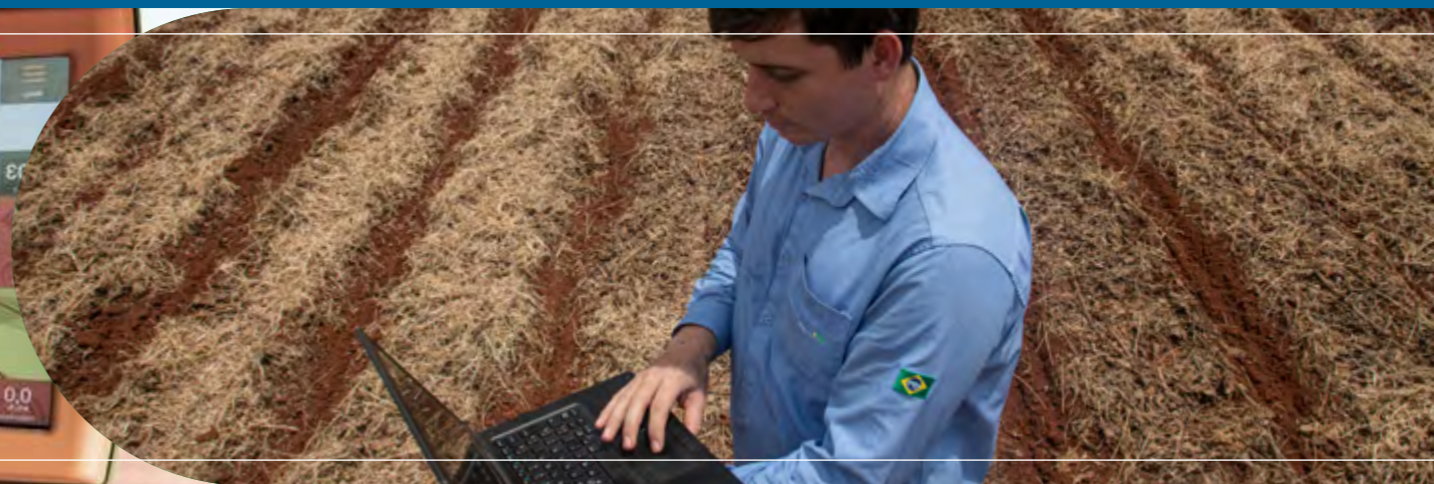
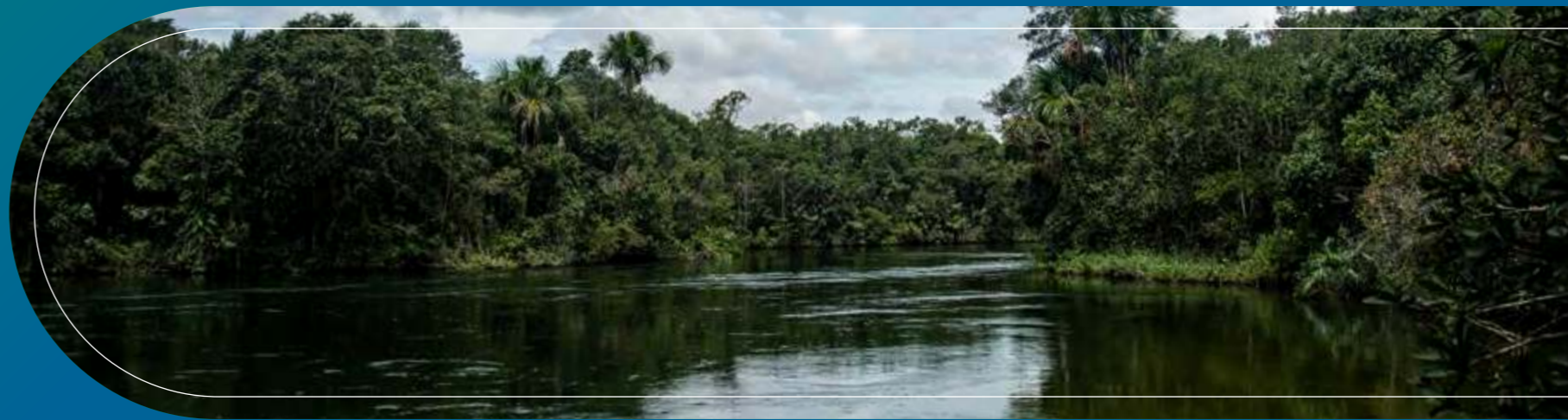




Relatório de Sustentabilidade 2020



Sumário

INTRODUÇÃO 3

- Boas-vindas 3
- Palavra do Presidente 4
- Destaques 2020 5
- Ações frente à Covid-19 7

NOSSA ESSÊNCIA 8

- Cultura AMAGGI 9

COMO FAZEMOS NEGÓCIOS 13

- Nossa atuação 14
- Estratégia de sustentabilidade 20

MELHORANDO A GOVERNANÇA E GESTÃO 26

- Governança corporativa 28
- Ética, *compliance* e gestão de riscos 31
- Nossa equipe, gestão de pessoas 33
- Saúde e segurança do trabalho 41
- Qualidade e segurança do alimento 42
- Gestão socioambiental 43

PROMOVENDO UMA CADEIA DE VALOR SUSTENTÁVEL 46

- Cadeia de valor 48
- Cadeia livre de desmatamento e conversão 52

CRESCENDO COM O LOCAL 54

- Pensar global, agir local 56
- Compromisso com o desenvolvimento local e regional 57

INOVANDO PRODUTOS E SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS 61

- Boas práticas e tecnologia no campo 63
- Mudanças do clima 64

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS 70

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI 73

CRÉDITOS 83



Introdução

Boas-vindas

Este ciclo foi desafiador em múltiplas frentes, em razão da pandemia de coronavírus, mas trouxe consigo oportunidades que nos fizeram olhar para ferramentas e soluções que devem acompanhar nossas atividades nos próximos anos.

