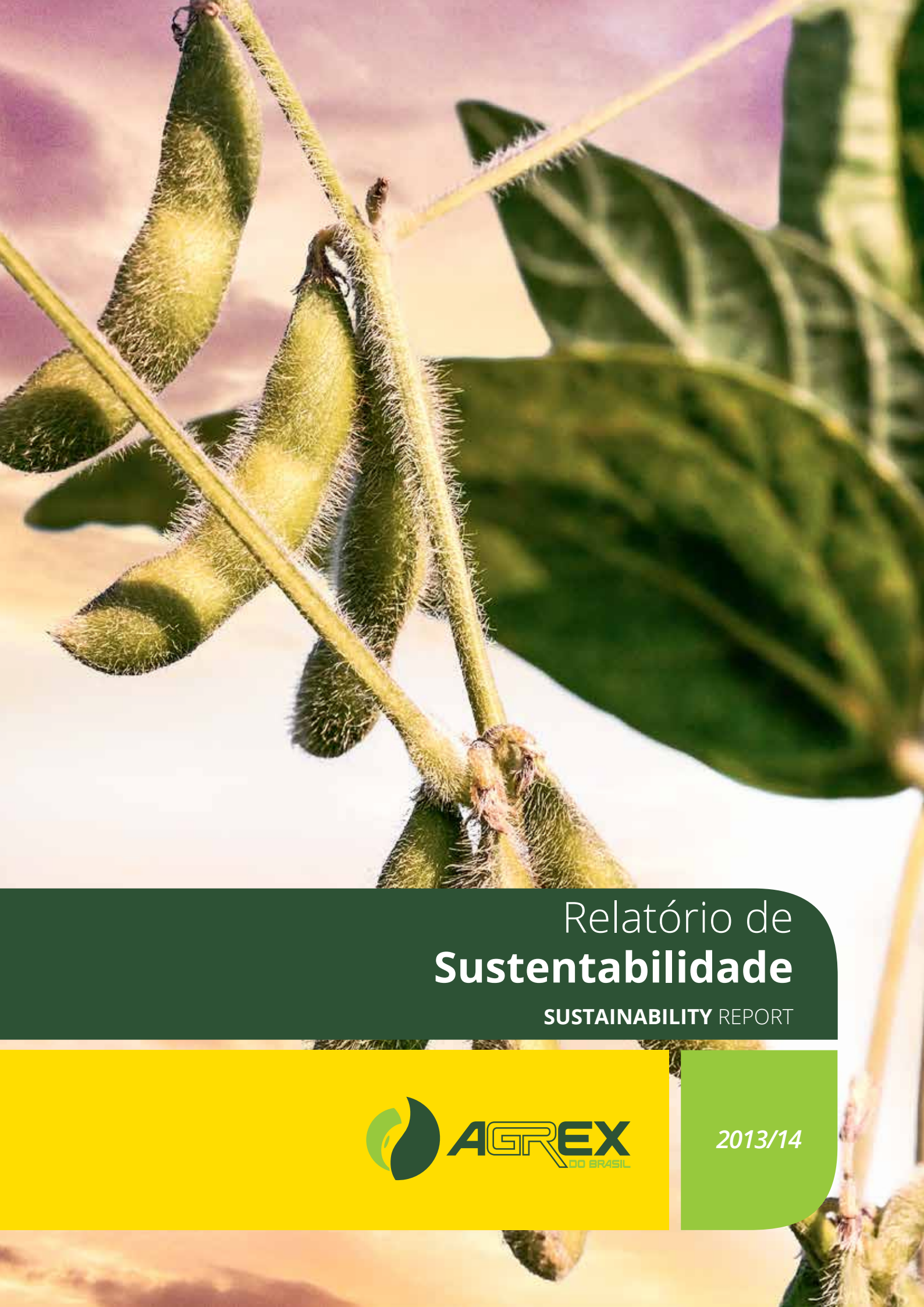


Relatório de **Sustentabilidade**

SUSTAINABILITY REPORT

AGREX DO BRASIL

2013/14

SUMÁRIO | index

Apresentação | Presentation 4

Mensagem do Presidente | Message from the President 11

Pacto Global | Global Compact 12

Quem Somos | About Us 16

Onde Estamos | Where are we 22

Nossos Negócios | Our Business 24

Governança Corporativa | Corporate Governance 48

Desempenho Econômico | Economic Performance 60

Desempenho Social | Social Performance 70

Celebrações | Celebrations 98

Transparência | Transparency 104

Nossa Relação com a Comunidade | Our relation with the community 114

Desempenho Ambiental | Environmental Performance 122

Apresentação

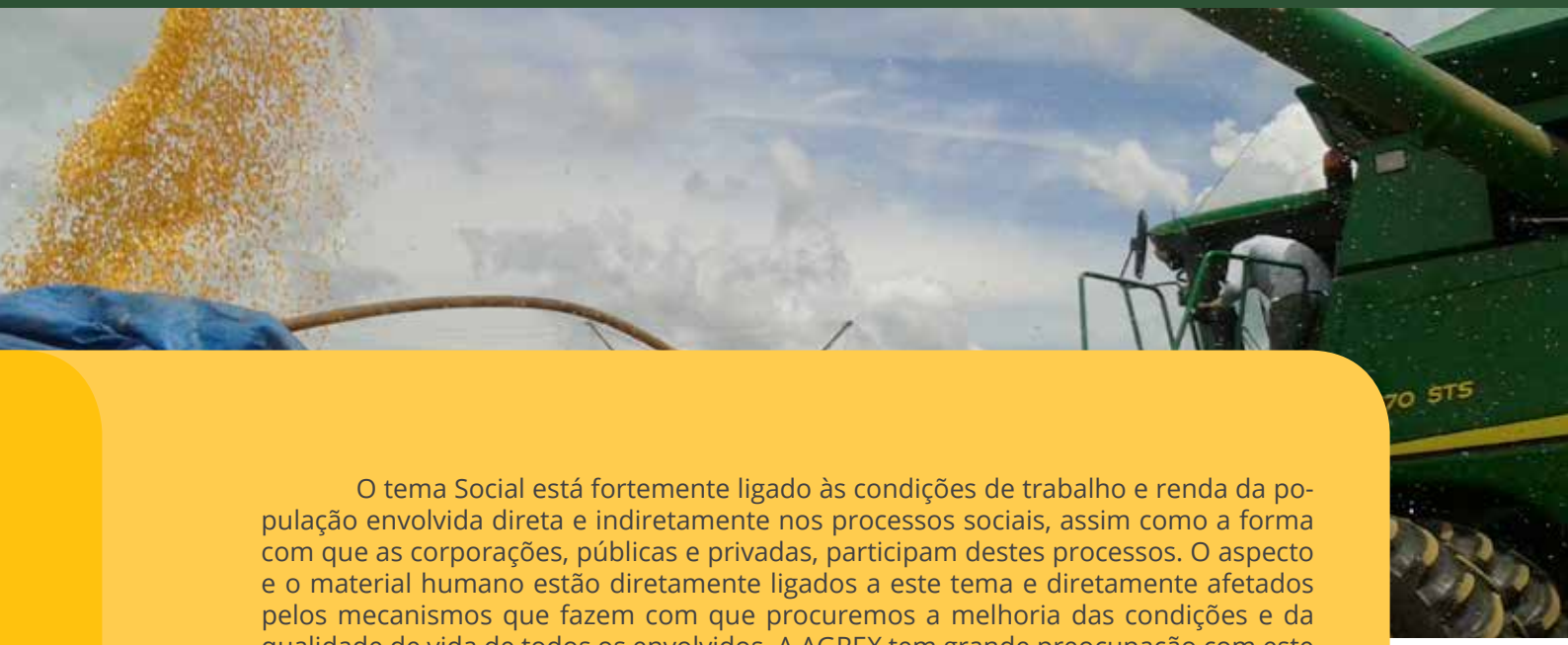
Mais um ciclo se findou, e a AGREX do Brasil mais uma vez quer reafirmar a posição de empresa preocupada com o tema SUSTENTABILIDADE. Nossa atuação dentro do Agronegócio brasileiro cada vez se consolida mais. Estamos fortemente consolidados dentro da cadeia produtiva de um dos setores que representa 32% do PIB brasileiro. Produzimos alimentos, estamos preocupados com o futuro, não só produzimos como incentivamos a produção através do fomento aos nossos clientes com o fornecimento de fertilizantes, sementes e defensivos aos produtores do Maranhão, Piauí, Tocantins, Pará, Mato Grosso e Goiás. Fornecemos também assistência técnica a estes produtores pois queremos que estes produzam bem e se mantenham na atividade. Além da produção, temos também todo o suporte de logística para escoamento desta produção através dos corredores existentes hoje, como rodovias, ferrovias e marítimo, atingindo nosso consumidor final seja ele interno ou além mar.

Entendemos que a sustentabilidade está alicerçada em três pilares: Ambiental, Social e Econômico. Cada um destes pilares retrata um contexto em que a sustentabilidade é aplicada e ao mesmo tempo estabelece uma forte relação de interdependência entre eles. O tema Ambiental sempre é o primeiro quando se fala sobre sustentabilidade, porém a importância dos três é similar e não podemos estabelecer uma escala comparativa entre eles. O Ambiental tem suas raízes e diretrizes na preservação do meio ambiente e dos recursos naturais renováveis. Nossa preocupação com este tema vai desde a redução do consumo de água, biomassa, até na forma que tratamos os recursos ao nosso redor, atendendo sempre a legislação vigente, assim como procuramos ficar acima do que é exigido por lei, adotando boas práticas.

Presentation

Another cycle is ended, and AGREX Brazil once again wants to reaffirm the position of a company concerned with the theme SUSTAINABILITY. Our performance in the Brazilian Agribusiness is increasingly more consolidated. We are strongly consolidated in the chain of one of the sectors that represents 32% of the Brazilian GDP. We produce food, we are concerned about the future, we not only produce as encourage production by encouraging our clients with the supply of fertilizers, seeds and pesticides to producers of Maranhão, Piauí, Tocantins, Pará, Mato Grosso and Goiás. We also provide assistance technique to these producers because they want to produce well and remain in the activity. Besides the production we also have all the logistic support for this production through existing corridors today, such as highways, railways and maritime reaching our final consumer whether internal or overseas.

We understand that sustainability is based on three pillars: Environmental, Social and Economical. Each one of these pillars portrays a context in which sustainability is applied while establishing a strong relationship of interdependence between them. The environmental theme is always the first one when we talk about sustainability, but the importance of the three is similar, and we cannot establish a comparative scale between them. The Environmental has its roots in the preservation of the environment and renewable natural resources. Our concern with this theme ranges from the reduction of water consumption, biomass, even the way we treat resources around us, always observing current legislation as well as trying to stay beyond what is required by law, adopting the best practices.



O tema Social está fortemente ligado às condições de trabalho e renda da população envolvida direta e indiretamente nos processos sociais, assim como a forma com que as corporações, públicas e privadas, participam destes processos. O aspecto e o material humano estão diretamente ligados a este tema e diretamente afetados pelos mecanismos que fazem com que procuremos a melhoria das condições e da qualidade de vida de todos os envolvidos. A AGREX tem grande preocupação com este tema, e procura dar o melhor para seus colaboradores, dependentes e comunidades próximas de nossos negócios.

Quanto ao tema econômico, entendemos que este tem que estar bem alinhado com os dois anteriores. Buscamos o equilíbrio entre os três. Entendemos que o aspecto econômico vai além do "dinheiro", está relacionado com os efeitos que nossas decisões estratégicas podem impactar as questões ambientais e sociais.

A AGREX busca sempre o equilíbrio entre os temas Ambiental, Social e Econômico, considerando sempre que qualquer desequilíbrio entre ambos poderá tornar o negócio inviável ou, em última análise, não sustentável.

Além de nossa preocupação com a produção de alimentos a nível mundial, onde teremos um aumento desproporcional entre a taxa de crescimento populacional no mundo e a taxa de aumento de consumo, temos também uma grande preocupação com a água. No Brasil em algumas regiões estamos acompanhando um processo desagradável e já anunciado a algum tempo que é a falta de água nos grandes centros, com racionamentos. Temos consciência que este problema não está longe de nos atingir, e nos últimos dois anos o regime de chuvas em algumas regiões produtoras que atuamos se deu de forma menos intensa causando queda na produtividade. Temos esta grande preocupação e isto pode no futuro comprometer nossos stakeholders produtores, clientes e parceiro. Estamos criando mecanismos e ajudando na divulgação de ações que possam diminuir o efeito desta falta de água na agricultura, com a transferência de tecnologias de preparo de solo, tratos culturais e variedades mais resistentes a pequenos ou médios ciclos de estiagem. Esta preocupação para a AGREX se chama SUSTENTABILIDADE.

The Social theme is strongly linked to working conditions and income of the population directly and indirectly involved in social processes, as well as, what the way is that corporations, public or private, act on this issue. The appearance and the human material are directly related to this topic and directly affected by the mechanisms that make us seek to improve the conditions and quality of life for everyone involved. AGREX has a great concern about this theme, and seeks to provide the best for its employees, their dependents and then the communities around its business..

On the economical theme, we understand that this has to be well aligned with the previous two. We seek the balance between the three. We understand that the economical aspect goes beyond the "money" and that it is related to the effects that our strategic decisions can impact the environmental and social issues.

AGREX always seeks to balance these themes, considering that whenever there is any imbalance between the two, it can turn our business unfeasible and then unsustainable.

In addition to our concern for food production worldwide, where we will have a disproportionate increase of the rate of population growth in the world and the rate of increase in food production and consumption, we also have a great concern with the water. In some regions in Brazil we are watching a not too pleasant process that has been announced some time ago which is the water shortage in major centers, with the rationing of it. We are aware that this problem is not far from reaching us, and in the past two years the rainfall in some producing regions in which we operate has come less intensely causing a drop in productivity. We have this big concern that this may jeopardize our future stakeholder producers, customers and partners, so we are helping in creating mechanisms and reporting actions that can reduce the effect of this lack of water in agriculture, with the transfer of soil tillage technologies, cultural treatment and more resistant varieties of crops to small or medium drought cycles. This concern for AGREX is called SUSTAINABILITY.

As informações reportadas aqui referem-se ao período de 01 de julho de 2013 a 30 de junho de 2014, que é nosso ano social, e contempla 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, infraestrutura, além das ações voltadas para atividades como transferência de tecnologia para nossos clientes produtores e comunidades próxima às nossas áreas de atuação, projetos sociais em que a AGREX está inserida e trabalha de forma incessante na construção de um mundo mais digno, contribuindo com a educação, lazer e cultura através do instituto AGREX.

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, está informada no próprio texto, tendo como parâmetro o padrão GRI. O relatório está disponível também no website www.AGREX.com.br

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

Temas Relevantes à Sustentabilidade

A AGREX deu continuidade ao trabalho iniciado a dois anos com a elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2011/2012, 2012/2013 e agora estamos divulgando a todos nossos stakeholders o Relatório de Sustentabilidade 2013/2014, com base 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 2013/2014 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) no ciclo anterior, e entendemos que o mesmo pode ser utilizado para a elaboração da matriz de materialidade.

The information reported here are for the period of July 1st, 2013 to June 30th, 2014, which is our social year, and it includes all activities of AGREX in the areas of agricultural production; planting of soybeans, corn, millet, sorghum and beans; production and processing of soybean seeds; resellers seeds, fertilizers, pesticides and technical assistance; receiving units and grain processing; soybean meal factory; purchase and export of grain; logistics and fertilizer plant, infrastructure, in addition to actions for activities such as technology transfer to our clients and producers in nearby communities to our business areas, social projects in AGREX is inserted and works incessantly in building a world more decent, contributing to education, leisure and culture through the AGREX institute.

The report is easy to understand, with a clear language. The compilation of data and the measurement techniques and the bases of calculations, are reported in the text, having as parameter the GRI standard. The report is also available on the website www.AGREX.com.br

For more information, comments or suggestions, contact Carlos Ismael Trevisan, by e-mail ismael.trevisan@AGREX.com.br

Relevant to Sustainability Themes

AGREX continued the work started two years ago with the development of the Sustainability Report 2011/2012, 2012/2013 and is now spreading to all our stakeholders the Sustainability Report 2013/2014, based on the guidelines of the GRI (Global Reporting Initiative). The GRI report model is currently the most complete and globally widespread. Drafting process contributes to the engagement of stakeholders in the organization, the reflection of key impacts, the definition of indicators and communication with stakeholders.

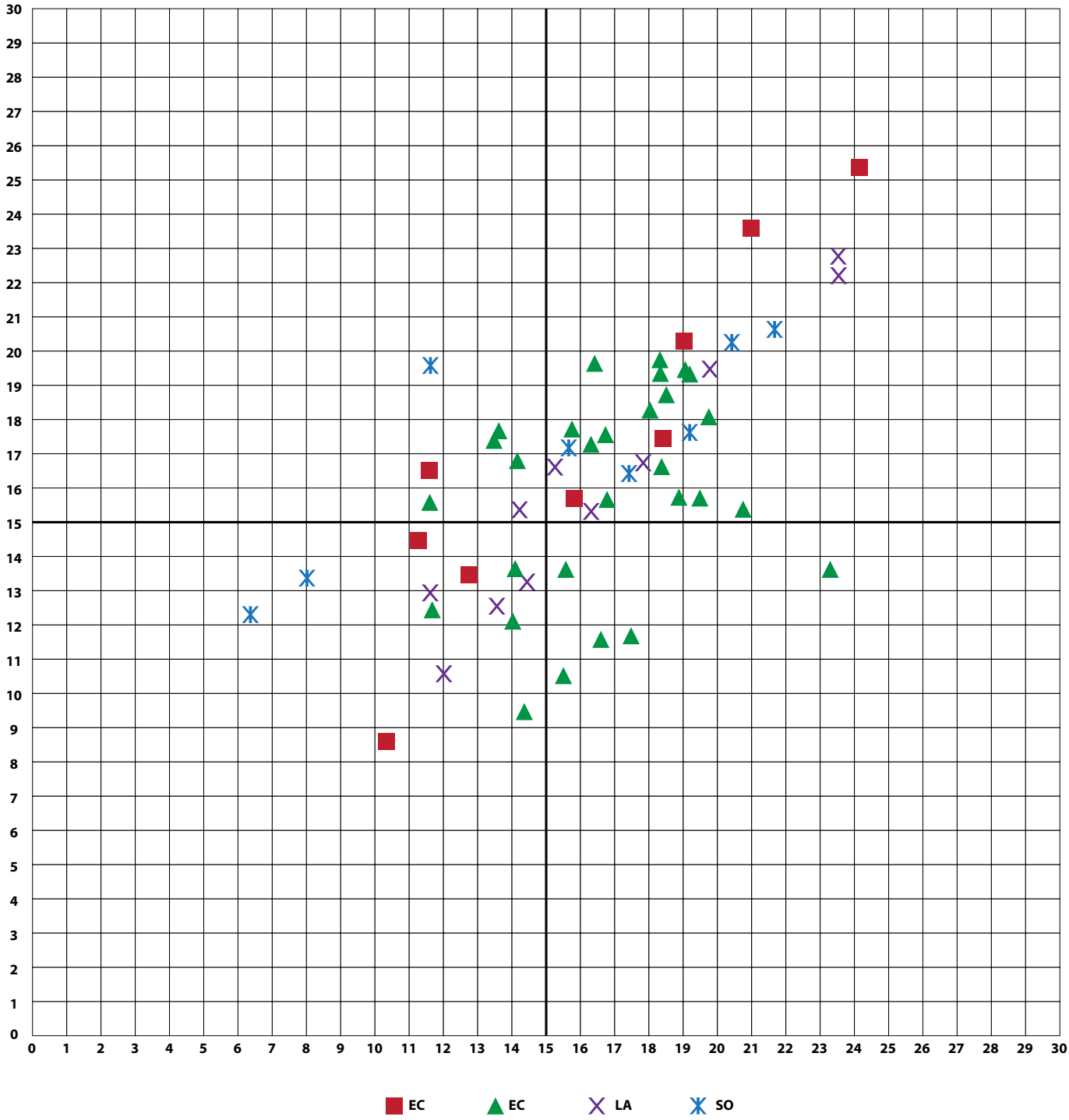
The preparation of the Sustainability Report 2013/2014 cycle was based on the survey of topics relevant to our company by sending to all managers and / or company's engineers, four GRI questionnaires, namely: economic (EC) , labor (LA), environmental (EN) and social (SO) in the previous cycle, and we understood that it could have been used for the preparation of the materiality matrix.

Matriz de Materialidade

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

Materiality Matrix

The most important issues for the sustainability of the Company and its stakeholders have been established in the Materiality Matrix and vision of external and internal stakeholders, and, in order of importance:



Indicadores em ordem de importância pela matriz de materialidade.

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.
LA 8 - Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves.
LA 11 - Programas para a gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para a gestão de carreira.
EC 2 - Implicações financeiras, riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas.
SO 3 - Percentual de colaboradores treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização.
SO 1 - Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades, incluindo a entrada, operação e saída.
EC 8 - Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades pro bono.
LA 12 - Percentagem de funcionários que recebem, regularmente, análises de desempenho e de desenvolvimento da carreira.
E.N. 5 - Total de poupança de energia devido a melhorias na conservação e na eficiência.
E.N. 10 - Percentagem e volume total de água reciclada e reutilizada.
E.N. 16 - Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso.
E.N. 11 - Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacente a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.
E.N. 9 - Recursos hídricos significativamente afetados pelo consumo de água.
E.N. 22 - Quantidade total de resíduos, por tipo e método de eliminação.
E.N. 7 - Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas.
SO 7 - Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados.
E.N. 8 - Consumo total de água, por fonte.
E.N. 30 - Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.
EC 9 - Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos.

Indicators by order of importance in the materiality matrix.

EC 1 - Direct economic value generated and distributed, including revenues, operating costs, workers compensation, donations and other community investments, retained earnings and payments to investors and governments.
LA 8 - Education, training, counseling, prevention and risk-control programs in place to assist workforce members, their families or community members regarding serious diseases.
LA 11 - Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career.
EC 2 - Financial implications, risks and opportunities for the organization's activities due to climate change.
SO3 - Percentage of employees trained in anti-corruption policies and procedures of the organization.
SO 1 - Environment, scope and effectiveness of any programs and practices that assesses and manages the impacts of operations on communities, including entering, operating and exiting.
EC 8 - Development and impact of infrastructure investments and services provided primarily for public benefit through commercial engagement, in cash or pro bonus activities.
LA 12 - Percentage of employees receiving regular performance reviews and career development reviews.
EN 5 - Total energy savings due to improvements in conservation and efficiency.
EN 10 - Percentage and total volume of water recycled and reused.
EN 16 - Total of direct and indirect emissions of greenhouse gases, by weight.
EN 11 - Location and size of land owned, leased or managed in protected areas, or adjacent to them, and areas of high biodiversity value outside protected areas.
EN 9 - Water sources significantly affected by consumption of water.
EN 22 - Total amount of waste by type and disposal method.
EN 7 - Initiatives to reduce indirect energy consumption and the reductions achieved by that.
SO 7 - Total number of legal actions for anticompetitive behavior, anti-trust and monopoly practices and their outcomes.
EN 8 - Total water withdrawal by source.
EN 30 - Total of investment and environmental protection expenditures by type.
EC 9 - Identifying and describing 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.
E.N. 26 - Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e grau de redução do impacto.
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.
E.N. 3 - Consumo direto de energia, discriminado por fonte de energia primária.
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.
E.N. 18 - Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.
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.
SO 4 - Medidas tomadas em respostas a casos de corrupção.
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.
SO 8 - Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos.
E.N. 2 - Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.
LA 7 - Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região e por gênero.
EC 6 - Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais.
SO 2 - Percentual de número total de unidades de negócio submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção.
LA 5 - Prazo mínimo para notificação com antecedência referente à mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.
E.N. 19 - Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso.
E.N. 17 - Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso.
E.N. 21 - Descarga total de água, por qualidade e destino.
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.
E.N. 27 - Percentagem recuperada de produtos vendidos e respectivas embalagens, por categoria.

EN 6 - Initiatives to provide products and services based on energy efficiency or renewable energy, and reductions in energy consumption as a result of these initiatives.
EN 26 - Initiatives to mitigate environmental impacts of products and services and extent of impact reduction.
EN 12 - Description of significant impacts on biodiversity of activities, products and services in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.
EN 3 - Direct energy consumption broken down by primary energy source.
LA 6 - Percentage of total workforce represented in formal health and safety committees, composed of managers and workers that help monitor and advise on occupational health and safety programs.
EN 18 - Initiatives to reduce emissions of greenhouse gases and reductions achieved.
EN 13 - Description of significant impacts on biodiversity of activities, products and services in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.
SO4 - Actions taken in response to incidents of corruption.
EN 14 - Location and size of land owned, leased, managed, within protected areas, or adjacent to them, and in areas of high biodiversity value outside protected areas.
SO 8 - Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for noncompliance with laws and regulations.
EN 2 - Percentage of materials used that are recycled.
LA7 - Rates of injury, occupational diseases, lost days, absenteeism and work-related fatalities by region and by gender.
EC 6 - Policies, practices and proportion of spending on locally-based suppliers.
SO2 - Percentage of total number of business units analyzed for risks related to corruption.
LA5 - Minimum in advance notice period regarding operational changes, including whether it is specified in collective bargaining agreements.
EN 19 - Emissions of substances that destroy the ozone layer, by weight.
EN 17 - Other relevant indirect emissions of greenhouse gases, by weight.
EN 21 - Total water discharge by quality and destination.
EN 29 - Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the organization's operations, and workers transportation.
EN 27 - Recovered percentage of products sold and their packaging by category.

LA 10 - Média de horas de formação, por ano, por trabalhador, discriminadas por categoria de funções.
E.N. 4 - Consumo indireto de energia, discriminado por fonte primária.
EC 5 - Salário mais baixo, por gênero, comparado ao salário mínimo local.
E.N. 23 - Número e volume total de derramamentos significativos.
LA 9 - Temas relativos à segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos.
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.
EC 7 - Procedimentos para contratação local e proporção de membros da alta gerência recrutados na comunidade local.
LA 13 - Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, grupos minoritários e outros indicadores de diversidade.
E.N. 24 - Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção da Basiléia – Anexos I, II, III e VIII, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente.
E.N. 1 - Materiais utilizados, por peso ou por volume.
EC 3 - Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece.
E.N. 28 - Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos ambientais.
E.N. 20 - NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso.
LA 14 - Discriminação da relação do salário base entre homens e mulheres, por categoria de funções.
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.
LA 15 - Taxas de retorno ao trabalho e de retenção após licença-maternidade ou paternidade, por gênero.
SO 5 - Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.
SO 6 - Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país.
EC 4 - Ajuda financeira significativa recebida do governo.

LA 10 - Average hours of training per year per employee broken down by employee category.
EN 4 - Indirect energy consumption by primary source.
EC 5 - Lowest Salary by gender compared to local minimum wage.
EN 23 - Total number and volume of significant spills.
LA 9 - Topics relating to health and safety covered in formal agreements with trade unions.
EN 25 - Identification, size, protection status, and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by discharges of water and runoff by the reporting organization.
EC 7 - Procedures for local hiring and proportion of senior management hired from the local community.
LA 13 - Composition of governance bodies and breakdown of employees per category according to gender, age group, minority groups and other indicators of diversity.
EN 24 - Weight of waste transported, imported, exported or treated waste deemed hazardous under the Basel Convention - Annex I, II, III and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally.
EN 1 - Materials used by weight or volume.
EC 3 - Coverage of obligations of defined benefit plan offered by the organization.
EN 28 - Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for noncompliance with environmental laws and regulations.
EN 20 - NOx, SOx and other significant air emissions by type and weight.
LA 14 - Discrimination ratio of basic salary of men to women by employee category.
EN 15 - Number of species on the IUCN Red List and national conservation list with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk areas.
LA 15 - Rates of return to work and retention after maternity or parental leave, by gender.
SO 5 - Actions taken in response to incidents of corruption.
OS 6 - Total value of financial and in cash contributions to political parties, politicians and related institutions by country.
EC 4 - Significant financial assistance received from government.

Mensagem do **PRESIDENTE**

Message from the **PRESIDENT**

Prezados,

Mais um ciclo se encerra e com ele a necessidade de olharmos para frente e enxergar novos desafios e novas oportunidades.

Mas também é um momento muito importante de olharmos um pouco para trás e ver o caminho já percorrido.

Esta tarefa às vezes esquecida por nós, que temos por hábito somente enxergar o que falta ser feito sem nos darmos conta de quanto já fizemos até aqui, é extremamente importante para recarregarmos nossas baterias e nossas esperanças de que podemos superar e enfrentar com coragem qualquer desafio que se apresente a frente.

O Agronegócio, assim como a maioria dos setores, vive ciclos.

Estamos agora provavelmente encerrando um ciclo de forte expansão e prosperidade para entrarmos em um outro, em que será novamente necessário equilibrar a oferta com a demanda.

Para nós da Agrex, existem fortes indícios de que a demanda por alimentos permanecerá firme, portanto nosso desafio é atravessar os ciclos de baixa do nosso setor, com foco no horizonte de médio e longo prazo, pois os investimentos no Agro, em especial aqueles relacionados aos investimentos no solo e também na infraestrutura, são sempre investimentos mais longos.

Nesta mesma ótica os investimentos em sustentabilidade nunca saem do nosso foco.

