



FIAGRIL

Relatório Anual
de Sustentabilidade
2021

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-5

Este é o Relatório Anual de Sustentabilidade da Fiagril Ltda. Ele foi produzido em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e traz dados relativos ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

Nossa intenção, neste Relatório, é mostrar quem somos e o que fazemos, reforçar nossos princípios de transparência e atuação sustentável com nossos colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes. As demonstrações financeiras foram auditadas pela KPMG. A empresa não divulga um relatório financeiro público, apenas compartilha esses números consolidados para alguns *stakeholders* estratégicos. Os dados não financeiros não passaram por auditoria externa.

Para comentários, dúvidas ou sugestões sobre este documento, escreva para o e-mail comunicacao@fiagril.com.br



4		MENSAGEM DO CEO	33		GOVERNANÇA CORPORATIVA
6		QUEM SOMOS	39		GESTÃO DE PESSOAS
10		NOSSA ESTRATÉGIA	51		GESTÃO SOCIOAMBIENTAL
17		NOSSOS NEGÓCIOS	61		OPORTUNIDADES E DESAFIOS
		23 Insumos	69		ANEXO GRI
		25 Originação de grãos			
		27 Biodiesel			
29		DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO			

ÍNDICE

MENSAGEM DO CEO

GRI 2-22

Vivemos, em 2021, mais um ano extremamente desafiador por causa dos desdobramentos econômicos e sociais da pandemia de Covid-19. Para a Fiagril, assim como para todo o agronegócio, a grande questão foi a escassez de produtos, sobretudo insumos, no segundo semestre - uma situação que nunca tínhamos vivenciado em mais de três décadas de operação.

Para superar esse problema, que atinge diretamente nosso principal negócio, aumentamos as importações diretas e antecipamos embarques, estratégias que se mostraram bem-sucedidas. Graças a esses movimentos, nossa receita com insumos bateu recorde, superando a meta preestabelecida. No negócio de grãos, a dificul-

dade se manifestou por meio de intempéries climáticas, que afetaram parcialmente a safra de soja e mais fortemente a de milho, impactando as vendas e nos impedindo de atingir a meta de ampliação dos volumes comercializados. Mas ainda assim, com estratégias do nosso time, conseguimos ter importantes ganhos de rentabilidade. Por fim, na operação de biodiesel, enfrentamos dificuldades por causa da nova política do governo federal, que reduziu de 13% para 10% a porcentagem desse combustível no óleo diesel que é vendido nos postos.

Com grande empenho do nosso time, ampliamos a base de clientes, consolidamos duas filiais no Tocantins, abrimos mais uma no município mato-grossense de Alta

Floresta e nos consolidamos como um dos cinco maiores *players* do setor atualmente. Tudo isso fez com que nosso faturamento bruto fosse o maior da história da Fiagril.

Mantemos uma atuação responsável, conforme nosso propósito e nosso jeito de ser, que foram revistos, juntamente com o reposicionamento de nossa marca, no início do ano. Fechamos 2021 com um time de 460 colaboradores e queremos, cada vez mais, engajá-los em nossas ações ambientais e sociais, principalmente no relacionamento com as comunidades onde atuamos.

Nesse sentido, retomamos nossa participação no Pacto Global das Nações Unidas, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade no

agronegócio. Um compromisso, aliás, que nos acompanha há muitos anos. Somos ativos na percepção de riscos e nas recomendações aos clientes, em consonância com as diretrizes da Moratória da Soja, que reforça o *compliance* socioambiental de nossas compras e financiamentos.

Internamente, nosso principal foco é desenvolver talentos, e me considero pessoalmente motivado a utilizar minha presente posição de forma a impulsionar esse movimento, uma vez que entrei jovem e tive oportunidades na empresa que me possibilitaram alcançar a posição atual. Nesse sentido, o ano de 2021 foi extremamente produtivo para a área de Gestão de Pessoas, que implementou uma série de programas (detalhados

ao longo do Relatório 2021). Tudo isso sem perder de vista os cuidados necessários por causa da pandemia, sempre no intuito de garantir a saúde e a segurança de todos. Para 2022, ano em que celebramos 35 anos de história da Fiagril, queremos continuar crescendo. O plano é abrir novas filiais, não apenas em Mato Grosso mas também em outros Estados com perfil produtivo semelhante.

Estamos confiantes de que temos capital humano, capital financeiro e compromissos socioambientais fortes para crescer com responsabilidade e de forma sustentável.



Henrique Mazzardo
CEO

DESTAQUES



20
unidades de
atendimento
ao cliente



460
colaboradores
(38% mulheres)



Receita bruta de
4,02 bilhões
de reais (alta de 22%)



1,3 bilhão de
reais de faturamento
com insumos



Nova
marca
e novo
propósito



Adesão ao
Pacto Global da
ONU

- Modelo integrado de gestão de pessoas
- Integra Mais, plataforma virtual de treinamentos
- Liderança Agro, programa de desenvolvimento para gestores e times
- Cultiva Mais, plataforma de gestão de pessoas
- Programa Voe, de estágio
- Importação direta de insumos
- Lançamento do Barter Ultra
- Pesagem automática de caminhões em Lucas do Rio Verde e Sorriso
- Inclusão de óleo de milho e de algodão na produção de biodiesel
- Iniciativa De Olho no Óleo, de logística reversa
- Aumento de 63,8% na importação de insumos

QUEM SOMOS

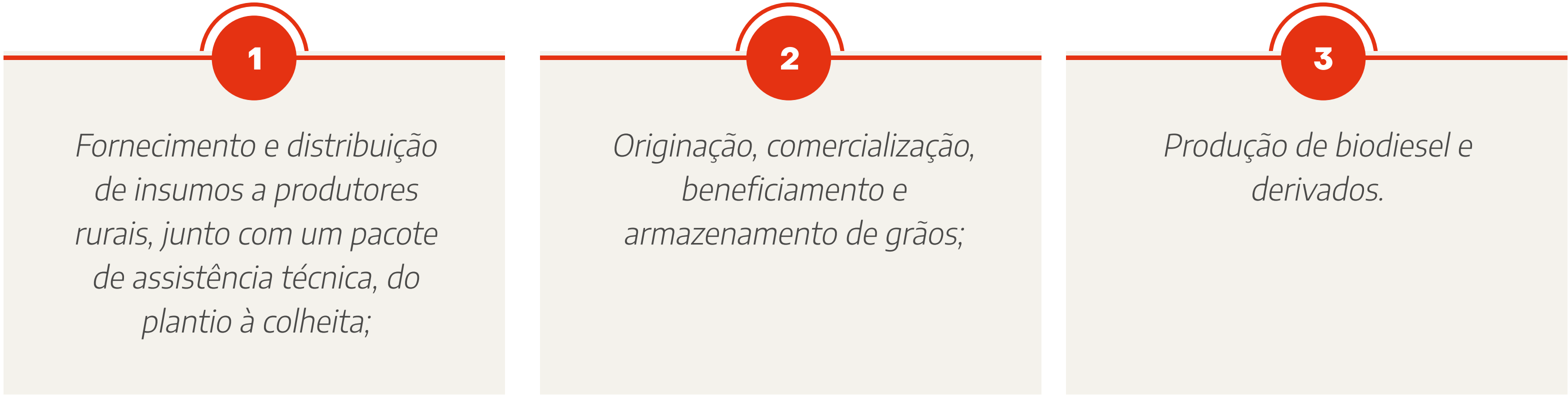


A GENTE É DESTA TERRA

GRI 2-1, 2-6

A Fiagril é uma sociedade empresária limitada com sede em Cuiabá (MT) e operações em outros 19 municípios de cinco Estados brasileiros: Mato Grosso, Tocantins, Amapá, Minas Gerais e Paraná.

Em 2022, completa 35 anos desde a inauguração, em Lucas do Rio Verde, um dos principais centros do agronegócio brasileiro. Negociamos com mais de 10 países, principalmente por meio de transações com a Ásia. E estamos prontos para expandir para outras regiões brasileiras com relevante produção agrícola. Somos referência em três linhas de negócios:

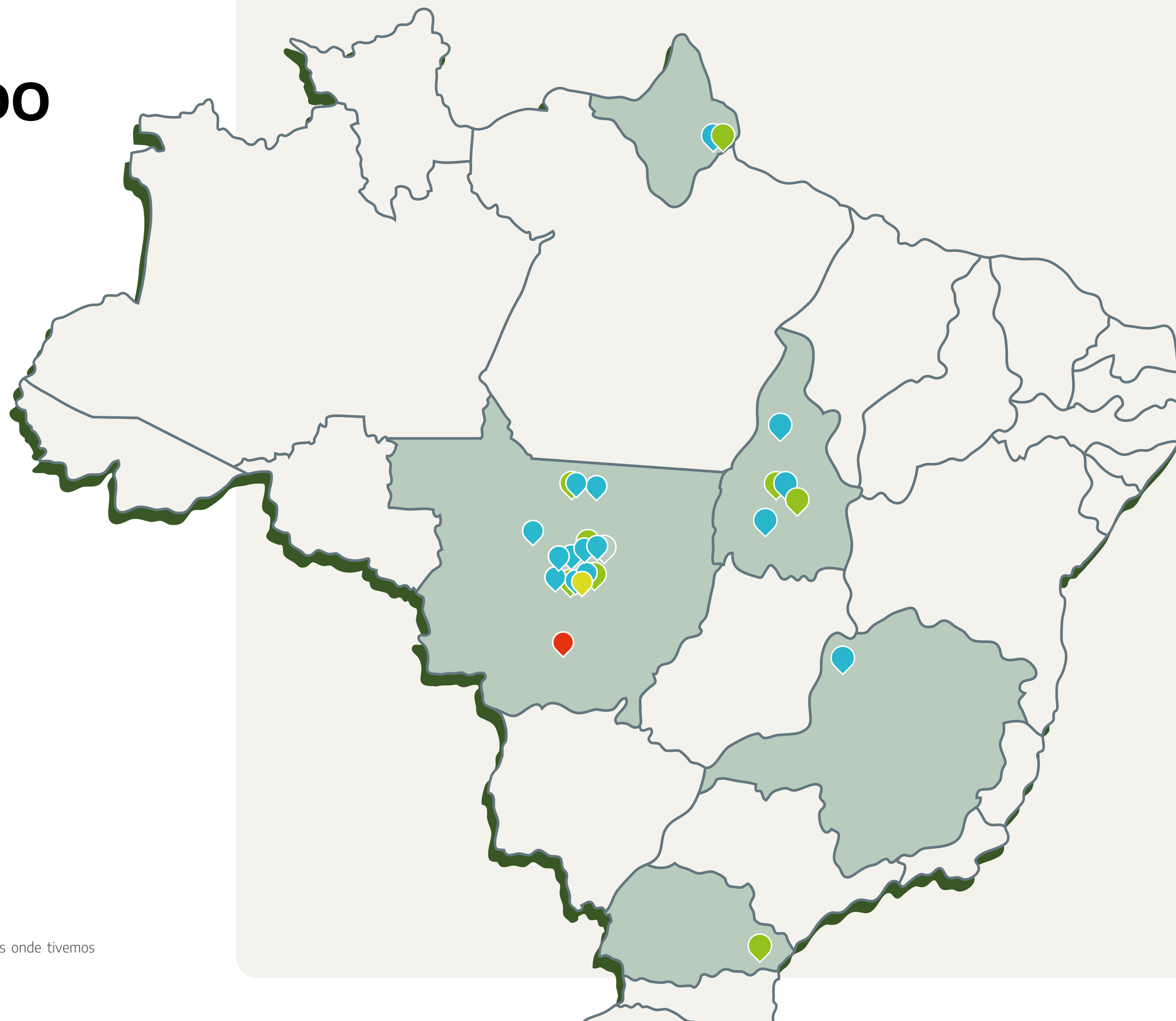


DO CAMPO PARA O MUNDO

GRI 2-1

Temos 28 unidades operacionais espalhadas por 20 municípios: 19 em Mato Grosso, 5 no Tocantins, 2 no Amapá, 1 em Minas Gerais e 1 no Paraná. São 17 filiais para comercialização de insumos, 9 filiais para negócios de grãos e 1 unidade de produção de biodiesel (em Lucas do Rio Verde) além da Matriz, em Cuiabá.

MAPA DE OPERAÇÕES 2021



Matriz

Cuiabá - MT

Originação

Lucas do Rio Verde - MT
Sinop - MT
Sorriso - MT
Feliz Natal - MT
Silvanópolis - MT
Nova Mutum - MT
Porto Nacional - TO
Macapá - AP
Paranaguá - PR

Insumos

Lucas do Rio Verde - MT
Sinop - MT
Sorriso - MT
Nova Mutum - MT
Ipiranga do Norte - MT
Tapurah - MT
Feliz Natal - MT
Gaúcha do Norte - MT
Alta Floresta - MT
Matupá - MT
Juara - MT
Porto Nacional - TO
Guaraí - TO
Gurupi - TO
Macapá - AP
Buritis - MG

Biodiesel

Lucas do Rio Verde - MT

Nota: consideramos unidades operacionais todos os locais onde tivemos CNPJs ativos em 2021.

DE OLHO NO FUTURO

Em 2021, lançamos o propósito e o jeito de ser Fiagril.

Juntos, eles traduzem o porquê de existirmos, como atuamos e onde queremos estar nos próximos anos.



PROPÓSITO



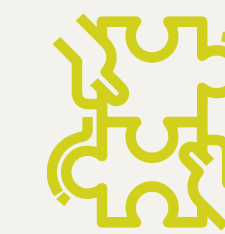
Transformar vidas conectando a produção sustentável com o mundo



NOSSO JEITO DE SER



Cultiva confiança:
com integridade, cuidamos das relações



Joga junto:
construímos parcerias duradouras



Faz acontecer:
geramos resultados sustentáveis

NOSSA ESTRATÉGIA



INTEGRAÇÃO COM OS *STAKEHOLDERS*

GRI 2-29

No relacionamento com os *stakeholders* de nossa cadeia produtiva e de valor, priorizamos aqueles que estejam alinhados com as melhores práticas de mercado, de forma que nosso propósito e nosso jeito de ser possam se consolidar. Isso significa engajar empresas e parceiros na adoção de níveis de *compliance* semelhantes aos nossos em relação aos aspectos socioambientais, de governança e econômicos da operação.

Todos os nossos clientes são avaliados em termos de *compliance* socioambiental. Nosso papel, nesse contexto, inclui entregar soluções inovadoras,

tecnologia de produção e proteção de cultivos, assistência técnica e boas práticas de produção agrícola aos nossos clientes. Ao condicionar critérios de seleção e concessão de crédito, por exemplo, acreditamos estar definindo modelos e capacitando nossos parceiros em termos de compromisso com a Sustentabilidade.

Nos negócios com fornecedores, valorizamos aqueles que se destacam em cada setor, considerando tanto a performance econômica quanto a atuação social responsável e a postura ambientalmente correta. Nossas políticas internas norteiam

os processos, do financiamento aos métodos de controle de qualidade, passando pela gestão dos riscos, tanto operacionais como de crédito e de imagem.

Por fim, temos grande preocupação em ser parceiros das comunidades com as quais procuramos nos engajar. Nossas atividades vêm se expandindo no Brasil, acompanhando a evolução do agronegócio, e acreditamos que é nosso papel garantir que essas populações no entorno de nossas operações possam se desenvolver de forma sustentável, com geração de empregos, renda e crescimento econômico.



TEMAS MATERIAIS RELEVANTES

GRI 3-1, 3-2

A matriz de materialidade utilizada neste Relatório é a mesma do ano passado, que é resultado de uma revisão realizada em 2020, com o propósito de ampliar a maturidade de nossos mecanismos de gestão. Os objetivos principais dessa revisão foram:

- 1 Identificar informações relevantes para os negócios;
- 2 Priorizar os temas que têm mais impacto na criação de valor ao longo do tempo; e
- 3 Indicar quais estratégias, produtos, serviços e iniciativas estão relacionados com cada tema.

Para chegar à lista de temas materiais relevantes, fizemos análises internas e externas de materiais e documentos, análise de contextos, leitura de cenários, entrevistas com gestores da empresa e com diversos *stakeholders*. Na consolidação dos resultados, chegamos aos dez temas materiais relevantes para a Fiagril:



Governança, ética e *compliance*;



Desempenho econômico e transparência com o mercado de capitais;



Relacionamento e satisfação dos clientes;



Gestão do capital humano;



Práticas sustentáveis no agronegócio;



Gestão de riscos;



Gestão da cadeia de fornecimento;



Gestão ecoeficiente;



Relacionamento com as comunidades locais; e



Gestão dos riscos climáticos.

PERSPECTIVAS FIAGRIL 2021-2025

No final de 2020, apresentamos os princípios que acreditamos ser os mais importantes para cumprir em nossa operação no período de cinco anos, que se encerra em 2025. A lista tem 30 propostas, divididas em sete grandes blocos: Institucional, Compromisso com a Sustentabilidade, Insumos, Originação, Biodiesel, Inovações Tecnológicas e Gestão de Pessoas.

Em 2021, com nossa adesão ao Pacto Global das Nações Unidas, alinhamos cada um dos compromissos aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável defendidos pela ONU, como exposto ao lado.

O acompanhamento das principais ações realizadas ao longo do ano e da evolução dos indicadores você verifica no final deste Relatório, no capítulo de Oportunidades e Desafios.



PACTOS E INICIATIVAS EXTERNAS

GRI 2-28

Como parte de nosso compromisso com a Sustentabilidade, integramos diversas associações e iniciativas em prol de ações mais responsáveis do ponto de vista ambiental e social. A seguir, destacamos os principais.



Moratória da Soja

Somos signatários desse pacto desde julho de 2012 e passamos anualmente por auditoria externa para atestar o cumprimento dos critérios estabelecidos pelo tratado. Para mais informações, acesse: abiove.org.br/Sustentabilidade.



Programa Agro Plus

Fazemos parte dessa iniciativa, que está presente nos seguintes estados: Tocantins, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Bahia, Goiás, Maranhão e Piauí. Para mais informações sobre o Agro Plus, acesse: <https://agroplusbrasil.com.br/>



Pacto Global das Nações Unidas

Visando o compromisso com a Sustentabilidade global, aderimos, em agosto de 2021, ao Pacto Global das Nações Unidas. Assim, consolidamos o alinhamento de nossas estratégias aos dez princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção. Para mais informações sobre o Pacto Global, acesse: www.pactoglobal.org.br.



NOSSOS SELOS E CERTIFICAÇÕES

GRI 2-28

Em reconhecimento a nossas iniciativas em defesa de uma produção agrícola mais sustentável, contamos com alguns selos conferidos por empresas e associações independentes que comprovam nosso compromisso.



Bio+

Em 2020, foi homologado o direito de usar o Bio+, primeiro selo “padrão qualidade privado” voltado ao biodiesel brasileiro.

Para mais informações sobre esse selo, acesse: biodiesel.abiove.org.br/qualidade



ISO 17025

Obtivemos essa certificação para a nossa unidade de biodiesel desde 2016. A ISO 17025 é uma norma para a padronização de testes laboratoriais, no caso de ensaios e calibração, visando garantir a qualidade e o desempenho do produto. Para saber mais sobre essa norma, acesse:

<https://www.iso.org/ISO-IEC-17025-testing-and-calibration-laboratories.html>



Tesouro Verde – Amapá

Temos o Selo de Sustentabilidade Tesouro Verde, programa voltado à criação de uma rede colaborativa para incentivar e retribuir a utilização de recursos naturais por meio da emissão de ativos ambientais (“créditos de floresta”). Para saber mais sobre essa iniciativa, acesse:

www.plataformasouroverde.com.br/estados/AP



Selo Combustível Social

Esse selo confere à Fiagril o caráter de promotor de inclusão produtiva dos agricultores familiares enquadrados no Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf). Para mais informações sobre esse selo, acesse:

www.biodieselbr.com/noticias/agricultura/selo



PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES E ENTIDADES DE CLASSE

GRI 2-6, 2-28

Temos participação e/ou representação nas seguintes entidades:

- Associação Brasileira das Indústrias de Óleos Vegetais (Abiove) – desde 2012;
- Associação Nacional dos Exportadores de Cereais (Anec);
- Grupo de Trabalho da Soja (GTS) – formado por organizações da sociedade civil, órgãos do governo, comercializadoras de soja, Abiove e a Anec;
- União Brasileira do Biodiesel e Bioquerosene (Ubrabio);
- Sindicato das Indústrias de Biodiesel do Estado de Mato Grosso (SindiBio-MT);
- Associação Nacional dos Distribuidores de Insumos Agrícolas e Veterinários (Andav);
- Conselho Estadual das Associações de Revendas de Produtos Agropecuários do Mato Grosso (Cearpa) – desde 2007;
- Agência de Defesa Agropecuária do Estado do Tocantins (Adapec);
- Associação das Empresas Cerealistas do Estado de Mato Grosso (ACEMAT).



NOSSOS NEGÓCIOS



COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE

GRI 2-6

Trabalhamos em três frentes de negócios:

- Fornecimento e distribuição de insumos a produtores rurais, junto com um pacote de assistência técnica, do plantio à colheita;
- Originação, comercialização, beneficiamento e armazenamento de grãos; e
- Produção de biodiesel e derivados.

Em todas elas, trabalhamos de forma ética, responsável e transparente valorizando os princípios da Sustentabilidade, chave para a viabilidade das operações. Nossos maiores compromissos são a Moratória da Soja e o Pacto Global da ONU.

Sempre buscamos pautar nosso trabalho pelas melhores práticas do mercado. Gera-mos valor por meio do desenvolvimento dos produtores rurais: não apenas fornece-mos e distribuímos insumos, mas nossa equipe de assistência técnica oferece atendi-mento próximo e soluções inovadoras para o campo.

Tudo isso num mundo em transformação, cada vez mais exigente e preocupado com o futuro do planeta.



ENGAJAMENTO DE FORNECEDORES E CLIENTES

GRI 2-6, 3-3, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

Um dos desafios mais importantes é envolver nossos parceiros na construção desse mundo mais sustentável. Uma das metas é ter uma Agenda 2030 abrangendo o relacionamento com fornecedores e clientes, de forma a deixar ainda mais claro esse compromisso. Estamos no meio dessa cadeia, entre os produtores e os consumidores. Em nosso posicionamento estratégico, nos colocamos ao lado do produtor, disponibilizando insumos de diferentes marcas e apoio técnico de qualidade (*leia mais na página 23*). Nossos consultores de vendas são o nosso principal canal de relacionamento com os clientes.

Mais de 90% de nossos negócios de originação de grãos concentram-se em Mato Grosso. Quando a Fiagril foi fundada, em 1987, muitos produtores precisavam de crédito, o cenário era incerto em relação ao plantio no Estado. Nosso primeiro *case* de sucesso foi acreditar nesses pioneiros. O segundo ciclo de crescimento foi marcado pela evolução tecnológica. Era difícil superar a marca de 40 sacas por hectare. Graças a parcerias com fornecedores estratégicos, passamos a oferecer melhores variedades de sementes, micronutrientes, fertilizantes formulados, bem como fungicidas e herbicidas de última gera-

ção e a produtividade alcançou médias superiores a 50 sacas por hectare. Neste momento, vivemos o terceiro ciclo, a busca por mais rentabilidade: foco em como sermos mais eficientes na produção e na comercialização. Nesse sentido, criamos o Barter Ultra, ferramenta que permite ganhos financeiros na venda futura de grãos (*leia mais na página 25*). Em paralelo, é essencial garantir a rastreabilidade dos grãos, outro aspecto central da Sustentabilidade. No relacionamento com os produtores parceiros, fazemos isso por meio de controles rígidos e cada vez mais automatizados para mais de 1.500 clientes.



SISTEMA DE CRÉDITO MAIS CONFIÁVEL

GRI 2-6, 3-3, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

Nosso sistema de crédito passou, em 2021, por cinco mudanças com esse objetivo: o *rating*, que ia de A a D, inclui também o E; a área de Sustentabilidade foi incorporada ao *workflow* e nenhum financiamento é aprovado sem análise socioambiental; entre outras melhorias. Nossa equipe de Sustentabilidade analisa detalhadamente as informações do produtor e também da área em questão.

A Fiagril não compra nem financia a produção de grãos em:

- Áreas embargadas pela Secretaria de Estado do Meio Ambiente (SEMA), pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) e pelo Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio);
- Terras indígenas e quilombolas;
- Unidades de conservação de proteção integral;
- Áreas listadas na Moratória da Soja; e
- Empresas ou entidades cujos nomes figurem na lista de trabalho análogo ao escravo.

Se há restrição socioambiental, o crédito é negado ou liberado proporcionalmente à área livre de impedimentos. No caso de fornecedores com risco significativo de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão não temos qualquer vínculo.