Neste *Relatório de Sustentabilidade*, estruturado a partir da metodologia Standards da Global Reporting Initiative, modalidade Essencial, apresentamos os principais destaques do período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2020, contextualizamos os resultados obtidos, descrevemos nossas frentes de atuação, nossa governança e como trabalhamos com nossos temas materiais, identificados em contato com nossos *stakeholders*. As informações neste relatório se referem apenas às unidades instaladas no Brasil, bem como a Fundação André e Lucia Maggi (FALM), sem incluir dados sobre as empresas que não são controladas integralmente pela AMAGGI, como *joint ventures* e o banco digital AL5 Bank. **GRI 102-45, 102-46, 102-50, 102-52, 102-54**

A estrutura desta publicação acompanha os pontos-chave deste ciclo, cujas informações estão distribuídas por capítulos organizados em torno do Plano 2025, estratégia desenvolvida pela empresa para desdobrar em ações seu Posicionamento Global de Sustentabilidade, tendo 2025 como horizonte. Importante reforçarmos que o conteúdo da publicação reafirma o compromisso da AMAGGI com o Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas (ONU).

Caso surjam dúvidas sobre o conteúdo deste relatório, envie uma mensagem para sustentabilidade@amaggi.com.br.

GRI 102-53

Boa leitura!

Equipe AMAGGI

Imagens deste relato

As fotos nas quais pessoas aparecem sem máscaras foram feitas antes da pandemia da Covid-19.

Palavra do Presidente

GRI 102-14

O ano de 2020 será sempre lembrado por ter sido desafiador e pela urgência em nos reinventarmos em pouco tempo. Seguimos em frente, observando todas as orientações médicas e sanitárias para proteger nossos mais de 6 mil colaboradores. Assim, mantivemos o trabalho no campo, nas fábricas, nos portos e em toda cadeia produtiva da qual fazemos parte.

Nós atuamos em um setor estratégico para a segurança alimentar. Por essa razão, precisamos encontrar formas para continuarmos produzindo, transportando, exportando e nos relacionando com os milhares de produtores rurais presentes em nossa cadeia de valor.

Assim como os setores operacionais tiveram que se adaptar ao cenário de pandemia, também nossos colaboradores da área corporativa precisaram se ajustar ao sistema de *home office*. Tudo isso só foi possível devido ao empenho de diversas áreas, que trabalharam em conjunto e em tempo recorde.

Também entendemos o nosso papel para com as comunidades onde estamos presentes e apoiamos diversas ações, fossem diretamente na área de saúde ou de segurança alimentar, por meio da Fundação André e Lucia Maggi. Neste relatório, você encontrará informações detalhadas sobre essas e outras ações.

Os resultados dos nossos esforços se traduziram na proteção dos colaboradores e também em indicadores econômicos importantes para Companhia. Seguimos entre as principais empresas exportadoras do Brasil, segundo os principais *rankings* do país. Tudo isso com a responsabilidade socioambiental que já faz parte do nosso DNA e que está expressa em nosso Posicionamento Global de Sustentabilidade.

Uma das provas da confiança e do reconhecimento que conquistamos no mercado foi referente à nossa primeira emissão de títulos sustentáveis (US\$ 750 milhões, com vencimento em 2028), bem recebidos pelos investidores atentos aos critérios ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês).

Outro recente e importante passo para a AMAGGI foi a assinatura do contrato para aquisição do grupo O Telhar Agro, que vai nos proporcionar um aumento de capacidade própria de grãos e fibras, reforçando nossa posição como um dos principais produtores agrícolas do país.

Tenho certeza de que o ano de 2021 não será menos desafiador, mas provamos que conseguimos nos adaptar e nos reinventar mesmo nos cenários mais adversos. Isso é fruto de uma história sólida de conquistas, ao longo de mais de 40 anos atuando no agronegócio de forma responsável.

Nas próximas páginas deste relatório você conhecerá um pouco mais dessa história! Uma boa leitura!



Judiney Carvalho de Souza
Presidente-executivo

Destaques 2020



US\$ 4,56 bilhões

de faturamento anual



US\$ 17 milhões

de investimentos em ativos



6.211 colaboradores



157,5 mil

horas de treinamentos próprios



93%

dos colaboradores treinados em políticas anticorrupção



Selo Mais Integridade

reconhecimento do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) pelas boas práticas de integridade sob a ótica de responsabilidade social, sustentabilidade, ética e compromisso com a prevenção de suborno e corrupção



Mais de **R\$ 2 milhões**

em premiações aos fornecedores certificados RTRS



Início das obras da **fábrica de biodiesel**

em Lucas do Rio Verde, MT



Obtenção da licença de instalação de **PCH Jesuíta,**

localizada entre Campos de Júlio e Sapezal, ambos em Mato Grosso, possibilitando o início das obras ainda em 2020



Ações frente à

Covid-19

- R\$ 2 milhões em investimentos pela Fundação André e Lucia Maggi para o fundo Um por todos e todos contra a Covid-19
- R\$ 6,4 milhões em arrecadação, revertidos em 94,4 mil cestas básicas
- 370 mil pessoas beneficiadas



Preparação para a entrada no mercado de capitais com o lançamento do primeiro

“Sustainability Bond” em janeiro de 2021

Destques 2020



CDP Forest

2ª vez em que a AMAGGI, única empresa brasileira de soja a atingir nota A-, em uma das mais importantes pesquisas sobre gestão de riscos ambientais (incluindo riscos e oportunidades florestais) e melhores práticas associadas a liderança ambiental no mundo



Forest 500

3º lugar em boas práticas entre empresas em todo o mundo. O *ranking* mundial avalia anualmente 500 empresas e instituições financeiras mais influentes nas cadeias de suprimento de risco florestal quanto à implementação de seus compromissos voluntários e políticas para lidar com o desmatamento, incluindo o *Relatório de Progresso*



137 mil hectares

de áreas protegidas entre Reserva Legal (RL), Áreas de Preservação Permanente (APPs) e áreas de parque para compensação



