no qual o valor da energia é mais alto.

- Geradores: a empresa está adquirindo várias unidades, para diminuir os custos com energia, principalmente, em horários de pico.



The electricity consumption at the grain receiving units represents approximately 8% of our average operating costs. For that reason, we are increasingly trying to maximize our operations efficiency.

During the 2012/13 cycle, we achieved an average reduction of 25.7% in energy consumption per tonne of grain. This happened due to several factors, namely:

- Seasonality benefit: according to our contracted energy demand, the company does not pay for unused energy.
- Non-peak hours working policy: the company reduces energy consumption in peak hours (18:00 to 21:00, from Monday till Saturday), during which the energy prices are higher.
- Generators: the company is purchasing several of these devices to help reducing energy costs, especially during peak hours.



# 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 da Companhia (“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 Sólidos provenientes da limpeza da soja, na área do armazém do Rio Coco, Riachão – MA, e que já se encontra no terceiro ano consecutivo.

Temos uma preocupação com os resíduos no campo nas frentes de trabalho, assim como com o

bem-estar dos funcionários, com o fornecimento de estrutura própria para refeições, necessidades fisiológicas e recolhimento de resíduos sólidos.

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.

Após a finalização da compostagem, este material, já estabilizado e podendo ser utilizado sem prejuízos à saúde das pessoas que o manipulam, foi entregue às hortas comunitárias que recebem a assistência dos técnicos da Agrex do Brasil através do Instituto Ceagro e o projeto Hortas Comunitárias.

Além de serem utilizados para compostagem, os

resíduos gerados também são doados para produtores, que o utilizam na produção de ração animal. Na unidade de Goiatuba - GO, todo o resíduo gerado é destinado à produção de Jet Soja.

Temos também uma preocupação com os resíduos provenientes dos refeitórios nas fazendas. Como todas se encontram distantes da coleta urbana, utilizamos aterros sanitários de resíduos orgânicos devidamente cercados e com cobertura diária com solo.



## HOW WE TAKE CARE OF OUR WASTE

In order to ensure the sustainability in our Environment and Work Safety Department, and aligned with the company Mission (“Interfering in the food chain in order to give priority to economic, social and environmental sustainability, planning actions, awareness and developing technologies capable of providing support processes to shareholders, employees, customers, contractors, suppliers and the local community”), a pilot project for the treatment of solid residues from the soybean cleaning was launched in the warehouse area of Rio Coco, Riachão, MA, and it has been so successful it already is on its third year.

We are concerned with the waste in the fields and in task

forces, as well as with the welfare of our employees, and one way of increasing their quality of life is providing proper structure for meals, sanitary facilities and collection of solid waste.

This material has gone through a process of anaerobic digestion, with the turning of furrows: the material deposited on the center of the windrow passes to the outside, and the material from the outside goes into the center. This procedure was performed five times to stabilize the material.

After the composting was completed, this material, already stabilized and safe to be used without compromising the health of the people who handle it, was handed over to community

vegetable gardens that receive technical assistance from Agrex do Brasil, through the Ceagro Institute and the Community Gardens project.

Besides being used for composting, the generated waste is also donated to farmers, who use it in the production of animal feed. At our unit in Goiatuba, GO, all the waste generated is destined to the production of Jet Soja.

We are also concerned with the waste from canteens on farms. Since all of them are distant from urban collection systems, we use properly fenced organic waste landfills which are covered with dirt daily.



**RESÍDUO SOJA + MILHO**

WASTE SOY + CORN

UNIDADES UNITIS	TOTAL DE RESÍDUO GERADO (Kg) TOTAL OF GENERATED WASTE (KG)	RESÍDUO VENDIDO (Kg) SOLD WASTE (KG)	RESÍDUO DESCARTE (Kg) WASTE FOR DISPOSAL (KG)	DESTINO DESTINATION
BALSAS	173.180	99.140	74.040	DOAÇÃO (58.880 KG DO RESÍDUO PARA DESCARTE) DONATION (58.880 KG OF WASTE FOR DISPOSAL)
BATAVO	90.000		90.000	DOAÇÃO PARA RAÇÃO ANIMAL DONATION FOR ANIMAL FEED
RIO COCO	94.280	51.720	42.560	COMPOSTAGEM COMPOSTING
SAMBAÍÁ	116.194		116.194	COMPOSTAGEM COMPOSTING
CHAPADA ALTA	60.000	8.440	51.560	COMPOSTAGEM COMPOSTING
CARIRI	52.190	52.190		
MONTE ALEGRE	43.760	10.100	33.660	COMPOSTAGEM COMPOSTING
GOIATUBA (UBS, JET, ARMAZÉM)	231.480			
JATAÍ	49.480	15.180	34.300	JET SOJA JET SOY
<b>TOTAL</b>	<b>910.564</b>	<b>236.770</b>	<b>442.314</b>	DOAÇÃO DONATION



# CERTIFICAÇÃO RTRS

No ciclo 2012/13 a Agrex do Brasil obteve a certificação RTRS (Round Table on Responsible Soy Association) para a produção de soja responsável. Nossa empresa foi a primeira companhia agrícola a certificar no padrão RTRS as fazendas na região do MAPITO.

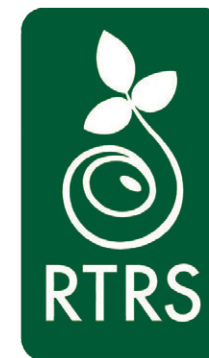
Diversos requisitos tiveram que ser atendidos para a obtenção dessa certificação, principalmente aqueles voltados à manutenção de áreas de alto valor de conservação, implantação de melhoras práticas de gestão, condições justas de trabalho e respeito às reivindicações de posse de terras.