(GRI 408-1, 409-1)

Ao longo do ano, 80% de toda a base de clientes foi digitalizada com dados sobre as propriedades. Para a compra de grãos, a ideia é implantar o mesmo controle e garantir também o

georreferenciamento das áreas como forma de intensificar a rastreabilidade. Esse trabalho teve início em 2021 para as compras na modalidade barter, sendo as demais modalidades analisadas via CPF/CNPJ.

Nas safras contempladas no período deste relatório, 45% do volume de soja e 51% do volume de milho passaram por análise socioambiental detalhada, os demais passaram pela análise simplificada considerando CPF/CNPJ.



MERCADO CONCENTRADO

GRI 2-6, 3-3

Por se tratar de produtos de altíssima tecnologia e de uso específico, comparáveis aos da indústria farmacêutica, o mercado de defensivos agrícolas, micronutrientes, produtores e multiplicadores de sementes é altamente regulado por órgãos ambientais e apresenta poucos fornecedores. Nossa lista de parceiros tem pouco mais de 20 indústrias que vendem produtos de origem nacional ou importada. Entre eles, destacamos os indicados ao lado.

Todos trabalham com produtos de alto padrão e com máxima tecnologia. Além disso, são devidamente registrados no Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa) e atendem às legislações ambientais e de segurança.

Químicos	Fertilizantes	Sementes	Micronutrientes	Produtos Biológicos

Nota: os demais fornecedores não são representativos no *shelf share* da Fiagril.

SATISFAÇÃO DO CLIENTE

GRI 3-3

Para fomentar o relacionamento com os clientes, promovemos e participamos de eventos voltados para o setor do agro-negócio e buscamos estar próximos em datas comemorativas e ações da comunidade. Devido à pandemia, nenhum grande evento de relacionamento foi organizado em 2021, mas nossas filiais permaneceram de portas abertas, respeitando todos os protocolos de segurança para atender às necessidades dos clientes.

Desde 2019, temos uma área de Inteligência de Dados, que é responsável por desenvolver análises gerenciais, desde o andamento das primeiras negociações até a entrega das mercadorias. O sistema também fornece informações em tempo real para os produtores, como o risco de um ataque severo de pragas, falhas de plantio e falhas de aplicação, entre outras. Em relação à privacidade dos clientes, e em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados, não tivemos queixas relativas a violações de privacidade ou perda de dados. **(GRI 418-1)**



INSUMOS

SEMPRE PRÓXIMO DO PRODUTOR

GRI 2-6

Atendemos mais de 1.500 clientes num modelo de venda de produtos vinculado à oferta de assistência técnica para todas as etapas produtivas.

Nossa estratégia é estar ao lado do produtor rural sempre inovando em termos de produtos e serviços. Acreditamos ser fundamental oferecer soluções e informações de qualidade num mundo cada vez mais digitalizado, em que as pessoas têm menos contatos presenciais e, muitas vezes, visitam as revendas de forma menos frequente. A maior parte dos negócios é feita num modelo conhecido como barter, em que entregamos sementes, fertilizantes e

defensivos e, em troca, o produtor entrega parte da colheita como pagamento.

Em 2021, comercializamos mais de 700 mil hectares de sementes de soja, milho, algodão e forrageiras. Ao longo da safra, entregamos mais de 200 mil toneladas de fertilizantes e corretivos de solo de forma pontual e sincronizada com o momento de adubação das culturas. Nossos 74 consultores técnicos dão orientações sobre o melhor uso de defensivos para a proteção dos cultivos e oferecem um Programa de Nutrição Especial com as principais inovações disponíveis no mercado.

Ao longo do ano, graças às parcerias com novos clientes e ao aumento da área cultivada e do uso de tecnologia, alcançamos um recorde de 1,3 bilhão de reais de faturamento bruto - um aumento de quase 70% em relação ao ano anterior.

Até 2025, nossa meta é ter outras 15 novas revendas em operação, acompanhando a evolução do agronegócio brasileiro.

INSUMOS

A TECNOLOGIA COMO ALIADA

GRI 3-3

Nossa plataforma de relacionamento com clientes (CRM) é conhecida como Confia Tech. Começamos a implantação em 2019. No ano seguinte, completamos a base de cadastros e o mapeamento das áreas. Em 2021, várias ferramentas digitais entraram em funcionamento. Um exemplo é a geração de relatórios em tempo real com recomendações técnicas para solucionar qualquer problema ligado ao plantio ou ao cuidado com as plantas. Nosso consultor vai até a propriedade e, com o celular, faz fotos geoposicionadas que, uma vez no sistema, permitem criar as análises.

INSUMOS

IMPORTAÇÃO DIRETA E CONFIABILIDADE

GRI 2-6

Um dos principais desafios que enfrentamos em 2021 foram as dificuldades logísticas (falta de contêineres e navios) provocadas pela pandemia de Covid-19. Para superar esse obstáculo, nos consolidamos como o maior importador de insumos da China, o que abre a possibilidade de adquirir a custos mais baixos e repassar aos clientes essa redução. Nossos clientes não tiveram problemas (de cancelamento ou falta de produtos), o que foi outro grande diferencial positivo, reforçando a marca Fia-gril como responsável e confiável.



ORIGINAÇÃO

RENTABILIDADE EM ALTA

GRI 2-6



A confiança em nosso trabalho foi também a marca da operação de originação de grãos.

Em termos de volume, ficamos um pouco abaixo do realizado em 2020 (e do que havia sido orçado): 1 milhão de toneladas de grãos ante 1,2 milhão no ano anterior. Isso ocorreu porque a seca levou a uma quebra de cerca de 15% na safra de soja, reduzindo os negócios em todo o setor.

No entanto, graças a uma boa estratégia de armazenamento e vendas, a rentabilidade foi bastante superior ao previsto e o faturamento bruto alcançou 2 bilhões de reais. Isso se deve ao fato de termos armazéns próprios, distribuídos por quatro municípios muito próximos de nossos produtores parceiros, o que facilita o trabalho de recepção, expedição e armazenagem de grãos.

MAIOR PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Barter ULTRA

GRI 2-6, 3-3

Barter Ultra é uma nova ferramenta que entrega ao produtor segurança e possibilidade de melhor resultado na hora de comercializar a soja. Além de garantir o custo da produção, permite o aumento da rentabilidade e melhor relação de troca dos insumos.

A negociação de produtos no formato Barter é tradicional na Fia-gril, em que a empresa fornece ao produtor insumos para plantio e recebe o pagamento em sacas do grão. Agora com a modalidade Ultra, além dessa facilidade, o cliente ainda pode participar da valorização da soja no mercado.

Funciona da seguinte forma: com o Barter Ultra a Fiagril assegura o preço “pisso”, garantindo a relação de troca dos insumos, como também abre oportunidade para lucrar em caso da valorização na bolsa de Chicago. Para tanto, é disponibilizado o mecanismo de “trava de alta”.

O lucro obtido com a negociação é totalmente destinado ao produtor e pode ser aplicado em investimento próprio.

Neste primeiro ano do Barter Ultra, 12 clientes fecharam contratos.

ORIGINAÇÃO

PRECISÃO E AGILIDADE NA ÁREA DE LOGÍSTICA

Ao longo de 2021, toda a nossa estrutura funcionou de maneira muito alinhada para garantir que toda a operação logística (pagamentos, recebimento nos portos, transporte) funcionasse da melhor forma possível. Todas as entregas foram realizadas no tempo previsto. Nos municípios de Lucas do Rio Verde e Sorriso, o sistema de automatização da pesagem dos caminhões, inaugurado no final de 2020, ajudou a tornar essa etapa do processo ainda mais precisa e ágil. Agora, o motorista chega à unidade e apenas informa ao atendente se vai carregar ou descarregar. Ele entra na fila e, quando chega sua vez, pesa o veículo e um totem imprime o documento automaticamente. Em seguida, ele efetua a operação desejada

e volta à balança, tudo sem interferência manual. Se houver qualquer discrepância, o computador mantém a cancela fechada. Para 2022, a meta é implantar esse modelo, batizado de Smart Saturno, nas filiais de Sinop (MT) e Silvanópolis (TO).

Além disso, passamos a usar, em 2021, uma plataforma para monitoramento e rastreamento das cargas a ser entregues para nossos produtores rurais parceiros. O *software* estima o tempo de chegada ao local, se houve algum desvio de rota ou qualquer outro imprevisto nos caminhões contratados. Tanto a Fiagril quanto o cliente conseguem acompanhar a movimentação.



BIODIESEL

POR UM FUTURO MAIS VERDE

GRI 2-6

Desde 2007, a fábrica de biodiesel da Fiagril opera em Lucas do Rio Verde (MT). Em 2021, por uma decisão unilateral do governo federal, houve um corte brutal na demanda por essa fonte de energia verde.

Por lei, o diesel utilizado em caminhões e outros veículos precisa conter uma determinada porcentagem de biodiesel (assim como a gasolina vendida nos postos tem etanol na mistura). A decisão oficial fez com

que esse número caísse de 13% para 10%. Com isso, apenas 1 bilhão de metros cúbicos foram negociados ao longo do ano, quando a capacidade de produção nacional é de 1,8 bilhão. Nossa fábrica, é claro, também foi impactada por esse choque. Assim, mantivemos a produção sem interrupções, mas reduzimos o ritmo de 150 mil para 100 mil metros cúbicos, na comparação de 2020 com 2021. No total, a capacidade é de 202 mil metros cúbicos.

Ao longo do ano, investimos R\$ 5,5 milhões para produzir biodiesel com óleo de milho e de algodão. Nossa fábrica é a primeira em Mato Grosso com essa capacidade, o que possibilita diversificar a produção. Em 2021, também fechamos uma parceria com a prefeitura de Lucas do Rio Verde para reciclagem de óleo de cozinha usado, de forma a servir como *matéria-prima na fábrica (leia mais no capítulo de Gestão Socioambiental, na página 54).*

MATERIAIS RENOVÁVEIS UTILIZADOS NA FÁBRICA EM 2021

Materiais	Peso (t)
Óleo de soja	73.231
Óleo de algodão	6.735
Óleo de milho	9.272

GRI 301-1



BIODIESEL

REAPROVEITAMENTO DE SUBPRODUTOS

GRI 2-6

Outra importante iniciativa é o reaproveitamento de subprodutos na usina de biodiesel. No total, mais de 23 mil toneladas de glicerina, borra e ácido graxo foram negociadas pela Fiagril ao longo de 2021.

A glicerina resultante da linha de produção é a chamada glicerina loira, que possui concentração mínima de 80% de glicerol. Várias empresas de diferentes setores (cosméticos, farmacêutico, construção civil, nutrição animal, lubrificantes, tintas, explosivos etc.) compraram esse material, tanto no Brasil quanto no exterior.

A borra é também conhecida como goma. Ela é um subproduto obtido da degomagem do óleo antes que ele seja convertido em biodiesel. Suas principais aplicações são: fábricas de sabão e indústrias extratoras de ácidos graxos.

Por fim, o ácido graxo, também conhecido como oleína, entra no processo de esterificação. Em nossa usina, utilizamos o ácido graxo juntamente com o óleo de milho para produzir biodiesel, na chamada transesterificação - que é um de nossos principais diferenciais competitivos.

TOTAL DE SUBPRODUTOS
COMERCIALIZADOS EM 2021

Materiais	Peso (t)
Glicerina	9.227*
Borra	13.371
Ácido graxo	577

*Glicerina: cerca de 57% desse total foi exportado e 43% comercializado nacionalmente.



DESEMPENHO ECONÔMICO- -FINANCEIRO



RESULTADOS ANIMADORES

GRI 2-6, 3-3

Em um ano extremamente desafiador, sobretudo por causa das incertezas provocadas pela pandemia de Covid-19, fechamos 2021 com um dos melhores resultados financeiros da história da Fiagril. Ainda que alguns volumes comercializados tenham ficado abaixo do previsto, nossa receita bruta ultrapassou R\$ 4 bilhões, com boas margens nas três operações: insumos, grãos e biodiesel.

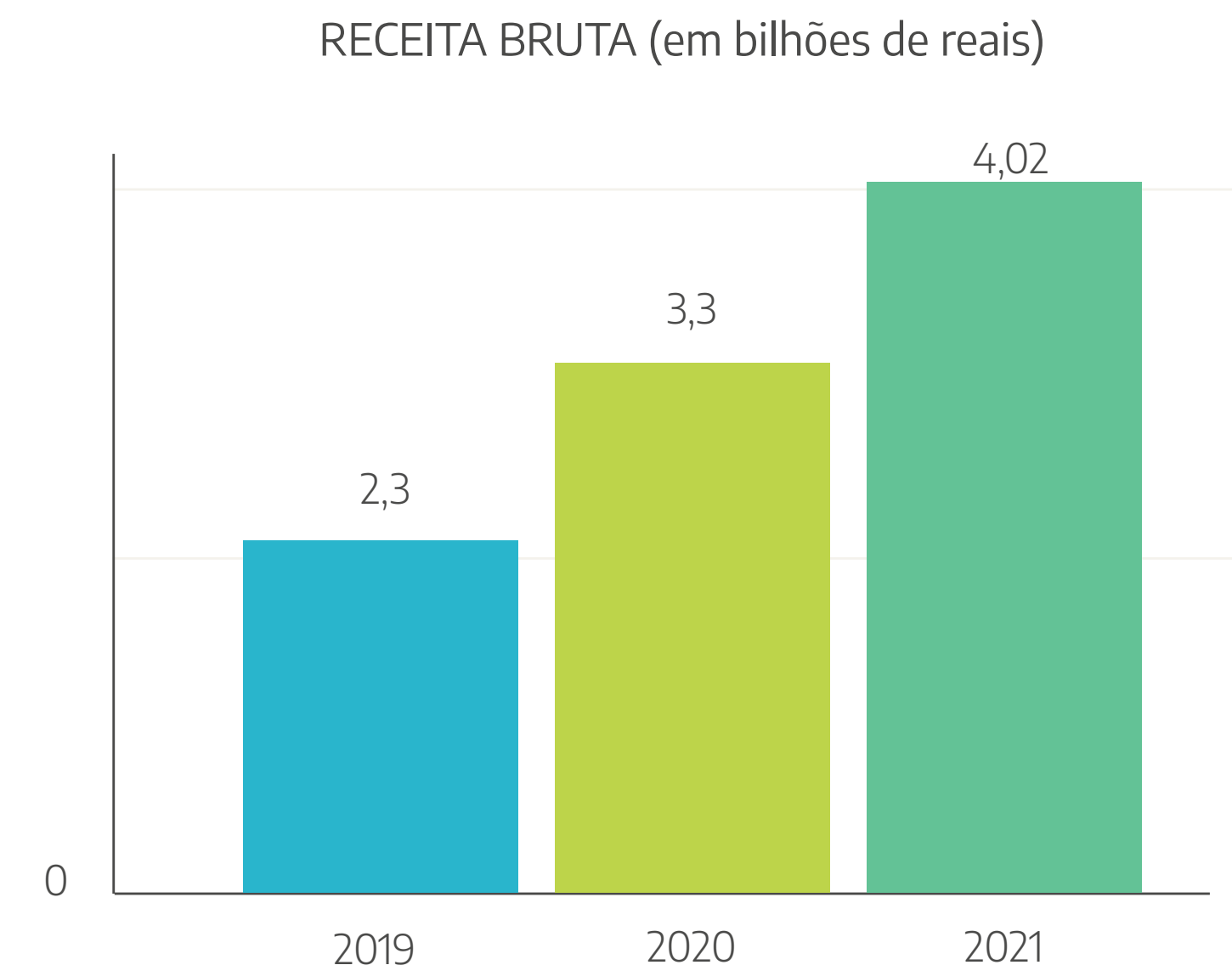
A alta no preço das *commodities* e a valorização do dólar em relação ao real ajudaram a garantir o bom desempenho, mesmo com as dificuldades logísticas observadas sobretudo no segundo semestre. O mundo todo depende de insumos e produtos acabados que vêm da China. Com a pandemia, muitos embarques foram retardados, gerando um efeito cascata, com falta de navios e contêineres.

Assim, o agronegócio previa a falta de fertilizantes e defensivos agrícolas. Nossa estratégia de antecipar compras com fornecedores mostrou-se extremamente bem-sucedida e nos permitiu cumprir todos os contratos com os produtores rurais aqui no Brasil. Além disso, a decisão de executar uma operação de carregamento de estoques de soja (onde o grão físico é mantido no armazém e o *hedge* de preço é feito na bolsa de Chicago) permitiu ganhos significativos, aumentando a rentabilidade no negócio de grãos e otimizando a eficiência operacional dos armazéns.

Outros fatores que poderiam ter afetado negativamente o desempenho financeiro foram a inflação em alta e a seca, que provocou uma quebra de aproximadamente 15% na safra em Mato Grosso, que correspon-

de a 90% dos nossos negócios. Isso fez com que praticamente não houvesse *washout* (multa por quebra de contrato) em 2021. Quase todas as negociações pré-acordadas, tanto com os produtores rurais quanto com as *tradings*, foram cumpridas. Da mesma forma, a inadimplência manteve-se em níveis muito baixos. A redução no total de grãos colhidos levou apenas a uma redução nos negócios à vista (o chamado *spot*). Assim, o faturamento bruto da área de insumos alcançou o recorde de R\$ 1,33 bilhão (69% acima do registrado em 2020).

Em grãos, esse indicador passou para R\$ 2 bilhões (alta de 47% na comparação com o ano anterior). No total, a receita de R\$ 4,02 bilhões representou um crescimento de 75% na relação com 2019 e de 22% ante 2020.



Em 2021, os lucros obtidos pela Fiagril continuaram a crescer na comparação com 2019 e 2020, demonstrando o acerto de nossas estratégias e de nossa gestão financeira e operacional. A Fiagril Ltda. não apresenta um relatório financeiro público.

Existe um trabalho de consolidação financeira que resulta na elaboração do documento Demonstrativos Financeiros, o qual é auditado externamente e compartilhado de forma restrita com alguns públicos estratégicos. **(GRI 2-2)**



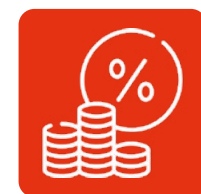
Títulos mais baratos

A exemplo do que já havíamos feito no final de 2020, lançamos, em dezembro de 2021, novos Certificados de Recebíveis do Agronegócio (CRA) no valor total de R\$ 75 milhões. A grande vantagem desse tipo de título é que o juro do financiamento é menor do que nas negociações com bancos. Parte dos papéis foi negociada com vencimento em quatro anos e taxa de 4,5% ao ano mais a variação do CDI. E o restante para cinco anos a 5% a.a. mais CDI. Essa é uma iniciativa que conversa diretamente com nossos projetos de Sustentabilidade, além de alongar a dívida e abrir a possibilidade de reduzir os custos para os produtores rurais. A capitalização auxilia também nos planos de expansão da Fiagril.



Fluxo de caixa

A lógica de nosso negócio é antecipar insumos para os produtores rurais. Corporativo e filiais acompanham detalhadamente a evolução do processo, observando eventuais alterações não programadas, de modo a ser o mais assertivo possível no planejamento financeiro.



Endividamento

Essa peculiaridade do negócio (subsidiar o produtor para receber o pagamento, ou parte dele, em grãos) exige que trabalhe-mos de forma intensiva com bancos para garantir esse financiamento. Em 2021, ampliamos os contatos com instituições financeiras com o objetivo de ter mais parcerias e melhorar o relacionamento.



Exposição cambial

Fazemos *hedge* cambial e também de *commodities* de modo a estarmos minimamente expostos às flutuações do mercado. O objetivo dessa iniciativa é assegurar os resultados financeiros planejados.

MAIS TRANSPARÊNCIA EM 2022

GRI 3-3

Para 2022, uma das metas da área financeira é colocar no ar o Portal de Relacionamento com Investidores, com o objetivo de aumentar a transparência sobre as informações disponibilizadas ao público externo. Seguindo o exemplo de empresas listadas em bolsas de valores, queremos mostrar, numa só plataforma (com controle de acesso), os números mais relevantes. Com isso, vamos ganhar visibilidade, nos tornar ainda mais conhecidos, inclusive para quem não é do mercado de insumos e fertilizantes.

ESTRATÉGIA E DESAFIOS DA GESTÃO FINANCEIRA

GRI 3-3

Acreditamos no uso responsável dos recursos naturais, de forma a melhorar os indicadores de bem-estar econômico e social, gerando riqueza para a organização e todos os seus *stakeholders* (acionistas, colaboradores, fornecedores, clientes e comunidades). Nossa gestão financeira é norteada pelo Plano de Negócios desenhado pela companhia e endossado pelos acionistas.

O orçamento anual é construído com base nas métricas desejadas para cada unidade de negócio. Os indicadores mais relevantes também são analisados por área de negócio, levando em conta as particularidades de cada uma delas.

Em 2021, uma importante novidade foi a criação do projeto Time em Campo, uma reunião mensal, de 30 minutos, com a participação da diretoria e de todos os colaboradores, *online*. Valorizando a transparência, apresentamos os principais *insights*, desafios de mercado e estratégias da empresa. Há também um momento de bate-papo em que os líderes respondem a dúvidas. Ao fazer com que todos alinhem as expectativas, conseguimos “jogar juntos” pelos melhores resultados.



GOVERNANÇA CORPORATIVA

POLÍTICAS E REGRAS CLARAS

GRI 3-3

Temos, na Fiagril, uma moderna estrutura de governança, com políticas e regras claras, que vem ganhando cada vez mais espaço no dia a dia da empresa. Em 2021, criamos a Política de Privacidade e a Política de *Cookies*, ambas para atender a exigências da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e revisamos o Código de Ética, a Política de Segurança de Informação e a Política de Sustentabilidade. Além disso, definimos um novo propósito e nosso jeito de ser - iniciativa que contou com a participação efetiva e a aprovação do Conselho de Administração. **GRI 2-12**

Todas as decisões são pautadas por nossas normas e premissas internas. Confira no quadro ao lado a lista de Políticas da Fiagril.



Política de *Compliance*



Política de Crédito



Política de Sustentabilidade



Política de Ética



Política de Anticorrupção



Regulamento Interno do Comitê de Ética



Política de Remuneração



Política de Alçadas **(GRI 2-23)**



Política de Benefícios

PAPÉIS BEM DEFINIDOS

GRI 3-3

Nossa estrutura de governança é composta de um Conselho de Administração (CA) e uma Diretoria Executiva. O CA conta com o suporte do Comitê de Riscos e Auditoria. A Diretoria Executiva tem o apoio de comitês internos: Comitê de Riscos, Comitê de Ética, Comitê Executivo de Crédito.

O Comitê de Riscos avalia riscos financeiros, operacionais e legais. O Comitê de Ética se pronuncia sempre que demandado sobre assuntos pertinentes ao Código de Ética e à Política Anticorrupção - em 2021, não houve registros ligados ao tema corrupção. Já o Comitê de Crédito delibera sobre a destinação de recursos a produtores e fornecedores, bem como sua efetiva execução, quando da liberação dos valores. Além disso, cada uma das áreas da Fiagril tem um executivo que se

reporta semanalmente à diretoria para garantir o acompanhamento dos resultados e a tomada de decisões estratégicas. A área de Auditoria Interna e *Compliance* produz relatórios de verificações para o Conselho de Administração sempre que necessário. Nossos impactos ambientais e sociais também são monitorados e os resultados divulgados em reuniões mensais com o CEO e o CFO.

Em 2021, foram iniciadas auditorias (interna e externa) para identificação dos principais processos e formalização da documentação pendente - processo esse que ainda estava em curso no início de 2022. A expectativa é de que o trabalho resulte na criação de um plano anual para a companhia. Em paralelo, um grupo de 37 colaboradores com mais experiência nos processos de suas respectivas áreas foi

convidado a atuar como editores de documentos regulatórios, uma forma de dar suporte ao desenvolvimento interno dos colegas e, assim, melhorar o atendimento aos *stakeholders* da empresa.

O CA é composto de sete membros (uma mulher e seis homens, todos acionistas ou indicados pelos acionistas com vínculos empregatícios na Fiagril ou em outras empresas do grupo) e a Diretoria Executiva, de três. Ambos têm mandato de dois anos (o atual teve início em 25 de junho de 2020). A diretora-presidente do CA não exerce cargo executivo na Fiagril. **(GRI 2-11)**

A alta direção da Fiagril, por sua vez, conta com cinco membros.

ESTRUTURA SOCIETÁRIA



CORPO DE EXECUTIVOS

Todos os membros da alta direção são integrantes da comunidade local, no caso, o município de Lucas do Rio Verde, onde a Fiagril foi fundada. **(GRI 202-2)**



HENRIQUE ALEXANDRE MAZZARDO
CEO

Na Fiagril desde 2003, construiu sua carreira percorrendo as áreas Contábil, Financeira e Comercial, assumindo a Presidência da empresa em 2020. Conta com vasto e profundo conhecimento das operações da Fiagril e de todo o mercado de atuação da empresa.