100% do volume

produzido em fazendas próprias é zero desmatamento, após 2008, e certificado em pelo menos um padrão socioambiental – RTRS (Round Table on Responsible Soy Association), ProTerra, ABR (Algodão Brasileiro Responsável) e A.R.S. (AMAGGI Responsible Standard)



Cerca de 1,4 milhão

de toneladas de grãos foram certificados nos padrões RTRS, A.R.S., 2BSvs e ProTerra



Realização da Pegada de Carbono

da soja, do milho e do algodão produzidos pela AMAGGI com base na metodologia ISO 14044 (2006) e verificada por terceira parte



Lançamento do segundo Relatório de Progresso do compromisso

“Rumo a uma cadeia livre de desmatamento e conversão de vegetação nativa”



Rastreabilidade e monitoramento

por polígono de 98% do volume de grãos comercializados com fornecedores diretos das jurisdições prioritárias

Ações frente à Covid-19

Com a chegada da pandemia do novo coronavírus, organizações de diferentes setores tiveram de se readequar e propor medidas de enfrentamento à crise. Na AMAGGI, não foi diferente e, ao longo do ano, trabalhamos em prol da preservação do bem-estar das pessoas e da continuidade das nossas atividades.

Entre as iniciativas implantadas, podemos citar: adoção do trabalho *home office* para colaboradores que pudessem se ausentar fisicamente dos postos de trabalho; adoção de reuniões virtuais; restrição de viagens; alteração na escala de trabalho e na jornada semanal de algumas equipes; consultas por meio da telemedicina e apoio psicológico (estendido aos dependentes); atendimento aos colaboradores com sintomas de Covid-19 e afastamento daqueles pertencentes ao grupo de risco (com remuneração garantida); ampliação de práticas de higiene e distanciamento físico.

Se o agronegócio tem um importante papel para a balança comercial do país, entendemos que nossa missão no combate à pandemia precisaria sair das esferas da empresa para alcançar os municípios com os quais temos ligações. Por isso, destinamos mais de R\$ 7 milhões em recursos para a saúde como auxílio para Mato Grosso e Amazonas.

- **Mato Grosso:** doação de aparelhos (respiradores mecânicos e aspiradores cirúrgicos) para equipar Unidades de Terapia Intensiva (UTI) em hospital de Sapezal, importante produtor de grãos e fibras do país. Participamos da campanha de arrecadação para instalação de leitos de UTI em Querência, nordeste do estado, e em Rondonópolis, por meio da doação de insumos e equipamentos para a Universidade Federal de Rondonópolis (UFR), com o objetivo de aumentar a capacidade da realização de testes de Covid-19.
- **Amazonas:** doação de equipamentos (aspiradores, respiradores, bombas de infusão, desfibrilador, monitores cardíacos e aparelho de aferição de gasometria) para leitos de UTI do Hospital Regional de Itacoatiara, município ribeirinho onde a empresa mantém indústria de beneficiamento de soja e porto para exportação de grãos.

Para além das doações médico-hospitalares, entendemos que muitas famílias em situação de vulnerabilidade social precisavam ser atendidas. Por isso, doamos R\$ 3,5 milhões para a aquisição de cestas básicas distribuídas por organizações sociais locais. Por meio da Fundação André e Lucia Maggi (FALM), braço de apoio ao investimento social privado da empresa, foram destinados mais R\$ 2 milhões para o fundo Um por todos e todos contra a Covid-19. Os valores doados pela AMAGGI e FALM, somados à arrecadação de uma campanha on-line, chegaram a R\$ 6,4 milhões, revertidos para a aquisição de cestas básicas para 370 mil pessoas dos estados de Mato Grosso, Amazonas e Rondônia (*leia mais na p. 58*).

Buscamos atenuar os efeitos da crise causada pelo novo coronavírus em várias cidades que têm na agricultura o motor de sua economia

Nossa Essência



Cultura AMAGGI

Nascemos há 44 anos como uma empresa familiar e nos tornamos a maior Companhia brasileira na cadeia de grãos e fibras. Nossa matriz está localizada em Cuiabá, Mato Grosso.

GRI 102-1, 102-3, 102-5

Somos uma das maiores empresas verticalmente integradas do agronegócio na América Latina, e posicionada com exclusividade em toda a cadeia de valor do agronegócio, operando desde 1977. Somos também uma grande produtora de *commodities* agrícolas, de grãos originados, processadora e comercializadora, com operações e escritórios no Brasil, na China, na Noruega, na Holanda, na Suíça, na Argentina e no Paraguai, além de um dos maiores operadores de logística de grãos no Brasil. Em menor escala, somos ainda produtores de energia renovável. **GRI 102-2, 102-4, 102-6, 102-7**

Nosso crescimento está baseado no investimento contínuo da promoção do desenvolvimento sustentável de nossas operações, da cadeia de valor e das comunidades do entorno

O desempenho nos negócios, porém, não é nosso único propósito. Entendemos que uma empresa só cresce se for junto à sociedade, e com uma atuação ética, social e ambientalmente responsável. Há 24 anos, criamos a Fundação André e Lucia Maggi, responsável pela gestão do investimento social privado da AMAGGI. Se ocupamos a posição de uma das principais empresas exportadoras do Brasil é, sobretudo, porque não renunciamos à prática de nossos valores.



ATUAÇÃO

Nossas operações e escritórios se estendem por América Latina, Europa e Ásia



Missão

Contribuir com o desenvolvimento do agronegócio, agregando valores, respeitando o meio ambiente e melhorando a vida das comunidades.



Visão

Ser uma empresa de referência no desenvolvimento sustentável.



Valores

Integridade

Ser ético, justo e coerente com o que pensa, fala e faz.

Simplicidade

Concentrar-se no essencial, incentivando a agilidade e a desburocratização.

Gestão participativa

Estimular a participação, promovendo o reconhecimento e o crescimento profissional e envolvendo as pessoas nos processos importantes da empresa.