Investir na qualidade de vida de nossos colaboradores, na sua segurança, ajudar na sua formação, investir em novas tecnologias, o cuidado permanente com o solo e o meio ambiente, incrementando a todo momento práticas que irão garantir nossa continuidade na atividade com respeito ao meio e às pessoas, são valores enraizados no seio da Companhia.

Baseado nestes valores, prosperamos até aqui e esperamos prosperar mais, nesta difícil mas gratificante tarefa de prover alimento ao mundo.

Dear,

Another cycle comes to an end and with it the need to look ahead and see new challenges and new opportunities.
But it is also a very important moment for us to look back a little and see the steps taken.
This task is sometimes forgotten by us, who have the habit of only seeing what remains to be done, without realizing how much we've done so far, it is extremely important to reload our batteries and our hope that we can overcome and courageously face any challenge that presents itself going forward.
Agribusiness, like most industries, lives by cycles.
We are now probably ending a strong expansion and prosperity cycle to get into another, in what it will again be necessary to balance supply with demand.
For us at Agrex, there are strong indications that the demand for food will remain firm, so our challenge is to go through the down cycles in our industry, with a focus on the medium and long term, as investments in Agribusiness, in particular those related investments in soil and also in infrastructure, are always long term investments.
In this same light sustainability investments never go out of our focus.
Investing in the life quality of our employees, in their security, help in their training, invest in new technologies, the permanent care of the soil and the environment, increasing the whole time the practices that will ensure our continuity in the activity with respect to the people are values rooted within the Company.
Based on these values, we thrive here and hopefully thrive more in this difficult but rewarding task of providing food to the world.

PACTO **GLOBAL**
GLOBAL COMPACT

THE GLOBAL COMPACT

PACTO **GLOBAL**

GLOBAL **COMPACT**

PRINCÍPIOS DO **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, representando diferentes setores da economia e regiões geográficas, e buscam gerenciar seu crescimento de uma maneira responsável, que contemple os interesses e preocupações de suas partes interessadas - incluindo funcionários, investidores, consumidores, organizações militantes, associações empresariais e comunidade.

O Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais. É uma iniciativa voluntária que procura fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, através de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras.

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

A 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 Nova Iorque - EUA, 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.

Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência

Apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva

Erradicar efetivamente todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva

Assumir uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais

Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis

The Global Pact is an initiative developed by the United Nations (UN), with the aim of mobilizing the international business community to adopt in their business practices, fundamental and internationally accepted values in the areas of human rights, labor relations , environment and anti-corruption, reflected in 10 principles. This initiative includes the participation of United Nations agencies, companies, trade unions, NGOs and other partners needed to build a more inclusive and equitable global market. Today there are over 5,200 signatory organizations, articulated by 150 networks around the world.

The companies participating in the Global Pact are diverse, representing different industries and geographic regions, and seek to manage growth in a responsible manner that addresses the interests and concerns of its stakeholders - including employees, investors, consumers, militant organizations, business associations and community.

The Global Pact is not a regulatory instrument, a compulsory code of conduct or a forum to police policies and management practices. It is a voluntary initiative that aims to provide guidelines for the promotion of sustainable growth and citizenship through committed and innovative corporate leadership.

It has a reference website with information about corporate citizenship initiatives of UN offices, upcoming events and information on the signatory companies in Brazil and abroad (www.unglobalcompact.org). Besides giving complementary practices of corporate social responsibility, and a global commitment, the Global Compact is an important initiative and the basis for the creation of the ISO 26000 CSR.

AGREX of Brazil joined the Global Pact in January 28, 2010, through a letter of intent and commitment sent by its Chief Executive Officer to UN headquarters in New York - USA, with a commitment to support and spread the 10 principles, making so that they are present in the strategy, culture and daily operations, with a commitment to publicly disclose this commitment to all our stakeholders.

Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos

Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego

Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental

Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

Como signatária do Pacto Global, a AGREX do Brasil apoia e segue os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, aos quais o Brasil, como membro das Nações Unidas, aderiu. Entendemos que estes 8 objetivos são extremamente essenciais para a existência de um mundo pacífico e para a garantia dos princípios mais fundamentais aos seres humanos, como o direito à dignidade humana e à igualdade.

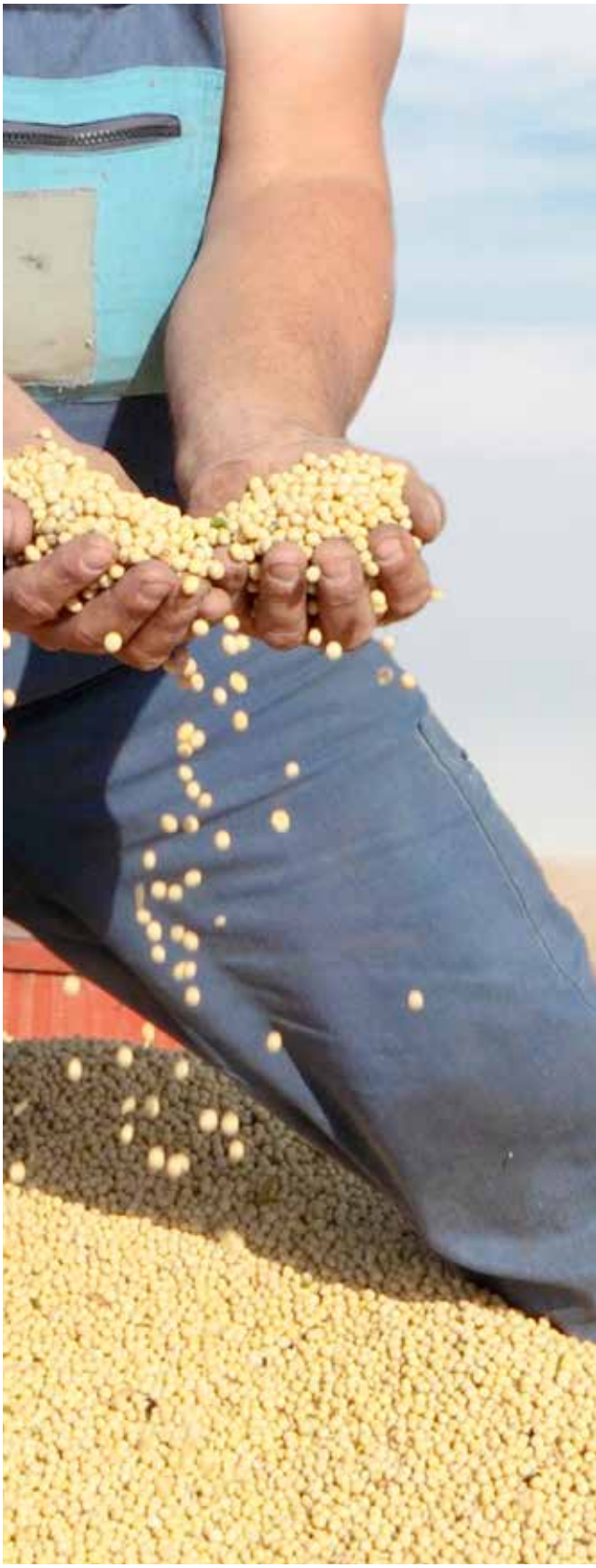
As a signatory of the Global Pact, AGREX Brazil supports and follows the Millennium Development Goals, to which Brazil, as a member of the United Nations, joined. We understand that these eight goals are extremely essential for the existence of a peaceful world and to guarantee the most fundamental principles to humans, such as the right to human dignity and equality.

QUEM **SOMOS**
ABOUT **US**

QUEM **SOMOS**
ABOUT **US**

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 agronegócio, 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.



It was in the south of Maranhão, in the town of Balsas, in May 1995, that Ceagro was first established, specialized in the marketing of agrochemicals. Through the years, the company has been integrating the agribusiness value chain, marketing other agricultural inputs (seeds and fertilizers) to, years later, act in the storage and marketing of corn and soybeans. In addition, the strong growth in the states of Piauí and Tocantins, the integration to Los Grobo Group in 2008 allowed Ceagro access to markets in Goiás, Mato Grosso and Bahia.

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 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, as companhias 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, com o início das operações em 4 de maio de 2012.

Em 24 de janeiro de 2012, mediante Assembléia 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 bilhões, 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 originação, movimentação, transporte, processamento, distribuição e comercialização de produtos finais, com finalidade de atender a 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 construir uma competitiva rede de venda de insumos e originação 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.

The Company had already been studying their integration into the fertilizer chain due to the importance of the input in their business strategy. At the same time, the Peninsula International had in its strategic planning, the expansion to the states of Maranhão, Piauí and Tocantins, called Mapito region. Given the strategic alignment between the companies and the complementarities of their operations, the companies decided to create a joint venture for the production and marketing of fertilizers in the North, and the new company was called Peninsula North Fertilizers SA, headquartered in Sao Luis, in Maranhão, with the start of operations on May 4, 2012. On January 24, 2012 by the Extraordinary General Meeting, Mitsubishi Corporation (MC), a global conglomerate of companies present in different sectors of the economy, subscribed 20% of the Social capital in the Company, through common shares issued as a result of the capital increase pursuant from the subscription agreement between the parts. Mitsubishi Corporation operates with annual revenues of $ 224.4 billion, with more than 200 bases operating in 80 countries aproximately, with participation from over 500 companies and employing over 60,000 people. In the agricultural and food sector, MC has significant presence along the grain value chain, from origination, handling, transport, processing, distribution and marketing of end products, aiming to meet the growing demand for food. In 2011 it handled over 10 million tons of grain in Brazil, United States, Argentina and Australia, mainly for exporting to their operational bases in Asia, such as Japan and China. Through the transaction with the MC, the Company sought to increase its capacity to build a competitive sales network of inputs and grain origination in the field and strengthen its position as a provider of integrated solutions to farmers. On May 9, 2012, the Company acquired the subsidiary Western Bahia Participations Ltda., In order to act in the market of the region through the acquisition of stakes in local companies and in view of the growth of operations in Brazil.

Através da controlada Oeste da Bahia, a Cia. subscreveu parte da 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 setembro de 2013, ocorreu a entrada em definitivo e com maior participação da Mitsubishi Corporation, consolidando a empresa como AGREX do Brasil S.A..

Through its subsidiary Western Bahia, Cia. Subscribed part of Synagro Commercial Agricultural SA, based in Luís Eduardo Magalhães, Bahia, assuming on that date the control of the company. Synagro had been established in 1999, working in the retail trade of agricultural inputs (pesticides, fertilizers and seeds) and later in the marketing of grain. As the Western of Bahia is a market with strong growth and great agricultural potential, accounting for about 60% of production in the state grains, the Company's expansion strategy for the region aimed at the growth in territorial expansion and also results.

In September 2013, it was the entry into and greater participation of Mitsubishi Corporation, consolidating the company as AGREX Brazil SA.

1995

Fundação da Ceagro em Balsas-MA
Ceagro Foundation in Balsas-MA

1999

Início da operação com grãos
Start of Operation with Grains

2004

CEAGRO
Expansão das atividades para o estado do Piauí
Expansion of Activities for the State of Piauí

2006

Inauguração do Terminal Multimodal em Porto Franco e exportação via PDM (São Luis)
Start Operations of Multimodal Terminal in Porto Franco and export Via PDM (SãoLuis)

2007

Consolidação no MAPITO com a abertura da filial de Guaraí-TO
Consolidation in Mapito with the opening branch in Guaraí-TO

2008

Entrada da Los Grobo como sócio e início das atividades de produção própria
Los Grobo entry as a partner and start of own production activities

CEAGRO
GRUPO LOS GROBO

2010

Consolidação das empresas do Grupo Los Grobo no Brasil ampliando as operações para GO/MG/BA e Vale do Araguaia - MT
Consolidation of companies in the Los Grobo Group in Brazil expanding operations for GO / MG / BA and Araguaia Valley - MT

2011

Criação da Joint - Venture Península Norte, em São Luis - MA
Creation of Joint - Venture Peninsula Norte, in São Luis - MA of own production

península norte

2012

Expansão das atividades para o estado da Bahia
Expansion of Activities for the State of Bahia

SYNAGRO

Mitsubishi Corporation

Entrada da Mitsubishi como novo sócio
Mitsubishi's entry as a new partner

2013

Surge uma nova marca: Agrex do Brasil
Comes a new brand: Agrex Brazil

AGREX DO BRASIL

Aquisição da participação societária da Los Grobo pela Mitsubishi Corporation. Nova composição societária: 80% Mitsubishi Corporation e 20% Paulo Fachin.
Acquisition of interest in Los Grobo by Mitsubishi Corporation. New ownership structure: 80% Mitsubishi Corporation and 20% Paulo Fachin.

ONDE **ESTAMOS**

WHERE ARE **WE**

Escritórios Filiais comerciais
Offices Commercial Branches

Rodovia
Roads

Ferrovia Norte-Sul S.A.
North-South S/A Railway

Ferrovia Norte-Sul S.A. (em construção)
North-South S/A Railway (under construction)

FCA - Ferrovia Centro-Atlântica
FCA - Centro Atlantica Railway

EFVM - Estrada de Ferro Vitória-Minas
EFVM - Vitoria-Minas Railway

Matriz

A matriz Agrex do Brasil está sediada na cidade Goiânia, GO, na avenida T-63, 1296, 16º andar, Setor Bueno.

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.

Headquarter

Agrex Brazil headquarter is located in Goiânia city, GO, at av. T-63, 1296, 16rd floor, Setor Bueno.

The other 54 Agrex Brazil units, besides the main office, are spread as follows, 15 in Goias, 14 in Maranhao, 12 in Tocantins, 5 in Mato Grosso, 3 in Piaui, 3 in Bahia and 2 in Minas Gerais.

Terminal de
Transbordo Ferroviário
Railway Transshipment Terminal
Portos
Ports
Subsidiárias
Subsidiaries
Áreas de produção
e Armazém
Warehouse
and Production Areas
MA
PI
TO
BA
GO
SP
MG

NOSSOS **NEGÓCIOS**

OUR **BUSINESS**

NOSSOS **NEGÓCIOS**

OUR **BUSINESS**

Nossos negócios estão todos ligados ao agronegócio, tendo como principal matriz a "cadeia da soja". É muito claro o impacto que a soja causou no Brasil desde a sua chegada e mais evidenciado na década de 1970. A revolução socioeconômica alavancada pela soja no Brasil atual pode ser comparada ao que ocorreu com a cana-de-açúcar no Brasil Colônia e com o café no Brasil Império. Abrindo fronteiras e espalhando novas cidades, a soja fez com que se desbravassem regiões pouco habitadas, sem estrutura e desvalorizadas, transformando-as em novas oportunidades.

A cadeia produtiva da soja se divide em várias etapas que estão interligadas por operações logísticas, produção, distribuição e comercialização. A AGREX segue esta linha ao longo de sua história, desde a sua instalação nas fronteiras agrícolas na década de 1990 até as novas fronteiras atuais que estão basicamente localizadas no Vale do Araguaia, no Mato Grosso, e atualmente no Sul do Pará.

Nossos negócios seguem toda esta cadeia, desde a captação de crédito em instituições financeiras, com o objetivo de transferir aos nossos clientes através do fornecimento de todos os insumos necessários para a produção, até a organização da entrega da soja em grãos ao consumidor final, seja ele no mercado interno como também no mercado internacional.

Our business is all related to agribusiness, with the primary matrix being "soybean chain." It is very clear that the impact caused by soybeans in Brazil since its arrival and more evident in the 1970s. The social economic revolution fueled by soybean in Brazil today can be compared to what happened with the sugar cane in Brazil colony and with coffee in the Brazil Empire. Opening borders and spreading new cities soybeans made them pioneer sparsely populated regions without structures and devalued, turning them into new opportunities.

The soybean production chain is divided into several stages that are interconnected by logistics operations, production, distribution and marketing. AGREX follows this line throughout its history, since its installation in the agricultural frontier in the 1990s until the new current boundaries that are primarily located in the Vale do Araguaia in Mato Grosso and currently in southern Pará. Our business is a chain from credit uptake in financial institutions in order to transfer to our customers by providing all materials needed for production, to the organization of the delivery of soybeans to the final consumer be it in the domestic market but also in international market.

NOSSO NEGÓCIO

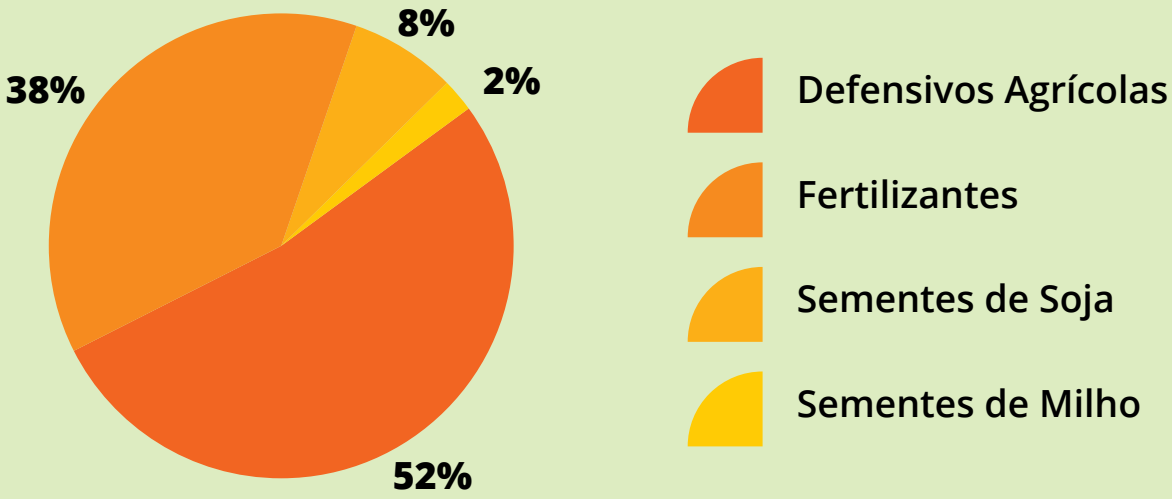
COMERCIAL INSUMOS

Nosso negócio comercial está fortemente baseado no relacionamento direto com o cliente-produtor. Nossos Representantes Técnicos Comerciais (RTCs) são profissionais que conhecem com profundidade as peculiaridades de cada região em que atuamos. O relacionamento com nossos clientes é feito nas nossas unidades de negócios regionais, em dias de campo e principalmente nas visitas nas fazendas. Além de fazermos negócios com estes produtores, temos também a missão de levar informação, pois em alguns lugares distantes esta informação não chega em tempo real ou de forma confiável. São informações referentes a inovação, tendências de mercados e novas tecnologias. Nossa filosofia esta fortemente consolidada em relacionamentos duradouros.

OUR BUSINESS - BUSINESS SUPPLIES
Our commercial business is heavily based on direct relationship with the Producer. Our Technical Commercial Representatives (RTCs) are professionals who know in depth the peculiarities of each region where we operate. The relationship with our customers is done in our regional business units, on field days and mainly in visits to the farms. In addition to doing business with these producers, we also have the mission to bring information, as in some distant places this information does not arrive in real time or reliably. This is information relating to innovation, market trends and new technologies. Our philosophy is reinforced in lasting relationships.

No ciclo 2013/2014 a Unidade de Negócio Comercial da AGREX obteve um faturamento bruto de R$ 400 milhões proveniente da comercialização de 143 mil toneladas de fertilizantes, 4,648 milhões de litros/quilos de defensivos agrícolas, 13 milhões de quilos de sementes de soja e 22,5 mil sacos de sementes de milho. A contribuição percentual de cada tipo de insumo para o faturamento da Unidade de Negócio Comercial é ilustrada no gráfico abaixo, de onde se pode concluir que 90% do faturamento foi decorrente da venda de defensivos agrícolas e fertilizantes, e 10% da venda de sementes – impulsionada majoritariamente pela venda de sementes de soja.

FATURAMENTO BRUTO POR TIPO DE INSUMO - CICLO

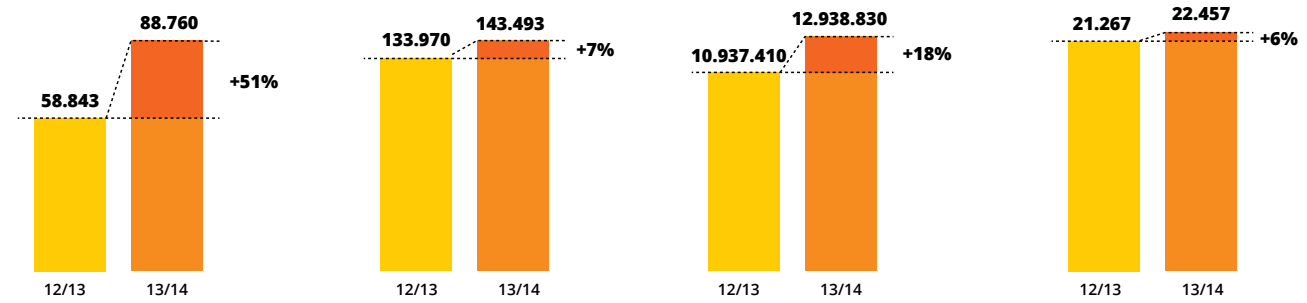


In the 2013/2014 cycle the Commercial Business Unit AGREX had gross sales of $ 400 million from the sale of 143,000 tons of fertilizer, 4.648 million liters / kg of pesticides, 13 million pounds of soybean seeds and 22.5 thousand bags of maize seeds. The percentage contribution of each type of input for billing the Commercial Business Unit is illustrated in the graph below, where it can be concluded that 90% of revenue was from the sale of pesticides and fertilizers, and 10% from the sale of seeds - mainly driven by the sale of soybean seeds.

Os volumes de venda dos 4 tipos de insumos apresentaram variação positiva quando comparados aos volumes obtidos no ciclo 2012/2013, com destaque para o aumento em valor das vendas de defensivos agrícolas que saltaram de US$ 58,8 milhões para US$ 88,8 milhões (aumento de 51%) e para o volume das vendas de sementes de soja, que saltou de 10,9 milhões de quilos para 12,9 milhões de quilos (aumento de 18%).

The sales volume of the 4 types of inputs had positive change compared to the volumes obtained in the 2012/2013 cycle, highlighting the increase in value of sales of pesticides that jumped from USD 58.8 million to USD 88.8 million (increase of 51%) and the volume of soybean seed sales, which jumped from 10.9 million pounds to 12.9 million pounds (18% increase).

VARIAÇÃO DO VOLUME DE VENDAS POR TIPO DE INSUMO
SALES VOLUME GROWTH BY THE TYPE OF INPUT



Def. Agrícolas [kUSD]
Pesticides [kUSD]

Fertilizantes [t]
Fertilizers [t]

Sem. de soja [kg]
Soybeans [kg]

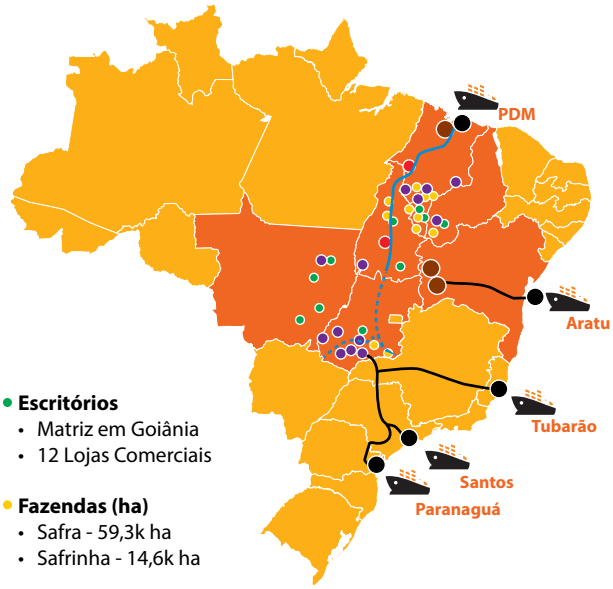
Sem. de Milho [sc]
Corn seed [sc]

Para alcançar esses números, o foco na capacitação das equipes de campo, compostas por técnicos agrícolas e engenheiros agrônomos, é constante. Além disso, para expandir o território de atuação e ganhar novos mercados, faz-se necessária também a contratação de novos colaboradores que, sempre que possível, são naturais das regiões onde a AGREX do Brasil passa a atuar. Somente no ciclo 2013/2014 houve a contratação de 3 Representantes Técnicos Comerciais, 2 Assistentes Técnicos Comerciais e 3 Analistas Comerciais que reforçaram ainda mais o time da AGREX do Brasil em campo, que já contava com 42 colaboradores.

O território de atuação comercial da empresa no ciclo 2013/2014 também foi ampliado com a abertura da loja de Rio Verde, situada no sudoeste do estado de Goiás, e passou a apresentar a seguinte configuração:

To achieve these numbers, the training of field teams, composed of agricultural technicians and agronomists, is constant. Also, to expand the service territory and win new ones, it is also necessary to hire new employees, whenever possible, in regions where AGREX Brazil starts to act. Only in the 2013/2014 cycle there was the hiring of 3 Technical Commercial Representatives, Commercial and Technical Assistants 2 / 3 Business Analysts who have further strengthened the team AGREX Brazil in the field, which already had 42 employees.

The territory of commercial performance of the company in 2013/2014 cycle was also expanded with the opening of the Rio Verde store, located in the southwestern state of Goiás, and now provides the following configuration:



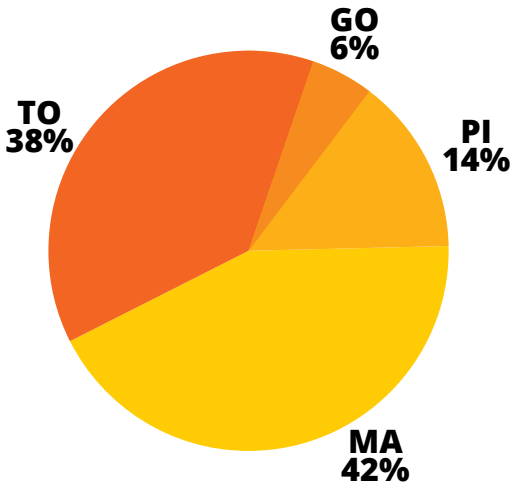
- **Escritórios**
  - Matriz em Goiânia
  - 12 Lojas Comerciais
- **Fazendas (ha)**
  - Safra - 59,3k ha
  - Safrinha - 14,6k ha
- **Armazéns**
  - Localizados estrategicamente para atender 1.300 clientes
- **Terminais de transbordo ferroviário**
  - Porto Franco/MA
  - Porto Nacional/TO (em construção)
- **Subsidiárias**
  - Peninsula Norte/MA
  - Synagro/BA

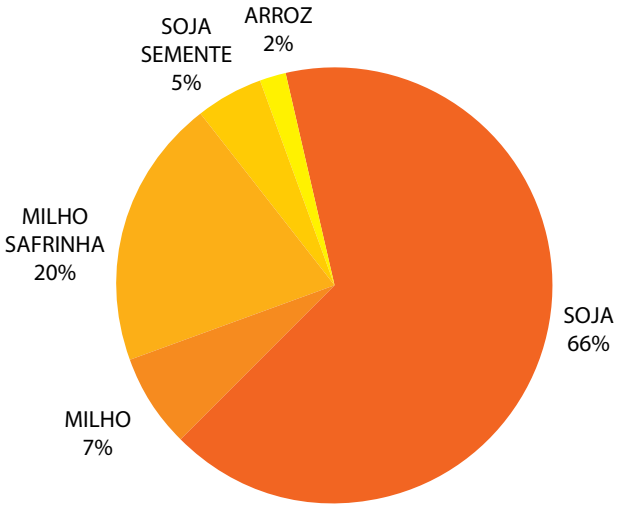
NOSSO NEGÓCIO

PRODUÇÃO AGRÍCOLA

A Agrex administra 73.600 hectares cultivados com Soja (grãos e sementes), Milho (verão e segunda safra) e Arroz. Produzimos atualmente nos estados do Maranhão, Piauí e Tocantins, região conhecida como MAPITO e Goiás.

OUR BUSINESS
AGRICULTURAL PRODUCTION
Agrex manages 73 600 hectares cultivated with soybean (grain and seeds), corn (summer and second harvest) and Rice. We currently produce in the states of Maranhão, Piauí and Tocantins, a region known as Mapito and Goiás.





Durante a safra 2013/14, sofremos forte impacto climático em nossas plantações de soja, milho e arroz, resultando em uma produção e produtividade abaixo do planejado. Nosso destaque está na produção de milho segunda safra, onde conseguimos cultivar uma área 40% maior que a planejada e mantendo a produtividade média esperada de 77 sacas por hectare em 14.568 hectares.

During the 2013/14 season, we suffered a strong climatic impact on our crops of soybeans, corn and rice, resulting in a lower production and productivity than what it was planned. Our emphasis in this production of second crop corn, where we can cultivate 40% greater than the planned area and keeping the expected average productivity of 77 bags per hectare in 14 568 hectares.

Cultura	SAFRA 13/14		SAFRA 12/13		SAFRA 11/12	
	Área (há)	sc/há	Área (há)	sc/há	Área (há)	sc/há
SOJA	48.426	39	45.015	42	40.150	46
MILHO	5.068	109	4.183	92	5.626	122
MILHO SAFRINHA	14.568	77	6.370	83	6.576	79
ARROZ	1.303	27	284	40	-	-
SOJA SEMENTE	4.236	35	4.200	40	4.184	43

Nesta safra também iniciamos a operação de conversão de pastagens degradadas em áreas de produção de grãos no estado do Tocantins. Esta prática colabora com a otimização do uso de áreas já convertidas de cerrado para pastagens na década de 80, onde atualmente a capacidade de suporte para pastagem está comprometida. Neste primeiro ano, operamos 3.410 hectares nesta condição, e nos próximos anos devemos converter mais 20.000 hectares já contratados.