WANDER MEYER
CFO

Conta com uma vivência profissional de mais de 35 anos, atuando como C-Level nas principais *tradings* do mundo, em operações no Brasil e também em mercados internacionais (EUA, México e Paraguai). Ingressou na Fiagril em 2021.



GUILHERME KUMMER
DIRETOR DE ORIGINAÇÃO E BIODIESEL

Trabalhou no mercado financeiro em instituições financeiras e corretoras, ingressando na Fiagril em 2004, com presença nas áreas Comercial, Logística e Riscos, atuando agora também em Operações Industriais.



DIONEIA CANCI
DIRETORA DE GENTE & GESTÃO

Iniciou sua carreira profissional em 2007 na Fiagril, alocando 13 anos de experiência em gestão de Recursos Humanos para o agronegócio. Possui MBA em *marketing, branding* e *growth*, certificações em BVC, *insights discovery*, MTBI e gestão de mudança, além de experiências em M&A.



MARCOS ELIESIO CASTRO
DIRETOR DE INSUMOS

Trabalhou por 24 anos na Syngenta e Coamo (Cooperativa Sul) com distribuição de insumos e tem boa relação com fornecedores e produtores. Ingressou em 2013 na Fiagril para dirigir a unidade de negócios e insumos.

ÉTICA E COMPLIANCE NO DIA A DIA

GRI 2-23, 2-24, 2-27, 3-3

A preocupação com a ética e o *compliance* está presente em nosso dia a dia. Nossos contratos com prestadores de serviços têm cláusulas anticorrupção e de prevenção contra trabalho escravo e trabalho infantil, entre outras. No caso dos fornecedores de grãos, fazemos também uma análise prévia ligada a questões ambientais.

Internamente, os colaboradores precisam cumprir as políticas e os procedimentos da companhia - todos em consonância com preceitos de proteção aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Também realizamos operações, tanto nas filiais quanto na matriz, para avaliar riscos relacionados à corrupção. Em 2021, foram 27 iniciativas desse tipo.

Ao longo do ano, registramos um caso relacionado ao roubo de duas cargas de grãos, que foram recuperadas e os colaboradores desligados. (GRI 205-1, 205-3)

Na contratação, todos passam por um treinamento básico sobre o tema e precisam assinar o termo de compromisso do [Código de Ética](#). (GRI 205-2)

Tanto o Código de Ética quanto a Política de Privacidade estão disponíveis em nosso site. Outros documentos regulatórios ficam disponíveis para consulta na plataforma interna de gestão documental e são considerados pontos de avaliação durante o período de experiência (por meio de uma plataforma que conta com fluxo de aprovação e revisões). Assim,

garantimos que 100% da equipe tenha conhecimento sobre o tema. Cabe à área de *Compliance* zelar pelo pleno cumprimento das normas estabelecidas, inclusive os casos de conflito de interesses. (GRI 2-15)

Em nome da transparência, realizamos ao longo do ano 25 *workshops* (presenciais e virtuais) abordando as principais práticas da empresa. Todos os colaboradores participaram das conversas, em que diretores explicavam detalhadamente as áreas de negócios, a importância do *compliance* para a Fiagril (em especial aspectos ligados à Política Anticorrupção) e nossos compromissos com o ESG (sigla em inglês para *Environmental, Social and Governance* - ou Ambiental, Social e Governança). (GRI 205-2)

A Fiagril entende casos de não conformidade com as leis e regulamentos quando as sanções monetárias equivalem ou superam o valor de R\$ 500 mil. Assim, não houve casos significativos de não conformidade em 2021.

Ao longo do ano, não foram registradas inconformidades ambientais ou sociais. Tampouco houve casos de não conformidade relativos a impactos na saúde e segurança de categorias de produtos e serviços nos clientes (GRI 416-2) e em relação a comunicações de *marketing*. (GRI 417-3)



ATENÇÃO AOS DESVIOS E DENÚNCIAS

GRI 2-16, 2-23, 2-25, 2-26, 3-3



Auditoria Interna

Fiscaliza a aplicação das políticas, procedimentos e testa os controles internos identificando eventuais vulnerabilidades para recomendar melhorias nos processos com o objetivo de mitigar riscos operacionais.

Compliance

Dissemina por meio de treinamentos e *workshops* o conhecimento das políticas e procedimentos da organização para o exercício das atividades de forma segura atendendo às legislações vigentes. Nosso Regulamento Interno inclui Política Anticorrupção, Política de *Compliance*, Política de Privacidade de Proteção de Dados Pessoais, Política de Segurança da Informação e Código de Ética principalmente.

Ouvidoria

Canal disponibilizado à sociedade em geral destinado a receber denúncias, reclamações e sugestões. Todas as denúncias e manifestações são tratadas com confidencialidade e podem ser anônimas, se o solicitante assim o desejar, sendo encaminhadas para resposta e/ou providências às áreas competentes, garantindo o sigilo do canal e a sua independência.

Denúncias de irregularidades, desvios de conduta e violações ao Código de Ética ou às normas da empresa ou à legislação vigente, bem como críticas, sugestões de melhorias ou elogios devem ser direcionados ao nosso Canal da Ouvidoria, que funciona 24 horas por dia, sete dias por semana, via telefone ou e-mail. Todos os contatos são tratados com confidencialidade e podem ser anônimos. Conforme o Regimento Interno, os casos podem ser encaminhados às áreas, ao Comitê de Ética ou ao Conselho Administrativo para que medidas sejam tomadas. Em 2021, entre as manifestações realizadas por meio desse canal, 3 foram consideradas críticas e tratadas nas alçadas competentes. Essa rotina ajuda a promover nossa cultura corporativa.

GESTÃO DE PESSOAS

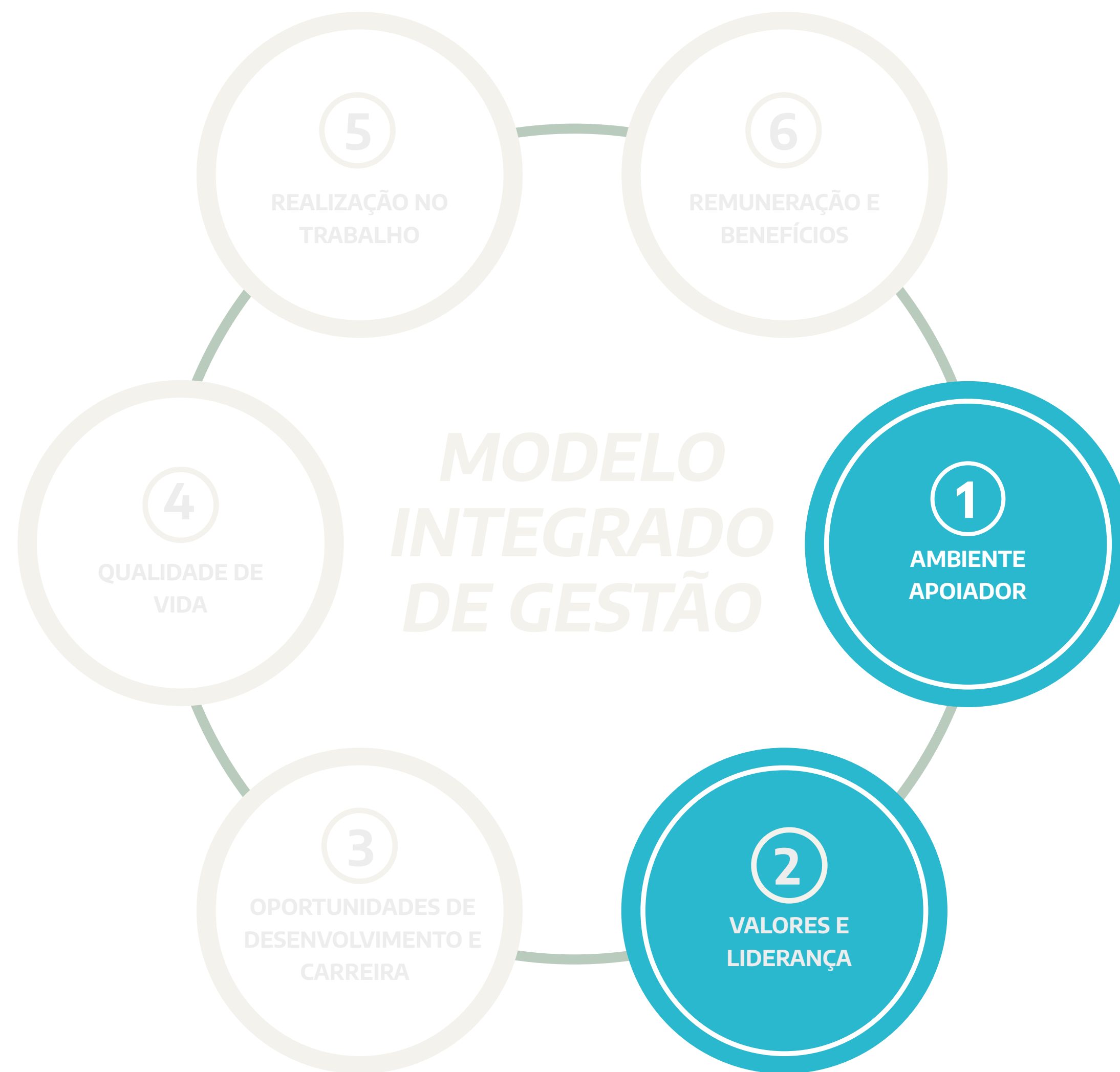


GENTE QUE TRANSFORMA GENTE

GRI 3-3

Uma empresa é feita de pessoas e a área de Gente & Gestão é focada na atração, desenvolvimento e cuidado com os colaboradores que fazem o dia a dia da empresa. Em 2021, implementamos uma série de iniciativas na área, envolvendo sistemas e programas de desenvolvimento e valorização profissional, incluindo a preocupação com o tema Saúde e Segurança no Trabalho. Como forma de estimular cada um a fazer o melhor todos os dias, adotamos um Modelo Integrado de Atração, Retenção e Recompensa, que organiza os fatores que influenciam desde o recrutamento e seleção até a decisão de permanecer na empresa.



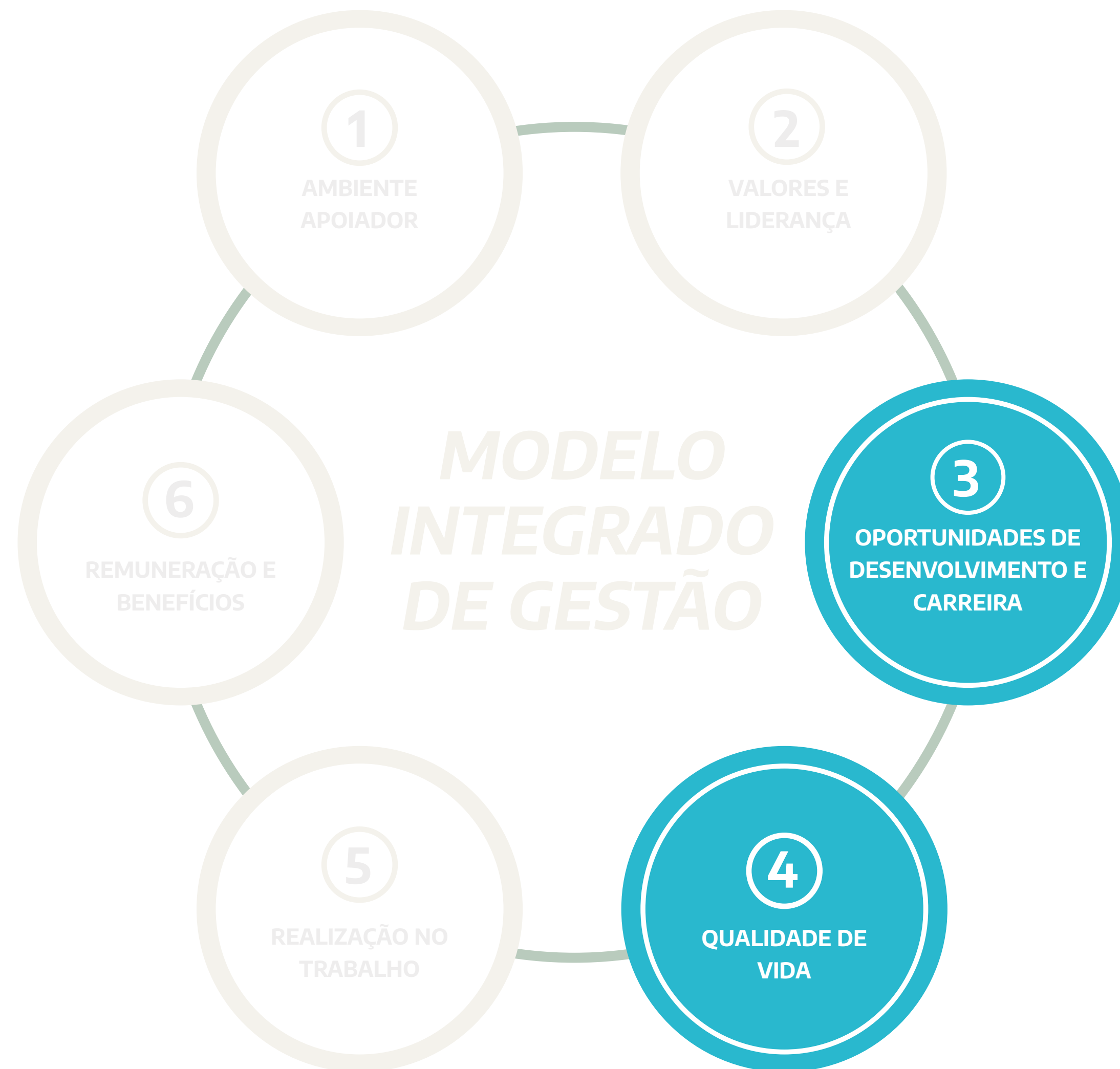


1. AMBIENTE APOIADOR

Um ambiente saudável, com transparência nos processos e nas informações e boas condições de trabalho para todos, é o ponto de partida para a realização profissional. Nesse sentido, automatizamos processos para dar mais agilidade no trato das informações, implementamos canais de contato com os colaboradores, como a TV corporativa e a intranet.

2. VALORES E LIDERANÇA

Um dos principais desafios ao lançar o propósito e jeito de ser era ter todos os colaboradores alinhados a esses valores, principalmente as lideranças, que são formadoras de opinião para seus times. Para divulgar internamente esses conceitos, promovemos *workshops* de desenvolvimento para todo o time, reuniões de alinhamento com as lideranças e campanhas internas de engajamento.



3. OPORTUNIDADES DE DESENVOLVIMENTO E CARREIRA

No dia a dia da empresa, queremos explorar as oportunidades de desenvolvimento para que cada um construa a própria evolução de carreira. Em 2021, conseguimos colocar em prática o modelo completo de avaliação. Na área comercial, a avaliação é do tipo 90º: autoavaliação mais avaliação do gestor. Cada colaborador alinha as expectativas (de curto e médio prazos) com a liderança e monta um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Para os líderes, a avaliação 360º garante *feedback* do gestor, dos pares e dos subordinados, além da autoavaliação. *Workshops* coletivos ajudam na definição dos PDIs.

Ao longo do ano, 118 colaboradores fizeram suas avaliações no novo modelo. O programa Trilhas de Sucesso é uma metodologia que permite a cada um identificar possibilidades de ascensão por meio de simulações *online*, uma vez que todas as vagas em aberto são divulgadas internamente. **(GRI 404-2, 404-3)**

4. QUALIDADE DE VIDA

Acreditamos que a qualidade de vida é resultado direto das boas condições profissionais: senso de pertencimento e salários compatíveis com o mercado. Temos de entender as necessidades das pessoas, como cada uma se conecta com o trabalho e como cada parte ajuda a construir o todo.



5. REALIZAÇÃO NO TRABALHO

A Fiagril acredita em um modelo de trabalho em que todos tenham liberdade e autonomia e, ao mesmo tempo, se sintam desafiados e apoiados, com regras claras de gestão do desempenho. Isso envolve o fortalecimento da cultura de *feedback* contínuo e da definição de metas que possibilitam clareza ao processo de entrega de resultados.

6. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Em 2021, fizemos uma revisão das descrições dos cargos, revisamos incentivos de curto prazo, como o Programa de Participação nos Resultados (PPR), que inclui todos os colaboradores, e passamos a estudar incentivos de longo prazo (um trabalho que deve ser concluído em 2022, assim como a implantação de um Programa de Previdência Privada). **(GRI 2-20)**

NOSSOS COLABORADORES

GRI 2-7, 401-1, 405-1

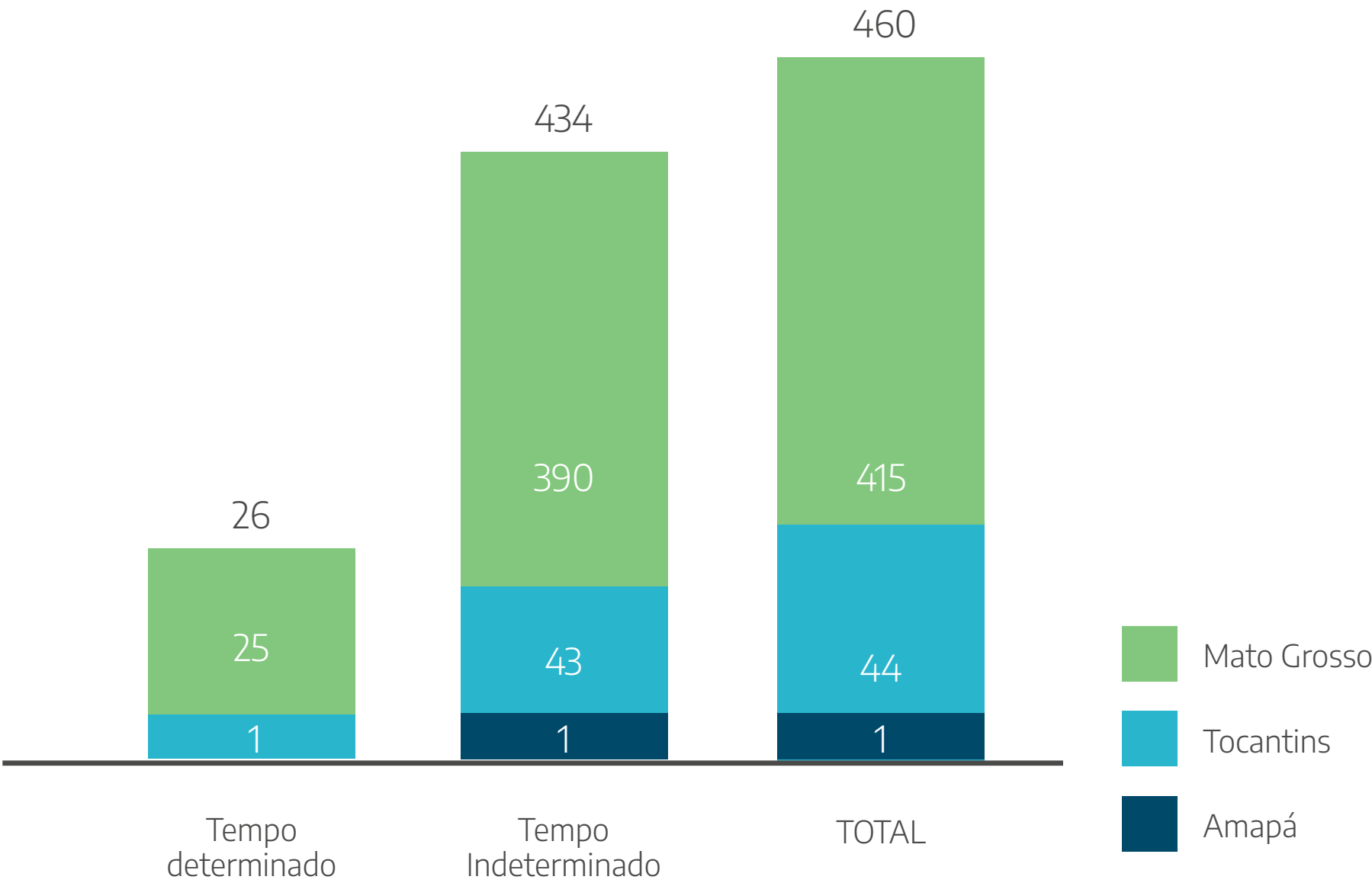
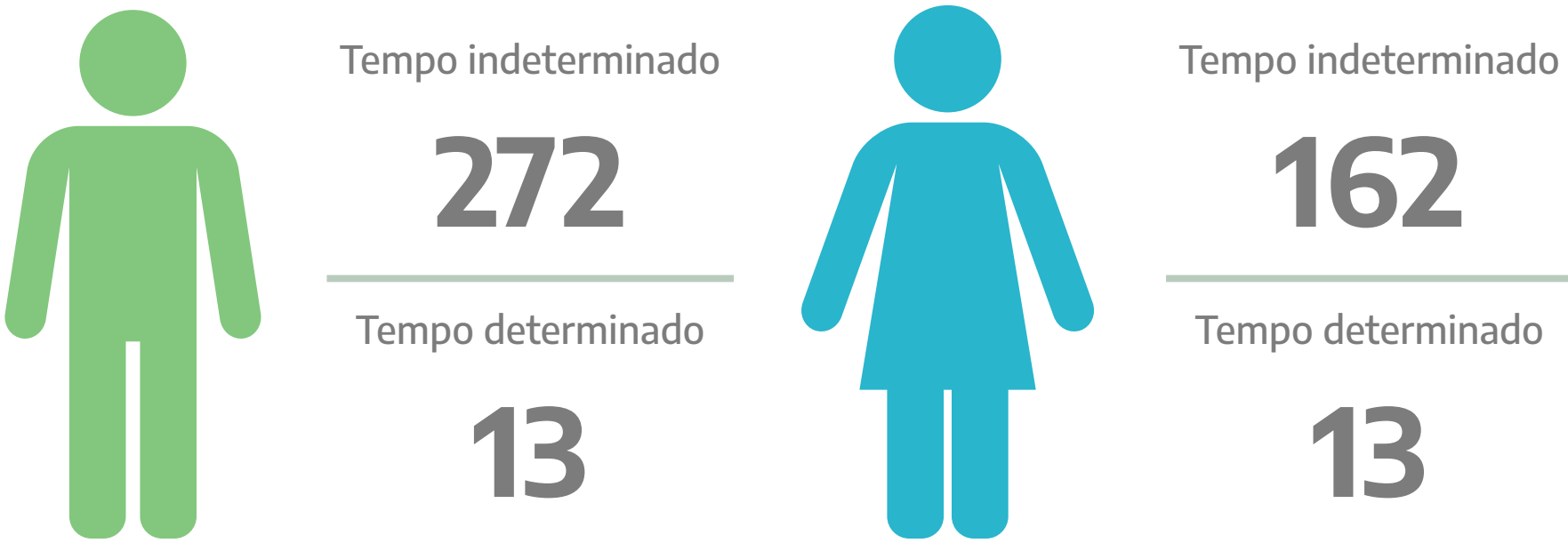
Em 31 de dezembro de 2021, tínhamos 415 colaboradores fixos e 45 temporários, sendo 285 homens e 175 mulheres. Ao longo do ano, tivemos 233 pessoas prestando serviços na empresa como terceirizados, sobretudo nas áreas de limpeza e vigilância, além dos safristas. (GRI 2-8)

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES POR GÊNERO E REGIÃO - 2021

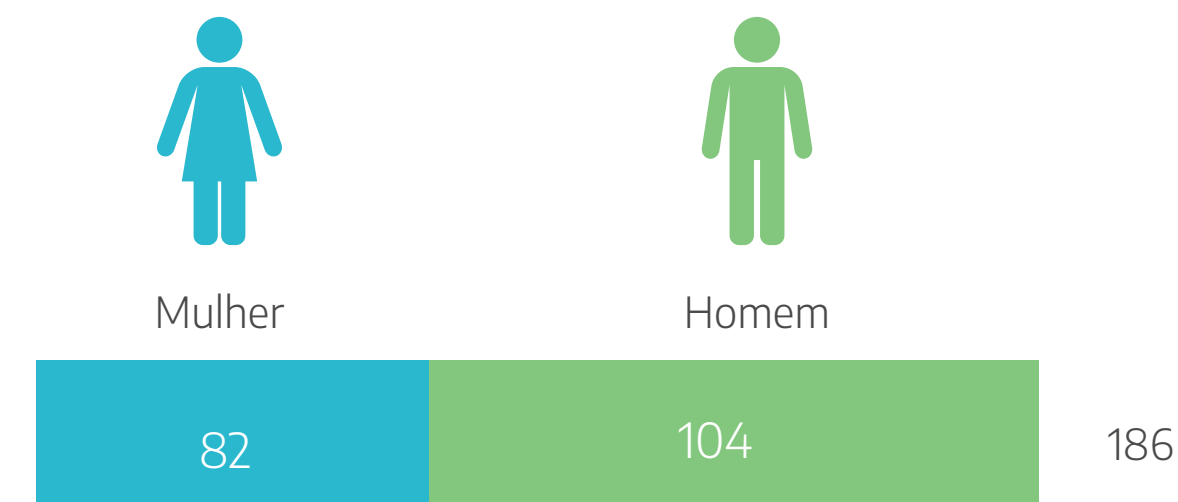
Estados	Homens	Mulheres	Total
Mato Grosso	255	160	415
Tocantins	29	15	44
Amapá	1	0	1
Total	285	175	460

Como racional de cálculo, contratos de estagiários e aprendizes foram contabilizados enquanto prazo determinado e jornada parcial de trabalho.