Inovação e empreendedorismo

Manter na Companhia pessoas criativas, participativas, ousadas, talentosas, entusiasmadas, que fazem a diferença no mercado competitivo.

Respeito ao meio ambiente

Ser referência em gestão socioambiental.

Humildade

Demonstrar respeito por todas as pessoas, mantendo o bom senso nas relações profissionais e pessoais.

Comprometimento

“Vestir a camisa”. Ter paixão e orgulho do trabalho e empenhar-se pelo sucesso da empresa.

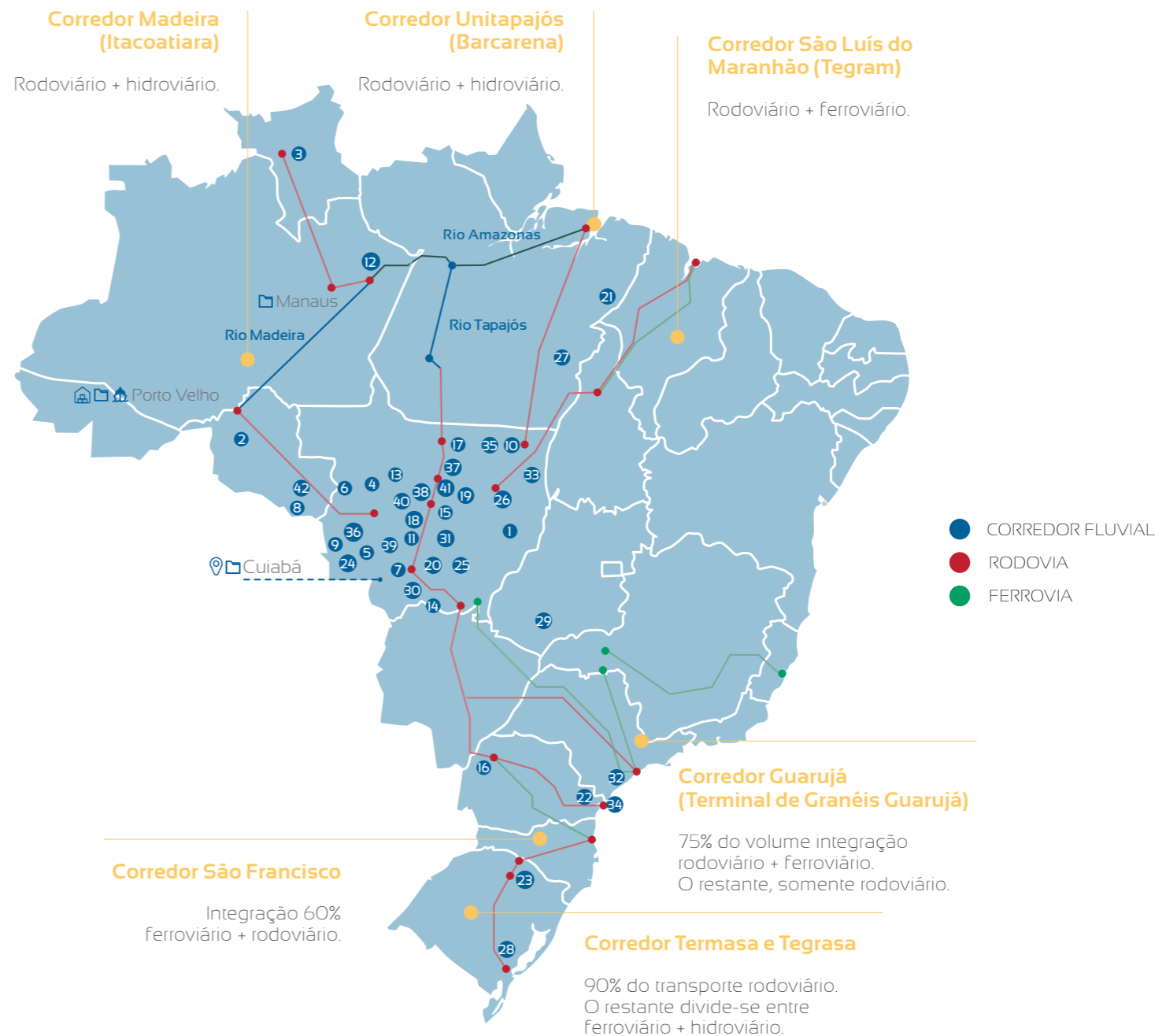
Respeito aos nossos parceiros

Cultivar as boas relações comerciais, mantendo o compromisso de ser uma empresa admirada e respeitada por todos.