This season we also started the conversion operation in degraded pasture areas of grain production in the state of Tocantins. This practice contributes to optimizing the use of areas already converted to savannah grasslands in the 80s, where currently the carrying capacity for grazing is committed. In this first year, we operate 3,410 acres in this condition, and in the coming years, we must convert over 20,000 hectares already contracted.

Investimos também no plantio de culturas alternativas para cobertura do solo, além do milheto que vem sendo amplamente utilizado, com braquiárias e crotalárias. Estas plantas tem por objetivo proteger o solo na entressafra, reciclar nutrientes, aumentar teores de matéria orgânica, reduzir população de nematóides de sol. Também estamos fazendo uso do sistema Santa Fé de consórcio entre milho e braquiária.

We also invested in planting alternative crops to cover soil, besides millet that has been widely used, with brachiarias and crotalárias. These plants aims to protect the soil during the offseason, recycle nutrients, increase soil organic matter, reduce the population of nematodes sun. We are also making use of the Santa Fe system of intercropping corn and pasture.

Buscando reduzir o volume de água utilizado nas aplicações de defensivos agrícolas, realizamos treinamento interno de nossas equipes de campo. Através desse treinamento, juntamente com a adequação das pontas de pulverização e aquisição de equipamentos portáteis para determinar as condições corretas para realização das pulverizações, reduzimos o volume médio de calda de 100 litros por hectare para 70 litros por hectare, representando uma redução de 20.607.877 litros por ano.

Quanto ao uso racional de produtos químicos, contratamos monitores de campo dedicados para todas as nossas unidades de produção, sendo cada um responsável por uma área máxima de 2.500 hectares. Estes monitores realizam periodicamente o monitoramento integrado de pragas e, através deste monitoramento, elaboramos as estratégias de controle de insetos, plantas daninhas e doenças. Todas estas informações são armazenadas diariamente e disponibilizadas aos responsáveis pelas tomadas de decisões. Após a decisão tomada, os produtos utilizados são incluídos na mesma planilha, criando um histórico da situação monitorada e produtos utilizados para o seu manejo. Com isso conseguimos ser mais assertivos na identificação do problema a ser atacado e criamos uma base de dados referencial para futuras tomadas de decisão. Também passamos a efetuar o monitoramento de adultos de lepidópteros com armadilhas e feromônios. Esta prática nos permite identificar a presença e a intensidade dos insetos "pais" de nossos alvos de controle.

Seeking to reduce the volume of water used in crop protection applications, we conduct internal training of our field teams. Through this training, along with the adequacy of spray tips, purchase of portable equipment to determine the correct conditions to carry out the spraying, has reduced the average water volume of 100 liters per hectare to 70 liters per hectare, representing a decrease of 20,607.877 liters per year.

As for the rational use of chemical products, we hired dedicated field monitors for all our production units, each responsible for a maximum area of 2,500 hectares. These monitors periodically conduct integrated monitoring of pests and through this monitoring, we developed the insect control strategies, weeds and diseases. All this information is stored on a daily basis and made it available for those responsible for making decisions. After the decision, the products used are included in the same worksheet, creating a history of the monitored situation and products used for their management. With that we can be more assertive in problem identification to be attacked and created a reference database for future decision making. We also started to make the monitoring of lepidopteran adults with traps and pheromones. This practice allows us to identify the presence and intensity of insects "parents" of our control targets.

Como forma de gerir riscos financeiros, fazemos uso de seguro agrícola privado para todas as nossas áreas de produção. Também entendemos que a pulverização de nossas atividades em quatro estados diferentes é uma forma de reduzir o risco da concentração de produção em um único local. Temos como política interna que a realização de qualquer custo de produção deve estar lastreada em um travamento de renda, ou seja, para cada custo tomado temos uma venda de grãos que irá garantir o seu pagamento. Nesta linha, limitamos o nosso volume máximo de venda da safra em andamento em até 70% do volume final de grãos disponíveis, isto nos garante termos grãos suficientes para honrarmos nossas posições de vendas antecipadas tomadas.

Também entendemos que a otimização no uso do solo é um ponto de grande destaque na sustentabilidade de nossa operação. O fato de conseguir realizar o plantio de milho safrinha em 30% de nossas áreas de soja em uma região que até poucos anos isso não era uma realidade, nos permite utilizar com maior eficiência máquinas e mão de obra.

In order to manage financial risks, we make use of private agricultural insurance for all our production areas. We also understand that the spread of our activities in four different states is a way to reduce the risk of concentration of production in one place. We have as an internal policy that the realization of any cost of production should be backed by a lace lock, ie, for each cost taken we have a sale of grain that will ensure its payment. In this line, we limit our maximum volume of crop sales in progress up to 70% of the final volume of grain available, this ensures sufficiency in grains terms to honor our anticipated sales positions taken.

We also understand that optimization in land use is a major highlight point in the sustainability of our operations. The fact of achieving the planting of winter maize by 30% of our areas of soy in a region that until a few years ago was not a reality, allows us to use more efficiently the machinery and manpower.

NOSSO NEGÓCIO

SEMENTES

CENÁRIO ATUAL DO NEGÓCIO DE SEMENTES

Na liderança da produção mundial de soja, juntamente com EUA e Argentina, o Brasil firma-se na segunda posição no cultivo dessa oleaginosa. Série histórica de dados veiculados pela CONAB – Cia Nacional de Abastecimento - mostra que, em um período de 23 anos, o aumento da produção se deu marcadamente pelo incremento da produtividade, quando comparado ao crescimento da área cultivada. Situação análoga também constatada na cultura do milho. Além do empenho técnico no manejo de insumos e de novas moléculas de agroquímicos incorporadas à produção agrícola, teve-se definitivamente na adoção da biotecnologia o complemento de destaque para esse avanço, conferindo à semente base de apoio que sustenta todo o processo.

Nos principais países produtores agrícolas, essa lógica se repete. Com um valor de negócio estimado em mais de US$ 49 bilhões, o segmento de sementes atraiu para o seu contexto as grandes corporações de agroquímicos, que investiram fortemente em biotecnologia e em empresas de germoplasma, definindo assim a tendência para os próximos anos: cenário de paulatina concentração de valor em sementes, imprimindo elevação do nível tecnológico e, por consequência, maior complexidade em todas as ações que envolvem essa matéria prima.

Decisiva ao sucesso do empreendimento e estratégica aos negócios no campo, a semente define tecnologia, direciona o manejo das áreas de plantio e atua como agente motivador de momentos de contato com o produtor rural, reclamando apoio e atenção aos profissionais do agronegócio, portanto multiplicando e consolidando relacionamentos.

Leading the world production of soybeans, along with the US and Argentina, Brazil establishes itself in second place in the cultivation of oilseed. Historical data series aired by CONAB - National Supply Company - shows that in a period of 23 years, the increase in production occurred at markedly increased productivity when compared to the growth of the cultivated area. A similar situation is also found in corn. The technical commitment in the management of inputs and new agrochemical molecules incorporated into agricultural production, has definitively been the adoption of biotechnology highlighting addition to this advance, giving support base seed which supports the entire process.

In the main agricultural producing countries, this logic is repeated. With an estimated business value by more than $ 49 billion, the seed segment attracted to its context large corporations of agrochemicals, which invested heavily in biotechnology and germplasm companies, thus setting the trend for the coming years: Scenario of gradual concentration value in seeds, printing high technological level and, consequently, greater complexity in all actions involving this raw material.

Decisive to the success of the venture and strategic to the business in the field, the seed defines technology, directs the management of plantation areas and acts as a motivator agent with farmers, claiming support and attention to agribusiness professionals, thus multiplying and consolidating relationships.

O NEGÓCIO DE SEMENTES NO BRASIL

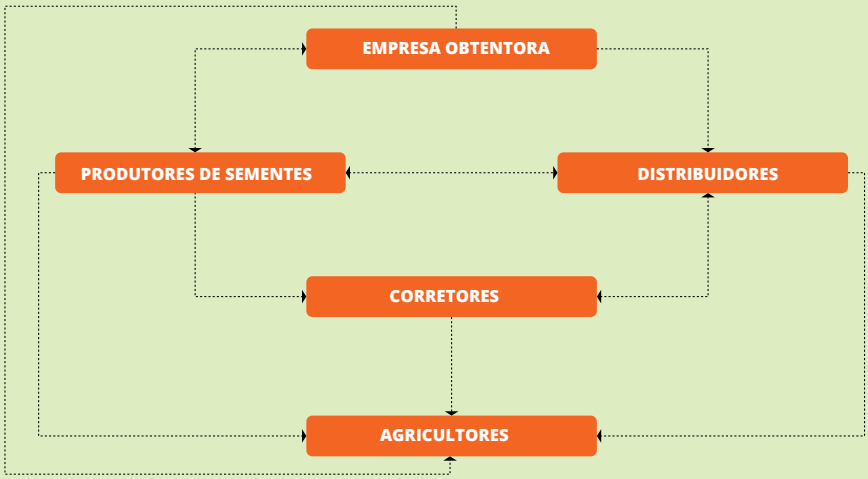
O agronegócio possui enorme importância ao se apresentar como solução à crescente necessidade mundial por alimentos e, complementando essa abordagem, o Brasil notadamente se mostra como a grande força do agronegócio mundial, portanto ambiente sólido para várias iniciativas do setor, particularmente as indústrias de sementes. A tudo isso, soma-se a constituição de um sistema legal seguro e adequado ao segmento de sementes que possibilitou ao Brasil, em pouco mais de 30 anos, se tornar o terceiro maior mercado de sementes do mundo, atrás apenas dos EUA e da China. Estimado atualmente em US$ 4 bilhões, o mercado doméstico que há 14 anos produzia 1,6 milhões de toneladas, somou na safra 2012/2013 mais de 3,0 milhões de toneladas de sementes, se destacando a produção de sementes de soja (1,4 milhão de toneladas) e a de milho (323 mil toneladas).

Transformações frequentes alteraram fortemente a dinâmica do mercado de sementes de soja no Brasil. Com notável contribuição à popularização e ao estabelecimento da cultura da soja, as empresas públicas inicialmente lideraram o melhoramento genético, todavia a realidade atual mostra-se vertiginosamente diferente, com as transnacionais ocupando quase 80% dos cultivares plantados, liderando as preferências tanto em regiões de agricultura já estabelecida quanto nas regiões de fronteira agrícola.

A importância de um mercado de US$ 1,3 bilhão/ano somada a outros fatores favoreceu o acirramento da competitividade, provocando a consolidação da multiplicação de sementes de soja. Originalmente caracterizado por pequenas e médias empresas com gestão familiar e atuação geográfica limitada, o mercado de multiplicação passou a conviver com remunerações mais baixas, demandando escala para sua sustentação, além de forte controle dos custos e constante inovação, portanto abrindo espaço para companhias com gestão profissional, grande capacidade de investimento e com novos modelos de negociação e atuação.

SEMENTES

FLUXO COMERCIAL - BRASIL



Agribusiness has a great importance to be presented as a solution to the growing need for global food and complementing this approach, notably Brazil shows the great strength of the global agribusiness, as a solid environment for various industry initiatives, particularly seed industries. To all this, we add up the establishment of a secure legal system and appropriate to the seed segment that allowed Brazil in just over 30 years, to become the world's third largest seed market, behind only the US and China. Currently estimated at $ 4 billion, the domestic market for 14 years produced 1.6 million tons in 2012/2013 and the harvest totaled more than 3.0 million tons of seeds, especially the soybean seed production (1,4 million tons) and corn (323,000 tons).

Frequent changes strongly altered the dynamics of soybean seed market in Brazil. With the popularization and outstanding contribution to the soybean crop establishment, public companies initially led the genetic improvement, but the current reality shown is dramatically different, with transnational occupying almost 80% of planted cultivars, leading preferences in both regions agriculture already established as the agricultural frontier regions.

The importance of a $ 1.3 billion market / year added to other factors favored the heavy competition, causing the soybean seed multiplication consolidation. Originally characterized by small and medium family-run and limited geographic presence, the multiplication market went to live with lower wages, demanding scale for their support, and strong cost control and constant innovation, thus making room for management with professional companies, with large capacity of investment and new models of negotiation and performance.

DEFINIÇÃO E DIRECIONAMENTO DE GESTÃO

A Unidade de Negócios de Sementes da AGREX do Brasil S.A., é dedicada a todas as ações referentes às sementes e aos produtos e serviços a elas relacionados. Uma estrutura do escopo da Diretoria Executiva de Operações, que além de ocupar-se com todas as demandas de multiplicação de sementes de soja da marca "AGREX Sementes" (operação UMS – Unidade de Multiplicação de Sementes de Soja), adquire portfólio e quantidades complementares de outros fornecedores (sementes de soja e outras culturas), a fim de garantir o sortimento dessa estratégica matéria prima às áreas Comercial, de todas as regiões de atuação, e para as áreas de Produção Agrícola da Companhia.

Devido ao cenário atual do negócio de sementes, somado ao novo ERP implantado na AGREX, o ciclo 2013/2014 foi marcado pela releitura de processos, redesenho de funções de cada cargo, objetivando a atualização e estabelecimento de base de apoio aos novos desafios que se anteveem, solicitando das empresas e dos profissionais do segmento de sementes melhor compreensão do atual quadro, descrito pela necessidade de maior controle de processos por parte das companhias e crescente exigência dos clientes, solicitando maior refinamento técnico tanto na produção quanto na recomendação e no posicionamento de sementes.

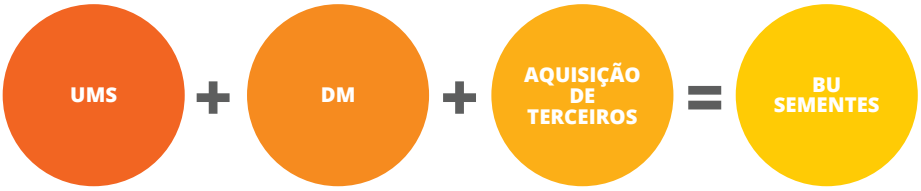
Por fim, todos os esforços empreendidos em todas as iniciativas objetivam o cumprimento da missão da Unidade de Negócios de Sementes: produzir, comercializar e fornecer produtos e serviços no segmento de sementes, levando tecnologia, qualidade e segurança às áreas de atuação da AGREX, promovendo relacionamentos duradouros e geração de valor para acionistas, clientes e fornecedores, em ambiente de respeito aos valores morais, éticos, sociais e ambientais.

DEFINITION AND MANAGEMENT DIRECTION

The AGREX Unit Seed Business of Brazil SA, is dedicated to all actions relating to seeds and products and services related to them. A structure of the scope of the Executive Operations Management, which in addition to concern itself with all soybean seed multiplication demands of the brand "AGREX Seeds" (UMS operation - Multiplication Unit Soybean seeds) acquires portfolio and additional quantities of other suppliers (soybeans and other crops), in order to ensure the assortment of this strategic raw material to Commercial, in all regions of operation, and in the areas of agricultural production at the company.

Given the current scenario of the seed business, added to the new ERP deployed in AGREX, the 2013/2014 cycle was marked by the reading of processes, redesign of each office functions, aiming to update the basic establishment of support for new challenges, foresee businesses and professional seeds segment better understanding the current frame, it described the need for improved control of procedures in companies and growing demand from customers requesting more technical refinement both in production and in recommendation and positioning seeds.

Finally, all efforts made in all initiatives aim at fulfilling the mission of Seeds Business Unit: to produce, market and provide products and services in the seed segment, leading technology, quality and safety to the areas of operation of promoting AGREX lasting relationships and create value for shareholders, customers and suppliers, in an environment of respect to moral, ethical, social and environmental values.



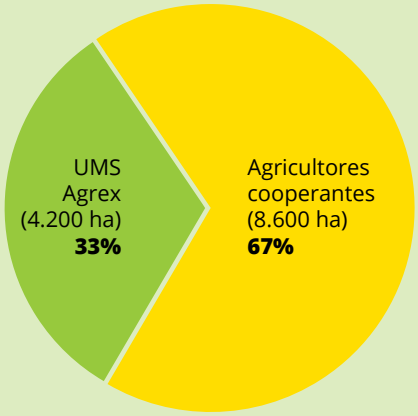
DESAFIOS DO ÚLTIMO CICLO

Além do direcionamento de gestão implementado em toda a Unidade de Negócios de Sementes, particularmente a área denominada UMS – Unidade de Multiplicação de Sementes de Soja –, teve no regime climático seu maior desafio. Os campos de Soja destinados a Sementes (SDS) experimentaram comportamento do clima distinto daqueles vivenciados em outras safras, com ocorrências de estiagens em períodos importantes para o desenvolvimento da cultura da soja.

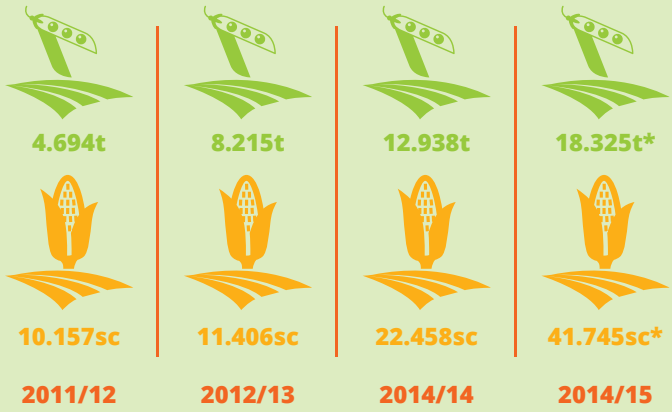
Os campos de plantio de SDS são distribuídos em microrregiões distintas e conduzidos tanto em áreas de cultivo próprio da AGREX (Produção Agrícola de Sementes), quanto em áreas de agricultores contratados para cultivo específico de SDS (Cooperação Agrícola de Prod. De Sementes). Esta medida, dentre outras, foi fundamental na mitigação dos impactos do clima, possibilitando o cumprimento parcial da meta assumida.

CRESCIMENTO SUSTENTADO

O negócio de sementes tem assumido cada vez mais importância dentro da AGREX, tanto pelo incremento significativo do faturamento a cada ciclo quanto a sua contribuição para a adesão do agricultor às negociações de soluções integradas. O negócio de sementes, devido a sua dinâmica, cobra aprimoramento técnico dos profissionais ligados a ele, propiciando discussões e aproximações estratégicas com vários parceiros de negócio, colocando a AGREX no ciclo de debates atuais das questões tecnológicas do agronegócio.



BU SEMENTES
CRESCIMENTO



LAST CYCLE OF CHALLENGES

Besides the developed management direction throughout the Seeds Business Unit, particularly the area called UMS - Multiplication Unit Soybean seeds - we had on climate regime its greatest challenge. Soybean fields for the seed (SDS) experienced distinct climate behavior from those experienced in other harvests, with drought occurrences in important periods for the development of soybean.

The SDS planting fields are distributed in different micro and conducted both in own growing areas of AGREX (Agricultural Production seeds) and in areas of contract farmers for specific crop SDS (Agricultural Cooperation Prod. Seeds). This measure, among others, was instrumental in mitigating climate impacts, allowing the partial fulfillment of the assumed target.

SUSTAINABLE GROWTH

The seed business has taken on increasing importance within AGREX, both by the significant increase in the turnover of each cycle, as their contribution to the accession of the farmer to integrated solutions negotiations. The seed business, due to its dynamic, seek technical improvement of professionals connected to it, leading discussions and strategic approaches with various business partners, putting AGREX in current debate cycles of technological issues of agribusiness.

NOSSO NEGÓCIO

COMMODITIES

A Unidade de Negócios de Commodities é composta pelos departamentos de originação e trading/exportação.

Nos últimos anos, graças às sinergias entre os departamentos de originação e insumos, extensa rede de contatos, grande equipe de campo e eficiência logística, a AGREX vem aumentando seus volumes de originação, incrementando suas exportações e diversificando seus canais de escoamento.

Atuando originalmente na nova fronteira agrícola brasileira, região conhecida como MAPITOBA, que compreende os estado do Maranhão, Piauí, Tocantins e Bahia, nos últimos anos a AGREX fez investimentos que possibilitaram aumentar sua participação nesses estados e ainda crescer em outros estados como Mato Grosso e Goiás.

OUR BUSINESS -COMMODITIES

The Commodities Business Unit is composed of the departments of origination and trading / export.

In recent years, thanks to the synergy between the departments of origination and inputs, extensive network of contacts, large field staff and efficient logistics, AGREX has increased its originating volumes, increasing its exports and diversifying its channel flow. Originally working in the new Brazilian agricultural frontier region known as MAPITOBA, comprising the state of Maranhão, Piauí, Tocantins and Bahia, AGREX has in recent years made investments that made it possible to increase its share in these states and even grow in other states such as Mato Grosso and Goiás.

Estado State	Safra 2011/2012 2011/2012 crop	Safra 2012/2013 2012/2013 crop	Safra 2013/2014 2013/2014 crop
Bahia	22.372	3.476	-
Goiás	123.725	111.365	164.896
Maranhão	181.783	200.162	201.022
Mato Grosso	52.369	82.348	197.405
Pará	432	20.435	-
Piauí	66.125	33.684	65.978
Tocantins	60.850	71.508	102.434
TOTAL	507.656	522.976	731.735

A AGREX do Brasil conta hoje com capacidade estática de armazenagem própria de aproximadamente 380 mil toneladas, distribuídas estrategicamente em vários estados do Brasil, para atender seus clientes e a produção própria, propiciando soluções logísticas competitivas para os produtores com quem faz seus negócios.

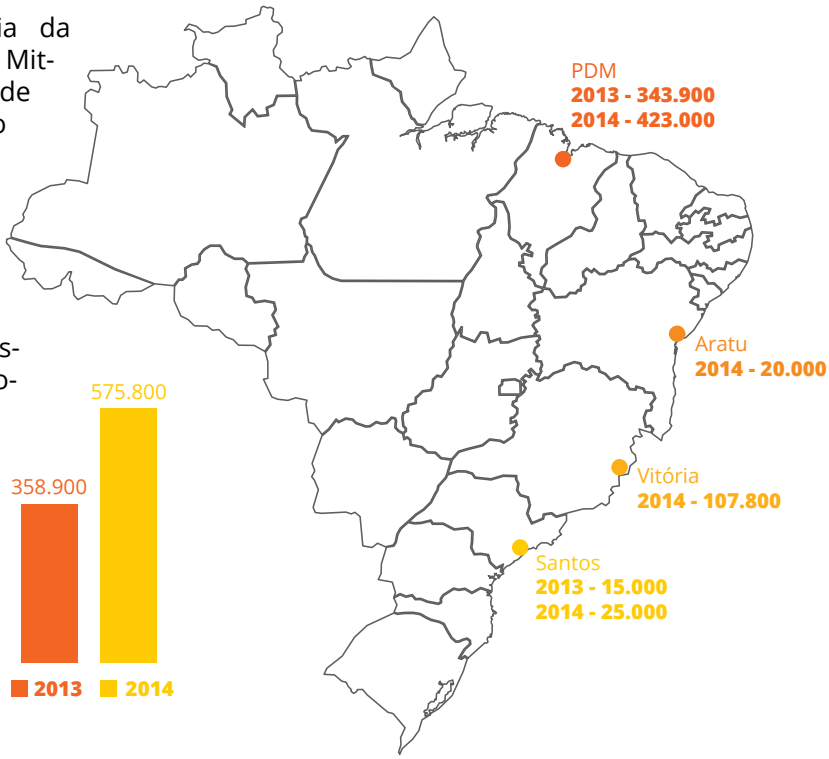
AGREX Brazil now has static capacity of own storage of approximately 380 tons, strategically located in various states of Brazil, to serve its customers and its own production, providing logistic solutions that are competitive for producers who do their business.

Além de armazéns próprios, a AGREX mantém parcerias com empresas/armazéns de terceiros, o que nos possibilita aumentar a capilaridade de originação e incrementa as alternativas de escoamento.

Estando posicionada nos principais portos brasileiros de exportação de grãos, o produto da AGREX do Brasil atende aos principais compradores mundiais (Ásia e Europa).

A nova estrutura societária da empresa, após a aliança com a Mitsubishi, proporcionou a área de exportação posicionar-se como um player ainda mais relevante na exportação de grãos. O contato direto com os escritórios da AGREX nos EUA, Singapura, Pequim e da Mitsubishi Tóquio, trouxe maiores oportunidades, além da possibilidade de ter acesso à informações relevantes sobre o posicionamento de outros players, ajudando nas tomadas de decisão da AGREX do Brasil.

O crescimento do volume originado tem propiciado aumentos consecutivos nos volumes embarcados pela empresa. Obtivemos um incremento de 61% no ano safra de 2013/2014 quando comparado à safra 2012/2013, conforme mostra o mapa abaixo.



Para os próximos anos, com as inaugurações de novos canais de escoamento, a AGREX terá ainda mais capacidade de aumentar suas exportações, buscando posicionar-se também como um player de exportação de milho.

O ano de 2015, safra 2014/15, estabelecerá um grande desafio para as áreas de originação e trading. Vamos em busca de atingir a marca de 1 milhão de toneladas exportadas.

In addition to its own warehouses, AGREX has partnerships with companies / third party warehouses, which enables us to increase the reach of origination and increases the flow alternatives. Being positioned in the main Brazilian ports of export of grain, the product of AGREX Brazil meets key global buyers (Asia and Europe). The new corporate structure of the company, after the alliance with Mitsubishi, provided the export area to position itself as an even more important player in the export of grain. Direct contact with the offices of AGREX in the US, Singapore, Beijing and Tokyo Mitsubishi, brought more opportunities, and the opportunity to have access to relevant information about the positioning of other players, helping in decision making of AGREX Brazil. The growth of originated volume has allowed consecutive increases in volumes shipped by the company. We achieved an increase of 61% in the year 2013/2014 crop when compared to the 2012/2013 harvest, as shown in the map below.

For the coming years, with the openings of new outlets, AGREX will have even more ability to increase its exports to position itself also as a major player in export. The 2015 harvest 2014/15, establishes a major challenge for the areas of origination and trading. We will seek to achieve the milestone of 1 million tons-exported.

NOSSO NEGÓCIO

INDÚSTRIA

JET SOJA (soja integral desativada), Obtido através da industrialização do grão de Soja "in natura", tornando-se um produto altamente rentável e vantajoso, pelo seu alto valor nutritivo, proteico e energético, em rações para diversas espécies animais.

BENEFÍCIOS

- Desativa os fatores antinutricionais como os inibidores de proteases, as hemaglutininas, entre outros;
- Preserva as características nutricionais da soja;
- Melhora da digestibilidade e palatabilidade;
- Isento de micotoxinas;
- Aumenta a produtividade do processo de peletização e melhora na qualidade dos pellets.
- Dispensa equipamentos especiais de dosagem.

MEIO AMBIENTE

O processo não utiliza produtos químicos ou reações químicas. É um processo térmico de cozimento controlado dos grãos de soja em recipiente hermético.

A produção de vapor se dá através do uso de lenha oriunda de projetos de reflorestamento.

OUR BUSINESS -Industry

JET SOYBEAN (off full fat), Obtained by Soybean grain industrialization "in natura", becoming a highly profitable product and advantageous for its high nutritional, protein and energy content in diets for various species of animals.

Benefits

•Deactivate anti nutritional factors such as proteases inhibitors, haemagglutinins, among others;

• Preserves the nutritional characteristics of soybean; • Improved digestibility and palatability;

• mycotoxin-free;

• Increase the productivity of the pelleting process and improves the quality of pellets.

• No special dosage equipment.

Environment

The process does not use chemicals or chemical reactions. It is a controlled cooking thermal processing of soybeans in airtight container. The steam production is through the use of wood coming from reforestation projects.

MERCADO

O farelo de soja é um dos principais fornecedores de proteína na composição de ração para uso animal. O JET SOJA (soja integral desativada), é uma forma de aproveitamento da soja como um todo, sem a extração do óleo, e está presente nos principais fabricantes de rações.

O uso de produtos de origem vegetal tem aumentado seu consumo pelo alto valor nutricional, e por não oferecer risco de contaminação microbiana nas rações, pela desativação de enzimas no processo de industrialização conhecido como JET SOJA.

A AGREX vem trabalhando com sua fábrica próxima de sua capacidade máxima de produção, otimizando os recursos da empresa.

O JET pode ser fornecido na forma moído ensacado e grão desativado granel.

Sua maior demanda se dá pelo grão desativado, motivado por uma maior facilidade logística, tanto rodoviária quanto no fluxo operacional de fábrica.

RESULTADO JET X COMPANHIA

Ciclo Cycle	Faturamento Revenues	JET JET	CIA CIA	Participação JET JET participation
2011/2012		55.668	731.742	7,61%
2012/2013		79.334	988.404	8,03%
2013/2014		64.632	1.238.511	5,22%
	EBITDA			
2011/2012		4.470	34.091	13,11%
2012/2013		6.047	70.753	8,55%
2013/2014		5.713	70.876	8,06%

Market

Soybean meal is one of the leading suppliers of protein in the diet composition for animal use. SOY JET (off soybean) is a form of utilization as a whole soybeans without oil extraction, and is present in the main food manufacturers. The use of plant products has increased its consumption by high nutritional value, and do not present a risk of microbial contamination in food, by the deactivation of enzymes in industrial process known as JET SOY. AGREX has been working with its next factory on its maximum production capacity, optimizing the company's resources JET can be provided in ground form and bagged grain disabled bulk. Its greatest demand is given by disabled grain, driven by ease logistics, both by road and in the operational flow mill.