2021



NÚMERO DE NOVOS COLABORADORES ADMITIDOS EM 2021



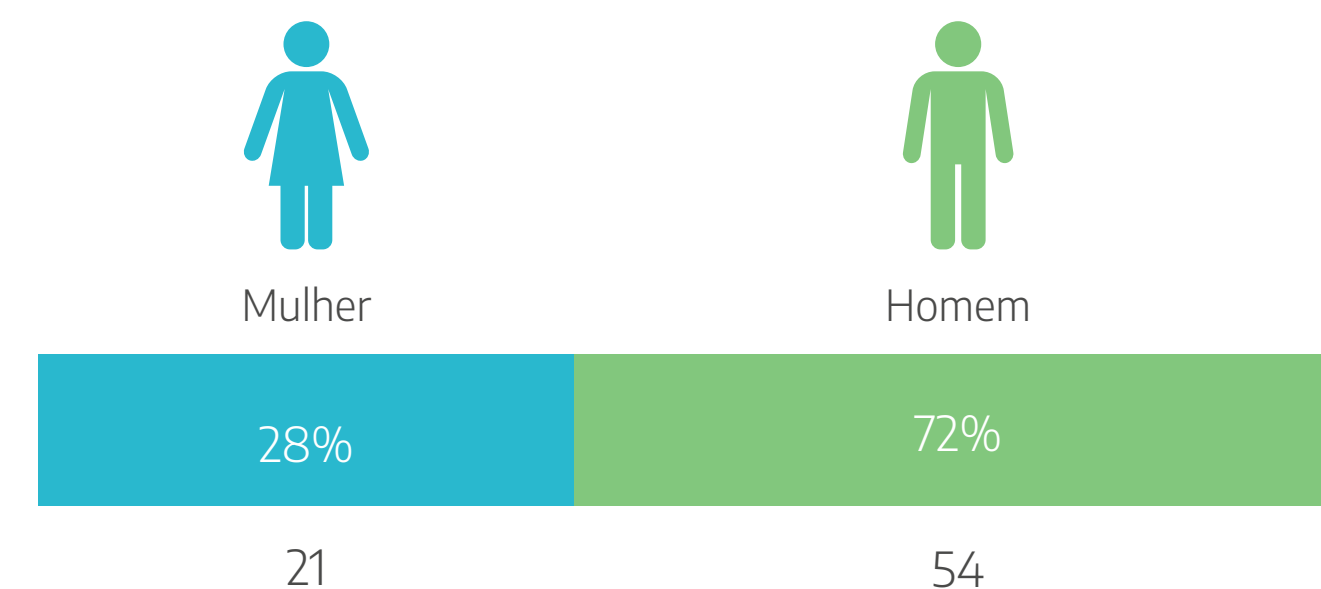
Em termos de diversidade, temos 38% de mulheres no total da empresa e 28% nos cargos de liderança. Em 2021, passamos a ter um programa estruturado de valorização da diversidade na companhia chamado Incluir RH.

Buscando incentivar a quebra de paradigmas e o diálogo aberto, faremos um censo entre nossos colaboradores para mapear pessoas com deficiência. Esse levantamento está previsto para o início de 2022 e dará suporte às próximas iniciativas do programa.

Ao longo do ano, não houve registro de casos de discriminação.
(GRI 406-1)

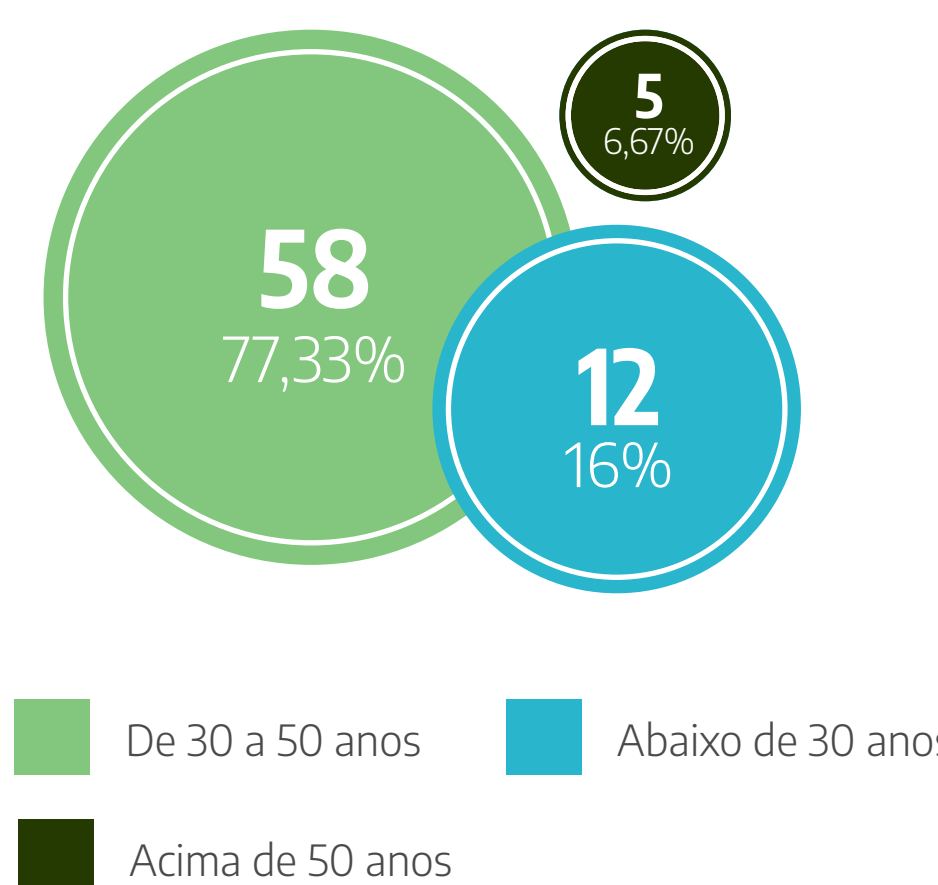


DIVERSIDADE NOS CARGOS DE GOVERNANÇA (GÊNERO)

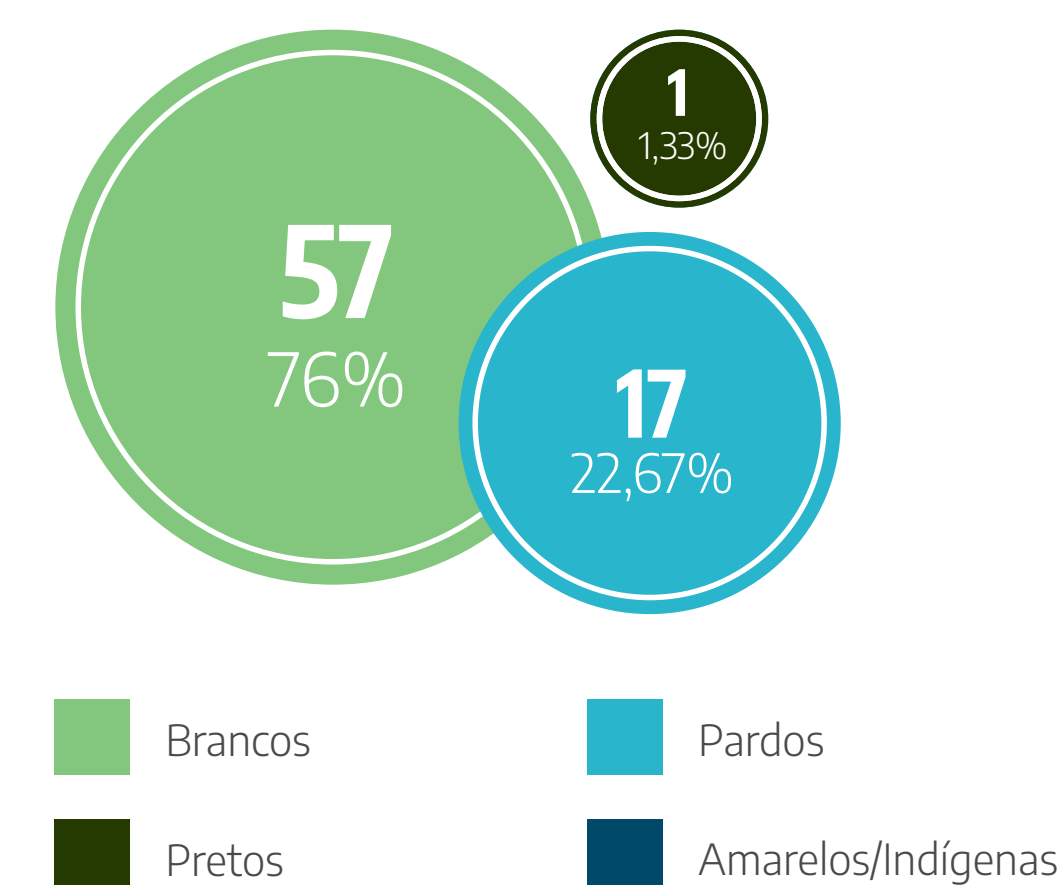


Consideramos como cargos de governança: diretores, gerentes, coordenadores e supervisores.

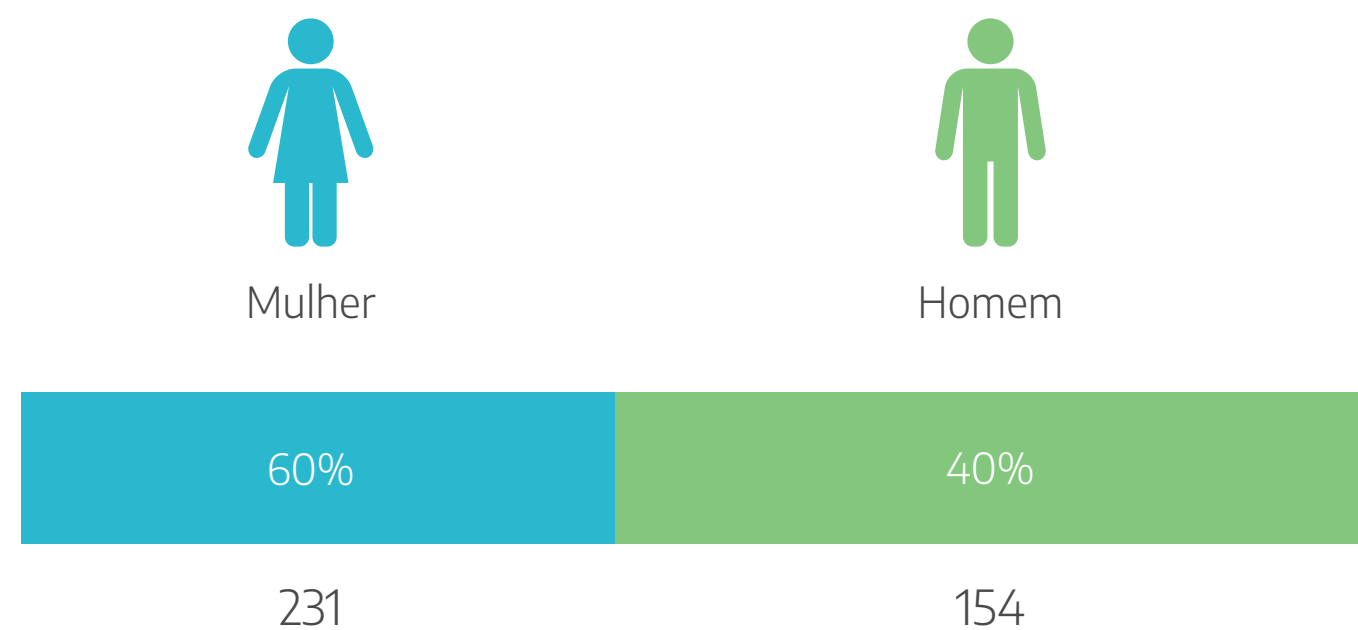
DIVERSIDADE NOS CARGOS DE GOVERNANÇA (FAIXA ETÁRIA)



DIVERSIDADE NOS CARGOS DE GOVERNANÇA (ÉTNICO-RACIAL)



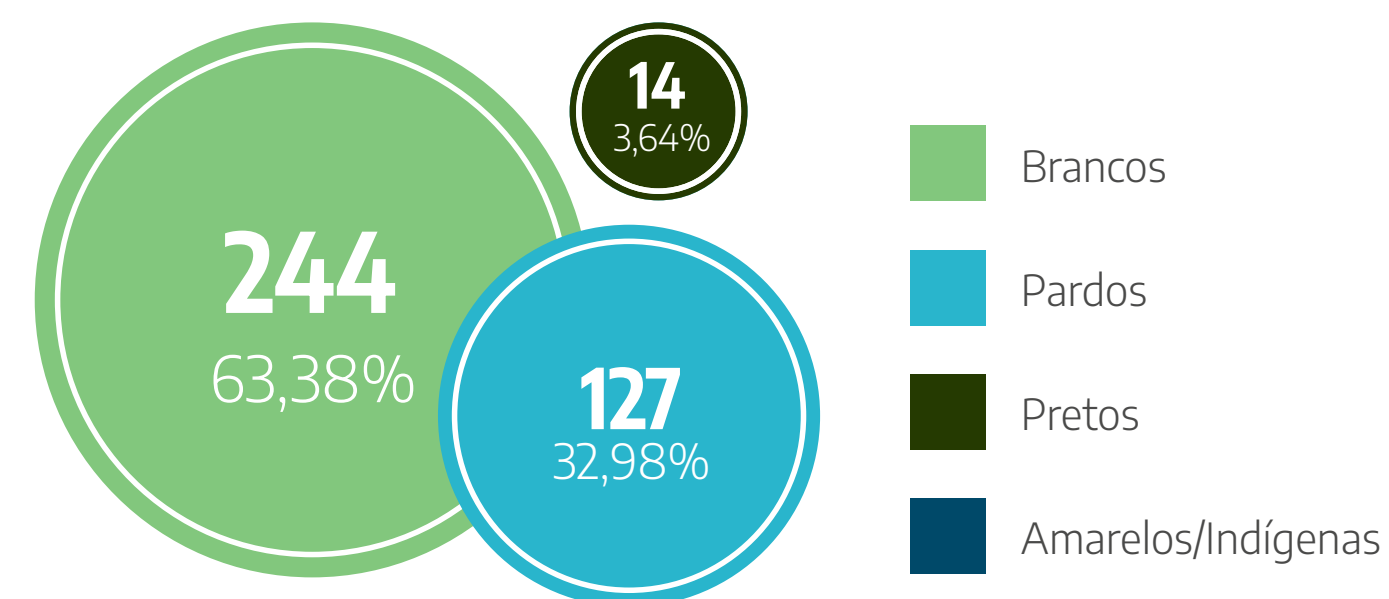
DIVERSIDADE EM CARGOS FUNCIONAIS (GÊNERO)



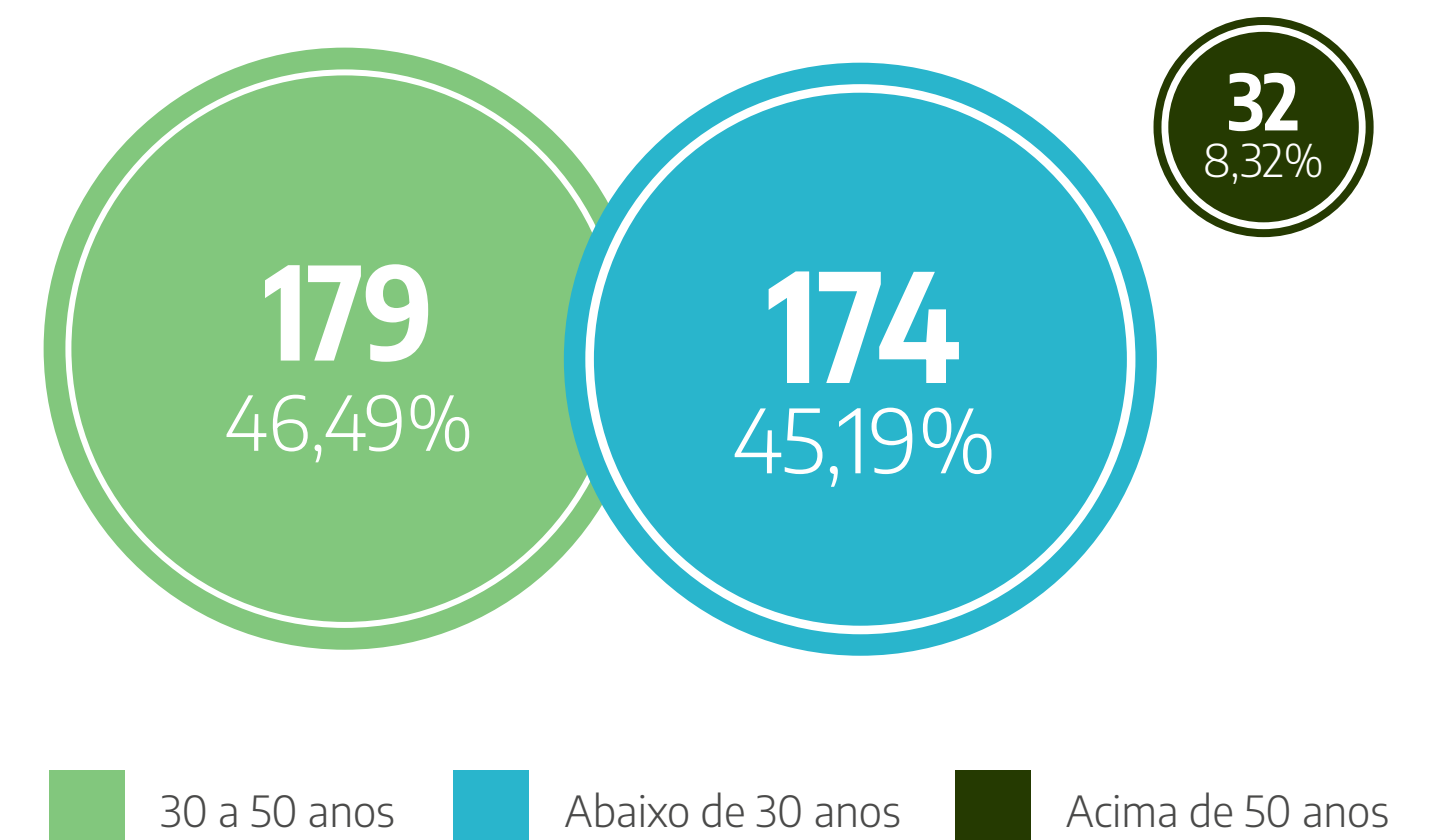
Consideramos como cargos funcionais: todos excetos cargos de governança.

Em 2021, sete colaboradoras tiraram licença-maternidade e dez colaboradores saíram de licença-paternidade. Todos retornaram ao trabalho, sendo que apenas um homem desligou-se da empresa pouco tempo depois. Assim, a taxa de retenção ficou em 94,11%. Vale ainda destacar que todos os nossos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva. **(GRI 2-30, 401-3)**

DIVERSIDADE NOS CARGOS FUNCIONAIS (ÉTNICO-RACIAL)



DIVERSIDADE NOS CARGOS FUNCIONAIS (FAIXA ETÁRIA)



SISTEMAS INTEGRADOS

GRI 3-3

Em 2021, iniciamos a implantação da plataforma Sucess, um portal de recursos humanos que integra todos os sistemas da Fiagril: do recrutamento ao acompanhamento de metas, da participação em treinamentos à definição do PDI.

Ao longo do ano, incluímos a parte de admissão (*onboard*) e o gerenciamento da folha de pagamento, bem como os processos de abertura de vagas, desligamentos e movimentações salariais, possibilitando muito mais agilidade nesses processos, além de mais confidencialidade das informações e autonomia.



TREINAR PARA CRESCER

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Investimos constantemente no desenvolvimento dos colaboradores por meio de cursos e programas de aperfeiçoamento. Em 2021, foram mais de 21 mil horas de capacitação (resultando, em média, 47 horas por pessoa).

Em nossa plataforma *online* de treinamento, o Integra Mais, disponibilizamos mais de 100 treinamentos, que também podem ser realizados via celular e em estações localizadas nas filiais.

Para os consultores de vendas, em 2021 realizamos o Treinamento Técnico Fiagril Online, em parceria com a faculdade Rehagro. De março a dezembro de 2021, nossos alunos tiveram videoaulas, aulas *online* ao vivo e atividades avaliativas, totalizando 150 horas.

Pensando na competência Sou Líder, desenvolvemos o Liderança Agro, um curso para desenvolver habilidades de liderança. São cinco módulos com conteúdos exclusivos, desenhados para dar subsídio ao desenvolvimento dos gestores do ponto de vista pessoal e profissional. A primeira turma teve início em julho, com 27 participantes.