Ao todo, 12 de nossas áreas de produção foram certificadas, num total de 20.000 hectares e 66.000 toneladas de soja.

O volume total de soja certificada corresponde ao total de créditos que poderão ser negociados na plataforma RTRS.

A intenção da Companhia, ao certificar e também negociar os créditos, é beneficiar-se através da promoção de melhorias na gestão interna, buscando elevar a eficiência na gestão e proteção de solos, no melhor manejo da água, na motivação dos colaboradores e no fortalecimento das relações com comunidades vizinhas. Como consequência disso, os benefícios econômicos também poderão ser evidenciados, derivados da eficiência nos trabalhos no sistema de produção e no uso de agroquímicos.

Todo o benefício interno será refletido externamente, pois a certificação melhorará a imagem da Companhia, facilitando a obtenção de créditos bancários e fazendo com que a empresa esteja em conformidade com as normas internacionais, facilitando assim a inclusão em novos mercados.



## FAZENDAS FARMS

FAZENDA CAMPOS LINDOS	TO
FAZENDA CHAPA ALTA	TO
FAZENDA ÁGUA BRANCA	TO
FAZENDA RIO GALHÃO	TO
FAZENDA CHAPA NEGRO	MA
FAZENDA BATAVO	MA
FAZENDA MARANATHA	MA
FAZENDA NOVA ESPERANÇA	MA
FAZENDA SANTO ISIDORO	MA
FAZENDA GOIATUBA	GO
FAZENDA RECREIO	GO
FAZENDA BURITI ALGRE	GO

## RTRS CERTIFICATION

In the 2012/13 cycle, Agrex do Brasil got the RTRS certification (Round Table on Responsible Soy Association) for responsible soy production. Our company was the first one to certify, by agricultural RTRS standards, its farms in the MAPITO region.

Several requirements had to be met before the company obtained this certification, especially those referring to the maintenance of high preserve value areas, to the implementation of best management practices, fair working conditions and respect to claims of land ownership.

In all, 12 of our production areas were certified, totaling 20,000 hectares and 66,000 tons of soybean grain.

The total volume of certified soy equals the total of credits which will be allowed to be traded on the RTRS platform.

The company's intentions with the certification, and also with trading credits, is to benefit through the improvements it is promoting in its internal management, in order to increase its efficiency in the management and protection of soils, better water management, motivation of employees and in the strengthening of the relationship with its neighboring communities. As a result, the

economic benefits will also become evident, coming as a natural consequence to the higher efficiency in the production system and in the use of agrochemicals.

All of the internal benefits will be reflected externally, because the certification will certainly improve the company image, making it easier to obtain bank credit and to be in conformity with international standards, thus facilitating its expansion into new markets.



# DECLARAÇÃO DO NÍVEL DE APLICAÇÃO

Nível de Aplicação do Relatório Report Application Level		C	C+	B	B+	A	A+
CONTEÚDO DO RELATÓRIO REPORT CONTENT	<b>Perfil da G3</b> G3 Profile	<b>RESULTADO</b> RESULT Responda aos itens Respond to the following items. 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;	<b>Com Verificação Externa</b> With External Verification	Responda a todos os critérios elencados para o Nível C mais: Respond to all criteria listed for Level C plus: 1.2; 3.9, 3.13; 4.5 a 4.13; 4.16 a 4.17;	<b>Com Verificação Externa</b> With External Verification	O mesmo exigido para o Nível B. The same required for Level B.	<b>Com Verificação Externa</b> With External Verification
	<b>Informações sobre a Forma de Gestão da G3</b> Informations about the G3 Management Approach	<b>RESULTADO</b> RESULT Não exigido. Not required.		Informações sobre a Forma de Gestão para cada Categoria de Indicador Informations about Management Approach for each Indicator Category		Forma de Gestão divulgada para cada Categoria de Indicador. Management Approach disclosed for each Indicator Category.	
	<b>Indicadores de Desempenho da G3 e Indicadores de Desempenho do Suplemento Setorial</b> G3 Performance Indicators and performance and indicators of Sector Supplement.	<b>RESULTADO</b> RESULT 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. Respond to a minimum of 10 Performance Indicators, including at least one from each of the following performance areas: Social, Economic and Environmental.		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. Respond to a minimum of 20 Performance Indicators, including at least one from each of the following performance areas: Economic, Environmental, Human Rights Practices, Labor, Society, Product Responsibility.		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. Respond to each G3 core and Sector Supplement with due regard to the Materiality Principle by one of the following ways: (a) reporting on the indicator, or (b) explaining the reason for the omission	



O relatório de sustentabilidade foi elaborado pela Agrex do Brasil, 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 atendido satisfatoriamente ao mínimo dos requisitos solicitados na versão G3, vigentes em 2011.

### METAS FUTURAS

- Certificação de 3 fazendas.
- Redução do consumo de água em aplicações de defensivos na agricultura própria.
- Melhora da relação entre consumo de diesel e tonelada de soja produzida por hectare.

## HOW WE TAKE CARE OF OUR WASTE

### DECLARATION OF APPLICATION LEVEL

The sustainability report was prepared by Agrex do Brasil, which is responsible for its entire content, and declares that it has reached the level “C” on application of the Global Reporting Initiative - GRI guidelines, for having satisfactorily met the minimum requirements stated in G3 version, effective in 2011.

### FUTURE GOALS

- Certification of other 3 farms.
- Reduction of water consumption in pesticide applications in our own agricultural production.
- Improvement of the diesel consumption / soybean tonnes produced per hectare ratio.





**Agrex do Brasil S.A**

Av. T-63 - nº 1.296 - Ed. New World  
Setor Bueno - Goiânia-GO - CEP: 74.230-100  
Fone: (62) 3018-2700 - comunicacao@agrex.com.br