NOSSO NEGÓCIO

ARMAZENAGEM

CAPACIDADE ESTÁTICA ARMAZENAGEM EM GRÃOS (T)

2011	2012	2013
373.060	435.060	467.060

ARMAZÉNS

O crescimento das operações é suportado por infraestrutura moderna e estrategicamente localizada nas regiões produtoras de grãos. Isso permite melhor nível de serviço junto aos produtores, oferecendo agilidade e menor custo logístico nas operações da colheita e também contribuindo fortemente para um melhor planejamento de escoamento dos grãos para os portos e mercado interno.

A mão de obra empregada nas operações dos armazéns é priorizada localmente, o que vem contribuindo para a formação de profissionais e promovendo ao mesmo tempo a interação das comunidades com a tecnologia atual.

Estamos gradativamente aumentando a capacidade estática de armazenagem, já que no Brasil existe um déficit atual.

CONSERVAÇÃO DE GRÃOS

Adotamos o emprego de tecnologia na conservação de grãos através do resfriamento, que permite o armazenamento por um período mais longo preservando os aspectos de qualidade, podendo atender a mercados diferenciados e evitando perdas de produtos. Além desta preocupação com a qualidade do produto, prezamos também pela eficiência energética e consumo de lenha na secagem.

OUR BUSINESS - STORAGE

Stores

The growth of operations is supported by modern infrastructure and strategically located in the regions producing grain. This allows better level of service to the producers, offering agility and lower logistics costs in the operations of harvest and also strongly contributing to better planning of marketing of grain to ports and domestic market. Hand labor employed in the operations of the stores is prioritized locally, which has contributed to the training of professionals while promoting the interaction they have with the current technology. We are gradually increasing the static storage capacity, since in Brazil there is a current deficit of it.

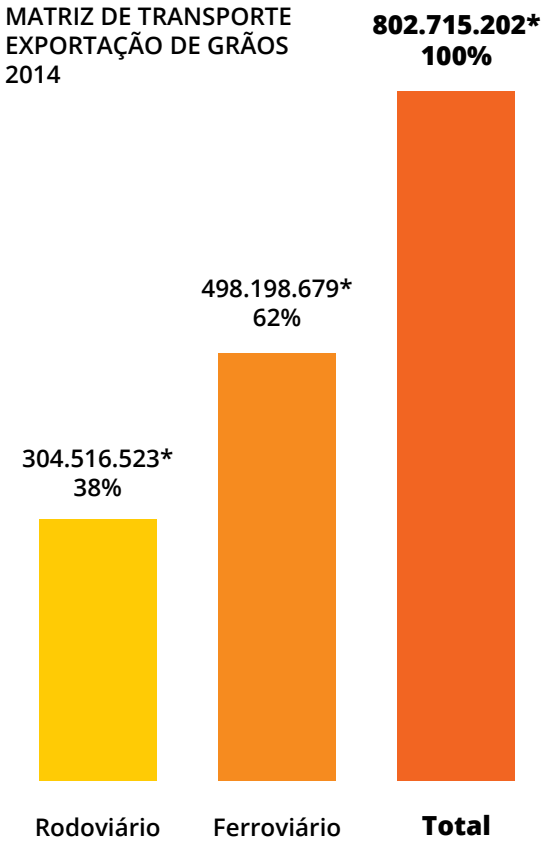
Grain Storage

We adopted the use of technology for the preservation of grains by cooling, which allows storage for a longer period by preserving the quality aspects and it may give attention to different markets and avoiding product loss. In addition to this concern about the quality of the product, we also cherish the energy efficiency and wood consumption in drying.

MATRIZ DE TRANSPORTE

A matriz de transporte no escoamento dos grãos para exportação tem grande parte da sua produção transportada pelo modal ferroviário, o que contribui substancialmente para a redução de emissão de CO2. Essa matriz só possível se a empresa possuir estrutura operacional e de logística adequada.

A AGREX, além de uma rede de armazéns estrategicamente localizados, também possui terminal próprio de transbordo intermodal (rodo-ferro) em Porto Franco-MA e uma frota de 105 vagões que opera na Ferrovia Norte Sul.



*TKU - Tonelada por kilômetro útil

	Porto do Itaqui - São Luís (MA)		
	Rodoviário	Ferroviário	Total
TKU	192.639.194	341.461.188	534.100.382
%	36%	64%	100%

***TKU - Tonelada por kilômetro útil**

	Porto Tubarão - Vitória (ES)		
	Rodoviário	Ferroviário	Total
TKU	85.916.596	156.737.491	242.654.087
%	35%	65%	100%

***TKU - Tonelada por kilômetro útil**

	Porto Aratu - Salvador (BA)		
	Rodoviário	Ferroviário	Total
TKU	25.960.733	-	25.960.733
%	100%	-	100%

***TKU - Tonelada por kilômetro útil**

	Matriz		
	Rodoviário	Ferroviário	Total
TKU	304.516.523	498.198.679	802.715.202
%	38%	62%	100%

***TKU - Tonelada por quilômetro útil**

Transport Matrix

The transportation network in the flow of grain for export has much of its production carried by rail, which contributes substantially to the reduction of CO2 emissions. This matrix is only possible if the company has operational and adequate logistics structure.

AGREX, plus a network of warehouses strategically located, also has its own intermodal transshipment terminal (road-rail) in Porto Franco - MA and a fleet of 105 cars operating in North South Railway.

NOSSO NEGÓCIO

ARMAZENAGEM E DISTRIBUIÇÃO DE INSUMOS

ARMAZENAGEM

A AGREX atua em cinco estados brasileiros com depósitos de defensivos para distribuição aos produtores, sendo eles: Maranhão, Piauí, Tocantins, Goiás e Mato Grosso. Abaixo tabela contendo os estados e cidades de atuação.

Estados (5) State s (5)	Cidades (14) City s (14)
Maranhão	Balsas
Piauí	Bom Jesus
Tocantins	Guaraí, Cariri e Porto Nacional.
Goiás	Goiatuba, Jataí e Rio Verde.
Mato Grosso	Canarana, Querência, Nova Xavantina, Água Boa, Gaúcha do Norte e Confresa.

A AGREX possui 14 lojas comerciais onde é feito o atendimento ao cliente e comercialização dos insumos agrícolas.

Todas as lojas possuem estruturas com depósitos para armazenagem de defensivos agrícolas. Atualmente foi construído o primeiro Centro de Distribuição na cidade de Balsas (MA), com um total de área construída de 2.200 m^2, sendo estrutura verticalizada com 2.400 posições de paletes, onde é feito o armazenamento dos defensivos agrícolas que atende toda a carteira de clientes e a área de produção própria da AGREX no Maranhão, a inauguração aconteceu em Outubro de 2013 e já está em pleno funcionamento.

OUR BUSINESS - STORAGE AND DISTRIBUTION OF SUPPLIES

Storage

AGREX operates in five Brazilian states, with defensive deposits for distribution to producers, namely: Maranhão, Piauí, Tocantins, Goiás and Mato Grosso. Below there is a table containing the states and cities of action.

AGREX has 14 commercial shops that do customer service and marketing of agricultural inputs. All stores have structures with deposits for storage of pesticides. We currently built the first distribution center in the town of Balsas (MA), with a total built area of 2.200 m2, with a vertical structure with 2,400 pallet positions, that does the storage of crop protection products and that meets all customer portfolio and its own production area of AGREX in Maranhão, the opening took place in October 2013 and is now in full operation.

Além de contar com essa grande unidade de armazenagem, já está sendo finalizada a ampliação de outro armazém na cidade de Querência, no estado do Mato Grosso. Ele também possui estrutura verticalizada com 1.344 posições de palites.

Para a próxima safra, 2014/2015, a estimativa de movimentação entre recepção e expedição de mercadorias em todas as filiais é de 12.500.000 kg/lts de defensivos agrícolas de excelente qualidade. Nossos principais fornecedores e marcas são: Basf, Monsanto, Dupont, Nortox, Bayer, Cheminova, Helm, UPL, dentre outros.

Logística

Além do serviço de armazenagem dos produtos para atender de maneira rápida e com melhor qualidade os nossos clientes, oferecemos também os serviços logísticos de entrega desses produtos, onde contamos com uma logística própria de 9 (nove) caminhões truck com baú. Também contamos com apoio de logística terceirizada, para atender toda a demanda das nossas carteiras.

As entregas dos defensivos agrícolas são feitas por meio de cronogramas pré-estabelecidos. Contamos com uma equipe administrativa, responsável por providenciar toda a parte operacional de transporte desses produtos, desde o faturamento das mercadorias, separação (picking) e organização para as entregas. Também contamos com motoristas treinados e preparados para transportar, descarregar e providenciar a entrega dos produtos sem avaria e diretamente nas fazendas dos clientes.

A AGREX tem como principal objetivo no processo de armazenagem e logística desses produtos o atendimento de maneira pontual, que atenda as necessidades dos nossos clientes.

Besides having this big storage unit, there is already being completed the expansion of another warehouse in the city of Querencia, in the state of Mato Grosso. It also features vertical structure with 1,344 pallets positions. For the next season, 2014/2015, the estimate of movement between receipt and dispatch of goods in all branches is 12.5 million kg / liters of pesticides of excellent quality. Our main suppliers and brands are: BASF, Monsanto, Dupont, Nortox, Bayer, Cheminova, Helm, UPL, among others.

Logistics

Besides the storage of products to serve quickly and witIn addition to the storage service products to meet quickly and with better quality service our customers, we also provide logistics services to supply these products, where we have in our own logistics nine (9) trucks. We also have outsourced logistics support to meet all the demand of our customers. Deliveries of pesticides are made through pre-established schedules. We have a management team, responsible for providing all the operational part of transportation of these products, from the sales of goods, separation (picking) and organization for deliveries. We also have trained drivers and prepared to transport, unload and arrange delivery of undamaged goods and directly on customers' farms. AGREX aims in the storage process and logistics of these products service in a timely manner that meets the needs of our customers.

GOV

CORPOR

ERNANÇA **CORPORATIVA**

ATE **GOVERNANCE**

FOCO NA 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 cinco estados brasileiros, com vários negócios relacionados ao mercado de soja e milho, tais como produção agrícola, comercialização de insumos, originação e trading, beneficiamento e comercialização de sementes, industrialização e fornecimento de matéria-prima para produção de ração animal, prestação de serviços de padronização e armazenagem e assessorias técnicas precisa manter uma gestão altamente eficiente, com uma visão individualizada de cada negócio e ao mesmo tempo integrada.

Essa experiência em diversas atividades do agronegócio permite a AGREX do Brasil entregar com qualidade e competitividade soluções integradas de produtos e serviços para atender a todas as necessidades dos clientes. E a avaliação do resultado de cada negócio possibilita a tomada de decisão sob as duas óticas, potencializando cada um dos nossos negócios sem prejuízo de outros. É exatamente isso que a AGREX do Brasil faz.

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 a revisão dos planos estratégicos e metas em um processo estruturado em etapas, iniciando pelo corpo diretivo e áreas de negócio, passando por um workshop com gerentes e principais coordenadores e finalizando com a divulgação desse planejamento a todos os colaboradores.

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

FOCUS ON MANAGEMENT

One of the main factors behind the high growth rates of AGREX Brazil over the years is the way we conduct the management of our business.

A company engaged in five Brazilian states, with several business related to soybean and corn market, such as agricultural production, marketing inputs, origination and trading, processing and marketing of seeds, processing and supply of raw materials for feeding production animal, providing standardization and storage services and technical advisory needs to maintain a highly efficient, and an individualized view of each business and at the same time integrated.

This experience in various agribusiness activities allows AGREX Brazil to deliver with quality and competitive solutions integrated products and services to meet all customer needs. And the evaluation of the results of each business enables decision making under both optical, enhancing each of our business and of others. That's exactly what AGREX Brazil does.

OBJECTIVES AND PERFORMANCE

We have the premises aligned to the mission and work focused on compliance and the relentless pursuit of vision. All businesses, strategies and actions are evaluated in the light of the mission and vision.

Each cycle do the review of the strategic plans and goals in a process structured in stages, starting with the governing body and business areas, through a workshop with managers and key engineers and ending with the release of this plan to all employees.

This process allows the participation of most of the employees in the construction of the strategy and gives access to the direction of the company's goals that is developed with the objective of maintaining the historical rates of growth in a sustainable and responsible manner towards all stakeholders.

CONTEXTO ATUAL

A condução da gestão se inicia com o planejamento. A primeira modalidade de planejamento na AGREX é o estratégico, seguido pelo planejamento orçamentário e metas. Finalizadas as etapas de planejamento, inicia-se a execução da estratégia, dos planos e metas, do acompanhamento do orçamento e resultados.

O planejamento estratégico é elaborado seguindo a metodologia do Balanced Scorecard (BSC) e o desdobramento das metas se dá através do gerenciamento das diretrizes.

A governança corporativa é orientada por um sistema de padronização, onde as áreas podem contar com ferramentas especificamente desenvolvidas para o gerenciamento da rotina diária.

O gerenciamento orçamentário é feito pelos gestores das áreas responsáveis e também é controlado de forma consolidada utilizando-se uma visão matricial das despesas. Os resultados são apresentados uma vez por mês para os colaboradores, em reuniões rápidas, permitindo que todos acompanhem de perto o desempenho da empresa.

O aprimoramento da gestão na AGREX por meio de indicadores é constante. Os indicadores, utilizados em todas as áreas, são periodicamente revisados, priorizados e otimizados a fim de melhorar o acompanhamento dos objetivos estratégicos, táticos e operacionais.

Para a gestão por resultados através de indicadores, desenvolveu-se uma estrutura de comitês onde os indicadores-chave ou KPI's (Key Performance Indicators) possuem acompanhamento, e as decisões tomadas são baseadas em seus resultados. Estes comitês representam a governança corporativa da empresa, desde o nível estratégico até o nível operacional.

A estrutura organizacional da companhia foi mantida no ciclo atual. Vale destacar que todas as áreas de negócios estão sob a gestão de apenas um diretor. O objetivo de concentrar diferentes atividades numa mesma diretoria é buscar sinergia entre os negócios e garantir que suas iniciativas sempre estejam alinhadas.

O modelo de gestão da AGREX é também compartilhado para as subsidiárias Synagro e Península Norte. As duas empresas seguem a mesma estrutura de planejamento estratégico, orçamentário e metas, também utilizando grande parte das ferramentas de governança e documentações padrão desenvolvidas pela AGREX do Brasil.

Em resumo, o objetivo principal de todos estes processos é possibilitar aos diretores e gestores da AGREX uma visão facilitada dos resultados, de maneira que as decisões estratégicas possam seguir na mesma velocidade das análises, e capturar a sinergia entre as subsidiárias, áreas e filiais, focando na gestão e equilibrando-as em todos os níveis hierárquicos até a operação.

E buscando aumentar ainda mais a produtividade e confiabilidade da gestão, a empresa implantou, no inicio do ciclo 2013/2014, um novo sistema integrado de gestão empresarial. A aquisição do SAP (software mais utilizado no mundo pelas grandes companhias) faz parte da estratégia para construir uma plataforma de sistemas que suporte o crescimento da empresa.

CURRENT CONTEXT

The conduction of management begins with planning. The first type of planning in AGREX Brazil is strategic, followed by budgeting and planning goals. Completed the planning stages, we start executing the strategy, plans and goals, monitoring the budget and results.

The strategic plan is developed following the methodology of Balanced Scorecard (BSC) and the unfolding of the goals is through the management guidelines. Corporate governance is guided by a system of standardization, where areas may have tools specifically developed for the routine management of day-to-day.

The budget management is done by the responsible areas and it is also controlled on a consolidated basis using a matrix overview of expenditure. The results are presented once a month to the employees in fast meetings allowing everybody to closely monitor the company's performance.

The improvement in the management of AGREX Brazil through indicators is constant. The indicators that are used in all areas, are periodically reviewed, prioritized and optimized in order to improve the tracking of strategic, tactical and operational goals.

To manage for results through indicators, it was developed a committee structure where these keys or KPIs (Key Performance Indicators) are monitored and decisions made based on test results. These committees represent the corporate governance of the company, from strategic level to the operational level.

The company's organizational structure was maintained in the current cycle. It is noteworthy that all business areas are under the management of only one director. The aim of concentrating different activities on the same board is to seek synergy between the business and ensure that their initiatives are always aligned.

The management model of AGREX Brazil is also shared for Synagro and Northern Peninsula subsidiaries. Both companies follow the same strategic structure, budgeting and planning goals and also use much of the governance and documentation standards developed by AGREX Brazil.

In summary, the main objective of all these processes is to enable the directors and managers of AGREX Brazil to have an easier view of the results, so that strategic decisions can follow the same speed of the analyzes, capturing the synergy between the subsidiaries and affiliates areas focusing on managing and balancing it on all levels through to operation.

And looking further to enhance the productivity and reliability of management, AGREX of Brazil implemented at the beginning of the 2013/2014 cycle, a new integrated business management system. The acquisition of SAP (most used software in the world by large companies) is part of a platform to build systems that support the company's growth strategy.

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 públicos de interesse. A AGREX do Brasil tem consciência de que são as pessoas que podem e fazem a diferença na sociedade e, por conseguinte, no seu negócio. Por isso, no mesmo caminho em que trabalha para atingir resultados financeiros e conquista de mercado, busca colaboradores motivados, clientes satisfeitos, fornecedores interessados, engajamento social, assim como a estrutura socioambiental coerente com as legislações específicas.

Mission, Vision, Values

The organizational guidelines of AGREX Brazil, in the form of Mission, Vision and Values, always have a common starting point: adding value to its stakeholders. AGREX Brazil is aware that it can make a difference in society and therefore its business. Therefore, in the same way it works to achieve financial results and market conquest, it searches motivated employees, satisfied customers, interested suppliers, social engagement, as well as consistent environmental structure with the specific legislation.

MISSÃO/MISSION

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

Be the integrated and sustainable solution for agribusiness, creating value for shareholders, customers, employees, partners and society; and building lasting relationships.

A AGREX 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.

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.

VISÃO/VISION

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

Being the leader in integrated agribusiness solutions in a sustainable manner, promoting the development of people and communities, becoming a global reference in management and supply of agricultural products.

VALORES/VALUES

Fazer acontecer
Clientes
Pessoas
Inovação
Simplicidade

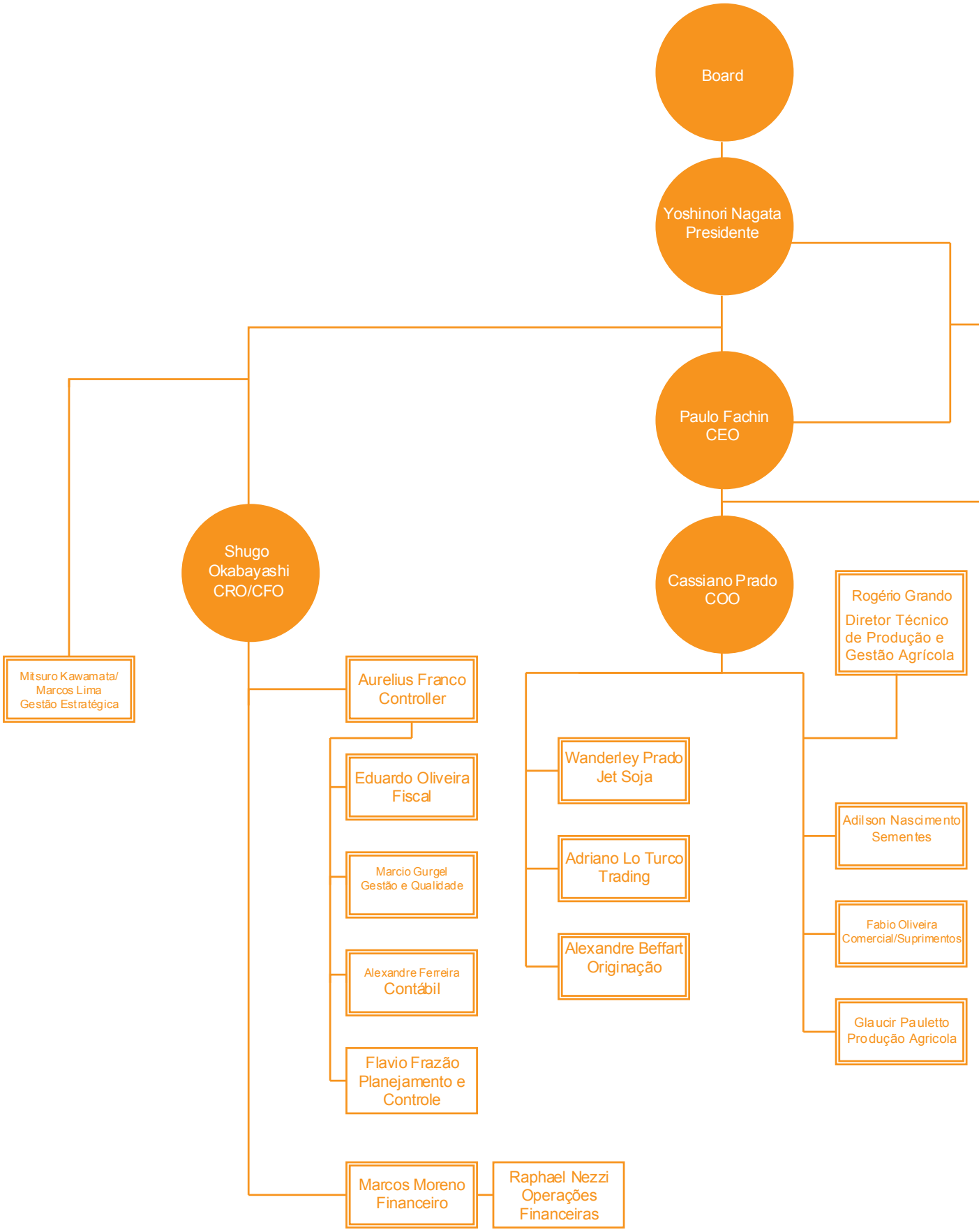
Make it happen
Customers
People
Innovation
Simplicity

AGREX has five values that support the management structure:
Make it happen: we seek superior performance, we surpassed targets, we exceeded our limits, we do more and better forever. We focus on superior results. Management is what makes the difference.
Customers: the customer success is our success. Positively surprised the customer, know our profile, improved the relationship and be proactive in delivering products and services.

People : we give the example of respect, consideration, participation and team spirit. We recognize and value the serious and competent work. We communicate clearly our views, proposals and suggestions.

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

Simplicity: we seek simple and accurate ways of acting. Our way of life is direct, frank and uncomplicated. We decided responsibly. Let's get right to the point.
For these values were part of the daily lives of our employees, the cycle 2012/13 campaign was carried out in which co-workers voted for the employee to represent the value in question. The representatives of the value received an award.


Board
Yoshinori Nagata
Presidente
Paulo Fachin
CEO
Shugo
Okabayashi
CRO/CFO
Cassiano Prado
COO
Rogério Grando
Diretor Técnico de Produção e Gestão Agrícola
Mitsuro Kawamata/
Marcos Lima
Gestão Estratégica
Aurelius Franco
Controller
Eduardo Oliveira
Fiscal
Marcio Gurgel
Gestão e Qualidade
Alexandre Ferreira
Contábil
Flavio Frazão
Planejamento e Controle
Marcos Moreno
Financeiro
Raphael Nezzi
Operações Financeiras
Wanderley Prado
Jet Soja
Adriano Lo Turco
Trading
Alexandre Beffart
Originação
Adilson Nascimento
Sementes
Fabio Oliveira
Comercial/Suprimentos
Glaucir Pauletto
Produção Agricola

ORGANOGRAMA

O organograma ao lado demonstra o sistema de governança dentro da AGREX do Brasil. O Conselho Administrativo da Companhia é a mais alta instância de governança. A escolha dos 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.

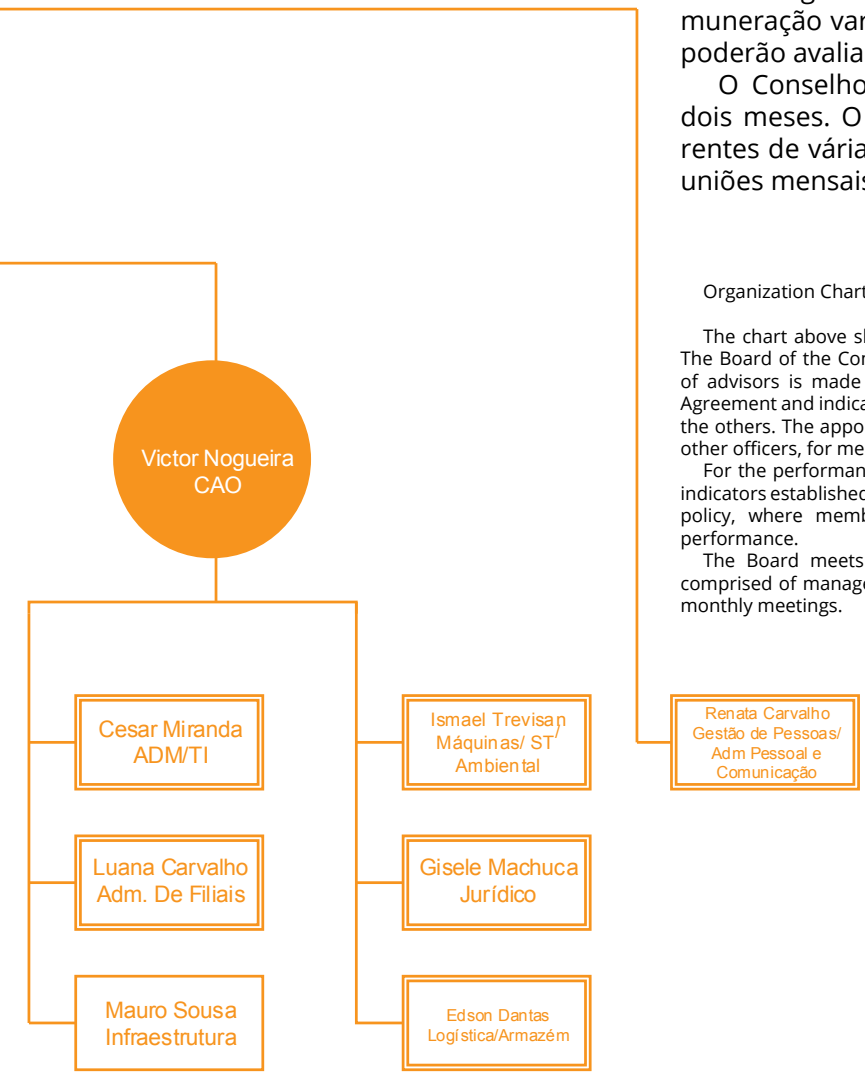
O Conselho de Administração se reúne a cada dois meses. O Comitê de Gestão, formado por gerentes de várias áreas da Companhia, passa por reuniões mensais.

Organization Chart

The chart above shows the system of governance within AGREX Brazil. The Board of the Company is the highest level of governance. The choice of advisors is made according to rules established in the Shareholders Agreement and indicated by one or more shareholders with the approval of the others. The appointment of the CEO is indicated by the board and the other officers, for meritocracy.

For the performance evaluation of the board we use strategic planning indicators established and disseminated through the variable remuneration policy, where members of the council may evaluate the Company's performance.

The Board meets every two months. The Management Committee, comprised of managers from various areas of the company goes through monthly meetings.