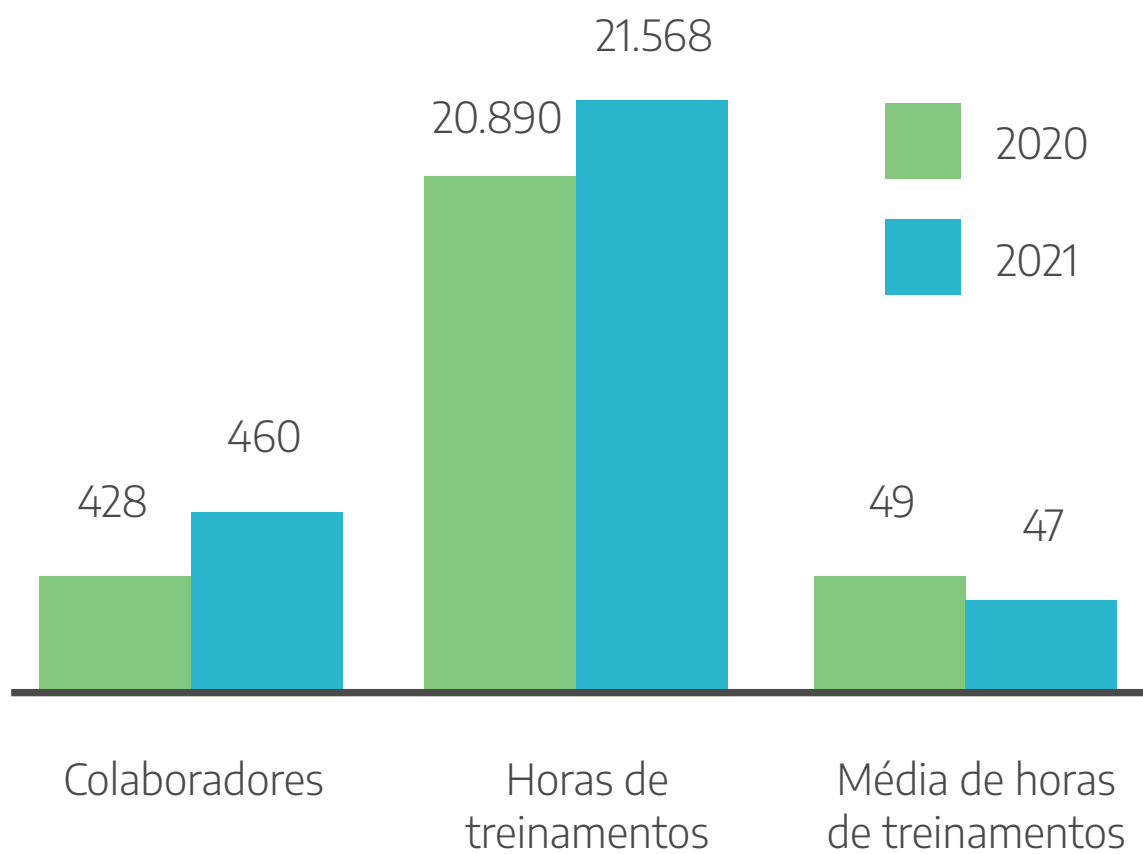
O Cultiva Mais conecta vários processos de Gestão de Pessoas. O trabalho integra sistemas com o objetivo de criar uma visão ampla do time, destacando aqueles que têm potencial de crescimento. Seu foco é disponibilizar ferramentas e instrumentos para o desenvolvimento pessoal (autoconhecimento) e profissional (competências) dos colaboradores.

integra mais

cultiva
mais FIAGRIL

LIDERANÇA
Agro
FIAGRIL

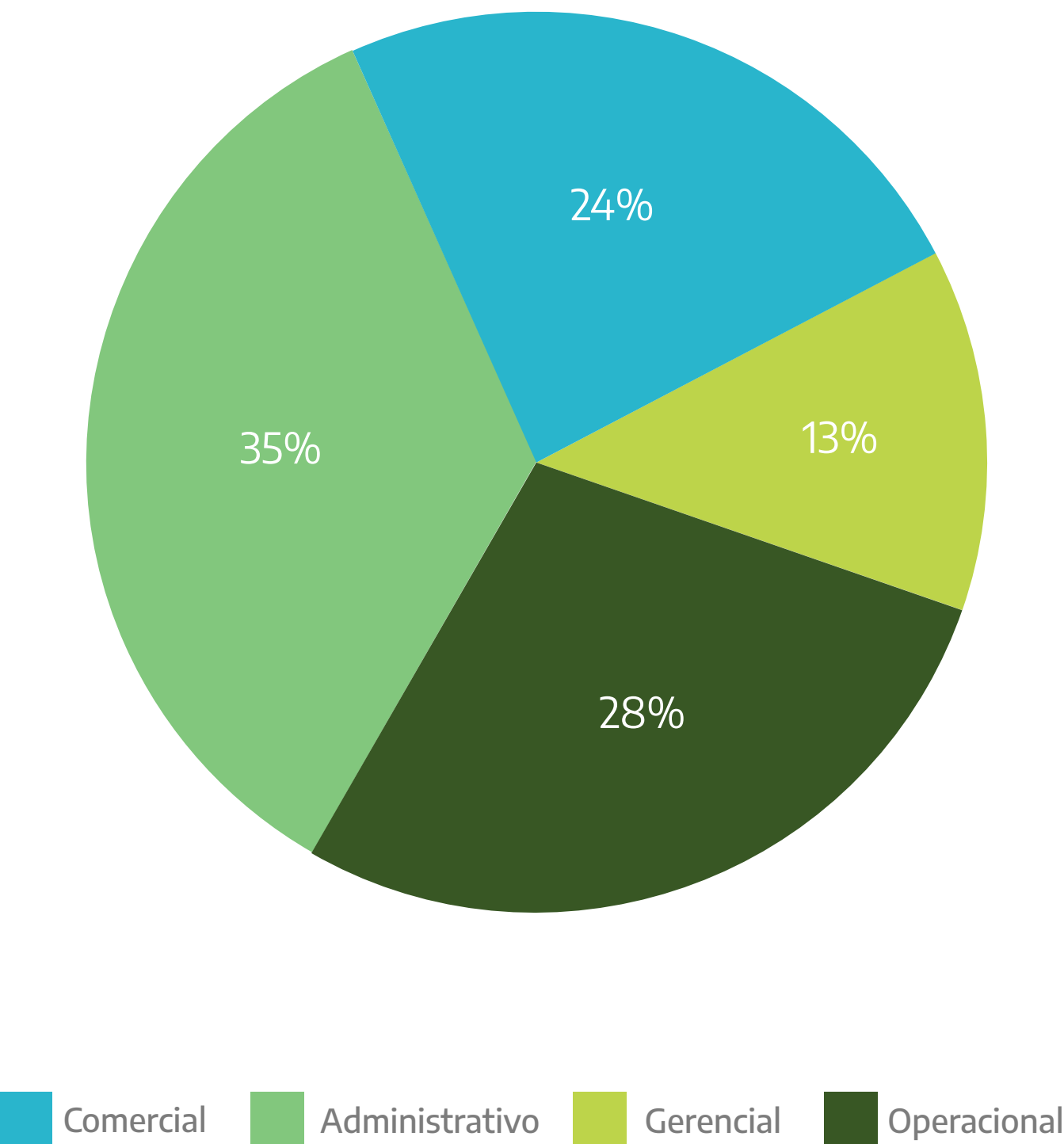
HORAS DE TREINAMENTO



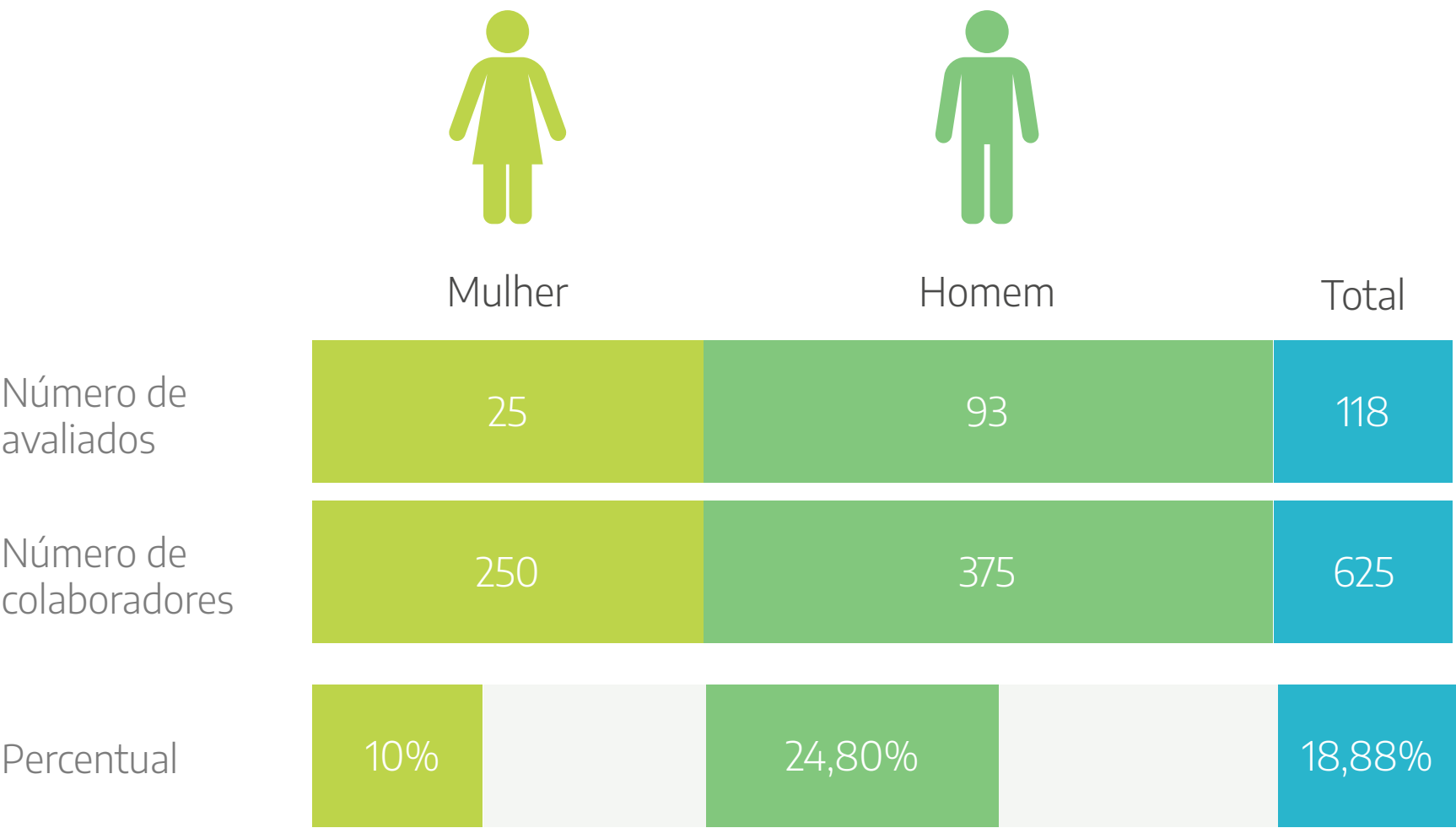
HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA FUNCIONAL (NÚMERO ABSOLUTO)

Categoria funcional	Horas de treinamento
Gerencial	2.791
Administrativo	7.603
Comercial	5.225
Operacional	5.953
Total	21.572

HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA FUNCIONAL (PORCENTAGEM)



TOTAL DE COLABORADORES AVALIADOS









Total de colaboradores = colaboradores ativos em 31/dez/21 + colaboradores desligados durante 2021
Total de avaliados = avaliações de assessment | Cultiva + 2021

TODOS CUIDANDO DE TODOS

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-9

Monitoramos regularmente todas as ações de Saúde e Segurança no Trabalho por meio de programas de controle interno. Na área de Segurança, a principal realização de 2021 foi a criação das Regras de Ouro, com o objetivo de fortalecer essa cultura na empresa.

São elas:

-  **Direção defensiva:** conduzir veículos e equipamentos cumprindo a legislação de trânsito e de segurança;
-  **Drogas e álcool:** dirigir-se ao trabalho sem influência ou posse de drogas ilegais ou bebidas alcoólicas;
-  **Acidentes e incidentes:** comunicar imediatamente acidentes e/ou incidentes ao superior imediato;
-  **Política de Segurança e Saúde:** cumprir fielmente a nossa Política de Saúde e Segurança;
-  **Celular:** não digitar no celular estando em movimento;
-  **Organização e limpeza:** manter os locais de trabalho limpos e organizados, o que minimiza os riscos de acidentes e doenças ocupacionais, melhorando a produtividade e a qualidade de vida.

Em relação à prevenção aos acidentes de trabalho, em 27 de julho, Dia Nacional de Combate aos Acidentes de Trabalho, realizamos a Parada pela Vida, um encontro *online* com a participação de todos os colaboradores. Foi um momento para refletir sobre a importância da redução de acidentes no ambiente de trabalho. Nosso maior risco são os acidentes de trânsito, uma vez que as equipes comerciais estão sempre em deslocamento. E há também riscos específicos na fábrica de biodiesel e nos armazéns de grãos.

Em 2021, não tivemos nenhuma morte por acidente de trabalho, apenas dois acidente de comunicação obrigatória (um considerado típico, de um colaborador a serviço da

empresa, e outro classificado como de trajeto, ou seja, entre a empresa e a casa do colaborador).

Outros dois indicadores relevantes de nossa preocupação com a segurança de todos são a taxa de frequência e a taxa de gravidade. A primeira representa a quantidade de acidentes a cada 1 milhão de horas-homem trabalhadas e ficou em 2,33 (ante 1,23 em 2020). A segunda indica a quantidade de dias perdidos a cada 1 milhão de horas-homem trabalhadas e foi de 56 (ante 375 em 2020). O tema de nossa Semana Interna de Prevenção de Acidentes (Sipat) foi Hábitos Sustentáveis. O evento trouxe aspectos ligados à saúde, ao emocional, à alimentação e à Sustentabilidade - dentro e fora da empresa.



Para avaliação de riscos, investigação de incidentes e identificação de periculosidade, a área de Segurança realiza inspeções e produz laudos, sempre conforme critérios técnicos. A área de Saúde monitora os riscos ocupacionais por meio de laudos técnicos preparados anualmente, que podem prever a realização de treinamentos para eliminar essas situações.

Em 2021, fizemos um mapeamento de saúde, incluindo questões ligadas a nutrição e glicemia, entre outros indicadores. Essa iniciativa é um desdobramento do Programa de Apoio ao Colaborador, iniciado em 2020. Um canal de atendimento telefônico gratuito funciona 24 horas por dia, sete dias por semana, para os colaboradores (e seus dependentes) interessados em qualquer tipo de aconselhamento, seja ligado a questões financeiras, legais e trabalhistas ou ainda para encaminhamento aos serviços de assistência social.



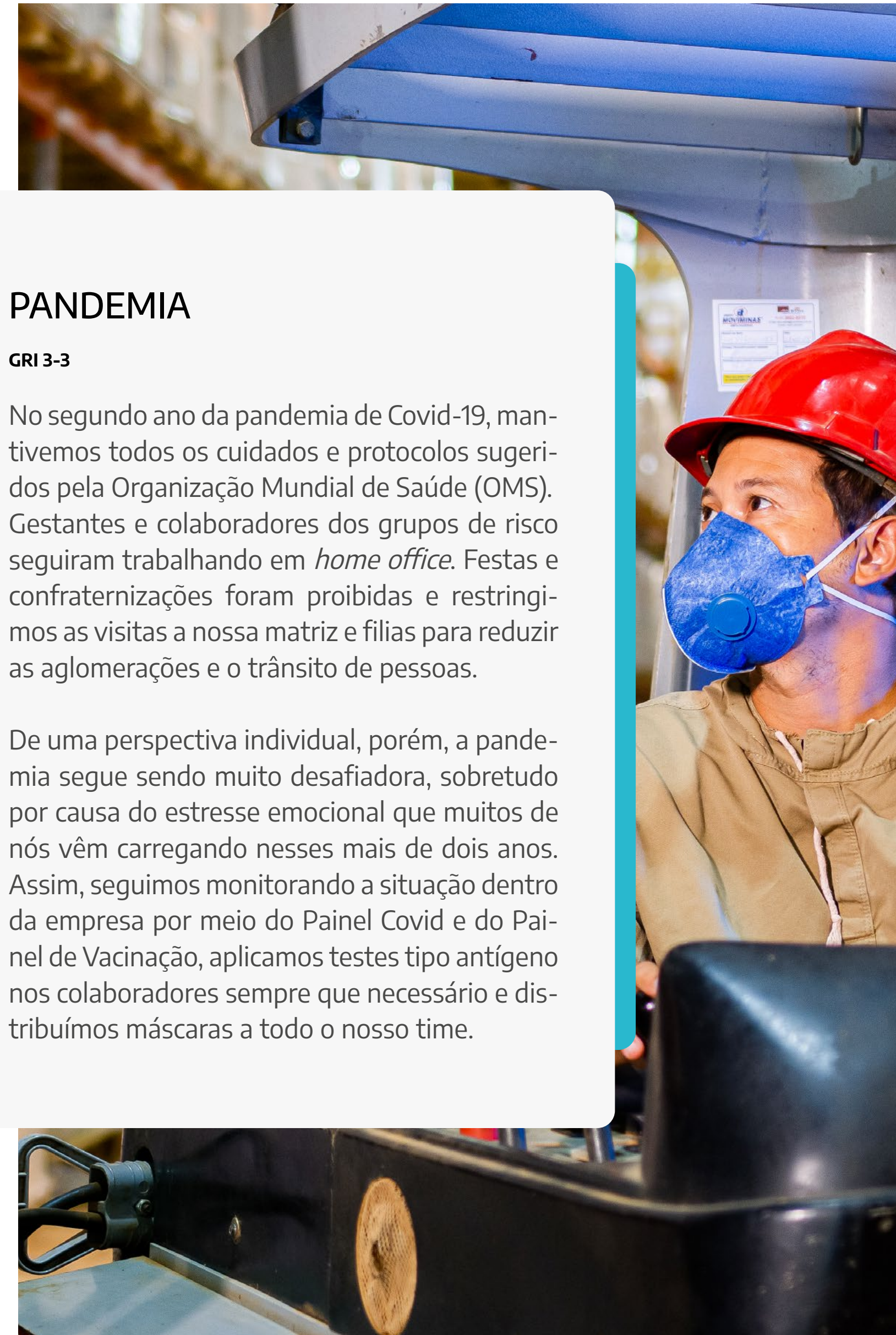
Em 2021, foram abertos 20 novos casos de acompanhamento psicológico. Se a avaliação inicial conclui como necessária a continuidade do tratamento, a pessoa passa a ser atendida pelos profissionais conveniados ao plano de saúde da companhia. Entre os tipos de apoio mais buscados estão os serviços de aconselhamento psicológico e o apoio com questões legais.

PANDEMIA

GRI 3-3

No segundo ano da pandemia de Covid-19, mantivemos todos os cuidados e protocolos sugeridos pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Gestantes e colaboradores dos grupos de risco seguiram trabalhando em *home office*. Festas e confraternizações foram proibidas e restringimos as visitas a nossa matriz e filias para reduzir as aglomerações e o trânsito de pessoas.

De uma perspectiva individual, porém, a pandemia segue sendo muito desafiadora, sobretudo por causa do estresse emocional que muitos de nós vêm carregando nesses mais de dois anos. Assim, seguimos monitorando a situação dentro da empresa por meio do Painel Covid e do Painel de Vacinação, aplicamos testes tipo antígeno nos colaboradores sempre que necessário e distribuímos máscaras a todo o nosso time.



GESTÃO SOCIOAMBIENTAL



ATUAÇÃO RESPONSÁVEL

GRI 3-3

Entendemos que a Sustentabilidade é elemento fundamental para a consolidação de nossas operações e para mantermos nossa competitividade no mercado. Assim, procuramos atuar com responsabilidade, ética e transparência para contribuir com o desenvolvimento das regiões em que estamos presentes.

Nossa atividade está intimamente ligada a questões climáticas, tão presentes no noticiário e nas preocupações de todos. Os produtores rurais dependem de condições adequadas para o bom desempenho da lavoura. Por isso, a gestão dos recursos naturais é essencial. Antes de conceder financiamento aos produtores rurais, realizamos análises so-

cioambientais das propriedades. Para a compra de grãos, todos os fornecedores da modalidade Barter possuem suas propriedades analisadas, já para as demais modalidades a análise é realizada por meio do CPF, porém temos planos de expandir a análise detalhada para todos os fornecedores de grãos. (GRI 308-1, 414-1)

Adicionalmente, somos signatários (desde 2012) do Pacto da Moratória da Soja, que prevê (desde julho de 2008) desmatamento zero no bioma amazônico. E aderimos ao Pacto Global, iniciativa das Nações Unidas em prol do desenvolvimento sustentável. Nosso objetivo é contribuir para a preservação dos biomas em que atuamos.

No dia a dia, monitoramos as licenças de operação e controlamos os condicionantes para nossas três linhas de negócios (insumos, origem e biodiesel). Todos esses documentos são armazenados em uma plataforma de gestão. Nossos consultores técnicos de vendas orientam os produtores quanto às melhores práticas de manejo, proporcionando a melhor conservação do solo, a otimização dos recursos e o manejo de pragas. A participação na Moratória da Soja, com auditoria externa anual, garante o *compliance* socioambiental de nossa aquisição de soja.

Diante dos benefícios que as práticas sustentáveis no agro-negócio geram para toda a cadeia de produção, somos tam-

bém associados a centrais de recebimento de embalagens vazias de agrotóxicos em cada município em que estamos presentes, de forma a fazer a logística reversa e evitar a contaminação do solo ou de nascentes. Há um rigoroso procedimento de compra, conferência e recepção dessas mercadorias para inspeção quanto a embalagens avariadas, data de validade e lote. Nossos negócios impactam minimamente o meio ambiente e a biodiversidade. Todos estão devidamente licenciados e possuem as medidas de mitigação necessárias. (GRI 304-2)



DE OLHO NOS GASES DE EFEITO ESTUFA

GRI 3-3

Muitos veem o agronegócio como um dos vilões das emissões de gases de efeito estufa (GEE). Porém, o uso de técnicas de manejo conservacionistas, como o Sistema Plantio Direto (SPD) e a integração lavoura-pecuária têm a capacidade de reverter esse quadro e transformar o setor agrícola em sequestrador de gás carbônico atmosférico. O solo desempenha papel crucial no balanço total de carbono, uma vez que o estoque desse gás no solo é até três vezes maior do que o estoque de toda a vegetação e duas vezes maior que o estoque na atmosfera.

Em 2021, não realizamos inventário de GEE nem mensuramos as emissões da empresa. Sabemos que nossos parceiros plantam em cerca de 650 mil hectares usando o SPD, o que representa um sequestro de carbono (no solo) de 149.500 toneladas por ano nas áreas atendidas. Além disso, o modelo de plantio direto evita a erosão e tem economia de consumo de combustível entre 60% e 70% o que reduz as emissões de GEE na comparação com o cultivo convencional.



PARCERIAS DE SUCESSO

GRI 3-3

O projeto De Olho no Óleo é uma parceria firmada em 2021 entre a Fiagril, a prefeitura de Lucas do Rio Verde (MT) e a Associação dos Coletores de Materiais Recicláveis (Arcolucas) com o objetivo de reciclar o óleo de cozinha usado nas residências locais e reaproveitá-lo na fábrica de biodiesel da empresa. Além de virar uma fonte de energia sustentável, capaz de substituir os combustíveis fósseis, a iniciativa é um ótimo exemplo de logística reversa.

Os catadores recebem até R\$ 2 por litro coletado (sabe-se que cada litro de óleo usado pode poluir até 20 mil litros d'água, impedindo a oxigenação dos lençóis freáticos).

Em vez de ser jogado em pias e ralos, com o risco de causar o entupimento das tubulações, o material passa por um primeiro processo de filtragem na própria cooperativa (em equipamentos doados pela Fiagril), antes de ser levado à usina.

Como o projeto começou no segundo semestre, em 2021 não houve volume para iniciar a produção, porém a expectativa para 2022 é ótima.

FORTALECER A AGRICULTURA FAMILIAR

Nossa fábrica de biodiesel conta com o Selo Combustível Social, que o governo federal concede a empresas que promovem a inclusão produtiva de agricultores enquadrados no Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf). Além de comprar soja, milho e algodão em Mato Grosso, adquirimos coco seco da Cooperativa de Agricultores Qualificados de Alagoas (Coopaq).

Em setembro, três de nossos colaboradores visitaram o interior alagoano para conhecer as famílias que recebem assistência técnica de nossas equipes. Numa região que vive do turismo, essa iniciativa é extremamente relevante para aumentar a renda da população e oferecer melhores condições de vida a todos.



GESTÃO DOS RESÍDUOS

GRI 3-3, 306-3

Realizamos a coleta de resíduos em todas as nossas unidades e damos a destinação responsável. É mínima a geração de resíduos contaminados. Por esse motivo, essa coleta específica é realizada anualmente (e na fábrica de biodiesel bianualmente). A coleta, o transporte e a destinação final ficam sob responsabilidade de uma empresa terceirizada, que atua em conformidade com a legislação vigente. Em 2021, implantamos a coleta seletiva na matriz, com lixeiras posicionadas em locais estratégicos, e ações de conscientização dos colaboradores. O município de Cuiabá (MT) realiza a coleta seletiva do lixo. O volume total de resíduos gerados aparece na tabela ao lado. Eles foram classificados de acordo com a Instrução

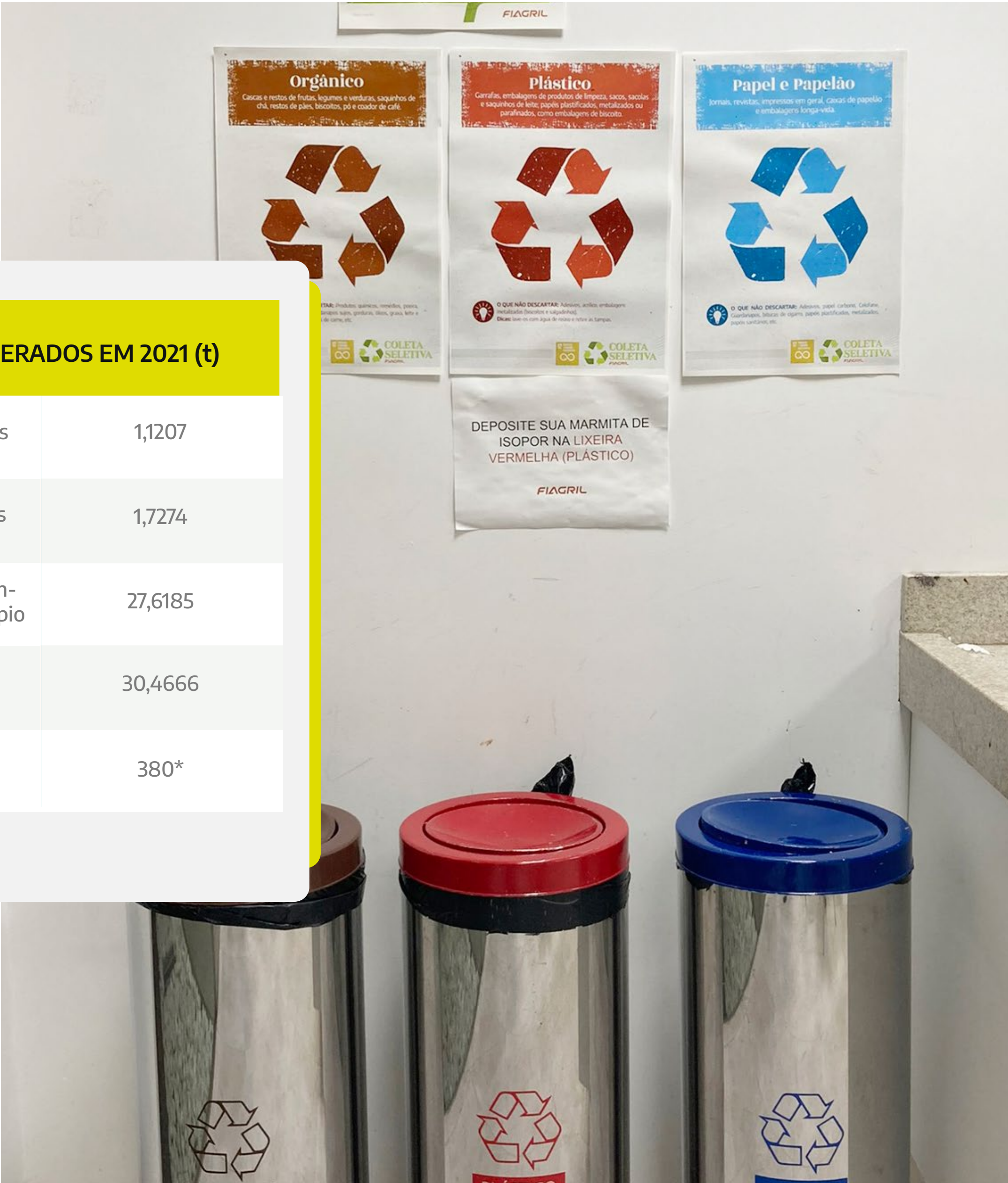
Normativa do Ibama nº 13, de 18/12/2012. Foram quantificados por unidades (lâmpadas) e por peso.