Atuação no Brasil

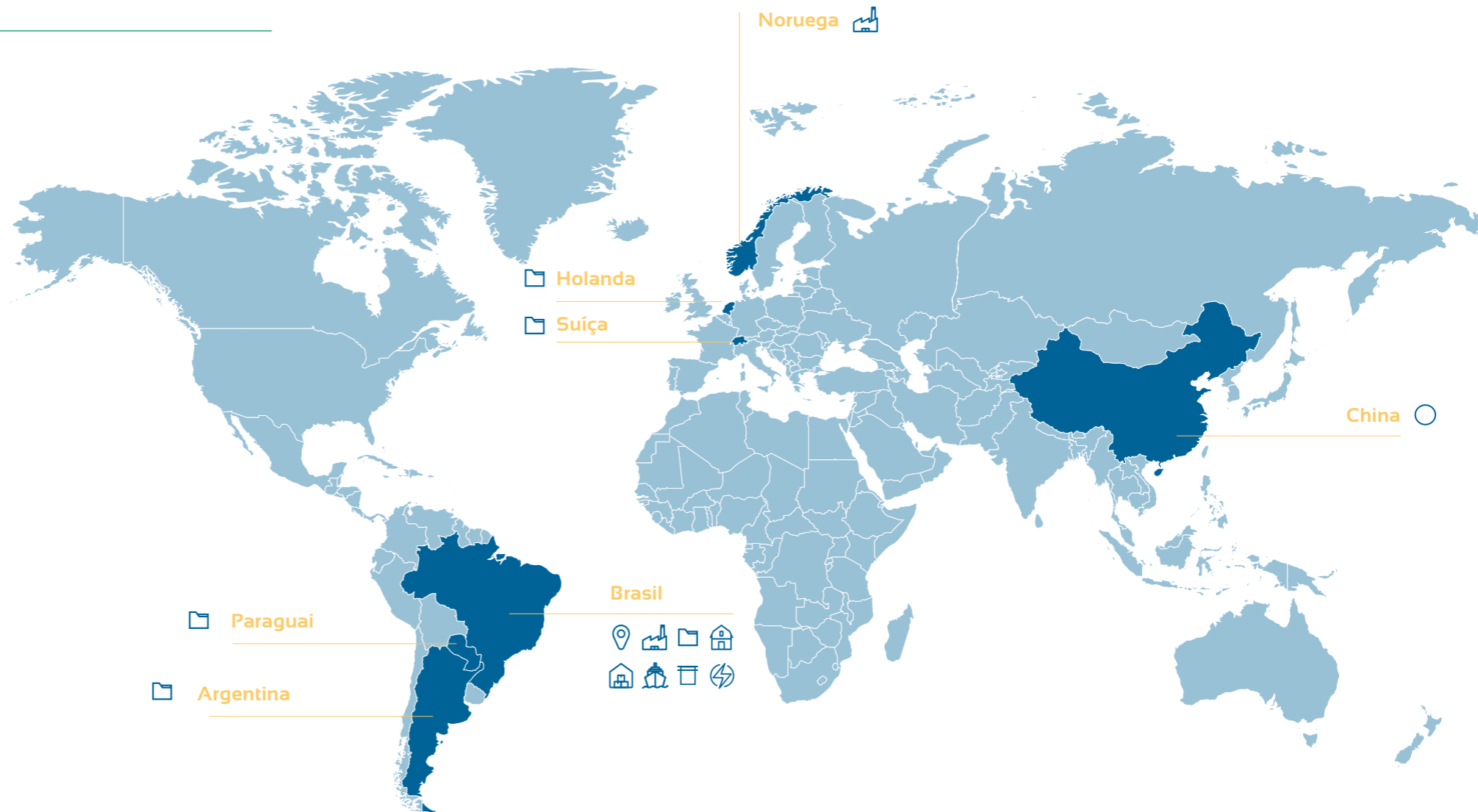
-  Sede
-  Fábrica
-  Escritório de Comercialização
-  Fazenda
-  Armazém
-  Terminal Portuário
-  Estaleiro
-  Pequenas Centrais Hidrelétricas

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1 Água Boa | 22 Paranaguá |
| 2 Ariquemes | 23 Passo Fundo |
| 3 Boa Vista | 24 Pontes e Lacerda |
| 4 Brasnorte | 25 Primavera do Leste |
| 5 Campo Novo do Parecis | 26 Querência |
| 6 Campos de Júlio/AGD | 27 Redenção |
| 7 Campo Verde | 28 Rio Grande |
| 8 Cerejeiras | 29 Rio Verde |
| 9 Comodoro | 30 Rondonópolis |
| 10 Confresa | 31 Santa Rita do Trivelato |
| 11 Diamantino | 32 Santos |
| 12 Itacoatiara | 33 São Félix do Araguaia |
| 13 Ipiranga do Norte | 34 São Francisco do Sul |
| 14 Itiquira | 35 São José do Xingu |
| 15 Lucas do Rio Verde | 36 Sapezal |
| 16 Maringá | 37 Sinop |
| 17 Matupá | 38 Sorriso |
| 18 Nova Mutum | 39 Tangará da Serra |
| 19 Nova Ubiratã | 40 Tapurah |
| 20 Novo Horizonte | 41 Vera |
| 21 Paragominas | 42 Vilhena |



Presença internacional

-  Sede
-  Fábrica
-  Escritório de Comercialização
-  Fazenda
-  Armazém
-  Terminal Portuário
-  Estaleiro
-  Pequenas Centrais Hidrelétricas
-  Escritório de Representação Comercial





Como fazemos negócios



Nossa atuação

Atuamos por meio de uma cadeia extensa, dividida nas frentes de agro (produção agrícola), *commodities* (comercialização de grãos e insumos), logística e operações, e geração de energia renovável. O desafio é fazer com que elas operem em sintonia com o Plano de Sustentabilidade 2025, responsabilidade proporcional ao nosso porte e ao nosso protagonismo.

Para obter sucesso nesse planejamento, nos apoiamos no engajamento de nossa liderança, no sentimento de cooperação e pertencimento de cada um de nossos colaboradores, nos compromissos e princípios que guiam nosso jeito de trabalhar e no comprometimento em conduzir uma gestão sustentável a longo prazo.

Buscamos a viabilidade econômica, agregar valor aos acionistas e colaboradores, preservar o meio ambiente e compartilhar o valor com a sociedade, contribuindo para o desenvolvimento local



CADEIA EXTENSA

Atuamos nas frentes de agro, *commodities*, logística e operações, e geração de energia renovável

AGRO

Área que responde pela produção agrícola de soja, milho e algodão, de sementes de soja e beneficiamento de algodão. Temos dez unidades próprias de produção agrícolas, e na safra 2019/2020, cultivamos 259 mil hectares e colhemos 587 mil toneladas de grãos (sendo 567 mil toneladas de soja e 20 mil toneladas de milho), e 483 mil toneladas de algodão, que após beneficiado, tornaram-se 199 toneladas de pluma e 256 mil toneladas de caroço.