PLANEJAMENTO E ESTRATÉGIA

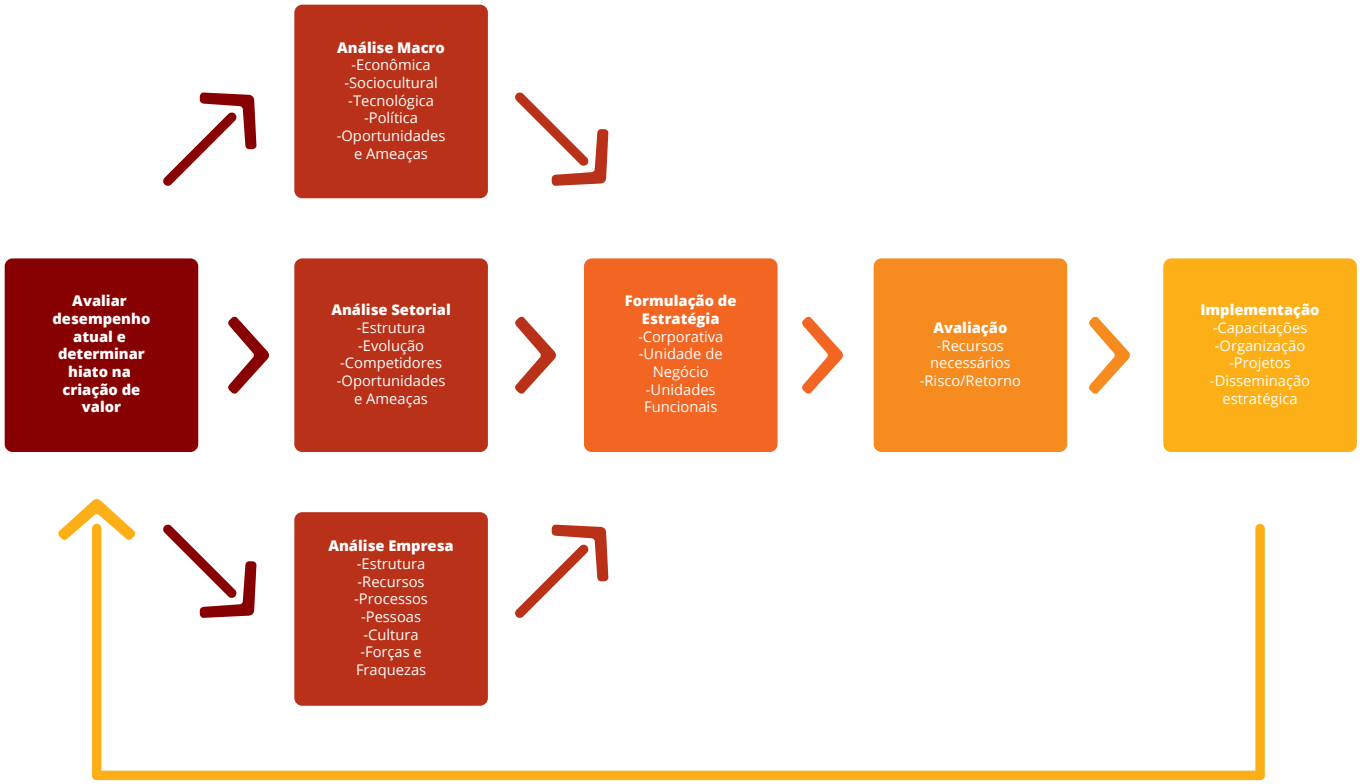
Com um entorno cada vez mais complexo, as áreas diretamente responsáveis pela gestão estratégica das empresas estão se tornando essenciais no auxílio das tomadas de decisões pela alta gestão. Desta maneira, a AGREX do Brasil neste ano de 2014 fortaleceu e ampliou as responsabilidades da antiga área de Novos Negócios e estruturou o departamento de Planejamento e Estratégia ("Strategy and Planning").

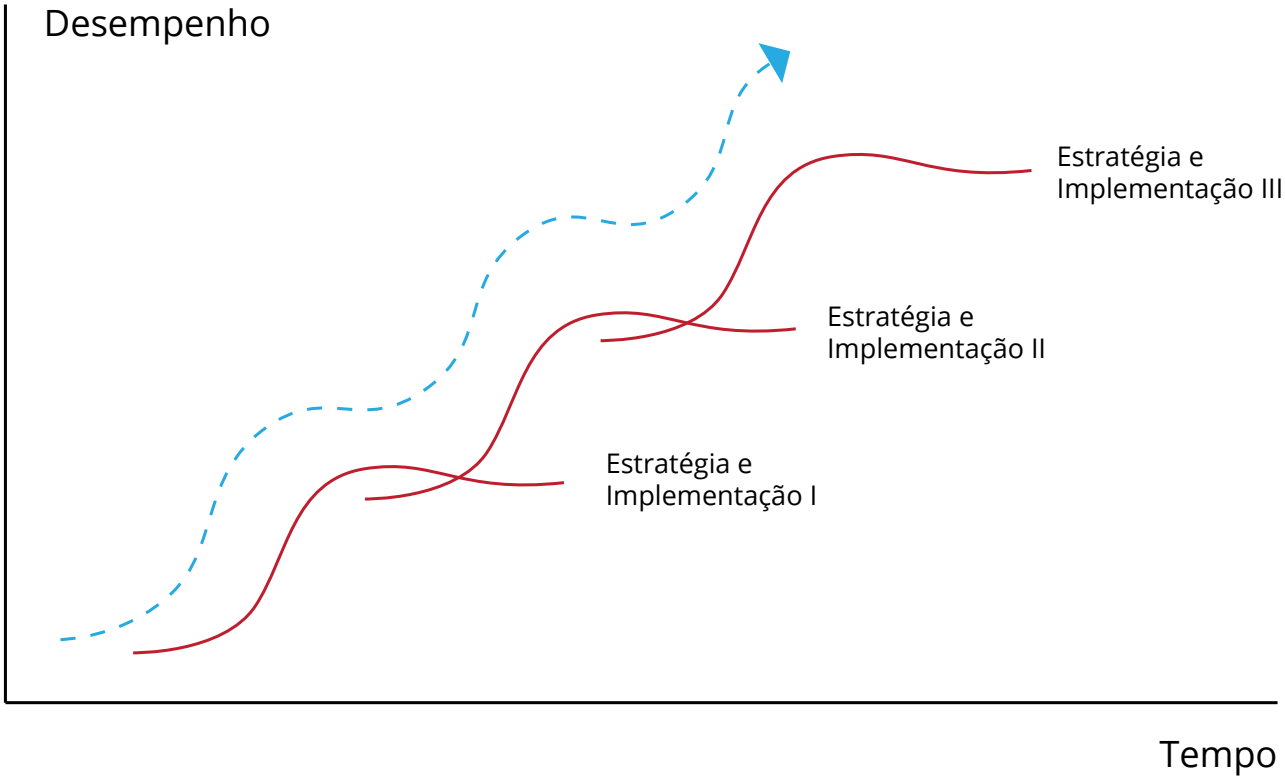
Gestão estratégica é um processo contínuo que avalia e controla os negócios e setores da empresa, analisa seus concorrentes e estabelece metas e estratégias para enfrentá-los e reavalia cada estratégia periodicamente para determinar como foi implementada e se foi bem sucedida ou se precisa ser substituída por uma nova estratégia para enfrentar as novas circunstâncias, novas tecnologias, novos concorrentes, nova conjuntura econômica ou um novo ambiente social, financeiro ou político.

PLANNING AND STRATEGY

With an increasingly complex environment, the areas directly responsible for the strategic management of enterprises are becoming essential as an aid in decision making by senior management. Thus, AGREX Brazil this year of 2014 has strengthened and expanded the responsibilities of the former New Businesses department and structured the department of Planning and Strategy ("Strategy and Planning").

Strategic management is an ongoing process that evaluates and controls the business and enterprise sectors, analyzes its competitors and sets goals and strategies to confront them and periodically reassesses each strategy to determine how it was implemented and whether it was successful or if it needs to be replaced by a new strategy to deal with new circumstances, new technology, new competitors, a new economic environment or a new social, financial, or political environment. (Lamb, Robert, Boyden Competitive strategic management, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984).


Análise Macro
-Econômica
-Sociocultural
-Tecnológica
-Política
-Oportunidades
e Ameaças
Avaliar desempenho atual e determinar hiato na criação de valor
Análise Setorial
-Estrutura
-Evolução
-Competidores
-Oportunidades
e Ameaças
Formulação de Estratégia
-Corporativa
-Unidade de Negócio
-Unidades Funcionais
Avaliação
-Recursos necessários
-Risco/Retorno
Implementação
-Capacitações
-Organização
-Projetos
-Disseminação estratégica
Análise Empresa
-Estrutura
-Recursos
-Processos
-Pessoas
-Cultura
-Forças e Fraquezas


Desempenho
Estratégia e Implementação III
Estratégia e Implementação II
Estratégia e Implementação I
Tempo

DES

ECONO

EMPENHO **ECONÔMICO**

MIC **PERFORMANCE**

FOCO NA GESTÃO

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 atividade econômica da empresa está inserida.

A AGREX do Brasil reconhece em sua missão a importância da sinergia entre a suas atividades econômicas, a atuação de seus parceiros, os benefícios promovidos à sociedade e à região em que se insere, garantindo dessa forma a perpetuidade dos seus negócios e dos benefícios de sua existência.

Certos de que o desenvolvimento sustentável passa necessariamente pelo respeito às regras estabelecidas e às particularidades ambientais e sociais, a AGREX do Brasil reitera através dos seus valores conceitos que asseguram crescimento econômico e o compromisso com desenvolvimento das pessoas e da sociedade.

OBJETIVOS E DESEMPENHO

A AGREX do Brasil reitera através dos seus valores conceitos que asseguram crescimento econômico e o compromisso com desenvolvimento das pessoas e da sociedade.

CONTEXTO ATUAL

A história econômica brasileira, com suas implicações sociais, políticas e culturais sempre esteve fortemente ligada ao agronegócio, que hoje representa aproximadamente um terço do PIB brasileiro. A AGREX do Brasil está inserida nesta cadeia de valor, atuando na produção de grãos, na produção e distribuição de insumos, comercialização, armazenamento e industrialização de grãos.

O modelo de economia global desafia diariamente a gestão das empresas deste setor, visto que as suas mercadorias mais importantes têm suas cotações estabelecidas por uma bolsa de futuros e em moeda norte americana, obrigando indústrias, produtores, distribuidores e exportadores a se profissionalizar, administrando capital, infraestrutura e, sobretudo, riscos de diversas naturezas.

FOCUS ON MANAGEMEN

The incorporation of sustainability for the business world is subject to various aspects such as the beliefs of leaders, the mobilization of society, the influence of markets, the actions of governments and the various scenarios and contexts in which economic activity of the company is located. AGREX Brazil recognizes in its mission the importance of synergy between its economic activities, the activities of its partners, the benefits provided to society and the region in which it operates, thereby ensuring the perpetuity of its business and the benefits of their existence. Certain that sustainable development is necessary to respect the established rules and environmental and social particularities, AGREX Brazil will have through its values, concepts that ensure economic growth and a commitment to development of people and society.

OBJECTIVES AND PERFORMANCE

AGREX Brazil reiterates through its conceptualizations the values that ensure economic growth and a commitment to the development of people and society.

CONTEXT LATEST

The Brazilian economic history, with its social implications, political and cultural has always been strongly linked to agribusiness, which now accounts for about a third of Brazil's GDP. AGREX Brazil is inserted in this value chain, operating in grain production, production and distribution of inputs, marketing, storage and industrialization of grains.

The global economy model challenges daily the management of companies in this sector, as its most important commodities have their quotations established by a futures exchange and US currency, forcing industries, producers, distributors and exporters to become professional, managing capital , infrastructure, and especially the risks of various natures.

DRE – DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADO DO EXERCÍCIO

As demonstrações financeiras da Cia. atestam novamente um substancial crescimento das nossas atividades econômicas de aproximadamente 22,5% no ano, mesmo contra todas as intempéries enfrentadas neste ano, entre elas: quebra de safra em algumas das nossas regiões de produção, rigor de pragas (Helicoverpa), escassez de fungicidas, o "apagão logístico" pela carência de infraestrutura.

DRE	30/06/2013	30/06/2014
Variação do valor justo do ativo biológico	17.892	17.968
Receita líquida	984.013	1.205.070
Custo dos produtos vendidos	(775.013)	(1.019.658)
Lucro bruto	**226.892**	**230.380**
Resultado de equivalência patrimonial	7.852	10.654
Outros ganhos e perdas, líquidos	(1.992)	825
Despesas comerciais	(140.283)	(158.481)
Despesas administrativas	(24.502)	(27.810)
Resultado operacional antes do resultado financeiro	**67.967**	**28.568**
Resultado financeiro		
Receitas financeiras	10.369	15.431
Despesas financeiras	(33.201)	(45.332)
Variação cambial, líquida	(22.036)	13.230
Lucro antes do imposto de renda e da contribuição social	**23.099**	**11.897**
Imposto de renda e contribuição social correntes	(6.836)	(4.582)
Imposto de renda e contribuição social diferidos	3.855	1.285
Lucro líquido	**20.118**	**8.600**

RECEITA LíQUIDA

No exercício 2013/2014, a receita líquida da Companhia totalizou R$ 1.205 milhões, 22,5% superior ao total de receitas líquidas registradas no exercício 2012/2013. As Unidades de Negócio (BU's) que mais contribuíram para este acréscimo foram a Produção Agrícola, Comercial Insumos e o Jet Soja, com o acréscimo de 48,8%, 44,8% e 37%, respectivamente.

A composição da receita líquida ficou, portanto, distribuída da seguinte forma: Commodities, R$ 459 milhões; Comercial Insumos, R$ 458 milhões; Produção Agrícola, R$ 170 milhões; Jet Soja, R$ 108 milhões.

Receita líquida	30/06/2013	30/06/2014
Revenda de cereais	458.643	459.265
Venda de cereais de produção própria	114.526	170.393
Venda de "Jet Soja"	78.850	108.031
Revenda de insumos	316.423	458.079
Receita de juros	9.676	15.496
"Fair Value" de contratos	3.661	(8.836)
Receita de serviços	1.972	2.415
Outras receitas	262	227
Total	**984.013**	**1.205.070**

ENDIVIDAMENTO

O Patrimônio Líquido da AGREX do Brasil passou de R$ 174 milhões ao final do ciclo 2012/2013 para R$ 411 milhões em 2013/2014. Este aumento elevou a capacidade de endividamento da Companhia, dado a sua política de alavancagem. A relação dívida líquida/EBITDA, que era de 1,5 vezes ao final do exercício 2012/2013, ficou em 1,3 vezes ao final do exercício 2013/2014.

DRE	2012/2013		2013/2014	
(-) Empréstimos e financiamentos	610,1	86,1%	874,1	77,5%
(-) Fornecedores	96,2	13,6%	254,0	22,5%
(=) Endividamentos convencionais	706,3	99,7%	-	0%
(-) Outros financiamentos	2,0	0,3%	1.128,1	100%
(=) Endividamento bruto	708,3	100%	708,3	100%
(+) Disponibilidades	258,9		422,1	
(+) Estoque e adiantamento a fornecedores	347,3		615,3	
(=) Endividamento líquido	102,1		90,8	
Dívida líquida / EBITDA	1,5		1,3	

DRE - INCOME STATEMENT FOR THE YEAR

The financial statements of the Company attest again a substantial growth of our economic activities of approximately 22.5% over the year, though it has all the elements we faced this year, among them: crop failure in some of our production regions, bug infestation (Helicoverpa), shortage of fungicides, the "logistical blackout" by the lack of infrastructure.

DRE	30/06/2013	30/06/2014
Chance in fair value of biological assets	17.892	17.968
Net revenue	984.013	1.205.070
Cost of goods sold	(775.013)	(1.019.658)
Gross profit	**226.892**	**230.380**
Equity income	7.852	10.654
Other gains and losses, net	(1.992)	825
Business expenses	(140.283)	(158.481)
Administrative expenses	(24.502)	(27.810)
Operating income before financial results	**67.967**	**28.568**
Financial results		
Financial revenues	10.369	15.431
Financial expenses	(33.201)	(45.332)
Exchange variations, net	(22.036)	13.230
Income before income tax and social contribution	**23.099**	**11.897**
Current income tax and social contribution	(6.836)	(4.582)
Deferred income and social contribution taxes	3.855	1.285
Net income	**20.118**	**8.600**

NET EARNINGS

In fiscal year of 2013/2014, the Company's net revenue totaled R$ 1,205 million, 22.5% higher than the total net revenue recorded in the fiscal year of 2012/2013. Business Units (BU's) that contributed most to this increase were the Agricultural Production, Petrochemicals and Commercial Jet Soy, with the addition of 48.8%, 44.8% and 37%, respectively.

The composition of net revenues was therefore distributed as follows: Commodities , US $ 459 million; Commercial Inputs, US $ 458 million; Agricultural production, US $ 170 million; Jet Soybeans, US $ 108 million.

Net earnings	30/06/2013	30/06/2014
Resale of cereals	458.643	459.265
Sale of cereals from own production	114.526	170.393
Sale of "Jet Soy"	78.850	108.031
Resale of inputs	316.423	458.079
Interest Income	9.676	15.496
"Fair Value" contract	3.661	(8.836)
Revenue from services	1.972	2.415
Other income	262	227
Total	**984.013**	**1.205.070**

DEBT

The Net Worth of AGREX Brazil went from R $ 174 million at the end of the cycle 2012/2013 to R $ 411 million in 2013/2014. This increase raised the borrowing capacity of the Company, given the political leverage of the Company. The net debt / EBITDA, which was 1.5 times at the end of the year 2012/2013 stood at 1.3 times at year-end 2013/2014.

DRE	2012/2013		2013/2014	
(-) Loans and financing	610,1	86,1%	874,1	77,5%
(-) Suppliers	96,2	13,6%	254,0	22,5%
(=) Conventional indebtedness	706,3	99,7%	-	0%
(-) other financing	2,0	0,3%	1.128,1	100%
(=) Other indebtedness	708,3	100%	708,3	100%
(+) Cash	258,9		422,1	
(+) Stock and advances to suppliers	347,3		615,3	
(=) Net debt	102,1		90,8	
Net debt / EBITDA	1,5		1,3	

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 exposições ao preço das commodities e da variação cambial.

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 microrregiões 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.

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 geográfica da carteira de crédito, limites máximos de concentrações por cliente e microrregiões e alçadas de aprovação de crédito, além de garantias mínimas exigidas conforme o valor da operação.

Todas as políticas de gerenciamento de risco são controladas e reportadas diariamente e mensalmente à diretoria, para assegurar o cumprimento das mesmas.

RISK MANAGEMENT

To manage risk and maintain strategic vision, Agrex Brazil has strict risk mitigation policies. To reduce the possibility of losses by the variation in international prices, a hedging policy is practiced in setting limits on exposures to commodity prices and exchange rate changes.

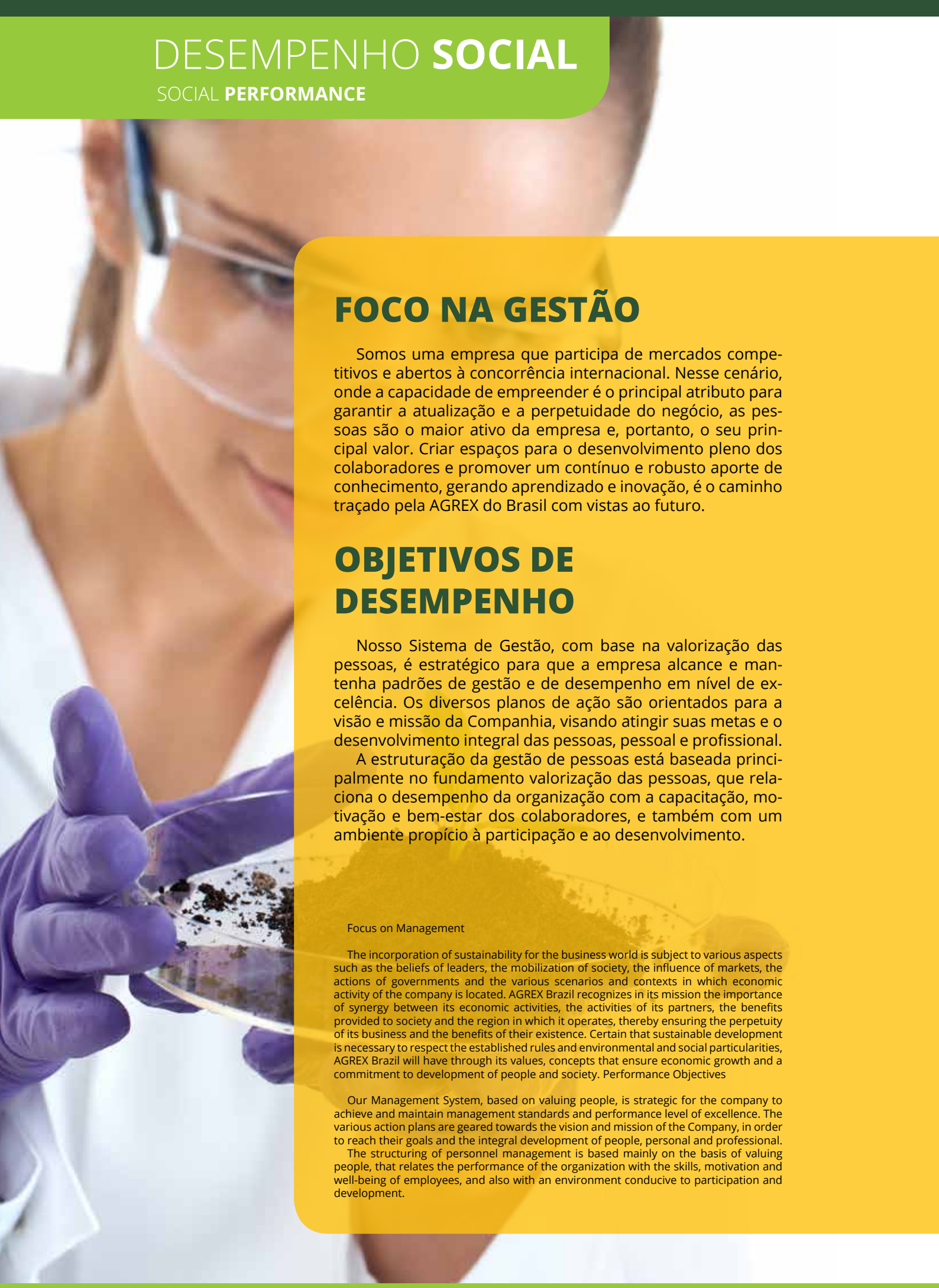
Climate risks are also considered in all of the Company's strategic planning, we run a business policy with great geographical diversification, avoiding the concentration of production on climate micro-regions themselves. This is considered the best for preventing any elements that may occur. In addition to this factor, the Company also works with maximum levels of funding for producer and productivity insurance for their own production areas.

The credit given to customers is another risk inherent in the activity and controlled by the Credit Policy, which are used in various known financial market practices, such as sort jobs by rating, geographic spread of the loan portfolio, maximum concentrations by customer and micro-regions and credit approval levels, and minimum guarantees required as the transaction value.

All risk management policies are controlled and reported daily and monthly to the board, to ensure compliance.

DESEMPENHO **SOCIAL**

SOCIAL **PERFORMANCE**



FOCO NA 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 e, portanto, o seu principal valor. Criar espaços para o desenvolvimento pleno dos colaboradores e promover um contínuo e robusto aporte de conhecimento, gerando aprendizado e inovação, é o caminho traçado pela AGREX do Brasil com vistas ao futuro.

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 integral das pessoas, pessoal e profissional.

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.

Focus on Management

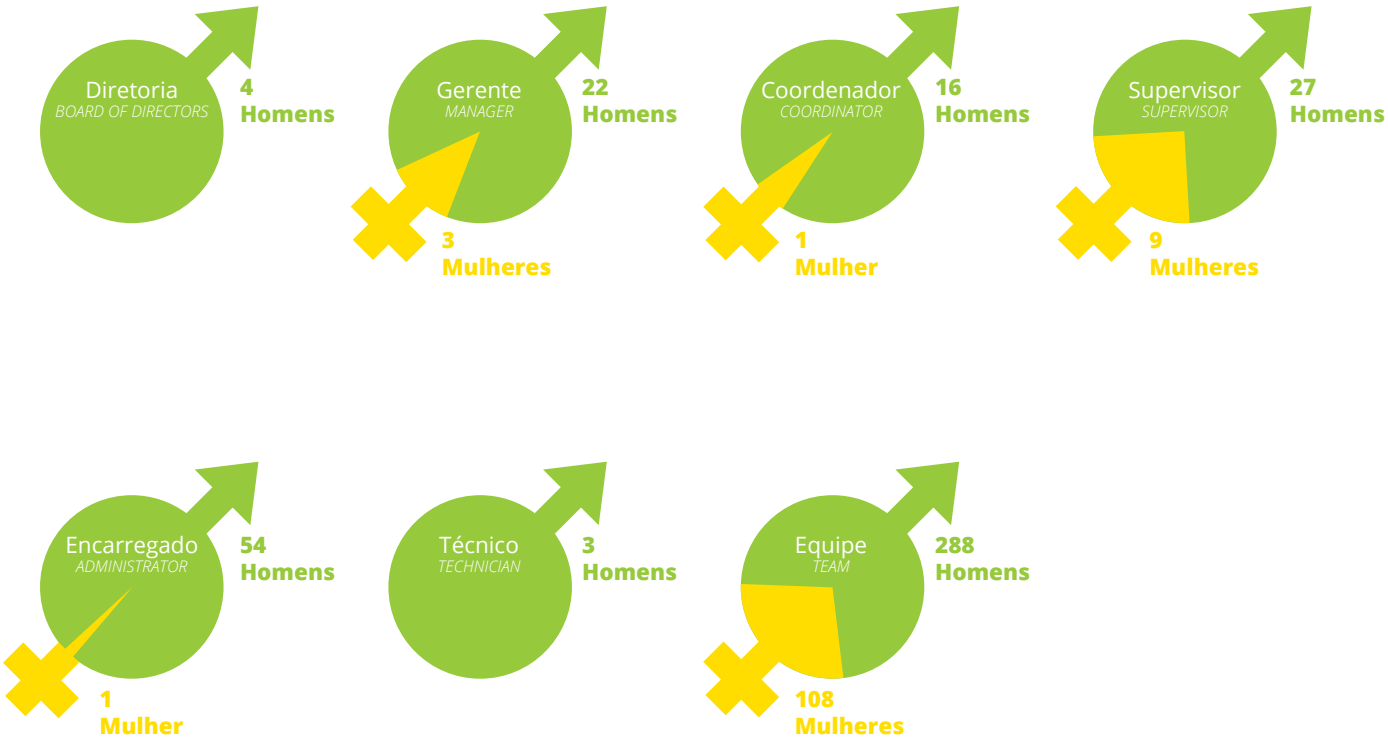
The incorporation of sustainability for the business world is subject to various aspects such as the beliefs of leaders, the mobilization of society, the influence of markets, the actions of governments and the various scenarios and contexts in which economic activity of the company is located. AGREX Brazil recognizes in its mission the importance of synergy between its economic activities, the activities of its partners, the benefits provided to society and the region in which it operates, thereby ensuring the perpetuity of its business and the benefits of their existence. Certain that sustainable development is necessary to respect the established rules and environmental and social particularities, AGREX Brazil will have through its values, concepts that ensure economic growth and a commitment to development of people and society. Performance Objectives

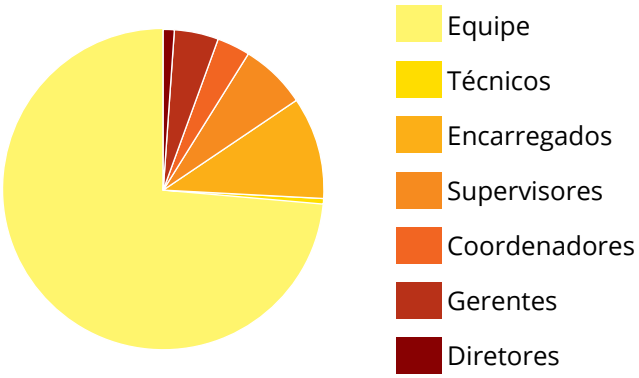
Our Management System, based on valuing people, is strategic for the company to achieve and maintain management standards and performance level of excellence. The various action plans are geared towards the vision and mission of the Company, in order to reach their goals and the integral development of people, personal and professional.

The structuring of personnel management is based mainly on the basis of valuing people, that relates the performance of the organization with the skills, motivation and well-being of employees, and also with an environment conducive to participation and development.

CONTEXTO ATUAL

Para alcançarmos efetivamente nossos objetivos, investimos na qualificação das nossas equipes, focada na melhoria contínua e comprometida com resultados. Estruturalmente, temos nosso quadro funcionalmente dividido da seguinte forma:





TOTAL DE TRABALHADORES EM 30/06/2014 *TOTAL NUMBER OF EMPLYEES*	
Goiás	204
Tocantins	73
Mato Grosso	47
Maranhão	169
Piauí	41
São Paulo	3

Current Context

To effectively achieve our goals, we have invested in the training of our teams focused on continuous improvement and committed to results. Structurally, we have our framework functionally divided as follows:

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 turn over (rotatividade) da Companhia. No ciclo 2012/2013, obtivemos um índice geral de 20,8%, número que representa uma conquista importante quando comparado ao índice do exercício anterior, 23,4%.

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.

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.

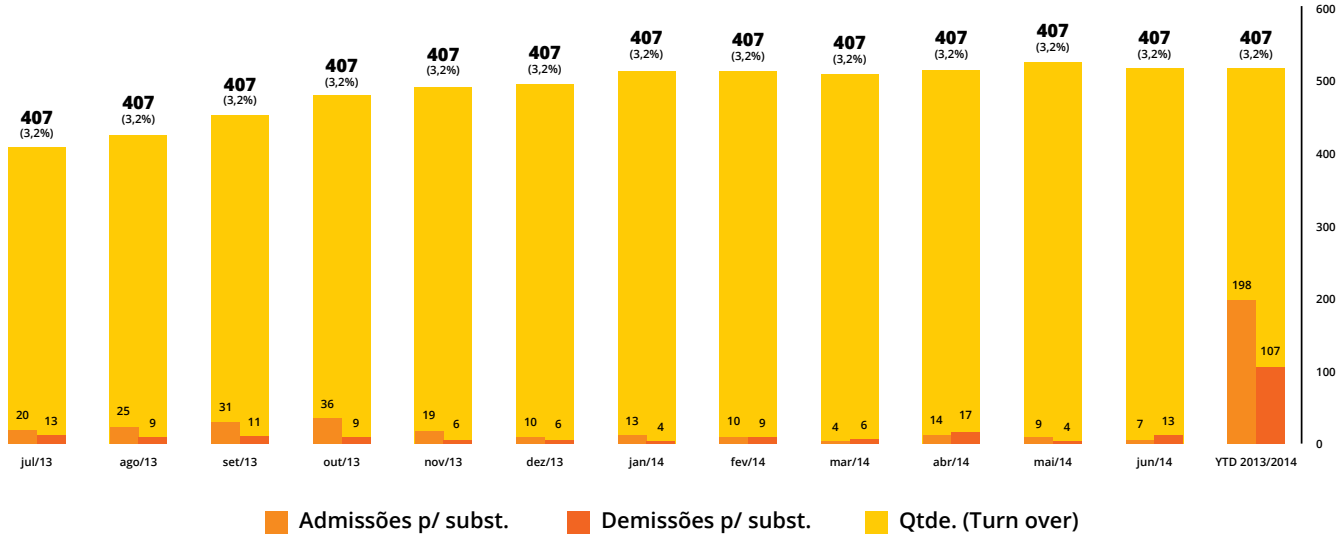
Employees

As important as to form a different team is to maintain it, encourage and motivate employees so that results are achieved with joy and commitment.