Exemplos de resíduos recicláveis são papel, papelão e plástico. Os chamados resíduos perigosos incluem lâmpadas, serragem contaminada, equipamentos de proteção individual (EPIs), baterias e pilhas, sucata de informática, embalagens contendo ou contaminadas por resíduos de substâncias perigosas.

Já os resíduos sob responsabilidade do município são todos os gerados no escritório, como restos de alimentos, papel higiênico, garrafas, copos, cacos de vidro, papel, plástico, caixas e outras embalagens.

RESÍDUOS GERADOS EM 2021 (t)	
Resíduos recicláveis	1,1207
Resíduos perigosos	1,7274
Resíduos sob responsabilidade do município	27,6185
Total de resíduos	30,4666
Lâmpadas	380*

*Unidades de lâmpadas



GESTÃO DA ÁGUA E DOS EFLUENTES

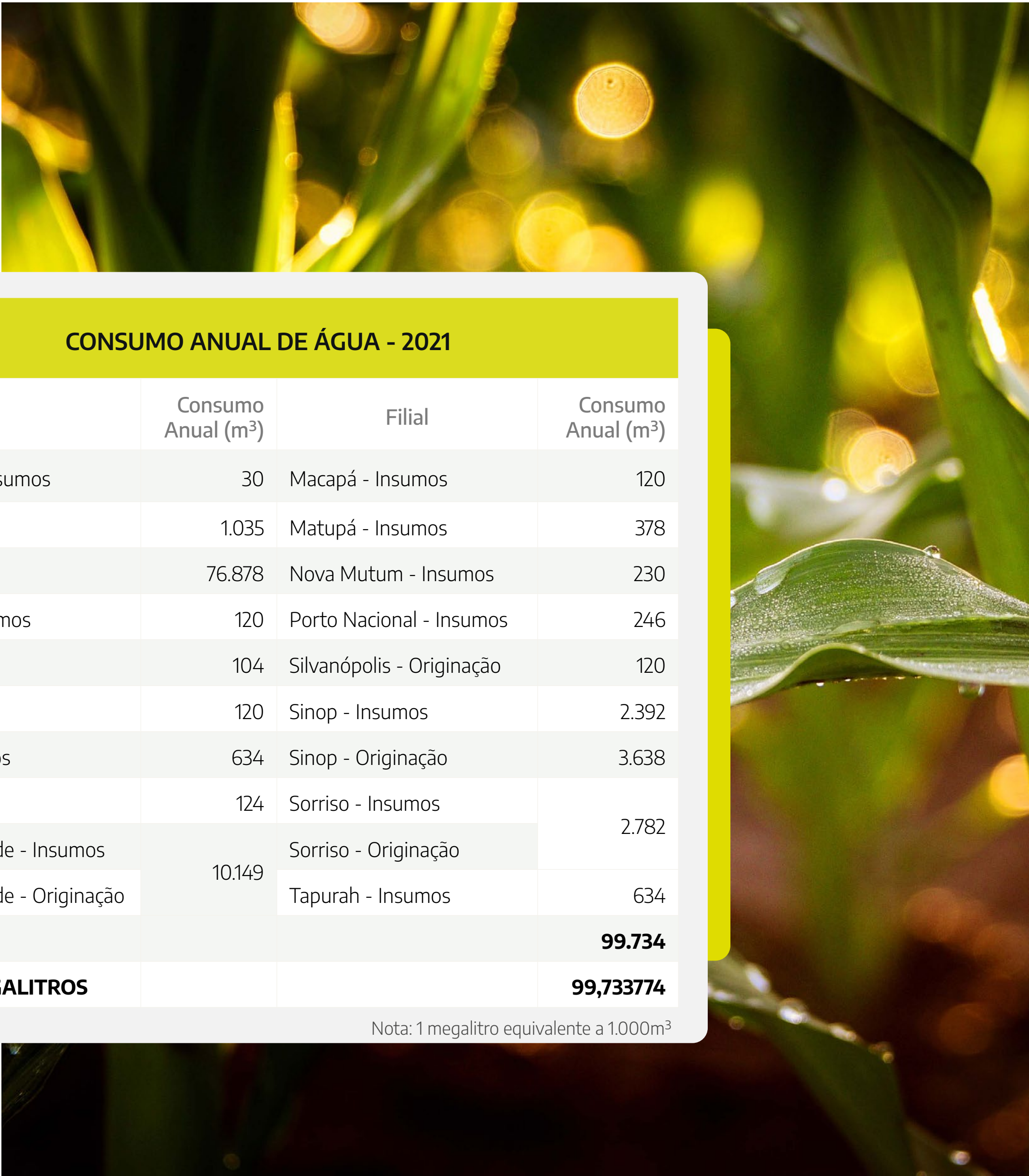
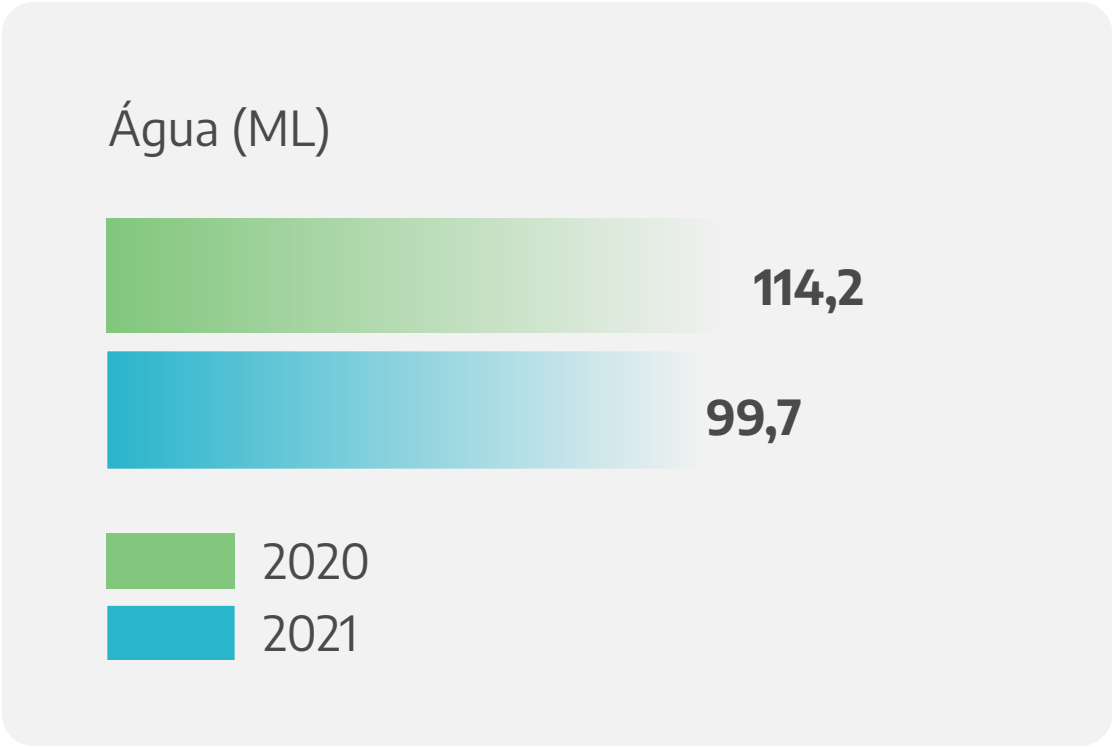
GRI 3-3, 303-5

Em 2021, o consumo total de água em todas as nossas unidades chegou a quase 100 megalitros, como se vê na tabela ao lado. Esse número foi obtido por meio da leitura dos hidrômetros nas filiais em que temos poços e da somatória das faturas nos endereços em que a distribuição é feita pelo município. Nenhuma das nossas instalações está alocada em regiões com estresse hídrico. Em 2020, o consumo havia sido de 114 megalitros e essa redução deve-se à queda na produção de biodiesel.

Todos os poços estão devidamente regularizados e autorizados perante os órgãos responsáveis, seja pela documentação de outorga seja por cadastro, dependendo do volume de água a ser captado. Além

disso, fazemos análise anual da água, atestando assim sua potabilidade. Caso surja algum parâmetro fora do recomendado, tomamos as medidas pertinentes para resolução do problema.

Na fábrica de biodiesel, que usa água em seu processo de produção, não há reutilização. Os efluentes passam pelos devidos tratamentos e análises para reúso em fertirrigação. Não há, em nossas operações, descarte de efluentes em corpos hídricos e não registramos, em 2021, vazamentos significativos.



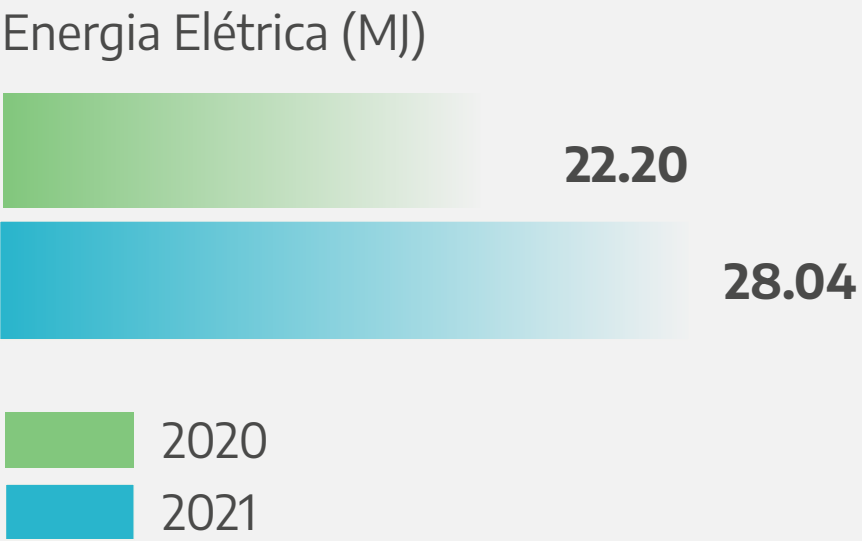
CONSUMO ANUAL DE ÁGUA - 2021			
Filial	Consumo Anual (m³)	Filial	Consumo Anual (m³)
Alta Floresta - Insumos	30	Macapá - Insumos	120
Cuiabá - Matriz	1.035	Matupá - Insumos	378
Fábrica Biodiesel	76.878	Nova Mutum - Insumos	230
Feliz Natal - Insumos	120	Porto Nacional - Insumos	246
Guaraí - Insumos	104	Silvanópolis - Originação	120
Gurupi - Insumos	120	Sinop - Insumos	2.392
Ipiranga - Insumos	634	Sinop - Originação	3.638
Juara - Insumos	124	Sorriso - Insumos	2.782
Lucas do Rio Verde - Insumos	10.149	Sorriso - Originação	
Lucas do Rio Verde - Originação		Tapurah - Insumos	634
TOTAL			99.734
TOTAL EM MEGALITROS			99,733774

Nota: 1 megalitro equivalente a 1.000m³

CONSUMO DE ENERGIA

GRI 3-3, 302-1

Em 2021, o consumo total de energia elétrica em nossas unidades chegou a pouco mais de 28 milhões de MJ (o equivalente a 7,8 milhões de kWh), como se vê na tabela ao lado. Essa energia é proveniente das redes municipais de distribuição e a somatória foi obtida pelas faturas mensais de consumo.



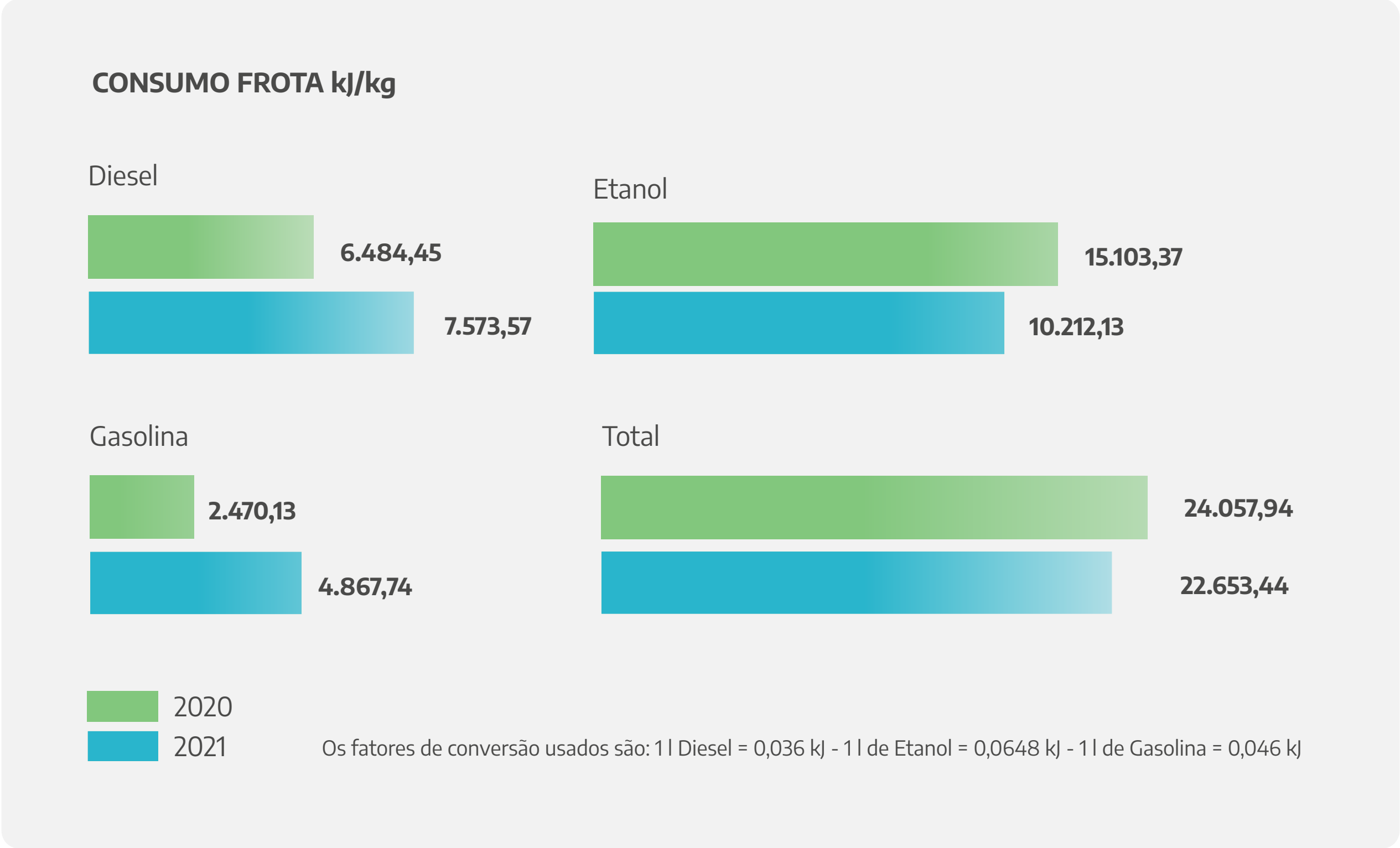
CONSUMO ANUAL DE ENERGIA ELÉTRICA - 2021			
Filial	Consumo Anual (kWh)	Filial	Consumo Anual (kWh)
Alta Floresta - Insumos	6.550	Macapá - Insumos	9.478
Cuiabá - Matriz	245.139	Matupá - Insumos	36.220
Fábrica Biodiesel	3.741.342	Nova Mutum - Insumos	50.638
Feliz Natal - Insumos	24.376	Porto Nacional - Insumos	56.711
Guaraí - Insumos	12.478	Silvanópolis - Originação	520.800
Gurupi - Insumos	16.822	Sinop - Insumos	41.514
Ipiranga - Insumos	26.824	Sinop - Originação	462.420
Juara - Insumos	16.987	Sorriso - Insumos	1.111.600
Lucas do Rio Verde - Insumos	26.897	Sorriso - Originação	
Lucas do Rio Verde - Originação e CD	1.356.400	Tapurah - Insumos	26.824
TOTAL			7.790.020
TOTAL EM MJ			28.044.072

Nota: 1 kWh equivalente a 3,6 MJ

CONSUMO DE ENERGIA

GRI 3-3, 302-1

Em relação ao consumo de combustíveis, nossa frota de 127 veículos é, em sua maioria, composta de modelos flex e a orientação aos colaboradores é de abastecer preferencialmente com etanol, fonte de energia renovável e limpa. Ao longo de 2021, nosso consumo total chegou a mais de 22 mil kJ, como mostram os dados ao lado. Na comparação com 2020, esse volume reduziu-se em quase 10% graças à abertura de novas filiais - o que faz com que nossos consultores se desloquem menos para chegar aos clientes.

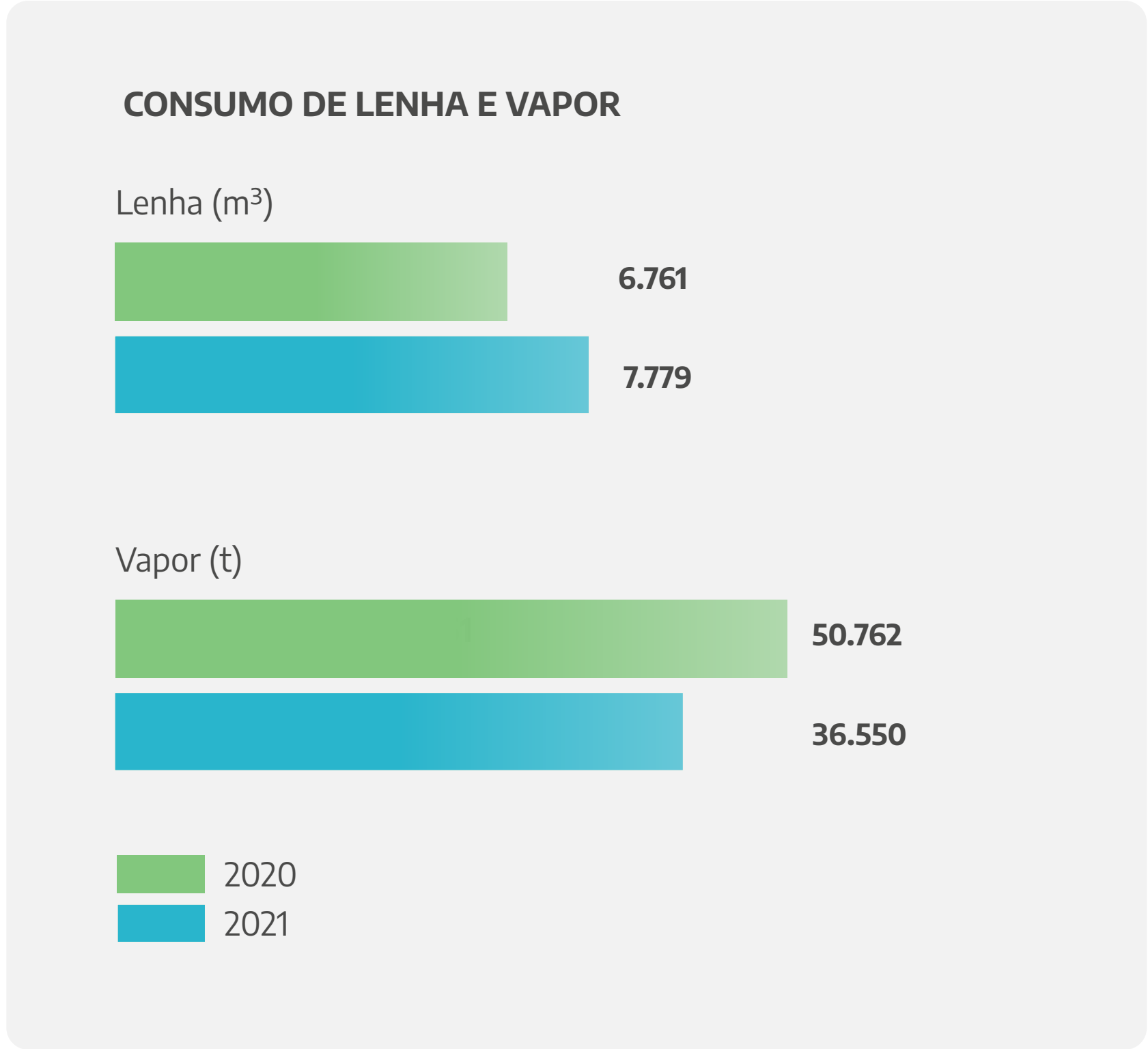


CONSUMO DE ENERGIA

GRI 3-3, 302-1

Em nossos armazéns de Lucas do Rio Verde, Sorriso e Sinop, em Mato Grosso, utilizamos resíduos de madeira como fonte de calor para a secagem de grãos. Esses resíduos são comercializados por meio do CC-Sema, que regula e confere a rastreabilidade da origem, atestando que não advêm de exploração ilegal. Já na filial de origem de Silvanópolis (TO), usamos eucalipto como fonte energética para a secagem dos grãos. O que influi diretamente no consumo de lenha em nossos armazéns são as condições de umidade dos grãos que recebemos. Quanto mais úmidos, mais lenha é necessária para secá-los e alcançar o padrão de 14%. Na safra 2020/2021, apesar de termos originado um volume menor que no período anterior, a chuva no momento da colheita foi menos favorável aos produtores para entregar grãos em umidade mais baixa. Logo, aumentamos de 6.761 para 7.779 metros cúbicos o total de lenha usado nos secadores e armazéns.

Para a fábrica de biodiesel, compramos vapor de uma empresa vizinha, produtora de etanol de milho e derivados. Ele é conduzido por tubulação à nossa fábrica. Assim, reforçamos as parcerias com a cadeia de biocombustíveis tornando-a ainda mais sustentável. Em 2020, o volume adquirido alcançou mais de 50 mil toneladas, volume que caiu para 36,5 mil toneladas em 2021 em razão da queda de produção de biodiesel.



PREOCUPAÇÃO COM O SOCIAL

GRI 3-3

Acreditamos que o Investimento Social Privado tem o importante papel de favorecer e qualificar a aproximação da empresa com a comunidade em que ela está inserida. Em 2021, doamos 300 pacotes de fraldas geriátricas para o Lar dos Idosos de Alta Floresta (MT), município onde inauguramos uma filial. Também registramos a doação de 14 toneladas de alimentos (o equivalente a mil cestas básicas) para organizações sociais que atuam nas cidades onde temos filiais nos Estados de Mato Grosso, Tocantins e Amapá. No total, 17 organizações sociais foram contempladas nos municípios de Cuiabá, Sinop, Ipiranga do Norte, Feliz Natal, Nova Mutum, Juara, Sorriso, Tapurah, Lucas do Rio Verde e Matupá (MT), Macapá (AP), Guaraí, Porto Nacional, Silvanópolis

e Gurupi (TO). Ainda entregamos máscaras para crianças carentes e filhos de colaboradores. Atualmente, as doações são aprovadas conforme nossa Política de Patrocínios.