Temos dez unidades de produção agrícola próprias e cultivamos

259 mil hectares

na safra 2019/2020

COMMODITIES

Área voltada a compra e venda de grãos (soja e milho) e algodão, e comercialização de insumos agrícolas. Em 2020, registramos o crescimento de 3,5% na comercialização de grãos em relação ao ciclo anterior. Mais de 5 mil produtores rurais integram nossa base de dados de fornecedores de grãos e fibras, e todas as compras de grãos são avaliadas segundo critérios socioambientais. Todos os anos, parte dos produtores de nossa cadeia – especialmente os que têm áreas certificadas – recebem visitas técnicas e orientações da AMAGGI, cujo propósito é o de contribuir para uma gestão sustentável de suas propriedades.



5 mil produtores rurais

integram a base de dados de fornecedores de grãos e fibras

LOGÍSTICA E OPERAÇÕES

Área que reúne uma extensa atuação, passando pelas atividades de armazenamento de grãos originados (produção própria e de terceiros) e o escoamento dessa produção por meio da navegação fluvial no Corredor Noroeste de Exportação (rios Madeira e Amazonas), gestão de frota própria e de transporte terceirizado nos modais rodoviário, ferroviário e aquaviário, além de operações de processamento de grãos (fábricas) e misturadora de fertilizante. A estrutura da área em 2020 é composta por:

22 unidades de armazenamento (MT, RO, AM)

2,7 milhões de toneladas de capacidade de armazenagem estática de grãos por ano

3 unidades de esmagamento de soja (MT, AM e Noruega)

1,8 milhão de toneladas de capacidade de esmagamento de soja por ano

ENERGIA

São quatro Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) e quatro Centrais Geradoras Hidrelétricas (CGHs), instaladas em Mato Grosso, que geram energia renovável para as nossas operações no estado. A capacidade instalada total delas é de 71,464 megawatts (MW) e a geração de energia está integrada ao Sistema Interligado Nacional (SIN). Além disso, entraram em operação, no início de 2020, seis usinas fotovoltaicas com potência instalada de 682,56 kWp, para compensação de consumo de energia de aproximadamente 40 unidades do grupo em Mato Grosso, por meio de geração distribuída.

1 unidade misturadora de fertilizantes (MT com capacidade para misturar 250 mil toneladas de fertilizantes por ano)

191 barcaças

21 empurradores em operação

2 fazendas próprias de reflorestamento

Nossos produtos, subprodutos e insumos

Produtos

soja, milho e algodão



Subprodutos

casquinha de soja, óleo degomado de soja, farelo de soja e caroço de algodão



Insumos

sementes de soja, milho e algodão, defensivos e fertilizantes



Compromissos e certificações GRI 102-12, 102-13

Compromissos institucionais



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) com o objetivo de engajar os países signatários a atuar em áreas cruciais para o desenvolvimento sustentável global. Desde 2015, ano de seu lançamento, a ação é apoiada pela AMAGGI, que articula os ODS em suas atividades e os divulga a todos os seus *stakeholders*.



Pacto Global

Compromisso internacional da ONU de adoção de princípios relacionados a Direitos Humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção em todas as práticas empresariais. A AMAGGI é signatária desde 2009.

» Plataforma Ação para Comunicar e Engajar

Desde 2016, integramos a Plataforma Ação para Comunicar e Engajar da Rede Brasil do Pacto Global. Entre os objetivos estão o engajamento e a sensibilização das organizações quanto a disseminação dos Dez Princípios e dos ODS para os seus *stakeholders*, além da definição coletiva de estratégias de comunicação para apoio das diretrizes de atuação da Rede Brasil. Em 2020, assumimos a coordenação dessa plataforma para o biênio 2021/2022. Os principais trabalhos desenvolvidos por esse grupo são as ações voltadas para o fortalecimento da cadeia de valor, a produção de conteúdo para campanhas ao público interno das empresas e o engajamento de lideranças.



Princípios Empresariais para Alimentos e Agricultura (PEAA)

Compromisso lançado em 2014 pelo Pacto Global em busca de colaborar com o desenvolvimento de soluções eficientes e práticas para incrementar a segurança dos sistemas alimentares e a sustentabilidade da agricultura. Junto a outras 20 organizações do setor privado mundial, a AMAGGI esteve presente em todas as etapas de sua criação, sendo a única empresa brasileira convidada a participar do processo de elaboração dos princípios.



Pacto Empresarial contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras – Programa Na Mão Certa

Compromisso assumido formalmente pela AMAGGI em 2014. A partir de então, a empresa apoia o programa Na Mão Certa, promovido pela organização não governamental Childhood Brasil, que trabalha para mobilizar empresas e entidades em torno do enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas brasileiras.



Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção

Compromisso organizado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social com o objetivo de promover um mercado mais íntegro e ético, erradicando o suborno e a corrupção. Conta com a adesão da AMAGGI desde 2009. Anualmente, a Companhia acessa e atualiza suas ações na plataforma de monitoramento do pacto, demonstrando seu compromisso com o acordo assinado pelas organizações signatárias, que está descrito no Guia Temático: Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção.



Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo

Compromisso que busca a erradicação de toda forma de trabalho análogo ao escravo no país. A AMAGGI é signatária desde 2005 e, anualmente, submete à organização InPACTO o relatório de monitoramento com o reporte das ações realizadas para a erradicação do trabalho escravo na cadeia produtiva da empresa.

Compromissos institucionais



• Programa Empresa Amiga da Criança

Iniciativa da Fundação Abrinq para mobilizar empresas no entorno de uma atuação social em benefício de crianças e adolescentes do Brasil. Participante desde 2009, a AMAGGI renovou o título em 2020, em reconhecimento ao seu compromisso com a defesa das crianças e dos adolescentes.



• Moratória da Soja

Compromisso estabelecido pelas indústrias e exportadoras filiadas à Associação Brasileira das Indústrias de Óleos Vegetais (Abiove) e à Associação Nacional dos Exportadores de Cereais (Anec), gerenciado pelo Grupo de Trabalho da Soja (GTS) com a participação das principais organizações não governamentais (ONGs ambientais) e do Banco do Brasil, de não comercializar soja proveniente de áreas do bioma Amazônia desmatadas após 2008. A AMAGGI aderiu à moratória em 2006 e, anualmente, recebe uma auditoria externa para atestar o cumprimento do acordo.