So in addition to differentiated retention actions, we follow closely the turnover of the Company. In the 2012/2013 cycle, we obtained an overall rate of 20.8%, a number that represents a significant achievement when compared to the index of the previous year, 23.4%.

The index is small for a company that works with such seasonality. In periods of cultivation and harvest, we have a high fluctuation due to the addition of manpower to this critical period.

We use various strategies to retain our employees, and to promote improved quality of life. These programs are defined and structured so that they are aligned with the macro strategy of the organization.


407 (3,2%)
20 13
jul/13
407 (3,2%)
25 9
ago/13
407 (3,2%)
31 11
set/13
407 (3,2%)
36 9
out/13
407 (3,2%)
19 6
nov/13
407 (3,2%)
10 6
dez/13
407 (3,2%)
13 4
jan/14
407 (3,2%)
10 9
fev/14
407 (3,2%)
4 6
mar/14
407 (3,2%)
14 17
abr/14
407 (3,2%)
9 4
mai/14
407 (3,2%)
7 13
jun/14
407 (3,2%)
198 107
YTD 2013/2014
600
500
400
300
200
100
0
Admissões p/ subst.
Demissões p/ subst.
Qtde. (Turn over)

PROGRAMAS DE FORMAÇÃO

NOSSA VOCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO

PROCESSO DE ATRAÇÃO DE PESSOAS

A variável mais significativa no que se refere à atração de pessoas é o valor agregado à imagem construída pela AGREX do Brasil. Ela chegou a ser reconhecida em duas oportunidades nos últimos quatro anos como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, aliada ao baixo turn over e ao alto tempo médio de permanência no trabalho.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

Através dos Programas de Estágio e Menor Aprendiz, a AGREX oferece aos estudantes a oportunidade de complementar sua formação escolar, proporcionando experiência prática, aperfeiçoamento técnico, cultural, científico e de relacionamentos.

MENOR APRENDIZ

Trata-se de uma oportunidade de identificar, atrair e desenvolver estudantes com potencial para futuras posições dentro da companhia.

ESTÁGIO

Reconhecemos que cada talento é único. Todos são selecionados rigorosamente seguindo um perfil profissional e pessoal que privilegia a capacidade de aprender, criar e trabalhar em equipe. Os estagiários adquirem bagagem técnica e comportamental diferenciada.

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 a sua rotina. Com isso, é possível adquirir a visão de todos os processos que compõem o modelo de negócio da organização. Ao final dos 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.

TRAINING PROGRAMS
OUR VOCATION FOR DEVELOPMENT

PROCESS of ATTRACTION OF PEOPLE

The most significant variable in relation to attracting people is the value added to the image built by AGREX Brazil. It came to be recognized on two occasions in the last four years as one of the best places to work for in Brazil, combined with low turnover and high average time spent at work.

TALENT DEVELOPMENT PROGRAM

Through the Internship and Apprentice Programs, AGREX offers students the opportunity to further their education by providing practical experience, technical development, cultural, scientific and relationships.

LOWER LEARNING

This is an opportunity to identify, attract and develop students with potential for future positions within the company.

STAGE

We recognize that every talent is unique. Everyone is selected strictly following a professional and personal profile that requires the ability to learn, create and work in teams. Trainees are given technical baggage and differentiated behavior.

TRAINEE PROGRAM

AGREX Brazil has The Trainee Program, aimed at recent graduates with profile for leadership. The program consists of Job Rotation where, for 10 months, the trainee has the opportunity to go through each area of the company and experience their routines. With this, he/she can catch a vision of all the processes that make up the organization's business model. At the end of 10 months, the trainee, together with the company, chooses the department in which he/she most identify with and will integrate. Completed a year of apprentice, young people present to the board a project, in order to establish and formalize the absorbed learning, but in actual practice applied to the chosen department to act.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA – PDL

Ao todo, 84 colaboradores, entre gestores e sucessores, participaram do Programa, sendo preparados para enfrentar novos desafios dentro da organização. A formação conta com módulos in company, totalmente desenhados com base na realidade e necessidades da empresa, buscando alinhamento e disseminação de conhecimento para os líderes e futuros líderes. Entre outras palavras, o objetivo principal é que o PDL contribua para a construção de caminhos cada vez mais sólidos, através do desenvolvimento de habilidades de liderança que inspire confiança.

PROGRAMA "LET'S STUDY ENGLISH"

O programa possibilita ao colaborador o aprendizado de um segundo idioma. Consiste na concessão de uma bolsa de estudos pelo período de 30 dias nos Estados Unidos, que permite ao colaborador a oportunidade de vivência dos hábitos e costumes do país. O objetivo é incentivar o investimento pessoal dos colaboradores com foco no desenvolvimento profissional.

LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM - LDP

In all, 84 people, including managers and successors, participated in the program, being prepared to face new challenges within the organization. The lineup includes modules in company, completely designed based on the reality and needs of the company, seeking alignment and dissemination of knowledge for leaders and future leaders. Among other words, the main objective is that the LDP will contribute to building more and more solid ways, by developing leadership skills that inspire trust.

PROGRAM "LET'S STUDY ENGLISH"

The program allows the learning of a second language. It is to grant a scholarship for 30 days in the United States, which allows the developer the opportunity to experience the habits and customs of the country. The goal is to encourage personal investment of employees focused on professional development.

CURSOS BALANCEIRO E CLASSIFICADOR

A AGREX do Brasil realiza, periodicamente, o programa de formação de Balanceiro e Classificador, no início de toda safra, para colaboradores efetivos e safristas recém-contratados. A finalidade deste treinamento é possibilitar maior aderência ao cargo e à rotina respectiva de cada função, além de proporcionar conhecimentos técnicos necessários para uma adaptação mais rápida. Competências comportamentais também são trabalhadas ao longo da formação.

CURSOS, TREINAMENTOS E AÇÕES DE SEGURANÇA NO TRABALHO

A AGREX do Brasil se preocupa com a segurança de seus colaboradores. Assim, tendo em vista os desafios diários da equipe nas operações, anualmente são realizados 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 agro defensivos 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.

BIBLIOTECA

A biblioteca corporativa é uma fonte de conhecimento, abstração e criatividade para as empresas. E é com esse pensamento que a AGREX do Brasil disponibiliza um vasto acervo de livros e filmes para seus colaboradores, os quais contemplam temas como liderança, relacionamento interpessoal, comunicação, gestão de pessoas, atendimento ao cliente, entre outros.

Classifier Courses

AGREX Brazil conducts a periodic training program for Classifiers, in the beginning of every season, for permanent employees and newly hired seasonal workers. The purpose of this training is to enable greater adherence to the job position and their routine in each function, and provide necessary expertise for faster adaptation. Behavioral skills are also worked throughout the training.

Courses, Training and Workplace Safety Actions

AGREX Brazil is very concerned about the safety of its employees. Thus, in view of the daily challenges of team operations, specialized courses in the field of security are conducted annually for all involved in the activities.

These courses are organized, delivered and / or monitored by our Security Team Work, in order to ensure better quality and better use by all those involved. Currently the program offers training courses NR 10 - Facilities and Services in Electricity; NR 31 - Security and Health in Agriculture, Livestock, Forestry, Exploration

Forestry and Aquaculture; NR 33 - Confined Spaces; NR 35 - Working at Height; MOPP; defensive driving; pesticide application and proper use of PPE, in addition to the daily routines such as DDS and gym work.

Our programs demand new skills and professional development, according to the needs of each team, involving technical, legal and political aspects of the company's internal policies. They seek to promote awareness and skills needed for employees to perform their tasks responsibly, with respect to themselves, their colleagues, AGREX Brazil, the environment and the community, under the optics of occupational health and safety, quality and environmental commitment.

Library

The Corporate Library is a source of knowledge, abstraction and creativity for businesses. And it is with this thought that AGREX Brazil offers a vast collection of books and movies for its employees, which include topics such as leadership, interpersonal relationships, communication, people management, customer service, among others.

INTEGRAR PARA SER AGREX DO BRASIL

Fazer parte da família AGREX do Brasil é conhecer, identificar-se e saber se relacionar com pessoas. 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:

INTEGRATE TO BE AGREX OF BRAZIL

Join the AGREX family is known to identify and learn to relate to people. For this, every new employee, to be admitted into the company, passes through two types of training to facilitate their adjustment process and streamline the capture of knowledge inherent in the Company:

- **Treinamento de Integração**

Todo novo colaborador, após sua admissão, participa de um treinamento de ambientação, sendo este orientado pelo objetivo de integrar e familiarizar o colaborador à cultura, modelo de negócio e forma de gestão da CIA, contribuindo para o melhor desenvolvimento de suas atividades. Durante o treinamento, o colaborador receberá ainda informações acerca das diversas áreas/processos/políticas da empresa. Além disso, há uma visita aos principais setores da organização.

- **Treinamento de Integração na Função**

É realizado após o treinamento de integração e pode ser definido como sendo um treinamento técnico, pois tem o objetivo de proporcionar o aprendizado sobre as atividades e as responsabilidades específicas da função a ser desempenhada, bem como sobre as áreas com as quais o colaborador precisará se relacionar. Sua duração é variável de acordo com a complexidade e interatividade da função.

No ciclo 2013/2014, a AGREX do Brasil investiu fortemente 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.

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

O índice de treinamento dos colaboradores no exercício 2013/2014 chegou a 100 horas/ano para os cargos gerenciais e 40 horas/ano para cargos operacionais, o que indica que cada colaborador recebeu mais de um treinamento. Isso demonstra a preocupação da AGREX do Brasil em investir nos seus talentos.

• Integration Training

Every new employee, after his/her admission, participates in a training setting, which is guided by the goal of integrating and familiarize with the employee culture, business model and form of company management, contributing to a better development of their activities. During training, the employee will still receive information about the different areas / processes / company policies. In addition, there is a visit to the main sectors of the organization.

• Integration Training Role

It is performed after integration and training can be defined as a technical training as it aims to provide learning about the activities and responsibilities, study the role to be played, as well as the areas with which the employee need to relate to. Its duration varies according to the complexity and interactivity of the function. In the 2013/2014 cycle, AGREX Brazil invested heavily in training, exceeding our target by more than 100%. Optimizing resources and working with internal multipliers were our differencial. Internally structured courses, mainly in the areas of Personnel Management, Quality, Environmental, Labor and Operational Safety, with a smaller investment in materials and people, but with maximized quality of those who know the business. With that, we got a differential with regard to development, with employees participating in various training during the period and enabling them to new challenges, technologies and procedures. For us, the right information and knowledge are the broad conditions for superior performance. The training rate of employees in the 2013/2014 financial year reached 100 hours / year for management positions and 40 hours / year for operating positions, which indicates that each employee received more than one training. This demonstrates the concern of AGREX Brazil to invest in their talents.

POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

A AGREX do Brasil sabe que seu maior patrimônio são os colaboradores. São eles que fazem toda a diferença para que nossa marca se sobressaia no mercado. E é pensando neles que a Companhia trabalha para melhorar continuamente. Os benefícios que apresentamos aqui são um exemplo disso. Mais do que vantagens, são direitos que o colaborador e seus dependentes têm e que poderá lançar mão sempre que precisar.

Para a AGREX, é uma satisfação poder oferecer estes diferenciais e contribuir para o bem-estar e a qualidade de vida de quem faz a AGREX ser uma companhia que cresce a cada dia. Acreditamos ainda que um bom conjunto de benefícios é uma das formas de atrair talentos do mercado.

Seguro de Vida em Grupo: com cobertura de 100% dos colaboradores (efetivos e safristas);

Planos de Saúde e Odontológico: abrangendo 100% dos colaboradores efetivos e extensivo aos familiares;

Vale Alimentação/Refeição: aos colaboradores que trabalham nas fazendas são oferecidas refeições diárias mais uma cesta básica mensal, todos os demais recebem um valor fixo por dia de trabalho;

Cesta Leite: concedida aos colaboradores com filho entre 6 meses e 3 anos de idade;

Prêmio Assiduidade: mensalmente, todos os colaboradores recebem o adicional de 5% (cinco por cento) do seu salário base, por assiduidade;

Material Escolar: auxílio concedido a todo colaborador com filho entre 03 e 15 anos devidamente matriculado até o 9º ano do ensino fundamental;

Neste exercício, passamos a entregar a cada colaborador, na ocasião de sua admissão, o Guia de Benefícios, uma cartilha que detalha maiores informações sobre os benefícios listados acima.

BENEFITS POLICY

AGREX Brazil knows that its greatest asset is its employees. It is them who make all the difference to our brand to stand out in the market. And it is thinking on them that the Company works to improve continuously. The benefits we present here are some example. More than advantages, they are rights that employees and their dependents have and may make use whenever they need. For AGREX, it is a pleasure to offer these advantages and contribute to the well-being and quality of life of those who make AGREX a company that grows every day. We still believe that a good set of benefits is one way to attract talent in the market.

Life Insurance Group: with coverage of 100% of employees (effective and seasonal workers);

Health and Dental Plans: covering 100% of effective and extensive to family employees;

Food Stamp / Dining: to employees who work on the farms daily meals plus a monthly food basket are offered, all others receive a fixed amount per working day;

Milk ticket: granted to employees with child between 6 months and 3 years of age;

Attendance Award: monthly, all employees receive additional 5% (five percent) of their basic salary for attendance;

School Supplies: aid granted to all employees with child between 03 and 15 years of age already registered to the 9th grade of elementary education;

In this exercise, we now deliver to each employee at the time of admission, the Benefits Guide, a booklet detailing information about the benefits listed above.

PROCESSO DE RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS

Utilizamos metodologias fundamentadas para identificar os perfis dos candidatos às vagas disponíveis e escolher os que mais estejam alinhados à necessidade da Companhia para o momento. Na sequência, investimos significativamente no aprimoramento de suas competências. O desafio próximo é reter 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.

PROCESS OF PROFESSIONAL RETENTION

We use methodologies grounds to identify the profiles of candidates for the vacancies available and choose the ones that are aligned to the needs of the Company for the time being. Following, we invested significantly in upgrading their skills. The next challenge is to retain qualified professionals, satisfied and motivated. To achieve this goal, we use satisfaction monitoring systems for employees through the organizational climate survey, market alignment and comparison with the evaluation of the results of research on the best places to work.

MONITORAMENTO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Empregamos diversos mecanismos para monitorar e avaliar o clima interno da organização. O principal deles é a Pesquisa de Clima, realizada anualmente e através da qual os colaboradores manifestam sua percepção a respeito dos diversos fatores que compõem o ambiente de trabalho. Na última edição, 75,8% dos colaboradores participaram.

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 esse 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 pessoa, buscando melhor relacionamento, saneamento de divergências e maior sinergia em toda a Companhia.

PESQUISA DE CLIMA

Itens	Ano e resultado	
	2013	2014
Satisfação	76,24%	75%
Orgulho	92,90%	92%

CLIMATE SURVEY

Items	Year and result	
	2013	2014
Satisfaction	76,24%	75%
Pride	92,90%	92%

Organizational Environment Monitoring

We employ various mechanisms to monitor and evaluate the internal environment of the organization. The main one is the Environment Survey, conducted annually and through which employees express their perception of the various factors that make the work environment. In the latest issue, 75.8% of employees participated.

Mapping Informal Social Networks

We have a strategic Personnel management. One way where we can act assertively with teams is mapping our social networks. We do this mapping in three levels: Trust Network, Friendship Network and Information Network. Through this inventory, Managing People can identify opinion leaders of each unit, the peripheral characters (with the lowest relationship) and the central characters (with largest network of influence). Through this identification, actions can be more effective, focused on the needs of each unit and each person, seeking better relationships, sanitation discrepancies and greater synergy across the company.

PROJETO AGREX CUIDANDO DE GENTE

Sentir-se parte do resultado exige participação, canal aberto para contribuir, reclamar e sugerir. A AGREX do Brasil possibilita este envolvimento através do Projeto AGREX Cuidando de Gente, onde todos os colaboradores tem voz ativa. 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 melhoria na qualidade de vida dos colaboradores. A partir de reclamações, elogios e sugestões, ações são propostas e, na sequência, são estudadas suas viabilidades. 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 validadas.

Algumas ações puderam ser implantadas ao longo do ciclo 2013/2014: a instalação do mural de recados em todas as unidades, criação de um AGREX News bimestral (ferramenta de comunicação com o cliente externo), confecção de um vídeo técnico institucional, realização de treinamento de feedback (vivencial), melhoria e divulgação mais ampla e detalhada dos benefícios. Outras, por sua vez, já foram iniciadas: desenho do programa "Campo de Ideias" e atualização das descrições de cargo.

Project AGREX Caring for People

To feel part of the result requires participation, open channels to contribute, complain and suggest. AGREX Brazil allows this involvement through Project AGREX Caring Celebrity, where all employees have a voice. The project came primarily to assess expectations, listen to align personal and professional results with those of the company and contribute to the achievement of goals and improved quality of life for employees. From complaints, compliments and suggestions, proposals and actions are proposed, and in sequence, we study its feasibility. The first surveys were initiated in November 2012 and the project presentation was made to the board in March 2013, so that the actions could be validated.

Some actions could be implemented throughout the 2013/2014 cycle, namely, installation of wall in all units, creating a bimonthly AGREX News (tool of communication with the external customer), making a technical institutional video, deliver training feedback (experiential), improved and more extensive and detailed disclosure of benefits. Others, meanwhile, have been initiated: design of "Field of Ideas" program and updating job descriptions.

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 retenção de profissionais. Entre outras tantas práticas, mantémos uma política de remuneração – fixa e variável – que nos coloca como uma das melhores empresas em nível trabalhista.

A cada dois anos é realizada uma pesquisa salarial com empresas de referência regional e nacional, visando avaliar a empresa em termos de mercado. Através do resultado desta pesquisa, atualizamos nossa tabela de referência salarial.

Em 2012/2013, verificou-se o alinhamento de 85% 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, portanto, vinculada à competência e aos resultados.

Estamos filiados à FITIEG, em Goiás, Tocantins e Distrito Federal, e Sindicato do Comércio, no Maranhão. Todos os colaboradores, inclusive safristas, são cobertos pelo Acordo Coletivo celebrado pela AGREX do Brasil e Sindicatos.

REMUNERATION

This sub process establishes wages and benefits compatible with the market, considering the interests and the Company's remuneration policy. AGREX Brazil is positioned competitively in the labor market, with regard to the attraction and retention of professionals. Among many other practices, we maintain a remuneration policy - fixed and variable - which places us as one of the best companies in labor level. Every two years it is conducted a salary survey of regional and national leading companies, to evaluate the company in terms of market. Through the result of this research, we updated our salary reference table. In 2012/2013, there was an alignment of 85% of employees with established remuneration policy, from the selected market segment. Our salaries are defined based on this research. Thus, there is no discrimination between genders in the remuneration policy of our employees. All are hired to the position of the base salary and its horizontal wage growth will always be a matter of its performance and adherence to the position and the company. The professional evolution within AGREX Brazil is therefore linked to the competence and results. We are affiliated to FITIEG, in Goiás, Tocantins and the Federal District, and the Trade Union, in Maranhão. All employees, including seasonal workers, are covered by the Collective Agreement concluded by AGREX Brazil and Unions.

TRILHA DE CARREIRA

Como o próprio nome sugere, trata-se de um programa que norteia a gestão de cargos e salários da companhia. E mais: é um instrumento de gestão que visa o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Através dele, objetivamos incentivar e reconhecer o desempenho do colaborador, bem como seu aperfeiçoamento profissional e pessoal, por meio da elevação da escolaridade e do desenvolvimento de competências.

Com isso, conseguimos:

- Adequação de atividades aos cargos competentes ao desempenho das mesmas;
- Identificação de "pessoas certas para os cargos certos";
- Remuneração adequada ao colaborador de acordo com as responsabilidades do cargo;
- Proporcionar ao colaborador o conhecimento dos requisitos necessários para que ele tenha oportunidades de crescimento na companhia.

CAREER TRACK

As its name suggests, this is a program that guides the management positions and company wages. And more: it is a management tool aimed at the personal and professional development of employees. Through it, we aim to encourage and recognize employee performance as well as its professional and personal improvement, by raising the level of education and skills development. With this, we can:

• Even consistency with the relevant positions to the performance thereof;
• Identification of "right people for the right jobs";
• Appropriate remuneration to the employee according to job responsibilities;
• Provide the employee with knowledge of the requirements so that he/she has growth opportunities in the company.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A AGREX do Brasil entende a avaliação de desempenho como um processo dinâmico pelo qual são avaliadas as atividades desempenhadas, as metas e os resultados a serem alcançados, as competências e o potencial de desenvolvimento do colaborador. Além disso, configura-se como uma ferramenta importante para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Partindo do pressuposto de que acompanhamento, orientação e feedback são os melhores direcionadores para a formação de um profissional de excelência, a Companhia busca o aprimoramento de seus colaboradores com base na avaliação, mapeamento, monitoramento, desenvolvimento e consolidação das capacidades técnicas e comportamentais de cada um dos que compõem seu quadro de funcionários.

Para colocar em prática este direcionador de gestão, a AGREX do Brasil conta com duas principais ferramentas:

- **Avaliação de Período de Experiência**

Prevista em processos legais, é realizada para facilitar o processo de adaptação do colaborador e possibilitar um desempenho crescente, ao qual permite identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria na performance do mesmo. E, considerando o feedback umas das ferramentas gerenciais mais importantes para desenvolver profissionais, é sempre reforçada a importância de sua prática junto aos gestores. A avaliação de período de experiência acontece em dois momentos: quando o colaborador completa 45 e 90 dias na empresa.

- **Avaliação de Competências**

Compreende um processo avaliativo e individual e tem por objetivo buscar a excelência do desempenho por parte de cada colaborador, trabalhando com conceito de inovação, excelência e crescimento sustentável. Trata-se ainda de uma oportunidade de os colaboradores alinharem, com seus respectivos gestores, tanto os pontos de melhoria quanto os que já se mostram satisfatórios, em relação às expectativas de resultados e desenvolvimento da empresa.

A partir da avaliação de competências, realizada anualmente, é elaborado o PDI (Plano de Desenvolvimento Individual), onde serão definidas ações diretivas ao desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais de cada colaborador.

Além desses momentos formais de avaliação, os gestores são orientados para a importância de dar feedback sempre que necessário, direcionando o crescimento do colaborador.

As evidências pontuadas ao longo de cada um desses processos contribuirá para uma tomada de decisão mais assertiva, tanto em relação ao desenvolvimento pessoal do colaborador como no que diz respeito ao planejamento da própria empresa.

PERFORMANCE EVALUATION

AGREX Brazil considers the performance evaluation as a dynamic process by which work activities are evaluated, the goals and results to be achieved, the skills and the employee's development potential. Also, it appears as an important tool for improving the quality of life at work.

Assuming that monitoring, guidance and feedback are the best drivers for the formation of a professional excellence, the Company seeks the improvement of its employees based on the assessment, mapping, monitoring, development and consolidation of technical and behavioral skills of each one of those who make up its workforce.

To put into practice this driver management, AGREX Brazil has two main tools:

Probation Evaluation

Provided in legal proceedings, it is performed to facilitate the employee adaptation process and enable growing performance, which allows us to identify strengths and opportunities for improvement in the performance of them. And considering the feedback as one of the most important management tools to develop professional, it is always reinforced the importance of their practice with the managers. The evaluation trial period happens in two stages: when the employee has 45 and 90 days in the company.

Competency Assessment

It comprises an evaluation and individual process and aims to seek excellence of performance by each employee, working with the concept of innovation, excellence and sustainable growth. It is still an opportunity to align employees with their managers, both points of improvement as those already shown satisfactory, relative to expectations of results and development in the company.

From the evaluation of skills, held annually, it is prepared the IDP (Individual Development Plan), where policy actions to the development of technical and behavioral skills of each employee will be defined.

In addition to these formal assessment times, managers are oriented to the importance of giving feedback where necessary, directing the employee growth.

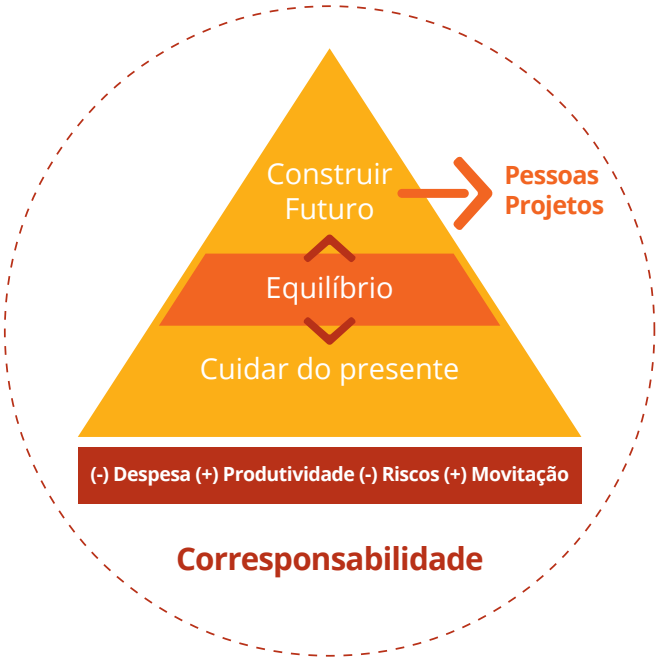
Evidence scored over each of these processes contribute to a more assertive decision-making, both in relation to personal development reviewer as with regard to the planning of the company.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA

O sistema de remuneração variável utiliza o conceito de meritocracia para reconhecer o esforço de seus colaboradores e o conceito de gestão por resultados para direcionar as ações estratégicas da companhia.

A distribuição do bônus (participação nos lucros) depende dos resultados alcançados pela empresa e o cumprimento das metas pelos times. Um comitê interno, formado pelas equipes de Gestão de Pessoas, Gestão e Qualidade e representantes dos colaboradores, revisa a politica de PRV (Programa de Remuneração Variável) e divulga as principais regras por todas as unidades através de reuniões. Por fim, a versão integral da política é disponibilizada via intranet e mural de recados para todas as unidades.

Para garantir que o programa e as metas estejam em linha com o negócio da companhia, o comitê interno, ao início de cada exercício, revisa todas as metas. Alinhando as expectativas das equipes operacionais com as necessidades táticas e estratégicas da companhia, seguindo duas principais linhas de trabalho "CONSTRUIR O FUTURO E CUIDAR DO PRESENTE", a distribuição das metas é ponderada conforme modelo em "imagem 1".



A participação nos lucros é calculada por colaborador e é determinada com referência no desempenho das metas e no resultado da Avaliação de Competência de cada colaborador. Esta combinação garante que o colaborador seja avaliado sob o ponto de vista técnico e comportamental, aplicando de forma justa o conceito de meritocracia.

Participation in Profits and Enterprise Results

The variable income system uses the concept of meritocracy, to recognize the efforts of its employees and the concept of management by results, to direct the company's strategic actions.

The distribution of bonuses (profit sharing) depends on the results achieved by the company and the achievement of goals by the teams. Annually, the shareholders along with the board set the amount to be distributed, which is directly proportional to the proposed outcomes for the company. In parallel, an internal committee formed by teams of Personnel Management, and Quality Management and employee representatives, review the policy VCP (Variable Compensation Program) and publicize the main rules for all units through meetings, finally the version of the full policy is available via intranet and wall for all units.

To ensure that the program and goals are in line with the company's business, the internal committee at the beginning of each year reviews all goals. Aligning the expectations of the operational teams with tactical and strategic needs of the company, following two main lines of work "BUILDING THE FUTURE AND CARING FOR THE PRESENT", the distribution of targets is weighted according to the model in "image 1".

The profit share is calculated per employee and is determined with reference to performance of targets and results of the evaluation of competence of each employee, this combination ensures that the employee is evaluated from the point of view of technical and behavioral way, so applying the fair concept of meritocracy.

COMUNICAÇÃO E ENDOMARKETING

Os valores da companhia são: “Pessoas”, “Fazer acontecer”, “Simplicidade”, “Cliente” e “Inovação” e representam o direcionador em sua forma de gestão. A partir - e para colocar em prática - desses valores a AGREX do Brasil trabalha embasada na gestão de portas abertas em todos os níveis, onde os colaboradores, independente do nível hierárquico, possui acesso aos demais. O objetivo é trabalhar da forma mais transparente possível, pois há a concepção de que quanto mais envolvido o colaborador estiver nos assuntos da empresa, mais colaborativo ele se tornará; a partir do momento que o colaborador está inserido no contexto da companhia, ele se corresponsabiliza pelo andamento do mesmo.

Considerando este cenário, ações, projetos e programas concretizam o livre acesso à maioria das informações da companhia, visto que todos os canais de comunicação disponíveis são flexíveis e permitem que as informações circulem em via de mão dupla.