Sabemos que uma estratégia de investimento social bem articulada pode promover um ambiente dinâmico e inovador para a companhia. Por isso, uma das metas para os próximos anos é realizar levantamentos mais aprofundados dos impactos de nossa atuação para poder desenhar ações mais estruturadas. O objetivo é criar diretrizes de apoio a ações sociais, elaborar uma Política de Investimento Social Privado, construir indicadores que comprovem a eficácia dessas iniciativas e definir um orçamento específico para isso.

APOIO À CRIAÇÃO DE UMA ESCOLINHA DE FUTEBOL

Com o objetivo de contribuir para a melhoria da qualidade de vida e a formação cidadã de crianças e jovens, apoiamos a criação da Escolinha de Futebol do Luverdense Esporte Clube (LEC), o principal time de Lucas do Rio Verde, a cidade onde a Fiagril nasceu. Cerca de 300 crianças e adolescentes entre 7 e 15 anos participam do projeto. Por meio da prática do esporte, é possível trabalhar a disciplina, o respeito ao próximo e a integração social. O Luverdense foi fundado em 2004 e tem três títulos estaduais em Mato Grosso, além de ter disputado a Série B do Campeonato Brasileiro entre 2014 e 2017. A Fiagril é uma das patrocinadoras da equipe desde aquela época.



OPORTUNIDADES E DESAFIOS



Neste capítulo, apresentamos as ações realizadas no ano de 2021 e a principal evolução de cada uma das nossas perspectivas para o período de 2021 a 2025, delineadas nos sete grandes temas: Institucional, Compromissos com a Sustentabilidade, Insumos, Originação, Biodiesel, Inovações Tecnológicas e Gestão de Pessoas.

INSTITUCIONAL			
PERSPECTIVA 2021-2025	AÇÕES REALIZADAS EM 2021	EVOLUÇÕES ALCANÇADAS	ODS
Consolidação da imagem da empresa reestruturada;	Lançamento do nosso propósito e nosso jeito de ser. Reforma das fachadas da matriz e das filiais.	Promoção do sentimento de pertencimento e de protagonismo no que diz respeito aos colaboradores. Promoção de importantes valores da Fiagril, como companheirismo e modernização, no que diz respeito ao público externo.	8
Crescimento com rentabilidade;	Aumento da receita bruta, atingindo o valor de R\$ 3,8 bilhões.	Alta de 65% em relação a 2019 e de 15,1% ante 2020.	8
Abertura de novas filiais;	Abertura da filial de Alta Floresta (MT).	Expansão operacional numa das unidades federativas mais importantes no que se relaciona ao agronegócio nacional.	89
Ampliação do número de clientes e do <i>market share</i> ;	Implementação do programa de segmentação, prospecção de potenciais clientes (inclusive pelo reestabelecimento do contato com clientes que compraram em safras anteriores), fidelização de clientes atuais.	Aumento de 20,36% no total de clientes atendidos.	8
Verticalização do biodiesel;	Desenvolvimento de um projeto voltado à construção de uma nova fábrica direcionada ao esmagamento de soja e transformação em farelo e óleo.	Evolução nos planos estratégicos de médio e longo prazos.	713



COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE

PERSPECTIVA 2021-2025	AÇÕES REALIZADAS EM 2021	EVOLUÇÕES ALCANÇADAS	ODS
Produção e distribuição de cartilhas socioeducativas para clientes e colaboradores;	Inclusão da Fiagril, em agosto, como signatária do Pacto Global da ONU, de forma a vincular os ODS às nossas ações (como o Diálogo de Saúde, Segurança e Meio Ambiente). Implantação de coleta seletiva na matriz. Apresentação do projeto Incluir RH (de inclusão de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores). Promoção da palestra "Sustentabilidade e o impacto gerado nos negócios e na vida das pessoas" durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT).	Disseminação de conhecimento e cultura relacionados aos ODS para todos os colaboradores.	1248
Realização de eventos nas filiais, destacando a importância da Sustentabilidade em toda a cadeia do agronegócio;	Promoção de um encontro, em Sorriso (MT), que reuniu todos os gerentes das filiais para estimular o diálogo e o conhecimento sobre as restrições sociambientais e as formas como elas impactam o negócio.	Disseminação de conhecimento sobre impactos socioambientais na cadeia de valor.	1217
Atualização de conhecimentos sobre boas práticas de manejo e desenvolvimento sustentável;	Vinculação à plataforma de ação Agro Sustentável, impulsionada pela adesão ao Pacto Global. Participação em debates, projetos e grupos, como Entre Solos (plataforma bilateral de diálogo com a sociedade civil sobre o agronegócio brasileiro), Grupo de Trabalho da Soja (GTS) e Comissão de Sustentabilidade da Associação Brasileira das Indústrias de Óleos Vegetais (ABIOVE).	Melhorias em termos de engajamento e processos relacionados à gestão e ao monitoramento socioambiental.	212
Projetos de capacitação nas comunidades em que atuamos;	Visita à Cooperativa de Agricultores Qualificados de Alagoas (Coopaq), parceira no Programa Combustível Social, para inclusão social dos agricultores familiares enquadrados no Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf). Estabelecimento de parceria com a prefeitura de Lucas do Rio Verde, o SAAE e a Associação dos Coletores de Materiais Recicláveis para o Projeto De Olho no Óleo, voltado ao recolhimento de óleo de cozinha usado a ser transformado em biodiesel (fonte de energia sustentável).	Fortalecimento do vínculo com a Coopaq e expansão do conhecimento no que diz respeito à realidade dos cooperados. Promoção conjunta da destinação correta de óleo de cozinha, de forma a evitar a contaminação do solo e da água, gerando também renda para os associados da Arcolucas.	410
Criação de selo para clientes que cumprem com os pressupostos de Sustentabilidade;	Cadastramento das propriedades dos clientes aos quais concedemos créditos em uma plataforma de geomonitoramento, iniciando também o mapeamento de potenciais clientes aptos ao selo.	Início da participação da área de Sustentabilidade no fluxo de aprovação de crédito (a análise socioambiental das propriedades passou a ser determinante para o <i>rating</i> , estabelecendo também base para a futura concessão do selo).	1217

INSUMOS

PERSPECTIVA 2021-2025

AÇÕES REALIZADAS EM 2021

EVOLUÇÕES ALCANÇADAS

ODS

Expansão comercial para novas regiões;	Desenvolvimento de uma análise de mercado.	Abertura da filial de Alta Floresta (MT).	8	4	12
Fortalecimento do comércio bilateral com a China com envio de grãos e recebimento de insumos;	Acréscimo de quase 7% no volume de importação de defensivos. Exportação de soja para China atingindo o volume de 77.382.520 kg.	Aumento considerável no volume de importação de defensivos. China enquanto o principal país no que se relaciona à exportação de soja.			8
Incremento digital para processos de relação com o cliente e utilização de plataformas digitais, melhorando o menu de serviços;	Melhoria na ferramenta de gestão agronômica Confia Tech. Desenvolvimento do projeto de digitalização, incluindo construção do portal do produtor.	Aumento de quase 500% no número de monitoramentos técnicos. Maior adesão dos clientes ao uso da ferramenta.			9
Mais estrutura em soluções financeiras para clientes;	Lançamento da ferramenta Barter Ultra, a qual permite a participação do cliente no movimento de valorização da soja no mercado (lucro totalmente destinado ao produtor).	Adesão de 12 clientes à modalidade neste primeiro ano de Barter Ultra.	8	9	17

ORIGINAÇÃO			
PERSPECTIVA 2021-2025	AÇÕES REALIZADAS EM 2021	EVOLUÇÕES ALCANÇADAS	ODS
Manter o crescimento nas vendas com ampliação da modalidade barter;	Execuções operacionais que exploravam positivamente a proximidade dos armazéns próprios em relação aos produtores parceiros (maior facilidade de recepção, expedição e armazenagem de grãos).	Diminuição, em termos de volume, em comparação com o que havia sido orçado. Aumento significativo, contudo, da rentabilidade em comparação com o que havia sido previsto (faturamento bruto alcançou 2 bilhões de reais).	8
Disponibilizar ferramentas que possibilitem a oportunidade de maior retorno com investimento certo e preço mínimo por meio do Barter Ultra;	Lançamento da ferramenta Barter Ultra, a qual permite a participação do cliente no movimento de valorização da soja no mercado (lucro totalmente destinado ao produtor).	Adesão de 12 clientes à modalidade neste primeiro ano de Barter Ultra.	812
Projetar a ampliação da nossa atuação na cadeia do agronegócio;	Abertura da filial de Alta Floresta (MT) e desenvolvimento de projeto de expansão.	Aumento do número de filiais.	8

BIODIESEL

PERSPECTIVA 2021-2025	AÇÕES REALIZADAS EM 2021	EVOLUÇÕES ALCANÇADAS	ODS			
Ampliar a diversificação de fontes de matérias-primas alternativas ao óleo de soja;	Investimento de R\$ 5,5 milhões destinados a estruturar a produção de biodiesel com óleo de milho e de algodão.	Estruturação basilar da nova linha de produção, cuja implementação será concluída no início de 2022.	2	12		
Prosseguir com as análises da construção de uma fábrica de esmagamento de soja, inserindo a Fiagril na cadeia <i>end to end</i> da soja;	Perspectiva sob análise.	Perspectiva sob análise.	8	9		
Utilização dos mecanismos de barter e pré-financiamento aos produtores para avançarmos na comercialização de créditos de carbono – Programa RenovaBio;	Perspectiva sob análise.	Perspectiva sob análise.	2	12	13	17

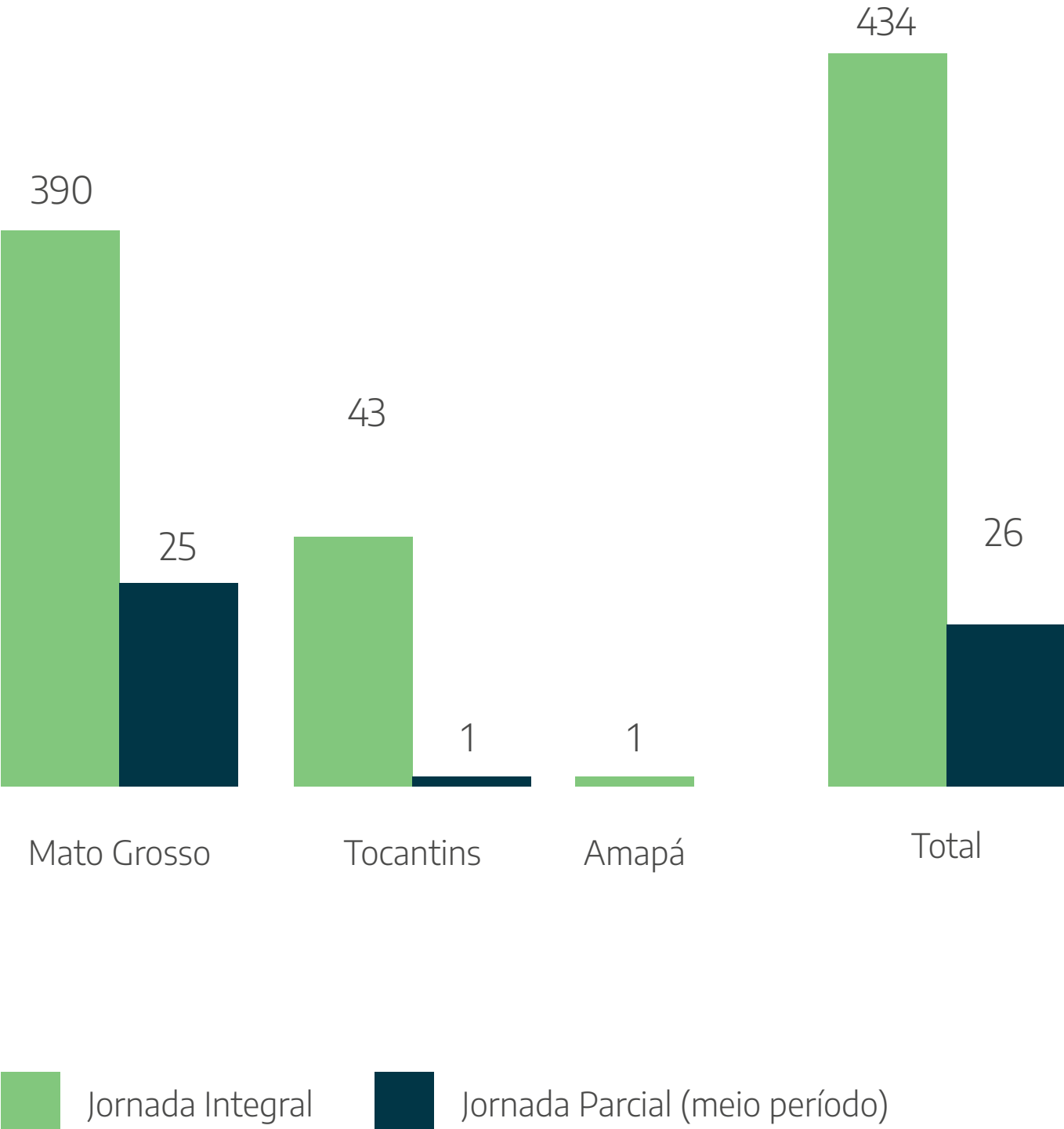
INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS			
PERSPECTIVA 2021-2025	AÇÕES REALIZADAS EM 2021		ODS
Implantação efetiva das ferramentas Agrodocs e DocuSign;	Disponibilização da plataforma Docusign para todas as áreas de negócios, incluindo treinamento para 72 usuários para a criação de envelopes e modelos de documentos no Docusign, incentivos à utilização e integração da plataforma aos processos de Gestão de Pessoas, Comercial de Insumos e Crédito.		Otimização em diferentes processos de variadas áreas do negócio com o uso da plataforma. Significativa redução no consumo de papel e, consequentemente, evolução em termos ambientais e financeiros.
Digitalização de 100% do processo de análise e concessão de crédito e de garantias;	Implementação do processo de digitalização do Crédito e Formalização de Garantias, incluindo registro no cartório, por meio das plataformas Agrometrika (plataforma de análise de pessoas físicas e jurídicas), Jeoguarant (plataforma de elaboração das garantias) e Bart Digital (plataforma originadora de ativos digitais).		Otimização do tempo e elevação da eficiência e da produtividade nos respectivos processos, constatadas pela aplicação vigente em 14 filias.
Desenvolvimento de novas funcionalidades da plataforma Confia Tech;	Manutenção do aplicativo e desenvolvimento de nova funcionalidade relacionada à disponibilidade do formulário técnico para avaliação da colheita.		Mapeamento de 100% das áreas dos clientes.

GESTÃO DE PESSOAS			
PERSPECTIVA 2021-2025	AÇÕES REALIZADAS EM 2021	EVOLUÇÕES ALCANÇADAS	ODS
Preencher os <i>gaps</i> de competências: construir habilidades necessárias para o crescimento da empresa;	Divulgação das novas competências. Implementação do Integra Mais (plataforma de treinamentos). Início do curso de formação técnica em parceria com a faculdade Rehagro (direcionado aos consultores de vendas).	Disseminação das competências a todos os colaboradores, de todos os níveis e cargos. Universalidade da plataforma de capacitação (Integra Mais). Qualificação do time de vendas no que se relaciona, especialmente, a habilidades de negociação.	48
Construir e manter uma cultura com ênfase em integrar pessoas e impulsionar engajamento;	Lançamento do nosso propósito e nosso jeito de ser. Revisão e divulgação das novas competências.	Fortalecimento do propósito com base no estímulo ao sentimento de pertencimento nos colaboradores. Fortalecimento da cultura e do jeito de ser com base na disseminação das competências a todos os colaboradores, de todos os níveis e cargos.	3
Inovar na experiência do colaborador;	Elaboração dos processos de <i>onboarding</i> e integração.	Estruturação basilar dos processos de <i>onboarding</i> e de acolhimento (voltados à melhoria da experiência do colaborador desde o primeiro dia de trabalho), cujos desenvolvimentos seguem no ano de 2022.	9
Buscar adaptações e implementar inteligência artificial em processos de Recursos Humanos;	Implementação de novos processos via plataforma Success. Digitalização de diferentes avaliações, como avaliações de Assessment, avaliação 90º, avaliação 360º e Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).	Evolução na eficiência dos respectivos processos e aperfeiçoamento da experiência do colaborador.	9
Fomentar união de interesses entre empresa e colaboradores;	Implementação do projeto Time em Campo, encontro mensal entre todos os colaboradores e a diretoria no qual são realizadas conversas sobre temas relacionados à estratégia e ao desempenho da Fiagril.	Valorização da transparência e alinhamento das expectativas, processos e resultados.	31617
Acentuar o fortalecimento das lideranças;	Realização do programa de desenvolvimento de líderes (novas lideranças) e do programa Cultiva Mais, voltado à avaliação completa de todos os gestores da empresa.	Capacitação de colaboradores com foco em prepará-los a assumir novos desafios. Análise e compreensão do perfil e performance dos atuais gestores.	817
Fortalecer a cultura de saúde e segurança ocupacional;	Implementação das Regras de Ouro, desenvolvimento de estudo de classificação de áreas (em dois dos quatro armazéns), realização de análises ergonômicas em sete unidades da empresa (com adoção das recomendações do Ministério da Saúde), adoção de incentivos às práticas que contribuem para o bem-estar físico e mental por meio do programa Mais Saúde.	Evolução da segurança dos ambientes de trabalho (incluindo evolução na segurança dos processos). Incentivo às práticas que auxiliam no bem-estar do colaborador.	3

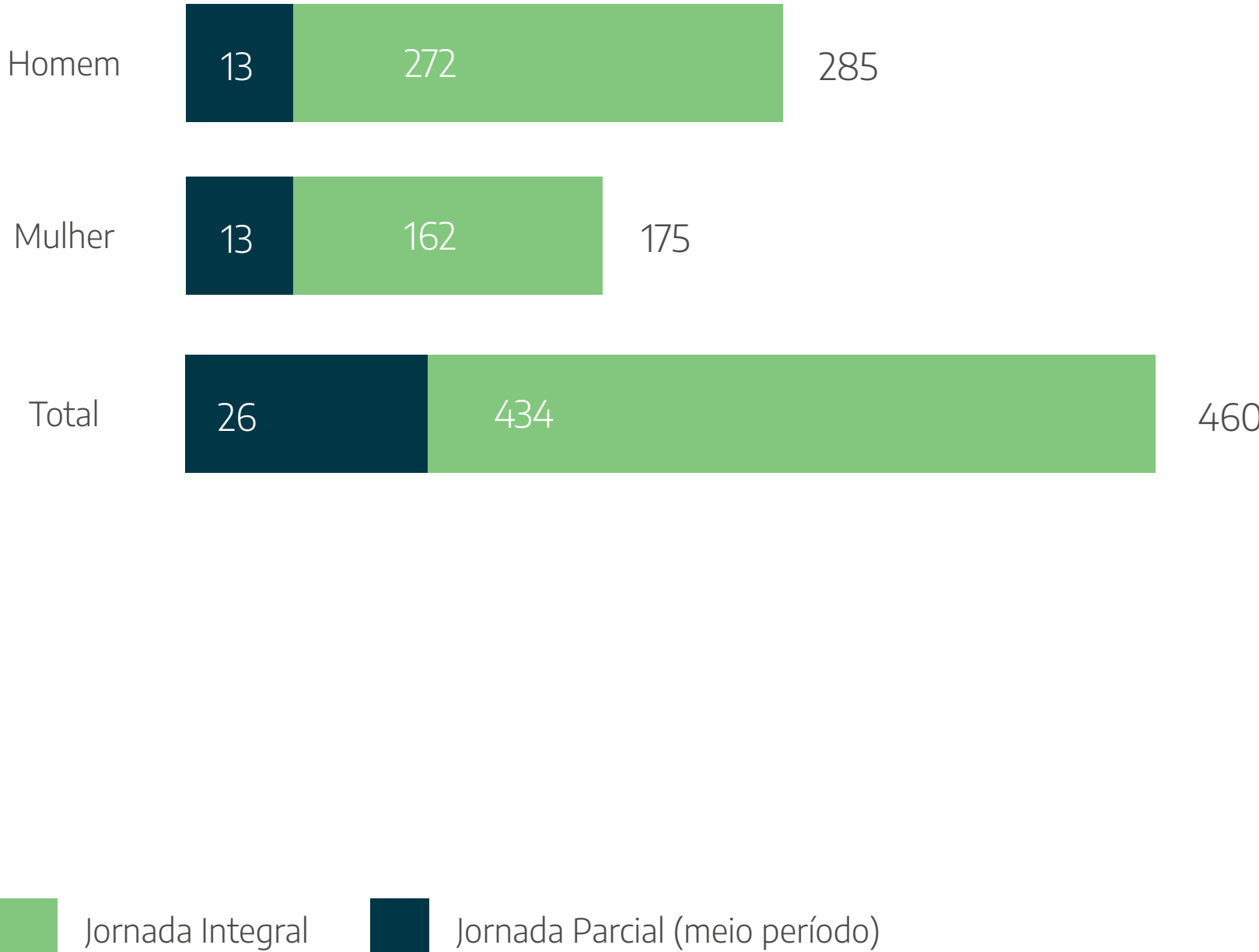
ANEXO GRI

2-7 EMPREGADOS

2-7 NÚMERO DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA DE TRABALHO E POR REGIÃO



2-7 NÚMERO DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA DE TRABALHO E POR GÊNERO



2-9 ESTRUTURA E GOVERNANÇA

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Composição

Conselho de Administração Dakang Fiagril Participações S.A. (mandato iniciado em 25/06/2020): Yebin Li, Yizhe Dong, Jaime Alfredo Binsfeld, Marino José Franz, Amy Ha Wai Chan, Robert Neil Resnick, Henrique Alexandre Mazzardo.

Função executiva

Apenas o conselheiro Henrique Alexandre Mazzardo exerce cargo executivo na Fiagril Ltda.

Independência

O Conselho de Administração não conta com conselheiros independentes contratados especificamente para esse fim. No entanto, é composto de acionistas, membros indicados pelos acionistas com vínculos empregatícios nesta ou em outras empresas do grupo.

Mandato

O Conselho de Administração tem mandato de dois anos. O atual será renovado em julho de 2022.

2-9 ESTRUTURA E GOVERNANÇA

Outras funções e compromissos

Todos os membros do Conselho têm outras funções, seja como dirigente do alto escalão da companhia seja como acionista com outras atividades empresariais externas.

Gênero

O Conselho é composto por sete membros sendo uma mulher e seis homens.

Participação de grupos sociais sub-representados

Não existe essa especificação no Conselho de Administração.

Competências relacionadas a tópicos econômicos, ambientais e sociais

Um membro, ex-presidente, acionista e fundador da companhia, pioneiro na região de atuação da companhia que carrega parte do seu DNA: ele tem participação em importantes decisões no município e região onde a Fiagril foi criada, como um dos idealizadores e viabilizador da

Fundação de Saúde Hospital São Lucas, Rodovia da Mudança (pavimentação asfáltica de estradas vicinais em parceria com os agricultores), projetos de proteção de água etc. Foi administrador público com relevantes programas sociais nas comunidades. Atualmente, outro membro do Conselho de Administração se licenciou para exercer cargo público com o mesmo objetivo: direcionar ações públicas para o desenvolvimento social do município e região.

Participação de *stakeholders*

Stakeholders que podem ser considerados na composição atual são acionistas e colaboradores (CEO).

COMITÊ DE ÉTICA

Composição

Henrique Alexandre Mazzardo, Dionéia Canci, Guilherme Kummer, Marcos Castro e Wander Meyer.

Função executiva

Todos exercem função executiva na Fiagril Ltda.

Independência

Quatro membros do Comitê conquistaram ascensão na empresa pelas suas qualificações técnicas e comportamentais após vários anos de trabalho. Por serem de diferentes áreas e conhecerem os processos internos da empresa, o julgamento das questões apresentadas é qualificado e idôneo. Existe a intenção de inserir, gradativamente, colaboradores, mas sem comprometer o sigilo requerido em vários assuntos deliberados pelo Comitê.

Mandato

O Comitê de Ética tem mandato de dois anos.

Outras funções e compromissos

Os membros do Comitê de Ética também exercem funções enquanto CEO, Diretora de RH, Diretor de Originação, Diretor de Insumos e CFO.

Gênero

O Comitê é composto 20% de mulheres e 80% de homens.

Participação de grupos sociais sub-representados

Não existe essa especificação.

Competências relacionadas a tópicos econômicos, ambientais e sociais

Por se tratar de membros do mais alto escalão da Fiagril Ltda, pelo negócio e pela região de atuação da empresa, o tema ESG é tratado de forma relevante, norteador o propósito da empresa. De forma individual, os membros do Comitê recebem suporte interno e externo em suas decisões.