Desta forma, a AGREX do Brasil trabalha com os seguintes transmissores de informações – sejam elas críticas, elogios e/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 tem a oportunidade de perceber os problemas sob um angulo diferente.

PROGRAMA INDICAÇÃO PREMIADA

Este programa, realizado em todas as nossas unidades, tem como objetivo preencher vagas existentes na empresa com mais rapidez e qualidade por meio da indicação de profissionais feita pelos próprios colaboradores.

Quem indica, amigo é!

Caso a pessoa indicada seja contratada, o colaborador AGREX do Brasil receberá, como “premiação”, o valor referente a 10% do salário da pessoa contratada, desde que esta permaneça na empresa após seu período de experiência.

COMUNICADO INTERNO

Forma eletrônica de comunicação onde são informados assuntos pontuais, que necessitam de comunicação mais rápida, bem como sobre os admitidos em todas as unidades, feriados, mudança organizacional, promoções, organograma, nascimentos, datas comemorativas, campanhas internas, dentre outros.

COMMUNICATION AND ENDOMARKETING

The company's values are: "People", "Make it happen", "Simplicity", "Customer" and "Innovation" and represent the driver in form of management. From - and to put into practice - these values to AGREX Brazil works grounded in the management of open doors at all levels, where employees, regardless of hierarchical level, have access to the other. The goal is to work as transparently as possible, as there is the idea that the employee the more involved he/she is in the affairs of the company, he/she will become more collaborative; from the time the employee is placed in the context of the company he is co-responsible for the conduct of it. Against this background, actions, projects and programs embodying the free access to most of the company's information, as all communication channels available are flexible and allow the flow of information in two-way street. Thus, AGREX Brazil works with the following transmitters of information - whether criticism, praise and / or suggestions for improvement:

COFFEE WITH DIRECTOR

This program is a direct communication channel between employees and company directors. They are meetings in which professionals can talk openly with company executives, without the presence of People Management team or its leaders. Here, executives have the opportunity to see the issues from a different angle.

NOTE AWARD PROGRAM

This program, carried out on all our units, objective is to fill vacancies in company with more speed and quality through professional statement made by the employees themselves. Whoever indicates, is a friend! If the right person is hired, the employee of AGREX Brazil will receive as "prize", the value for the 10% of the salary of the person hired, as long as it remains in the company after its trial period.

INTERNAL RELEASE

Electronic communication form where subjects are informed of topics, which require faster communication and admitted in all units, holidays, organizational change, promotion, organization chart, births, anniversaries, internal campaigns, among others.

CLICK NEWS

Informativo institucional semanal que veicula o resumo das principais atividades que aconteceram na semana anterior – são notícias relevantes sobre todas as unidades da Companhia, bem como sobre o mercado do agronegócio. Os assuntos estão relacionados à aquisições, promoções, treinamentos, eventos, entre outros. O informativo é encaminhado de forma virtual e também divulgado nos murais de recados.

AGREX INFORMA

Visto que nem todos os colaboradores possuem acesso a e-mail, este informativo é impresso mensalmente com o resumo dos acontecimentos do mês anterior, divulgados semanalmente através do "Click News".

AGREX NEWS

Buscando estar mais próxima a clientes e fornecedores, a Companhia veicula uma revista bimestral, onde são comunicadas informações voltadas para o Agronegócio e suas movimentações nos últimos dois meses. Além de trazer a "Palavra do Diretor", a revista conta com a participação dos colaboradores que contribuem com informações técnicas sobre sua respectiva área de atuação.

BLOG DE NOTÍCIAS

Plataforma que comporta as notícias veiculadas pelo Click News, que conta com a participação do público interno. Espaço aberto na intranet para que os colaboradores exponham sua opinião.

CAMPO DE IDEIAS

O Campo de Ideias é uma iniciativa da AGREX do Brasil para estimular e valorizar a participação dos colaboradores na otimização dos processos internos e, consequentemente, dos custos da empresa. Esta ferramenta, disponível na intranet, oferece um espaço democrático onde todos podem registrar suas ideias, no intuito de que elas contribuam para uma maior agilidade das nossas rotinas. O dono de cada ideia aprovada, via comissão julgadora, e implantada, ganhará um bônus em dinheiro, além da visibilidade diante de seus colegas e lideranças.

Ideias que podem ser muito simples acabam se tornando essenciais no nosso dia a dia. Por isso, a AGREX do Brasil quer tirar as ideias de seus colaboradores do papel.

CLICK NEWS

weekly institutional Informative that conveys a summary of significant activities that took place the previous week - they are relevant news about all the Company's units, as well as the agribusiness market. The topics are related to acquisitions, promotions, training, events, and more. The information is sent in virtual form and also disclosed in scraps murals.

AGREX INFORMATION

Since not all employees have access to email, this newsletter is printed monthly with the previous month's events of the summary, released weekly through the "Click News".

AGREX NEWS

Seeking to be closer to customers and suppliers, the Company conveys a bimonthly magazine, where there is communicated information geared for Agribusiness and their movements in the past two months. In addition to bringing the "Word of the Director," the magazine there is the participation of employees who contribute with technical information about their respective area of expertise.

NEWS BLOG

Platform that carries the news published by Click News, which includes the participation of the workforce. Open space on the intranet for employees to expose their opinion.

IDEAS FIELD

The Field of Ideas is an initiative of AGREX Brazil to stimulate and enhance the participation of employees in the optimization of internal processes and, consequently, the company's cost. This tool, available on the intranet, offers a democratic space where everyone can record their ideas in order that they contribute to greater agility of our routines. The owner of each idea adopted, via judges, and deployed, will win a cash bonus in addition to the visibility in front of their peers and leaders. Ideas that can be very simple end up becoming essential in our day to day. Therefore, AGREX Brazil wants to take the ideas of its employees of the paper.

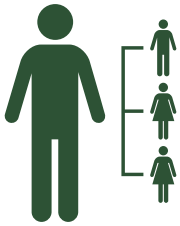
MURAIS DE RECADOS

Canal de comunicação disponível em local estratégico de acesso de colaboradores AGREX em todas as filiais. Os murais de recados são utilizados como reforço de campanhas.

COMITÊ DE ÉTICA

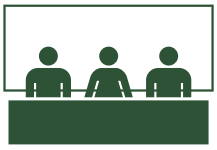
Criado exclusivamente para tratar assuntos de tal natureza, este Comitê é formado por colaboradores da alta gestão e diretoria. Tem a finalidade de realizar análises precisas e justas de acordo com os princípios que regem a companhia.

COMITÊ DE GESTÃO



Composto por representantes da alta gestão e diretoria, é orientado pelo objetivo de avaliar o desempenho dos negócios da companhia sob o ponto de vista estratégico, tendo em vista a obtenção de melhores resultados, a mitigação de riscos financeiros e operacionais e a definição de novas ações para ajustes de desvios. Os encontros acontecem mensalmente.

COMITÊ DE FILIAIS



Da mesma forma, é formado por representantes da diretoria e o(s) gerente(s) responsável(eis) pela filial. O propósito deste é buscar avaliar o desempenho das filiais sob o ponto de vista prático e de processos, definindo mudanças de procedimentos, tendo em vista a obtenção de melhores resultados, mitigação de riscos financeiros e operacionais e definição de novas ações para ajustes de desvios.

Wall Notes

It is a communication channel with employees who do not have access to email.

Ethics Committee

Created exclusively to address issues of this nature, this committee is comprised of employees from senior management and directors. It aims to make accurate and fair analysis in accordance with the principles governing the company.

Management Committee

It is composed of representatives of senior management and directors, and it is driven by the aim to evaluate the performance of the company from the point of view of business strategy in order to obtain better results, the mitigation of financial and operational risks and the definition of new action of adjustments for deviations. The meetings are held monthly.

Branches Committee

Likewise, it is formed by representatives of the board and the Managers responsible for the branch. The purpose of this is to try to assess the performance of the subsidiaries under the practical point of view and processes, defining procedural changes in order to obtain better results, mitigate financial and operational risks and definition of new shares adjustments for deviations.

CONVENÇÃO 2014
AGREX

CELEBRAÇÕES

CELEBRATIONS

CAFÉ COM RESULTADOS

O programa nasceu em 2012 e acontece todo último dia útil do mês em todas as unidades. É organizado com o objetivo principal de apresentar os resultados e promover a integração dos colaboradores através das informações divulgadas. Além disso, são nessas ocasiões que acontece a comemoração oficial dos aniversariantes do mês. O Café com Resultados possui uma temática diferente a cada mês, e que é unificada para todas as unidades.

ANIVERSARIANTES DO DIA

No dia do seu aniversário, o colaborador recebe um cartão de aniversário digital ou impresso, no caso daqueles que não tem acesso a e-mail. Além disso, a sua mesa de trabalho é decorada com um balão temático, como forma de comunicar aos demais colaboradores que temos aniversariante naquele dia.

ANIVERSARIANTES DO MÊS

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

CONVENÇÃO ANUAL

A convenção ocorre anualmente e nela são reforçadas as premissas, o planejamento, os resultados do exercício anterior, as metas para o próximo ciclo, além de palestras e outras atividades, no intuito de criar sinergia entre os colaboradores de diferentes unidades e motivação para novos desafios.

DATAS COMEMORATIVAS

A AGREX do Brasil investe numa cultura de celebração. Assim, faz parte da nossa rotina a comemoração de datas especiais, tais como dia dos pais, dia da mulher, dia das mães e páscoa. As comemorações são extensivas a todas as unidades.

Coffee with results

The program began in 2012 and it takes place every last business day of the month in all units. It is organized with the main objective to present the results and promote the integration of employees from the information disclosed. Also, this is the time that we have the official celebration of the birthdays of the month. The Results has Coffee with a different theme each month, and that is unified for all units.

Birthdays of the Day

On their birthday, the employees receive a birthday card (digital or printed), in the case of those who do not have access to email. Also, their desk is decorated with the balloon theme as a way of communicating to other employees who has a birthday celebration on that day.

Birthdays of the Month

Employees, directors and Managers participate in the celebration during the Coffee with results. It is a time of integration, coexistence and relationship.

Annual Convention

The convention takes place annually and it is reinforced the assumptions, planning, results from the previous year, goals for the next cycle, as well as lectures and other activities in order to create synergy among employees from different units and motivation for new challenges .

Celebration Dates

AGREX Brazil invests in the culture of celebration. So it is part of our routine celebrating special occasions such as Father's Day, Woman's Day, Mother's Day and Easter. The celebrations are extended to all units.

CONFRATERNIZAÇÃO DE FINAL DE ANO

A AGREX realiza festas de confraternização de final de ano para os colaboradores e seus familiares, em todos os estados em que possui filiais.

As festas ocorrem em datas distintas, para possibilitar a presença da Diretoria da empresa e dos profissionais da área de Gestão de Pessoas.

MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAS

A Companhia preza sempre pelo reconhecimento dos talentos e o crescimento destes profissionais. Uma das formas é a transferência de colaboradores entre unidades através de 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% sobre seu salário base de ajuda de custo no primeiro ano e 20% no segundo ano.

FESTA JUNINA

Junho é também mês de festa na AGREX do Brasil. Todas as unidades se enfeitam com cores e bandeirolas, e em datas pré-definidas realizam a Festa Junina. Ela acontece em horário de expediente. Todos os colaboradores trabalham fantasiados e, no decorrer do dia, podem se deliciar com os quitutes juninos. No final da tarde, acontece o concurso de melhor fantasia masculina e feminina. Esta é uma data importante para a empresa e para os colaboradores, por se tratar de uma ocasião de descontração, criatividade e interação.

VACINAÇÃO

Em busca da prevenção e de mais qualidade de vida, realizamos a campanha de vacinação contra gripe e H1N1, anualmente. A dose é 100% custeada pela empresa a todos os colaboradores vacinados. Fica a critério do colaborador decidir por tomar a vacina.

New Year celebration

AGREX Brazil performs feasts of celebration at the end of the year for employees and their families. Because the Company has branches in several states, the most convenient option is to hold gatherings in each unit.

The parties are held at different dates, to enable the Board and the presence of professionals Personnel Management, who are keen to attend all of them.

People's Moving

The company always values the recognition of talent and growth of these professionals. One way is to transfer employees between units through horizontal or vertical promotion. For such transfer to be quiet and structured, we have to own this kind of political movement. The company, through the Administrative Department guides the employee regarding the change. The employee is entitled to transfer up to 30% of his/her base salary stipend in the first year and 20% the second year.

June Festival

June is also the month of celebration in AGREX Brazil. All units are decorated with colors and pennants, and pre-defined dates we celebrate the June Festival. It happens in business hours. All employees work with costumes and throughout the day, they can indulge in the June delicacies. By late afternoon, a contest takes place for the best male and female costume. This is important for the company and for the employees, because it is a time of relaxation, creativity and interaction.

Vaccination

Seeking prevention and better quality of life, we conduct a vaccination campaign against influenza and H1N1 annually. The dose is 100% funded by the company to all employees vaccinated. It is up to the employee to decide to take the vaccine.

TRANSPARÊNCIA

TRANSPARENCY

RECONHECIMENTO AO PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS

A AGREX do Brasil submete seus processos de Gestão de Pessoas a avaliações externas, por meio da participação em pesquisas e premiações promovidas por entidades de reconhecimento, tradição e respeitabilidade, como o Prêmio Ser Humano, da Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH, a pesquisa da Revista Exame sobre as Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil, bem como da pesquisa do Great Place to Work – Melhores Empresas para Trabalhar (listas Centro-Oeste e Brasil).

Em 2012, a Companhia ficou em 1º lugar em duas categorias do Premio Ser Humano-GO: Melhores práticas em Endomarketing, com o Projeto Nossos Valores, Nossos Princípios e Melhores Práticas para Integração e Conquista de Talento, com o Projeto AGREX Cuidando de Gente.

Em 2013, no mesmo prêmio, ganhou o 2º lugar na categoria Melhores Práticas em Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

Recognition to the People Management process

AGREX Brazil submits its processes of Personnel Management to external assessments, by participating in surveys and awards from entities of recognition, respectability and tradition, such as the Human Being Award from the Brazilian Association of Human Resources - ABRH, research Examination of the Journal on the Best Companies to Work for in Brazil as well as the search Great Place to Work - Best Places to Work lists (Midwest and Brazil).

In 2012, the Company took 1st place in two categories of the Human Being Award-GO: Best Practices in Internal Marketing, with the Project Our Values, Our Principles and Best Practices for Integration and Talent Conquest, with the Project AGREX Caring for People .

In 2013, at the same award, we won 2nd place in the category Best Practices in Health and Quality of Working Life.

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	Posição
1000 maiores / vendas	542º
100 maiores / região (centro-oeste)	29º
400 maiores / agronegócio	105º
50 maiores / agronegócio (norte, nordeste e centro-oeste)	15º

A AGREX do Brasil participou, pela primeira vez, da pesquisa do Great Place to Work, uma certificação internacional que identifica as melhores empresas para se trabalhar. Essa lista é publicada nos principais meios de comunicação do mundo e seu alcance está na média de 25 milhões de leitores.

Com base no sonho de contribuir para que a AGREX pudesse vir a figurar nesta seleta lista, o nosso trabalho sempre foi orientado pelo nosso principal valor: gente!

De um total de 1095 empresas inscritas, a AGREX do Brasil ficou em 8º lugar na lista Centro -Oeste e em 30º na pesquisa nacional na categoria médias empresas. Portanto, estamos entre as melhores empresas para trabalhar e continuamos focados na missão de construir uma empresa cada vez mais próxima dos nossos colaboradores, uma empresa que entenda e atenda às necessidades daqueles que fazem a sua história prosperar a cada dia.

GPTW 2013	Indicador	Índice de Confiança
	Oportunidade de crescimento	87%
	Qualidade de vida	82%
	Remuneração e benefícios	68%
	Alinhamento de valores	86%
	Estabilidade	58%

Company Recognition

In the special edition of 40 years from Exame Magazine "Best and Biggest - The 1000 largest companies in Brazil," AGREX Brazil was cited as one of the Best and Biggest:

Evaluated iten	Ranking
1000 biggest / sales	542º
100 biggest / region (center west)	29º
400 biggest / agribusiness	105º
50 biggest / agribusiness (north, northeast e center west)	15º

AGREX Brazil participated for the first time, in the survey Great Place to Work, an international certification that identifies the best companies to work for. This list is published in the mainstream media in the world and its reach is at an average of 25 million readers.

Based on the dream of contributing to AGREX could come to figuring this select list, our work has always been guided by our core value: people!

A total of 1095 companies listed in, AGREX Brazil ranked 8th in the Midwest list and 30th in the national poll. Therefore, we are among the best companies to work and remain focused on the task of building a company increasingly closer to our employees, a company that understands and meets the needs of those who make their history thrive every day.

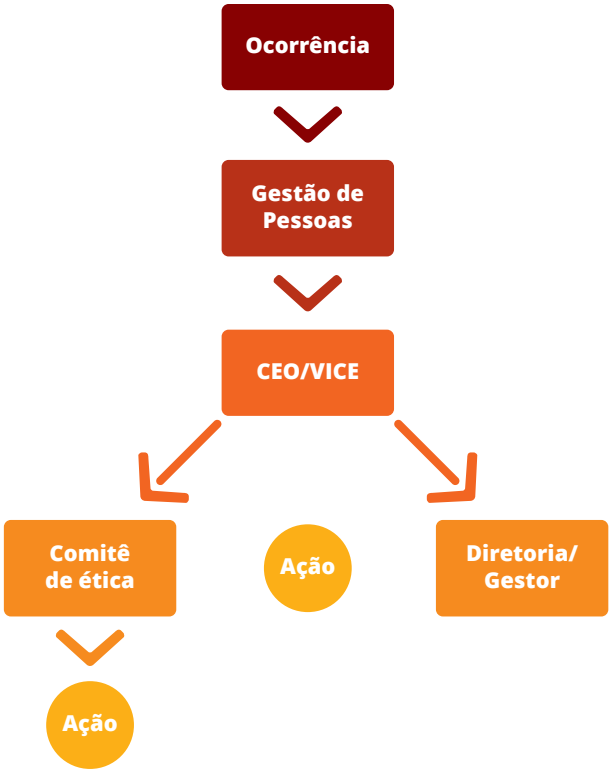
GPTW 2013	Indicator	Confidence Index
	Growth Opportunity	87%
	Quality of life	82%
	Compensation and benefits	68%
	Alignment anof values	86%
	Stability	58%

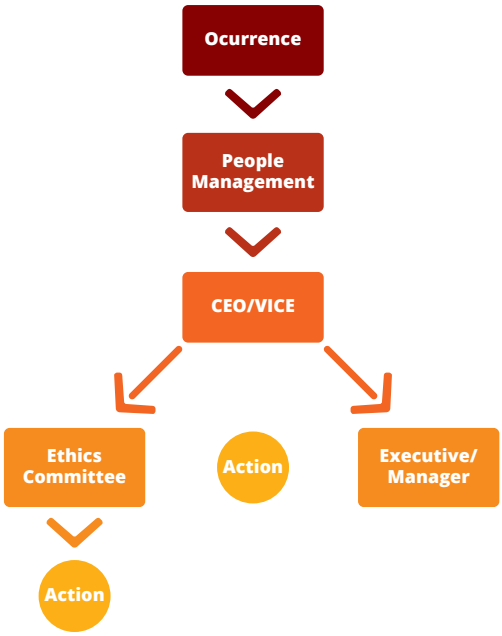
CÓDIGO DE ÉTICA E MANUAL DE CONDUTA DO COLABORADOR

A adoção de princípios e comportamentos éticos reflete o perfil e o estilo de gestão da AGREX do Brasil. Considerando isto, o Código de Ética e Manual de Conduta do colaborador foi criado 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. Esse documento pauta todas as relações com nossos stakeholders. Ele tem por objetivo ainda 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.

E mais: o código busca reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos, assim como fortalecer a imagem da empresa e da sua equipe junto aos seus públicos de interesse, considerando que a ética, dentro da empresa, deve ser valorizada com a mesma ênfase dada à busca do sucesso econômico.

Este material é entregue a todos os colaboradores contratados na ocasião do Treinamento de Integração.





Code of Ethics and Conduct Guide for the Employee

The adoption of principles and ethical behavior reflects the profile and the management style of AGREX Brazil. Considering this, the Code of Ethics and Conduct Guide for the Employee was created in order to guide and clarify how management is done at AGREX Brazil. It is applied to all employees and stakeholders, to confirm the need for compliance. This documents all relationships with our stakeholders. It also aims to become a reference of, formal and institutional, professional and personal conduct of all employees, regardless of position or function they have in order to become a standard for internal and external relationships.

Plus, the code seeks to reduce the subjectivity of personal interpretations of moral and ethical principles, as well as strengthen the image of the company and its staff along with its stakeholders, considering that ethics within the company should be valued with the emphasis on the pursuit of economic success.

This material is delivered to all employees employed at the time of Integration Training.

OUVIDORIA

É o canal para sugestões, dúvidas e denúncias. Através da Ouvidoria, o colaborador pode falar direto com a Gestão de Pessoas pelo telefone (0800), e-mail ou caixa de sugestões, qualquer dia ou hora, tendo a opção de permanecer no anonimato.

As demandas que chegam por meio da Ouvidoria são tratadas em sigilo e resolvidas em um prazo de 48 horas, quando é dado retorno ao colaborador que efetuou o contato.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Mensalmente, durante o Café com Resultados, os colaboradores tem acesso aos resultados da companhia referente ao mês anterior, através da apresentação do DRE, onde tomam conhecimento sobre os indicadores de resultado diretamente associados ao bônus do exercício. Na mesma ocasião é aberto espaço para alinhamento de informações, esclarecimento de dúvidas e outros questionamentos.

Ombudsman

It is the channel for suggestions, questions and complaints. Through the Ombudsman, the employee can speak directly to People Management by phone (0800), or e-mail or even through a suggestion box, any day or time, with the option to remain anonymous.

The demands that reach us through the Ombudsman are treated in confidence and are solved within 48 hours, when it is given back to the employee who made the contact.

Presentation of Results

Monthly during the Coffee with results, employees have access to the results of the company for the previous month, by submitting the DRE, and take knowledge of outcome indicators directly related to bonuses for the year. At the same time it is open a space for alignment of information, answering questions, and other inquiries.

MELHORIAS NAS ESTRUTURAS

A Infraestrutura tem estado alinhada aos interesses de gestão sustentável da AGREX. Para reforçar, ela tem como compromisso manter a comunicação aberta com todos os setores envolvidos. Além de entender ser fundamental a busca na compreensão dos anseios e expectativas dos clientes internos e externos. Para isso, ela vem incorporando soluções para promover melhorias na qualidade das estruturas físicas da empresa.

Isso representa um importante marco no campo social para o desenvolvimento das pessoas, focando na qualidade de vida tanto do processo de valorização do grupo quanto do local onde essas pessoas se encontram. Para isso criamos áreas de lazer, alojamentos adequados para que oferecem conforto e segurança.

OUR BUSINESS - INFRASTRUCTURE

The infrastructure has been aligned with the interests of sustainable management at AGREX. To reinforce this, AGREX has a commitment to maintain open communication with all sectors involved in it. Besides this, it is fundamental to understand the pursuit of desires and expectations of internal and external customers. For this, AGREX has been incorporating solutions to promote improvements in the quality of the physical structures of the company.

This represents an important milestone in the social field for the development of people, focusing on the quality of life for both the group and appreciation of where these people are in the process. For this we create recreational areas, suitable for combining comfort and safety in the accommodations.

FAZENDA
UNIÃO

Ações como essas representam um incremento na valorização das pessoas, ainda mais por estarem atreladas a uma cultura e economia regional que, muitas vezes, não permite isso aos indivíduos.

Dentre os exemplos de melhorias, foram criados alojamentos com ar-condicionado; áreas de lazer com churrasqueira; campo de futebol para entretenimento nos finais de semana; refeições de qualidade de valor nutricional, aprovada por profissionais da área.

Já nas unidades de processamento de grãos na região onde o empreendimento está inserido, as obras obedecem às normas de segurança e às exigências das normativas propiciados também por esses investimentos. Consequentemente, ocorre a promoção do desenvolvimento da região, criando facilidades de escoamento dos produtos das fazendas para os centros comerciais. Essas redes de investimento possibilitam que o produtor tenha realmente a confiança em aumentar sua perspectiva em relação ao desejo de crescimento e aumento de área de plantio.

Mesmo com tantos resultados trazidos pela Infraestrutura, entendemos que o trabalho continua com diversas ações incrementadas e outras novas ações. Dentre elas estarão contempladas:

- Novas estruturas de lazer.
- Melhorias na infraestrutura existente;
- Investimento no crescimento regional;
- Melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Actions such as these represent an increase in the value of people, especially because they are linked to a culture and regional economy that often does not allow this to individuals.

Among the examples of improvements were created accommodation with air conditioning; recreational areas with barbecue; football field for entertainment on weekends; quality of nutritional food value, approved by professionals.

Already in grain processing plants in the region where the project is included, the works comply with safety standards and the requirements of the normative also propitiated by these investments. Consequently, there is the promotion of the development of the region, creating drainage facilities of products from farms to shopping centers. These investment networks enable the producer really to have the confidence to increase his/her perspective on the desire for growth and planting area increase.

Even with so many results brought by Infrastructure, we understand that the work continues with several incremented actions and other new shares. Among them it will be covered:

- New leisure facilities.
- Improvements to existing infrastructure;
- Investment in regional growth;
- Improving the quality of life.

NOSSA RELAÇÃO **COM A COMUNIDADE**

OUR RELATION **WITH THE COMMUNITY**

NOSSA RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

OUR RELATION WITH THE COMMUNITY

A AGREX procura de alguma forma ficar perto da comunidade onde estão nossas unidades. Temos um relacionamento com alguns órgãos públicos, onde sempre que somos solicitados, e dentro das possibilidades, procuramos interagir de forma positiva com ações externas e internas conjuntas. Um destes exemplos é o Corpo de Bombeiros do Estado do Maranhão, que com frequência participa de eventos da AGREX e nós também participamos de eventos e ações coordenadas pelo CB.

Outra forma de interação com a comunidade é através do Instituto AGREX.

INSTITUTO AGREX

Em um mundo no qual as pessoas, cada vez mais, tomam consciência de seus direitos e valorizam as práticas sociais e empresariais que primam pela sustentabilidade, a AGREX do Brasil percebeu que seu crescimento precisa ser pautado em algo que vá além dos números. E diante dessa necessidade de crescer atendendo as demandas da sociedade contemporânea sem comprometer o atendimento das demandas das gerações futuras, a Companhia tem ampliado sua atuação em atividades e projetos com impacto socioambiental positivo, o que demonstra seu comprometimento com o crescimento sustentável, incluindo seu investimento nos vínculos com os colaboradores.

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 iniciativas sociais, culturais e educativas orientadas à promoção do seu humano e ao aprimoramento das suas condições de vida.

Partindo desse princípio, nosso propósito é contribuir para a melhoria do 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.

Fundado em 20 de abril de 2010, através da iniciativa do Sr. Paulo e Sra. Gisele Fachin, o Instituto AGREX 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 à sustentabilidade econômica, social e ambiental.

Uma organização só é grande quando permite que a comunidade a sua volta também cresça com ela. É preciso, portanto, conciliar metas empresariais com a preservação do meio ambiente, com o respeito à diversidade e à redução das desigualdades sociais.

AGREX is always looking for some way to stay close to the community where our units are. We have a relationship with some public institutions, where whenever we are asked within the possibilities we try to interact positively with externalizing actions and internal joint. One such example is the Fire Department of the State of Maranhão, which frequently participates in events with AGREX and we also participate in events and coordinated actions at the Fire Departament.

Another form of interaction with the community is through AGREX Institute.

AGREX Institute

In a world where people increasingly become aware of their rights and value the social and business practices that strive for sustainability, AGREX Brazil realized that its growth must be based on something that goes beyond the numbers. And on this growing need for meeting the demands of contemporary society without compromising meet the demands of future generations, the Company has expanded its operations in activities and projects with a positive environmental impact, demonstrating the commitment to sustainable growth, including its investment in bonds with employees.

We consider ourselves citizens of all places we set our activities and as citizens, we assume the responsibility of supporting actions aimed at improvement, of participating actively and that could elevate and encourage projects that further the welfare of local communities. We welcome and support oriented social, cultural and educational initiatives promoting their human and improving their living conditions.

Based on this principle, our purpose is to contribute to the well being of the communities where we operate, by encouraging employee's participation in social activities and through respect for local customs and culture.

An organization is only great when the community around them also grows with it. It is necessary, therefore, to match business goals to the preservation of the environment with respect for diversity and the reduction of social inequalities.

OBJETIVOS

Localizado na cidade de Balsas – MA, o Instituto AGREX tem como objetivo principal 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, bem como o desenvolvimento humano, apoiando a educação, o esporte, a arte e a cultura.

VALORES

A filosofia do Instituto AGREX está pautada nos seguintes 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.

Contando com o apoio de voluntários e dos colaboradores da AGREX do Brasil, no curso do ciclo 2013/2014, o Instituto trabalhou no desenvolvimento de cinco projetos sociais, os quais contemplam as regiões mais vulneráveis da cidade de Balsas.

Objectives

Located in the town of Balsas - MA, the AGREX Institute aims to encourage environmental management, through fundraising and its implementation in projects and programs that promote technical and vocational training, in order to generate employment and income, as well as human development, supporting education, sports, art and culture.