Participação de *stakeholders*

Todos são colaboradores com dedicação exclusiva.

2-9 ESTRUTURA E GOVERNANÇA

COMITÊ EXECUTIVO DE CRÉDITO

Composição

Henrique Alexandre Mazzardo, Wander Meyer, Guilherme Kummer, Marcos Castro, Paulo Landin. Vale ressaltar que o Conselho de Administração participa do Comitê de Crédito quando a operação de crédito ao cliente é superior a R\$ 21 milhões ou quando envolve algum acionista ou familiares de primeiro grau (independente de valor).

Função executiva

Todos os membros exercem função executiva, exceto o Gerente de Crédito.

Independência

As solicitações de crédito são submetidas e aprovadas conforme a política de alçadas, sempre por dois aprovadores. Operações com partes relacionadas são sempre submetidas ao Conselho de Administração.

Mandato

Não especificado.

Outras funções e compromissos

Os membros do Comitê Executivo de Crédito também executam funções enquanto CEO, CFO, Diretor de Originação, Diretor de Insumos e Gerente de Crédito.

Gênero

O Comitê é composto 100% de homens.

Participação de grupos sociais sub-representados

Não existe essa especificação.

Competências relacionadas a tópicos econômicos, ambientais e sociais

O Comitê é suportado por pareceres específicos da área de Sustentabilidade.

Participação de *stakeholders*

Colaboradores e acionistas (quando submetidos aos Conselho de Administração).

COMITÊ DE RISCOS FIAGRIL

Composição

Akio Arashiro, Henrique Alexandre Mazzardo, Wander Meyer, Guilherme Kummer, Marcos Castro.

O Comitê de Riscos trata de aspectos econômicos, variações de câmbio, mercado, compromisso de volume de grãos e de insumos da empresa. Alguns tópicos com alçadas mais elevadas em termos de valor são encaminhados também para o Conselho de Administração.

Função executiva

Com exceção do Akio Arashiro, todos os demais membros exercem função executiva.

Independência

A atuação do Comitê de Riscos é regida pela Política de Riscos (atualmente em revisão) e pela Política de Alçadas (de acordo com o risco mensurado).

Mandato

Não especificado.

Gênero

O Comitê é composto 100% de homens.

Participação de grupos sociais sub-representados

Não existe essa especificação.

Competências relacionadas a tópicos econômicos, ambientais e sociais

Todos os membros têm capacitação técnica e experiência em suas respectivas áreas.

Participação de *stakeholders*

Colaboradores e membro da Dakang Fiagril Participações.

301-1 MATERIAIS USADOS, DISCRIMINADOS POR PESO OU VOLUME

301-1 Materiais não renováveis utilizados				
	2020		2021	
Descrição	Quantidade	Unidade	Quantidade	Unidade
PTSA*	1,5	t	16	t
Metanol	12.945,88	t	8.447,54	t
Metilato de Sódio	2.126,67	t	11.97,88	t
Ácido Clorídrico	1.377,01	t	815,35	t
Ácido Fosfórico	633,87	t	357,49	t
Soda Cáustica	1.476,22	t	1.299,15	t
Ácido Graxo	0,15	t	0,35	t
Nitrogênio	256.765,24	m³	232.913,31	m³

*PTSA = Ácido p-toluenossulfônico | Todos os materiais não renováveis apresentam como origem fornecedores externos. A quantidade total utilizada é calculada com base na medição direta.

301-1 Materiais renováveis utilizados				
	2020		2021	
Descrição	Quantidade	Unidade	Quantidade	Unidade
Óleo de Soja	128.801,26	t	73231,13	t
Óleo de Algodão	79.46,41	t	6735,89	t
Óleo de Milho	346,58	t	9272,02	t

Todos os materiais renováveis apresentam como origem fornecedores externos. A quantidade total utilizada é calculada com base na medição direta.

401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES DE COLABORADORES E *TURNOVER*

Para a composição da taxa, foram utilizados os números de colaboradores datados em 31/12/2021.

401-1 Número total e taxa de colaboradores admitidos em 2021 (por faixa etária)		
	Número total	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	111	59,68
Entre 30 e 50 anos	73	30,80
Acima de 50 anos	2	5,41
Total	186	40,43

401-1 Número total e taxa de colaboradores admitidos em 2021 (por região)		
Estados	Número total	Taxa (%)
Mato Grosso	174	41,93
Tocantins	12	27,27
Amapá	0	0,00
Total	186	40,43

401-1 Número total e taxa de colaboradores que deixaram a empresa em 2021 (por gênero)		
	Número total	Taxa (%)
Homens	91	24,20
Mulheres	74	29,72
Total	165	26,40

401-1 Número total e taxa de colaboradores que deixaram a empresa em 2021 (por faixa etária)		
Estados	Número total	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	81	30,34
Entre 30 e 50 anos	77	24,52
Acima de 50 anos	7	15,91
Total	165	26,40

401-1 Número total e taxa de colaboradores que deixaram a empresa em 2021 (por região)		
Estados	Número total	Taxa (%)
Mato Grosso	150	26,55
Tocantins	11	20,00
Amapá	4	80,00
Total	165	26,40

401-2 BENEFÍCIOS OFERECIDOS A EMPREGADOS EM TEMPO INTEGRAL QUE NÃO SÃO OFERECIDOS A COLABORADORES TEMPORÁRIOS OU DE PERÍODO PARCIAL

401-2 Benefícios oferecidos	Matriz e Filiais		Fábrica Biodiesel	
	Jornada de tempo integral	Jornada parcial (ou temporários)	Jornada de tempo integral	Jornada parcial (ou temporários)
i. Seguro de vida	SIM	SIM	SIM	SIM
ii. Plano de saúde	SIM	NÃO	SIM	NÃO
iii. Auxílio deficiência e invalidez	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
iv. Licença maternidade/paternidade	SIM	SIM	SIM	SIM
v. Fundo de pensão/plano de benefícios	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
vi. Plano de aquisição de ações	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
vii. Plano odontológico	SIM	NÃO	SIM	NÃO
viii. Vale alimentação/refeição	SIM	NÃO	SIM	NÃO
ix. Cartão farmácia	SIM	NÃO	SIM	NÃO

Índice calculado com base em 1.000.000 horas trabalhadas.
Acidentes típicos são aqueles que ocorrem a serviço da empresa. Acidentes de trajeto, por sua vez, são aqueles que ocorrem entre a casa do colaborador e a empresa ou entre a empresa e a casa do colaborador.

403-9 ACIDENTES DE TRABALHO

403-9 Para todos os colaboradores:	2019	2020	2021
i. O número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
i. Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
ii. O número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
ii. Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
iii. O número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	2	1	2
iii. Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	2,434785014	1,232730023	2,334324036
iv. Os principais tipos de acidente de trabalho	Típico e Trajeto	Típico	Típico e Trajeto
v. O número de horas trabalhadas	821.427,76	811.207,63	856.779,08

404-3 PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

		Mulheres	Homens
Advogado/Enfermeiro/Consultor	Total de Colaboradores	10	82
	Total de Avaliados	1	50
	Percentual	10%	60,98%
Analista	Total de Colaboradores	62	34
	Total de Avaliados	0	0
	Percentual	0%	0%
Aprendiz	Total de Colaboradores	22	8
	Total de Avaliados	0	0
	Percentual	0%	0%
Assistente/Auxiliar/Outros	Total de Colaboradores	123	180
	Total de Avaliados	0	0
	Percentual	0%	0%
Coordenador	Total de Colaboradores	6	10
	Total de Avaliados	4	5
	Percentual	66,67%	50%
Diretoria	Total de Colaboradores	1	4
	Total de Avaliados	1	4
	Percentual	100%	100%
Estagiário	Total de Colaboradores	7	7
	Total de Avaliados	0	0
	Percentual	0%	0%
Gerência	Total de Colaboradores	3	34
	Total de Avaliados	3	22
	Percentual	100%	64,71%
Supervisor	Total de Colaboradores	16	16
	Total de Avaliados	16	12
	Percentual	100%	75%

Total de colaboradores = colaboradores ativos em 31/12/2021 + colaboradores desligados durante 2021. Total de avaliados = avaliações de assessment | Cultiva + 2021.

ÍNDICE GRI

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE REPORTE		
2-1	Detalhes da organização	Págs. 02, 07, 08
2-2	Entidades incluídas no Relatório de Sustentabilidade da organização	Pág. 02 O Relatório de Sustentabilidade refere-se à Fiagril Ltda. (entidade única)
2-3	Período, frequência e ponto de contato do relatório	Pág. 02 Data de publicação do Relatório: 27/05/2022
2-4	Reformulação de informações	Localizações nas quais a organização opera – o relato foi reformulado de forma a abranger apenas os CNPJs ativos da Fiagril LTDA. Anteriormente, englobava-se também os armazéns pertencentes à empresa, os quais não fazem parte da operação, estando, atualmente, arrendados. A alteração foi realizada de forma a estruturar o relato de maneira mais assertiva. Consumo de energia elétrica – o relato referente ao ano de 2020 foi reformulado de maneira a contabilizar integralmente o consumo das filias. Consumo de vapor – o relato referente ao ano de 2020 foi reformulado no que se relaciona à unidade de medida (conversão mais apropriada para consumo de vapor).
2-5	Verificação externa	Pág. 02
ATIVIDADES E EMPREGADOS		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Págs. 07, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 30 Não houve mudanças significativas nos tópicos abordados em comparação ao relatório anterior.
2-7	Empregados	Págs. 44, 70 Não há colaboradores na condição “empregados sem garantia de horas” na Fiagril A existência de contratos de prazo determinado se relaciona com o aumento das demandas relacionadas aos recebimentos de soja e milho no ano de 2021. Nenhuma variação nos números de colaboradores foi considerada significativa.
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Pág. 44 Ao longo de 2021, 233 funcionários terceirizados prestaram serviços nas dependências da Fiagril e 13 estagiários participaram do programa VOE. As variações mais significativas de mão de obra terceirizada se efetuem no período de safra de soja e milho com o aumento da demanda por trabalho braçal nas unidades de negócios de grãos e insumos.
GOVERNANÇA		
2-9	Estrutura e composição da governança	Págs. 70, 71, 72
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	A nomeação do Conselho de Administração é prerrogativa dos acionistas, os quais adotam critérios próprios visando atender o propósito da empresa. As nomeações dos comitês, por sua vez, são regidas pelas definições estabelecidas nos documentos de políticas internas. Enquanto critérios ponderados para a nomeação do Conselho de Administração, podemos citar credibilidade junto dos acionistas, capacitação técnica e alinhamento com o propósito da companhia. Não há critérios de diversidade estabelecidos.

ÍNDICE GRI

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
GOVERNANÇA		
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 35
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	Em uma agenda mensal, o Conselho de Administração supervisiona o <i>status</i> de diversas frentes da empresa. Em caso de situações relevantes não programadas, um relatório específico é encaminhado ao Conselho tempestivamente de forma a viabilizar a ocorrência de deliberação imediata (dependendo da relevância em questão). No que se relaciona mais especificamente à supervisão de processos, uma vez identificada a necessidade de ajustes, são solicitados esclarecimentos e correções (frequentemente amparadas em recomendações provenientes de auditoria). Durante o ano de 2021, a área de <i>Compliance</i> apresentou ao Conselho oportunidades de evoluir na disponibilidade de descrição e instruções de trabalho, oportunidades essas que auxiliariam na gestão de riscos e na eficiência operacional. De imediato, foram estabelecidas auditorias interna e externa, e treinamentos.
2-13	Delegação de responsabilidades para gestão de impactos	A gestão dos impactos ambientais é delegada à área de Sustentabilidade, sob a supervisão do Gerente de Crédito. A gestão dos impactos econômicos é delegada ao Gerente Financeiro e ao Coordenador de Riscos. A gestão de impactos sociais, por sua vez, é delegada aos setores de Recursos Humanos e Marketing. Os impactos ambientais são monitorados e reportados em reuniões mensais com CEO e CFO, sendo, se necessário, apresentados também ao Conselho de Administração. Os impactos econômicos são reportados diariamente ao CEO e CFO pela área de Riscos e área Financeira (informações encaminhadas também a membros do Conselho de Administração). Os impactos sociais, por sua vez, são mapeados pela área de Recursos Humanos e reportados mensalmente.
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no processo de relato	De forma geral, no processo de relato, estão envolvidos colaboradores e os diretores das áreas que se relacionam aos temas abordados. O Conselho se manifesta formalmente apenas quando há necessidade de ajustes ou fatos relevantes.
2-15	Conflito de interesses	Pág. 37 Os conflitos de interesse identificados são direcionados para a área de <i>Compliance</i> para ser normatizados em políticas e procedimentos internos.
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Pág. 38
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	A área de <i>Compliance</i> promoveu conhecimento relacionado aos biomas brasileiros e suas áreas de reserva legal, estimulando o debate sobre a necessidade de monitoramento e análise pela área de Sustentabilidade para garantir o <i>compliance</i> ambiental em todas as operações.
2-18	Avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança	Razão de omissão: informações confidenciais.
2-19	Políticas de remuneração	A Política de Remuneração é aplicável para todos os níveis da empresa. Seguimos as práticas do mercado e observamos tendências para garantir a competitividade da remuneração. Além da remuneração salarial, contamos com o Programa de Participação nos Resultados (PPR), em que todos os colaboradores contribuem de forma coletiva para o cumprimento das metas, podendo ser avaliados conforme suas contribuições individuais.
2-20	Processo de determinação da remuneração	Pág. 43 O processo de determinação se baseia na Política de Remuneração e no plano estruturado de cargos e salários, atualizado com suporte de consultorias especializadas (externas, independentes à empresa), cujo foco é a função desempenhada, e não o ocupante. O processo é também supervisionado pelo Comitê de Remuneração e pelo Conselho de Administração.
2-21	Proporção da remuneração total anual	Razão de omissão: informações confidenciais.

ÍNDICE GRI

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS		
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 04
2-23	Políticas de comprometimento	Págs. 34, 37, 38 Com exceção da Política de Alçadas (aprovada pelo Conselho de Administração), todas as demais foram aprovadas pelo diretor da área e pelo CEO. As datas de aprovação e revisão (realizada a cada 02 anos) estão no sistema gestor de documentos regulatórios da empresa, o qual é disponível a todos os colaboradores.
2-24	Incorporação de políticas de comprometimento	Pág. 37 Uma vez aprovadas, as políticas são publicadas na empresa para o cumprimento por todos os colaboradores e acionistas, cabendo à área de <i>Compliance</i> zelar pelo pleno cumprimento das normas estabelecidas. As responsabilidades de implementação são inicialmente das áreas, por exemplo: o departamento de Crédito Cobrança e Sustentabilidade zela pelas diretrizes de garantias e regularidade ambiental nas concessões de crédito aos produtores rurais; o departamento de Recursos Humanos zela pelos benefícios dos trabalhadores incluindo assistência a saúde, treinamentos, desenvolvimento e avaliações. Os gestores reportam mensalmente aos diretores e esses ao Conselho de Administração. A área de Auditoria Interna e <i>Compliance</i> também emite relatórios de verificações para o Conselho sempre que necessário.
2-25	Processos de remediação de impactos negativos	Pág. 38
2-26	Mecanismos para busca de recomendação e para levantamento de preocupações	Pág. 38
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Pág. 38
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Pág. 37 No ano de 2021, houve um caso de multa na esfera trabalhista pela cota insuficiente para funcionários PCD (cujo valor corresponde a R\$ 14.000,00). A empresa pagou tempestivamente e tomou providências para adequação à norma. Foi criada uma campanha de inclusão com objetivo de identificar/localizar potenciais colaboradores. Nos períodos anteriores a 2021, não houve casos de multas relativas a inconformidades ambientais, sociais ou trabalhistas.
2-28	Participação em associações	Págs. 14, 15, 16
ENGAJAMENTO DE <i>STAKEHOLDERS</i>		
2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Pág. 11
2-30	Acordos de negociação coletiva	Pág. 46
TÓPICOS MATERIAIS		
3-1	Processo de determinação dos tópicos materiais	Pág. 12 Mais informações sobre a materialidade estão presentes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2020.
3-2	Lista de tópicos materiais	Pág. 12
3-3	Gestão dos tópicos materiais	Governança, Ética e <i>Compliance</i> (Págs. 34 e 35), Desempenho Econômico e Transparência com o Mercado de Capitais (Págs. 30 a 32), Relacionamento e Satisfação dos Clientes (Págs. 22, 23, 25), Gestão do Capital Humano (Págs. 40, 47), Práticas Sustentáveis no Agromercado (Págs. 19, 20, 52), Gestão de Riscos (Págs. 34, 37, 38), Gestão da Cadeia de Fornecimento (Pág. 21), Gestão Ecoeficiente (Págs. 54 a 59), Relacionamento com as Comunidades Locais (Pág. 60), Gestão dos Riscos Climáticos (Págs. 52 e 53).

ÍNDICE GRI

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
PRESEÇA NO MERCADO		
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local com discriminação por gênero	Não praticamos o salário mínimo como o menor salário da empresa, pois adotamos o piso salarial negociado em acordo coletivo de trabalho (sem distinção por gênero). O menor salário praticado é 14% acima do salário mínimo vigente. Informações sobre trabalhadores terceirizados, nesse sentido, não se fazem disponíveis.
202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Pág. 36 Enquanto membros da diretoria contratados na comunidade local, consideramos os cargos de Presidente e Diretores contratados na cidade de Lucas do Rio Verde (MT), município no qual a Fiagril foi fundada há 34 anos. Interessante destacar que os membros da diretoria apresentam entre 9 e 19 anos de empresa.
PRÁTICAS DE COMPRA		
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Págs. 19, 20 No que se relaciona à nossa frente de Originação, 92% dos fornecedores estão situados no estado do Mato Grosso e 8% no estado do Tocantins (dados referentes às safras de soja 2020/2021 e milho 2021).
COMBATE À CORRUPÇÃO		
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	Pág. 37 Riscos significativos relacionados a corrupção são identificados em processos como: compras de insumos/materiais diversos, compras de grãos, vendas de insumos, vendas de grãos, prestação de serviços de armazenagens. A Fiagril avalia constantemente o potencial de cada risco, adotando medidas mitigadoras como implementação de políticas, procedimentos e, eventualmente, aplicando penalizações conforme o caso.
205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos sobre anticorrupção	Pág. 37 Todos os membros do órgão de governança foram comunicados sobre as políticas e os procedimentos anticorrupção, sendo que um membro recebeu treinamento relacionado à temática. Em relação aos colaboradores, 100% foram comunicados sobre as políticas e os procedimentos anticorrupção, assim como todos também receberam treinamento sobre o tema. Os parceiros comerciais, por sua vez, são comunicados sobre o tema no momento da contratação, sendo formalizado também nos contratos de prestação de serviços, de compra de grãos e de vendas de insumos.
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 37 Em 2021, houve um caso em que o contrato com parceiro comercial foi rescindido/não renovado devido a violações relacionadas à corrupção. A Fiagril não apresenta processo judicial relacionado a corrupção.

ÍNDICE GRI

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
MATERIAIS		
301-1	Materiais usados, discriminados por peso ou volume	Págs. 27, 73
ENERGIA		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Págs. 57, 58, 59 Itens como eletricidade vendida, aquecimento vendido, resfriamento vendido e vapor vendido não se aplicam à Fiagril.
ÁGUA E EFLUENTES		
303-5	Consumo de água	Págs. 07, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 30 Não houve mudanças significativas nos tópicos abordados em comparação ao relatório anterior.
COMBATE À CORRUPÇÃO		
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	Pág. 56 O armazenamento de água não é identificado como causador de impacto significativo nas regiões em que atuamos.
BIODIVERSIDADE		
304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Pág. 52 Levantamento de espécies afetadas e áreas afetadas não se aplica à Fiagril.
RESÍDUOS		
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Entre entradas, atividades e saídas que causam/poderiam causar impactos relacionados a resíduos, mapeamos: entrada de embalagens de produtos perigosos, atividades relacionadas ao escritório (pilhas, baterias, lâmpadas, óleo), atividades relacionadas à frente de originação de grãos (derramamento de resíduo contaminado, como serragem contaminada; excesso de resíduo particulado do grão). Os impactos são gerados pelas atividades da organização, sendo que a Fiagril realiza todos os procedimentos para que os mesmos sejam minimizados. Os resíduos são destinados de duas maneiras: coleta seletiva municipal e terceirização por meio de empresas qualificadas e especializadas. Elas são feitas de acordo com a normativa do Ibama e conforme o Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão dos Resíduos Sólidos (SINIR). O SINIR é um dos principais instrumentos de gestão da Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), passou a ser vigente em 1º de janeiro de 2021. Na plataforma, todos os geradores/armazenadores/destinadores são cadastrados para que seja possível o monitoramento, a fiscalização e a gestão dos resíduos no âmbito nacional. As informações ali declaradas estão sujeitas a auditorias e sanções. Por meio da plataforma, informamos, com transparência, a gestão de resíduos da companhia de maneira a cumprir com o nosso objetivo de sermos cada dia mais sustentáveis.
306-3	Resíduos gerados	Pág. 55
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES		
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Págs. 19, 20, 52
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Págs. 19, 20 O número e percentual de fornecedores identificados como causadores de impactos ambientais negativos reais e potenciais, com os quais foram acordadas melhorias ou com os quais a organização encerrou as relações de negócio, foram omitidos devido à indisponibilidade de informações.

ÍNDICE GRI

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
EMPREGO		
401-1	Novas contratações de colaboradores e <i>turnover</i>	Págs. 44, 73
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 74
401-3	Licença-maternidade/paternidade	Pág. 46 Todos os colaboradores (175 mulheres e 285 homens) são cobertos pelo direito à licença maternidade/paternidade.
RELAÇÕES DE TRABALHO		
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Não há prazo mínimo de aviso estabelecido (o prazo de aviso varia dependendo da situação e do público que será abrangido pela mudança).
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Págs. 49, 50 Os controles implementados pela Fiagril, os quais atendem às normas regulamentadoras (NRs), abrangem todas as unidades operacionais e todos os colaboradores.
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Págs. 49, 50 Todos os documentos elaborados seguem critérios técnicos (com base em orientações e normas vigentes de saúde e segurança). O levantamento de riscos e as avaliações são realizados por equipes técnicas com formações reconhecidas por órgãos oficiais de ensino do país. Os relatos, por parte dos colaboradores, ocorrem de forma verbal ao gestor ou à área de SSO/CIPA, que devem avaliar a situação e tomar medidas cabíveis. Todos os trabalhadores são orientados e têm o direito de não realizar atividades que ofereçam risco eminente a sua saúde e segurança (NR-01).
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Págs. 49, 50
403-9	Acidentes de trabalho	Págs. 49, 50, 74 Dados relacionados a trabalhadores que não são empregados foram omitidos devido à indisponibilidade de informações.
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO		
404-1	Número médio de horas de treinamento por ano por empregado	Pág. 47 A média de horas de treinamento por gênero foi omitida devido à indisponibilidade dos dados: a base informacional utilizada para o cálculo não categoriza o gênero do colaborador treinado. Essa informação, contudo, estará disponível no próximo exercício de relato uma vez que o sistema LMS, implementado durante 2021, categoriza essa e demais informações relacionadas aos treinamentos.
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Págs. 42, 47 A Fiagril não apresenta programas com foco em transição de carreira e/ou aposentadoria.
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Págs. 42, 47, 75

ÍNDICE GRI

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES		
405-1	Diversidade dos grupos responsáveis pela governança e entre os colaboradores	Pág. 44
NÃO DISCRIMINAÇÃO		
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 45
LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA		
407-1	Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado	Não houve casos de violação ao direito de liberdade de associação e de negociação coletiva em operações e/ou fornecedores.
TRABALHO INFANTIL		
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pág. 20
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO		
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Pág. 20
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES		
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Págs. 19, 20, 52
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Págs. 19, 20
POLÍTICAS PÚBLICAS		
415-1	Contribuições políticas	A Fiagril não efetua contribuições políticas.
SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR		
416-2	Casos de não conformidade em relação à saúde e impactos de segurança de produtos e serviços nos clientes	Pág. 37
MARKETING E ROTULAGEM		
417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicações de <i>marketing</i>	Pág. 37
PRIVACIDADE DO CLIENTE		
418-1	Queixas comprovadas relativas a violações da privacidade e perda de dados do cliente	Pág. 22

CRÉDITOS

Coordenação geral: **Sustentabilidade e Comunicação Fiagril**

Fotos: **acervo Fiagril**

Consultoria GRI, coordenação editorial e conteúdo:
Peterson Consultoria

Contato: esg@onepeterson.com



Projeto gráfico e diagramação: **Agência Loopers**

FIAGRIL