Values

The philosophy of AGREX Institute is guided by the following values:

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

Mission

Being a reference in fundraising and its application and programs aimed at the human, technical and professional development of the communities where it operates.

With the support of volunteers and employees of AGREX Brazil, during the 2013/2014 cycle, the Institute worked on the development of five social projects, which include the most vulnerable areas of the town of Balsas.

HORTAS COMUNITÁRIAS

O Projeto Hortas Comunitárias foi instituído em fevereiro de 2004, com a finalidade de prestar apoio financeiro inicial e assistência continuada à famílias com dificuldade de inserção no mercado de trabalho, gerando emprego, renda e melhorando a qualidade alimentar das mesmas.

São 6 hortas comunitárias, sendo 4 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. As atividades são avaliadas em reuniões mensais, visitas técnicas e acompanhamento assistencial.

No mesmo ciclo, a iniciativa contou com 17 famílias inscritas, beneficiando um total de 88 pessoas.

Community Vegetable Gardens

The Community Vegetable Gardens Project was established in February 2004 with the purpose of providing initial financial support and assistance to families in difficulty in entering the labor market, generating jobs, income and improving food of the same quality.

There are 5 Community Vegetable Gardens, 4 in the urban area and 2 in rural areas.. Besides the enhancement of teamwork, the project incentivates learning, through technicians and agronomists, who act as facilitators, orientating the cultivation and production improvement. Activities are evaluated at monthly meetings, technical visits and follow-up care.

In the same cycle, the initiative counted with 17 families enrolled, benefiting a total of 88 people.

PROJETO AMA

Criado em abril de 2006, contando com a parceria da Instituição PREMEVI (Preparando Melhor para a Vida), o Projeto AMA presta assistência a crianças e adolescentes com idade entre 7 a 17 anos e que vivem numa condição de vulnerabilidade social. O objetivo principal é trabalhar o desenvolvimento humano através da educação, esporte e cultura.

Orientado por esse propósito, são desenvolvidas atividades no âmbito do esforço escolar, esporte, palestras educativas, inclusão digital, cursos profissionalizantes, leitura com a família, boas maneiras, noções de higiene pessoal, consciência ambiental, cultivo de hortas orgânicas e artesanatos. Além disso, é disponibilizado acompanhamento médico (consultas, exames e vacinação) para os beneficiados.

Durante o exercício 2013/2014, o AMA atendeu uma média de 100 alunos, nos turnos matutino e vespertino.

CASA DO APRENDIZADO

Iniciado em maio de 2012, o Projeto Casa do Aprendizado contempla famílias de alunos atendidos pelo Projeto AMA, bem como a comunidade do entorno, especialmente mulheres sem colocação no mercado de trabalho.

No curso de 2013/2014, 83 pessoas foram contempladas, através do desenvolvimento de atividades como bordado em chinelos, corte e costura, fabricação de sabão (barra, líquido e amaciante) e bordado em pedrarias. Ainda foram oferecidos cursos diversos por intermédio da parceria entre o Instituto AGREX e o SENAR.

CAMINHO

O Projeto Caminho, iniciado em março de 2013, tem como público-alvo adolescentes entre 14 a 17 anos atendidos pelo Projeto AMA.

As atividades são desenvolvidas em dois âmbitos: formação humana, onde são trabalhadas noções de ética, companheirismo, trabalho em equipe, disciplina e responsabilidade, e formação profissional, onde são oferecidos cursos/palestras sobre cultivo de hortaliças, informática, artesanatos em geral e fotografia.

Desde seu início, o projeto já beneficiou 10 adolescentes.

AMA Project

Created in April 2006, with the partnership of the Institution PREMEVI (Best Preparing for Life), AMA assists children and adolescents aged 7-17 years and living in a condition of social vulnerability. The main objective is to work the human development through education, sports and culture.

Guided by this purpose, activities are developed within the school effort, sport, educational lectures, digital inclusion, vocational courses, reading with family, good manners, notions of personal hygiene, environmental awareness, growing organic gardens and crafts. In addition, medical care is available (appointments, tests and vaccinations) to the beneficiaries.

During the year 2013/2014, AMA has answered an average of 100 students in morning and afternoon shifts.

House of Learning

It started in May 2012, the House of Learning offers families of students served by AMA as well as the surrounding community, especially women without chance in the labor market.

In the course of 2013/2014, 83 people were contemplated through the development of activities such as embroidery slippers, sewing, making soap (bar and liquid fabric softener). And several courses were offered through a partnership between AGREX Institute and SENAR.

Path

The Pathway Project, initiated in March, 2013, has as target audience, teens aged 14 to 17 years attended AMA.

Activities are developed in two areas: human development, which are notions of ethic, camaraderie, teamwork, discipline and responsibility, and vocational training, where courses / lectures on growing vegetables, computing, crafts in general and photography are offered.

Since its inception, the project has benefited 10 teenagers.

PREOCUPAÇÃO COM A ÁGUA

Nossos alimentos são produzidos dentro dos princípios 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.

Neste ciclo tivemos falta de água em algumas regiões do País. Os problemas causados com isso foram visíveis e de efeito imediato. Esta preocupação faz parte do nosso dia a dia, pois sabemos que a falta de água pode acarretar problemas que vão desde o desabastecimento humano à perda de produção. O baixo nível afeta a irrigação e até mesmo encarece nossos custos com transporte, pois onde a matriz de transporte é fluvial, o baixo nível de água pode inviabilizar o transporte, causando maior demanda rodoviária e encarecendo nosso custo final.

Na área de produção de soja, que é nossa maior atividade, utilizamos no ciclo 2013/14 aproximadamente 600 litros de água por hectare/ano em pulverizações, uma redução de 40 litros de água por hectare/ano em comparação com o ciclo anterior. Esta utilização foi feita entre o pré-plantio e os tratos culturais na aplicação de herbicidas, inseticidas, fungicidas e adubação foliar. Preocupamo-nos com a captação da água, não só pelo fato dela ocorrer em locais com risco de contaminação, como cursos d'água, mas também com o fato de que 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. Nossos técnicos de campo utilizam os termohidroanêmotros para o controle das condições climáticas no momento da aplicação, onde os limites são estabelecidos obedencendo-se critérios técnicos e as particularidades regionais.

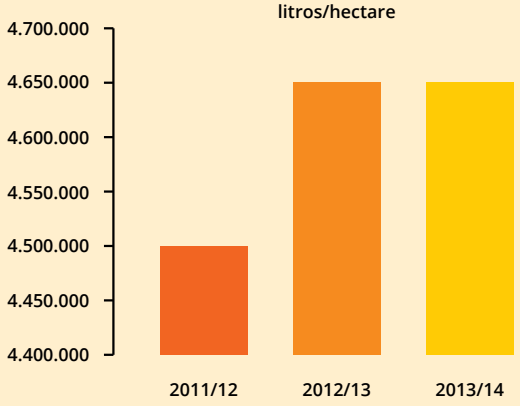
CONCERN WITH THE WATER

We produce food from vegetable production. For a plant to be developed satisfactorily, it is necessary, as well as other factors, light, heat and humidity. So water is fundamental to our business. This cycle in Brazil had a lack of water in some regions. The problems caused by this is noticeable and it has an immediate effect. This concern is part of our day, we know that the lack of water can cause problems ranging from human shortages, loss of production, low level of water affects irrigation and even more expensive freight costs, where the transport matrix is the river, that with the low level can derail causing greater demand for road transport endearing our final cost.

In the area of soybean production, which is our largest activity, we used in the 2012/14 cycle approximately 600 liters of water per hectare / year in sprays, a reduction of 40 liters of water per hectare / year compared with the previous cycle. This use has been made between the pre-planting and cultural practices in the application of herbicides, insecticides, fungicides and foliar fertilizer. We care about the abstraction of water, not only because it does occur in places with risk of contamination, such as water courses, but also with the fact that its use in applications should be of high quality, not to compromise the efficiency of the products used. The supply of sprayers is always performed in the field, the field of application. Our technicians are trained not to drive applications in times of very intense sun or strong wind, two factors that contribute negatively to efficiency. Our field technicians utilize termohidroanêmotros to control the climatic conditions at the time of application, where the limits are established following technical criteria and regional peculiarities.

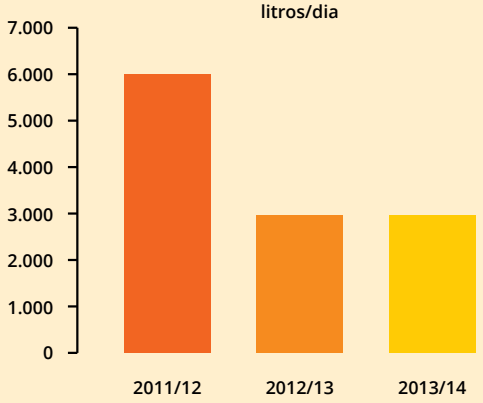
Pivô central

litros/hectare



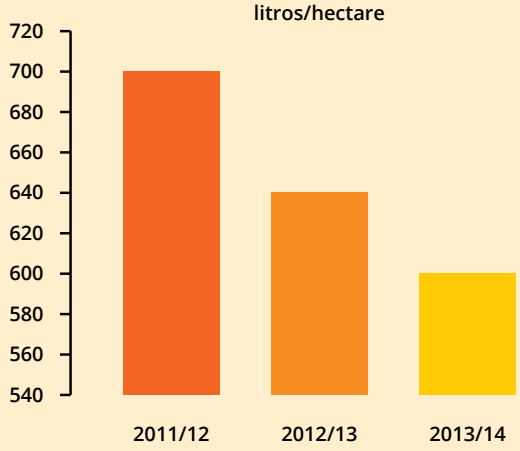
Produção de vapor

litros/dia



Pulverização

litros/hectare



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 Goiatuba (GO). 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. 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.

We use water in the center irrigation pivot for the production of soybean in the period with lower rainfall, with an average of 4.65 million liters of water per year, taken from dams in the state of Maranhão.
Water is also used in the production of steam at the production of soy meal in Goiatuba. Our system has two types of barometric box, one reuses the water, passing the reactor in vapor form and condensed, and may be used again in the system, other than the other where we do not reuse it. All the water used in the operation is removed from nature. Be it from deep well or watercourse surface water, its use is duly granted by the competent body.

O QUE FAZEMOS PELO AR QUE RESPIRAMOS

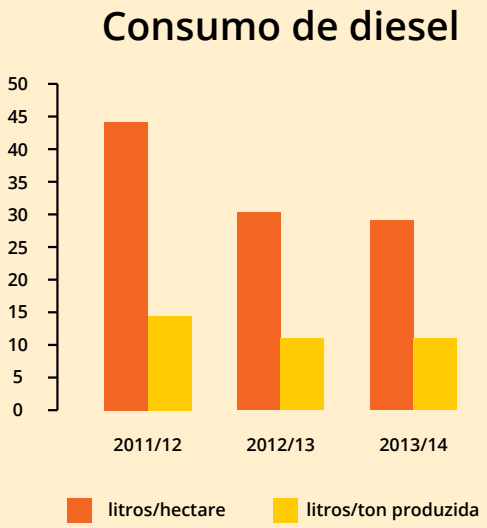
Prezamos a qualidade do ar respirado tanto pelos colaboradores da AGREX quanto por todas as comunidades que vivem no entorno de nossos empreendimentos.

Desde a safra 2011/12, fazemos 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). Esta análise é 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 nestas 3 safras. Fazemos também as amostras de poeiras respiráveis em nossos colaboradores que estão envolvidos naquelas áreas de maior incidência de poeiras vegetais.

Nos preocupamos 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 2012/2013, 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.



WHAT DO WE DO FOR THE AIR WE BREATHE

We value the quality of the air breathed by both by employees of AGREX as by all the communities that live around our projects.

Since the harvest of 2011/12, we do the monitoring of particulate emissions in the vicinity of our stores with the purchase of the air collector large volume of total dust (AGV PT) .. This analysis is performed in all warehouses and factory bran soybean. At all locations the measurement of particulates was below established by CONAMA resolution in these three crops. We also make samples of breathable dust in our employees who are involved in those areas with the highest incidence of vegetable dusts.

We care about the emission of greenhouse gases. Our emissions are higher in soil preparation, planting, and harvesting. By the literature in the field, the average consumption of diesel to produce a soy hectare is 50 liters.

Aiming to decrease the consumption of fuels in planting we began to use larger and more efficient equipment for acreage.

In the 2012/2013 harvest, we reduced the use of diesel, on average, by 31% of liters per hectare and 16% of liters per ton produced. The reason for this decrease was the improvement in performance by using more efficient and new equipment with lower fuel consumption.

O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS CLIENTES

Esperamos que nossos clientes tenham a mesma preocupação com o meio ambiente que nós temos. Além disso, nosso objetivo é sermos referência quanto à questões de sustentabilidade e atendimento à legislação.

Possuímos um número siginificativo de fazendas com produção própria certificadas no padrão RTRS, onde a exigência do padrão vai além da legislação vigente brasileira. Queremos que nossos clientes comerciais também tenham isso em mente, e trabalhamos para mostrar a eles os benefícios.

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 agrodefensivos liberados pelos órgãos competentes e seu manejo de forma correta. A assistência técnica que oferecemos ao 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. Queremos relacionamentos duradouros. A transferência de tecnologias e informação se dá durante nossos dias de campo onde o produtor pode trocar experiências entre produtores e com nossos técnicos de campo e parceiros.

WHAT TO EXPECT FROM OUR CUSTOMERS

We hope that our customers have the same concern for the environment that we have. In addition, our goal is to be a reference to issues of sustainability and care for the legislation.

We have a significant number of farms with own production RTRS certified in standard, where the standard requirement goes beyond the current Brazilian legislation. We want our commercial customers also to have this in mind, and we work to show them the benefits.

Whenever the field technician analyzes the creditworthiness of a client, it takes into account environmental criterias as annotated and existing legal reserve list of areas embargoed by IBAMA, using agro defensives released by the competent bodies and their management correctly. The service we offer to our customers demonstrates our deep concern with the property in a systemic way. Our vision for the property is by a sustainable perspective, because we stand in long term relationships, to prevent the farmer from leaving the activity for mismanagement or misdirection. We want long-term relationships. The transfer of technology and information is given during our field days where the farmer can exchange experiences between farmers and our field technicians and partners.

O QUE FAZEMOS PELA BIODIVERSIDADE

Sem dúvida o uso de agrodefensivos menos agressivos à fauna faz com que encontremos uma diversidade muito grande de aves e mamíferos nas áreas de produção.

Estes vem buscar alimentos que são encontrados nas sobras de produção como grãos que ficam sem colher ou se perdem no momento de colheita.

Houve épocas em que a agricultura utilizava produtos agressivos pincipalmente no tratamento de sementes que causavam a morte de muitas aves que comiam essas sementes, hoje não nos deparamos com isso.

Com o novo código florestal, iniciamos neste ciclo a adesão ao CAR (Cadastro Ambiental Rural), onde declaramos através de uma plataforma oferecida pelo MMA (Ministério do Meio Ambiente), quais as condições de nossas áreas de produção. Nossos clientes terão que aderir a este sistema por se tratar de uma exigência legal.

WHAT WE DO FOR BIODIVERSITY

Undoubtedly the use of less aggressive agro defensives to the fauna makes us find a great diversity of birds and mammals in the production areas. They come to pick foods that are found on the remains of grain production as they are left without harvesting or lost at the time of harvest.

There were times when agriculture was using harsh products especially seed treatment that caused the death of many birds that ate the seeds, but today we do not encounter this situation.

INSERT PICTURE OF FAUNA.

With the new forest code, we started this cycle of adherence to RER - Rural Environmental Registry, where we declared through a platform provided by MMA - Ministry of Environment, what were the conditions of our production areas. Our customers will have to adhere to this system because it is a legal requirement.

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. Mais de 90% das lenhas que utilizamos na última safra foram oriundas de reflorestamentos com árvores exóticas de forma controlada.

MATERIAIS REUTILIZADOS

A AGREX 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 de nossas unidades comerciais, participamos ativamente das centrais de recebimento de embalagens vazias de agrotóxicos, em parceria com o INPEV e com os fabricantes. O Brasil hoje está na vanguarda em se tratando de recolhimento e destinação final de embalagens vazias de agrotóxicos. Isso já faz parte de nossa cultura e vem desde a utilização no campo, tríplice lavagem e devolução nas centrais.

HOW WE USE RENEWABLE NATURAL RESOURCES

We try to use natural resources rationally. The use of water sprays follows technical recommendations. We use advanced equipment, high technology, and it returns in efficiency. Our pivots undergo periodic maintenance to prevent water waste. Drying of soybeans, in units of reception and in the factory of soybean meal, we use good quality wood as a heat source for drying and steam production. Over 90% of the logs we used in the last year were derived from reforestation with exotic trees in a controlled manner.

MATERIALS REUSED

AGREX establishes a policy for service providers, ensuring that they comply with environmental standards and job security, which makes them follow the internal culture and practice small actions in the pursuit of sustainability.
Through our business units, we participate actively in our main reception units of empty pesticide containers, in partnership with INPEV and manufacturers. Today Brazil is in the forefront when it comes to gathering and disposal of empty pesticide containers. This is already part of our culture and comes from field use, triple washing and return in power.

EFICIÊNCIA DE ENERGIA

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

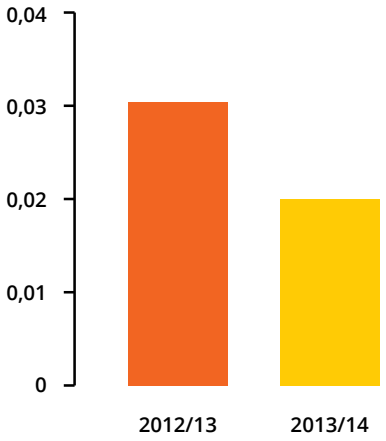
A literatura contemporânea prescreve um gasto de 0,03 a 0,05 m^3 de lenha por tonelada de grãos secos. Nosso objetivo é diminuir gradativamente estes indicadores. Porém temos um histórico que pode verificar este consumo de acordo com o comportamento do clima na época de colheita, ou seja, em anos onde a precipitação de chuva na época de colheita é elevada, gastamos mais lenha, e quando esta precipitação é baixa, existe um consumo de lenha ou gás menor.

ENERGY EFFICIENCY

We seek high efficiency in the use of energy sources that drive our business.
The contemporary literature prescribes a expenditure of .03-.05 m 3 of wood per ton of dry beans. Our goal is to gradually reduce these indicators. But we have a history that can vary this consumption according to the behavior of the climate at the time of harvest, ie, in years where the rainfall at harvest is high, we spend more wood, and when the rainfall is low, there is less consumption of firewood or gas.

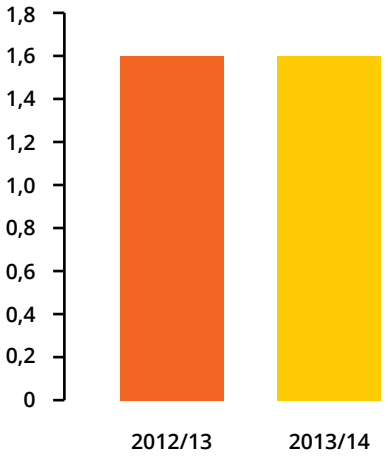
Consumo de lenha

metros cúbicos/ton de grãos



Consumo de gás

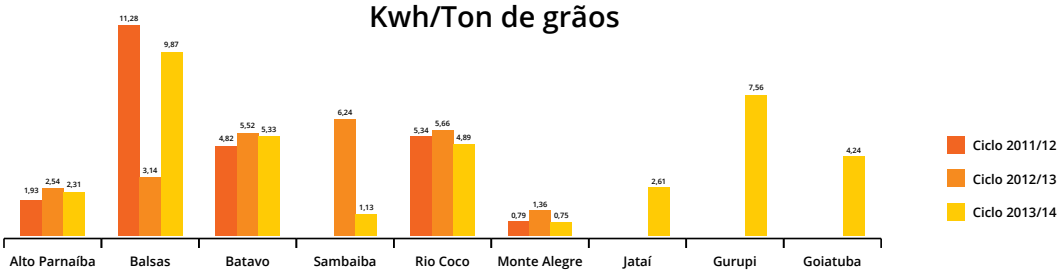
kg de gás/ton de grãos



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.

Assim como a lenha e o gás, a energia elétrica também é afetada pelas condições climáticas no momento da colheita, e isso influencia diretamente no consumo. Quanto maior o tempo para secagem, maior o consumo de lenha, gás e energia elétrica.

The electricity consumption in units receiving grain represents about 8% of our average operating cost. For this reason, we increasingly seek operation efficiency.
As firewood and gas, electrical energy is also affected by weather conditions at harvest, and it directly influences the consumption. The higher the drying time, the higher the consumption of firewood, gas and electricity.



COMO CUIDAMOS DOS NOSSOS RESÍDUOS

Como temos preocupação com a destinação final dos nossos resíduos, no ciclo 2013/2014 iniciamos um trabalho com a separação, prensagem e venda de materiais oriundos da embalgem de fertilizantes e sementes em nossas fazendas de produção. Recolhemos 34 toneladas deste material que foram vendidas para recicladores devidamente licenciados.

Os resíduos produzidos nas frentes de trabalho, na produção agrícola, são recolhidos através da utilização das áreas de vivência móveis. Onde além de servir para o bem-estar de nossos colaboradores no campo, serve também para recolher resíduos e com o fornecimento de estrutura própria para refeições e necessidades fisiológicas.

HOW TO TAKE CARE OF OUR WASTE

As we have a concern about the disposal of our waste in the 2013/2014 cycle, we started with a work of separation, pressing and selling materials from the fertilizer container and seed production on our farms. We collected 34 tons of this material that was sold to duly licensed recyclers.

The waste produced in the working field in agricultural production is collected through the use of the areas of mobile experience. Where besides serving for the welfare of our employees in the field, it also serves to collect waste and provide own structure for meals and physiological needs.

Utililzamos os resíduos sólidos vegetais provenientes dos armazéns como fertilizantes nas hortas comunitárias assim como nas hortas nas sedes das fazendas de produção própria.

Resíduo de soja e milho			
Unidade	Total resíduo gerado (kg)	Resíduo vendido (kg)	Resíduo descartado (kg)
Balsas	332.640	302.980	29.660
Batavo	60.633	53.955	6.678
Cariri	134.160	100.050	34.010
Goiatuba	281.590	266.350	15.240
Jataí	66.420	18.640	47.780
Monte Alegre	65.450	49.200	16.250
Querência	129.050	28.360	100.690
Rio Coco	46.580	11.800	34.780
Sambaiba	171.350	92.460	78.890

Soybean and corn residue			
Unit	Total waste generated (kg)	sold residue (kg)	Discarted waste (kg)
Balsas	332.640	302.980	29.660
Batavo	60.633	53.955	6.678
Cariri	134.160	100.050	34.010
Goiatuba	281.590	266.350	15.240
Jataí	66.420	18.640	47.780
Monte Alegre	65.450	49.200	16.250
Querência	129.050	28.360	100.690
Rio Coco	46.580	11.800	34.780
Sambaiba	171.350	92.460	78.890

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, todas localizam-se distantes da coleta urbana, com isso utilizamos aterros sanitários de resíduos orgânicos devidamente cercados e com cobertura diária com solo.

We use vegetable solid waste from warehouses in community gardens as fertilizer in gardens as well as the headquarters of the farms own production.

Besides being used for composting, the waste generated is also donated to farmers, who use it in the production of animal feed. In the unit of Goiatuba - GO, all waste generated is intended for the production of Jet Soy.

We also have a concern with waste from cafeterias in the farms, as they are all located far from urban collection, with that we use landfill properly fenced for organic waste and daily cover with soil.

CERTIFICAÇÃO RTRS

Reforçando nosso compromisso com a Sustentabilidade, a AGREX deu continuidade ao processo de certificação cumprindo com a meta estabelecida no Relatório de Sustentabilidade anterior com a inclusão de mais 9.000 hectares certificados, chegando hoje a 29.000 hectares de áreas certificadas no padrão RTRS (Round Table on Responsible Soy Association) para a produção de soja responsável. A AGREX foi a primeira companhia agrícola a certificar no padrão RTRS as fazendas na região do MAPITO, e continua sendo a maior área certificada nesta região.

SCHUTTER ARGENTINA S.A.

OAA

Schutter Argentina S.A. es un Ente de Certificación reconocido por la RTRS – www.responsiblesoy.org
Licencia Nº: RTRS-TMLA-CB-A0002

CERTIFICADO

Interpretação Nacional Brasileira do Padrão RTRS
para Produção de Soja Responsável
RTRS_NI_BR_V1.0
Opção 2
Produtor individual, múltiplos estabelecimentos

Emitido para
Los Grobo Ceagro do Brasil SA.
Av. Gov. Luis Rocha, 900. Balsas
Maranhão, Brasil

Schutter Argentina S.A. afirma que os estabelecimentos listados na tabela anexa, estam em conformidade com os Principios da Round Table on Responsible Soy Association segundo a Interpretação Nacional Brasileira do Padrão RTRS para Produção de Soja Responsável – RTRS_NI_BR_V1.0, após verificação do Nível de Entrada Progressivo para a certificação do Padrão de Produção – RTRS_PEL_DOC_003_V2-1_PORT

Número de Certificado: RTRS-SCHU-AGR-0008

Data de Avaliação: 21, 22, 23, 24 e 25 de Maio de 2013

Válido desde: 27 de junho de 2013
Válido até: 26 de junho de 2018

Data de Decisão de Certificação: 27 de Junho de 2013

CHRISTIAN SODING
PRESIDENTE
SCHUTTER ARGENTINA S.A.

Este Certificado e/ou os direitos ou obrigações decorrentes do mesmo não podem ser transferidos ou outorgados.
O status atualizado da certificação é postado em: www.responsiblesoy.org

Schutter Argentina S.A. – Florida 826, 2° Andar – Buenos Aires – Argentina – comercial@schutterarg.com.ar

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.

CERTIFICATION RTRS

Reinforcing our commitment to sustainability, AGREX continued the certification process in compliance with the target set in the previous Sustainability Report with the inclusion of over 9,000 hectares certified, today reaching 29,000 hectares in the areas certified standard RTRS (Round Table on Responsible Soy Association) for responsible soy production. AGREX was the first agricultural company to be certified in RTRS standard for the Mapito farms in the region, and it remains the largest certified area in this region.

The intention of the Company, on certification and also credit negotiation, is to benefit by promoting improvements in internal management, seeking to raise the efficiency in the management and protection of soils, better water management, motivation of employees and the strengthening relations with neighboring communities. As a result, the economic benefits may also be evident, derived from the work efficiency in the production system and the use of agrochemicals.

Every internal benefit will be reflected externally, as the certification will improve the Company's image, making it easier to obtain bank loans and making the company complies with international standards, thereby facilitating the inclusion in new markets.

DECLARAÇÃO DO NÍVEL DE APLICAÇÃO

Conteúdo do relatório *Report content*	Nível de aplicação do relatório *Report application level*	C	C+
	Perfil da G3 *G3 Profile* — **Resultado** *Result*	**Responda aos itens** *Respond to 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**	**Com verificação externa** *With external verification*
	Informações sobre a forma de gestão da G3 *Information on how to manage G3* — **Resultado** *Result*	**Não exigido.** *Not required.*	
	Indicadores de desempenho da G3 e indicadores de desempenho do suplemento setorial *Performance indicators G3 and performance indicators sector supplement* — **Resultado** *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.** *Reply to a minimum of 10 performance indicators, including at least one from each of the following performance areas: Social, Economic and Environmental.*	

O relatório de sustentabilidade foi elaborado pela AGREX, que se responsabiliza por todo o seu conteúdo e declara que o mesmo pode ser comparado ao nível "C" de aplicação às diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), por ter atingido satisfatoriamente aos requisitos mínimos solicitados na versão G3, vigente em 2011.

METAS FUTURAS

- **Certificação de 2 fazendas.**
- **Redução do consumo de água em aplicações de defensivos na agricultura própria.**
- **Melhora da relação da AGREX com as comunidades vizinhas às áreas de produção.**

DECLARATION OF APPLICATION LEVEL

B	B+	A	A+
Responda a todos os critérios elencados para o nível C+ *Report on all criteria listed for level C+* **1.2;** **3.9 a 3.13;** **4.5 a 5.13;** **4.16 a 4.17**	**Com verificação externa** *With external verification*	**O mesmo exigido para o nível B.** *The same is asked of level B*	**Com verificação externa** *With external verification*
Informações sobre a forma de gestão para cada categoria de indicador *Information about the management approach for each indicator category*		**Forma de gestão divulgada para cada categoria de indicador.** *Management approach disclosures for each indicator category.*	
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. *Reply to a minimum of 20 performance indicators, including at least one from each of the following areas of performance: Economic, Environmental, Human Rights, Labor Practices, Society, Product Responsibility.*		**Responda a cada indicador essencial da G3 e do suplemento setorial com a devida consideração ao princípio de materialidade de uma das seguintes formas:** *Answer each key indicator of G3 and sector supplement with due regard to the principle of materiality of the following way:* **(a) respondendo ao indicador; ou** **(b) explicando o motivo da omissão** *(A) reporting on the indicator; or* *(B) explaining the reason for its omission*	

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

FUTURE GOALS

Certification of 2 farms.

- **Reduction of water consumption in pesticide applications in agriculture itself.**
- **Improved interface AGREX with neighboring communities to production areas.**

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