• Protocolo Verde dos Grãos

Iniciativa conjunta do Ministério Público Federal, do governo estadual do Pará, do Ministério do Meio Ambiente (MMA) e da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Sustentabilidade (SEMAS) e empresas locais do setor para estabelecer procedimentos de compra que assegurem a origem legal e sustentável da produção agrícola de soja no estado e fortalecer o Cadastro Ambiental Rural (CAR) como ferramenta de ordenamento ambiental. A AMAGGI aderiu ao Protocolo em 2018, em razão do início de sua atuação no Pará.

Certificações socioambientais



• Algodão Brasileiro Responsável (ABR) / Better Cotton Initiative (BCI)

Atesta a produção responsável do algodão e tem como fundamento o desenvolvimento progressivo das boas práticas sociais, ambientais e econômicas das unidades produtivas.



• AMAGGI Responsible Standard (A.R.S.)

Padrão próprio de certificação da Companhia que estabelece critérios para produtores rurais e trabalha a gestão socioambiental junto a eles.



• ISO 14001

Estabelece requisitos para a implementação de um sistema de gestão ambiental para as organizações, demonstrando o comprometimento com práticas sustentáveis, proteção do meio ambiente, prevenção da poluição e melhoria contínua.



• ProTerra Standard

Selo que assegura um produto livre de desmatamento e de Organismos Geneticamente Modificados (OGM) na soja certificada.



• RTRS (Round Table on Responsible Soy Association)

Garante que o produto certificado é produzido com responsabilidade ambiental (zero desmatamento e conversão de vegetação nativa) e social, com condições de trabalho e relações comunitárias responsáveis.



• 2BSvs

Certificação voluntária de sustentabilidade para a cadeia de abastecimento de biocombustíveis.

Certificações de qualidade dos produtos e de processos



• Food Safety Management System (FSSC 22000)

Fornecedora de estrutura focada em qualidade e segurança do alimento para consumo humano e que possui requisitos da ISO 22000.



• Good Manufacturing Practices (GMP+ FSA)

Voltada para a segurança e a qualidade do alimento (matéria-prima para ração animal).



• Foodchain ID Não OGM

Estabelece uma identificação de produtos livres de componentes geneticamente modificados.



• Kosher

Atesta que os produtos obedecem às normas específicas que regem as regras alimentares judaicas.

Contamos com certificações que atestam o comprometimento das nossas operações com a qualidade e a esfera socioambiental



Temos o compromisso de avaliar e melhorar nossos processos

Estratégia de sustentabilidade

A estratégia de sustentabilidade é um tema transversal na empresa, que permeia os negócios, os processos de gestão, operação e cadeia de valor, a identificação de riscos e oportunidades, bem como os nossos compromissos institucionais. Essa estratégia plural fica sob a incumbência da Diretoria de Sustentabilidade, Comunicação e *Compliance*, que dá suporte a todas as áreas de negócio da Companhia.



Buscamos práticas mais sustentáveis para a empresa e para o setor

Posicionamento Global de Sustentabilidade e Plano 2025

Fizemos um exercício de reflexão para que pudéssemos entender o nosso papel dentro da empresa, do setor, da cadeia e também junto das comunidades do entorno, em busca de práticas mais sustentáveis. Esse processo resultou em dois documentos: o Posicionamento Global de Sustentabilidade e o Plano 2025, que se tornaram diretrizes para os nossos negócios em 2017.

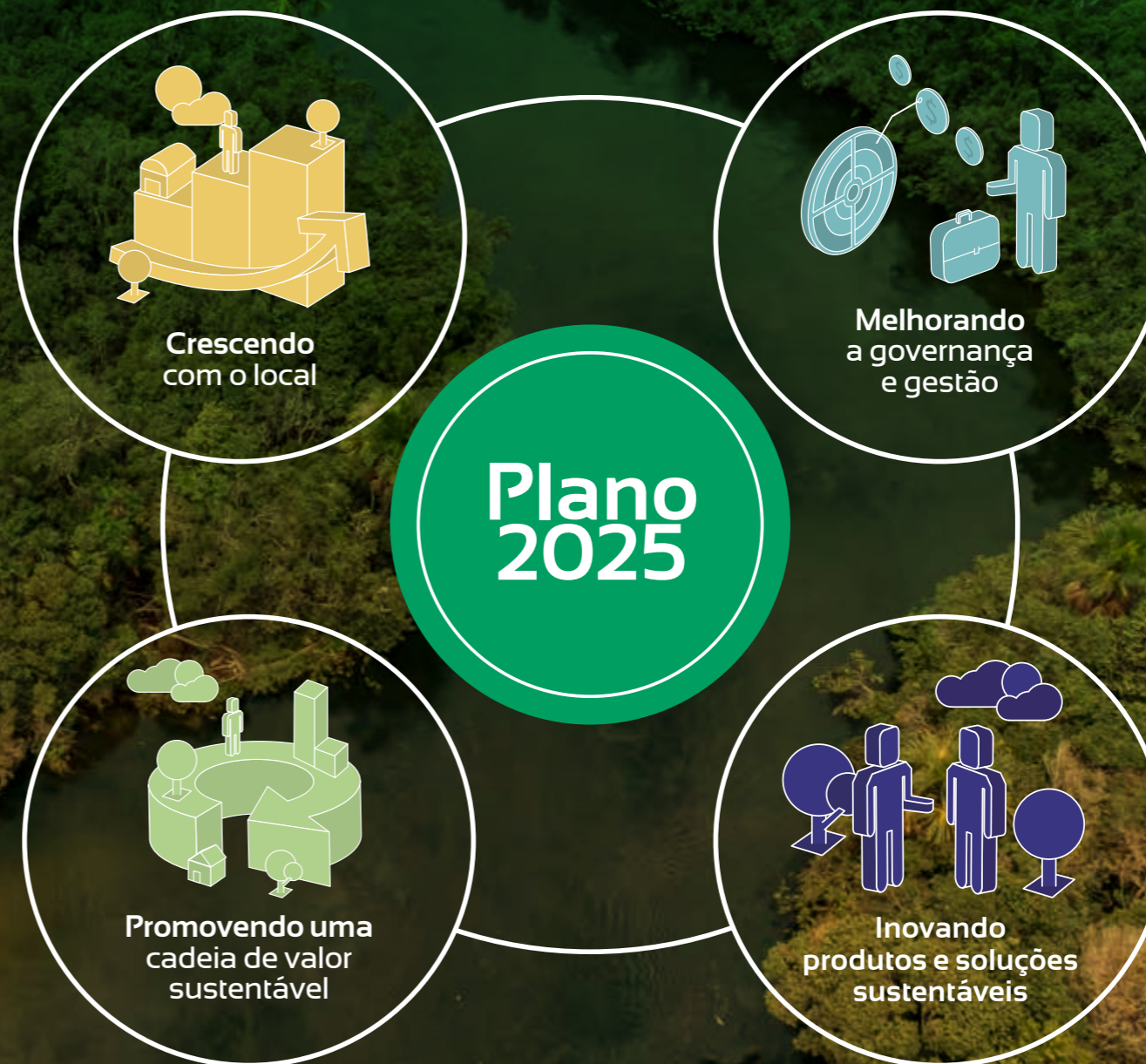
O Posicionamento Global de Sustentabilidade nos estimula a implantar as estratégias de sustentabilidade em todas as operações e a nos relacionarmos com o mercado e os *stakeholders* com transparência. O documento é composto por seis princípios:

- Ter viabilidade econômica, agregar valor aos acionistas e colaboradores e compartilhar valor com a sociedade, contribuindo para o desenvolvimento local;

- Ser socioambientalmente responsável e promover a melhoria contínua da gestão socioambiental em suas operações e cadeia de valor;
- Garantir a boa governança e a transparência de sua atuação, por meio da conformidade legal e da gestão de riscos;
- Promover o respeito aos Direitos Humanos e ao trabalho digno em suas operações e cadeia de valor;
- Promover o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores, valorizando a diversidade e buscando a melhoria contínua das condições de trabalho, saúde e segurança;
- Contribuir com a promoção da segurança alimentar e nutricional.

O Plano 2025 (Plano de Sustentabilidade com Visão até 2025) é um desdobramento do Posicionamento Global, que há um ano passou por uma revisão com a participação da liderança de diversas áreas e *stakeholders* externos. Composto por temas prioritários e desafios de sustentabilidade para os próximos cinco anos, o plano foi organizado em quatro blocos detalhados a seguir nos capítulos deste *Relatório de Sustentabilidade*. São eles: Melhorando a governança e gestão; Promovendo uma cadeia de valor sustentável; Crescendo com o local; e Inovando produtos e soluções sustentáveis.

O Posicionamento Global de Sustentabilidade e o Plano 2025 direcionam nossos negócios





Com a revalidação dos nossos temas materiais, temos uma visão mais clara do nosso papel no contexto da pandemia

Materialidade

GRI 102-21, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 102-49, 103-1

Em 2020, devido ao cenário da pandemia, decidimos construir uma revalidação dos nossos temas materiais por meio de um engajamento estruturado e que envolveu a consulta a dez grupos de *stakeholders*, internos e externos. Esse processo foi dividido em quatro etapas – identificação, priorização, análise e validação – e passou pela revisão e pela avaliação da equipe de Sustentabilidade.







Levamos em consideração também o último processo de materialidade (em 2019) e a consulta de documentos setoriais, tais como: GRI Topics for Sectors, Robeco SAM Sustainability Yearbook 2020, SASB, *Relatório de Progresso*, Compromissos e frentes de atuação da AMAGGI como: Estratégia de sustentabilidade; Política socioambiental; e relatórios de sustentabilidade de outras empresas do agronegócio.

Os 14 temas materiais identificados têm conexão com os indicadores da Global Reporting Initiative (GRI), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas, e os fatores ESG (ambiental, social e de governança, na sigla em inglês).

Os processos de materialidade são importantes instrumentos para compreender como os públicos veem os impactos e a gestão da empresa, priorizando os assuntos a serem tratados pela liderança e divulgados à sociedade por meio de documentos públicos, como este relatório.

Nº	TEMA MATERIAL	DESCRIÇÃO DO TEMA MATERIAL	BLOCO ESTRATÉGICO AMAGGI	ODS	META ODS	INDICADORES	LIMITE DO IMPACTO
1	Desenvolvimento local, incluindo assistência emergencial para os municípios	Doações e apoio emergencial aos municípios e instituições no contexto da pandemia, apoio ao desenvolvimento socioeconômico; Impactos sociais; Projetos com produtores rurais; Tomada de decisão inclusiva.	 <p>Crescendo com o local</p>	 <p>1</p> <p>Erradicação da pobreza</p>	1.a	GRI 201-1, 203-2, 204-1	Comunidades, produtores, sociedade
				 <p>8</p> <p>Trabalho decente e crescimento econômico</p>	8.2		
				 <p>17</p> <p>Parcerias e meios de implementação</p>	17.16 17.19		
2	Desmatamento zero	Produção agrícola livre de desmatamento e conversão de vegetação nativa; Soluções de proteção, conservação e recuperação de áreas de alto valor de conservação; Preservação e recuperação de áreas naturais e áreas degradadas.	 <p>Promovendo uma cadeia de valor sustentável</p>	 <p>13</p> <p>Ações de combate em mudanças do clima</p>	13.1 13.2 13.3	GRI 304-3	Sociedade, meio ambiente
				 <p>15</p> <p>Vida terrestre</p>	15.a 15.2		
				 <p>12</p> <p>Consumo e produção responsáveis</p>	12.6 12.7		
3	Transparência na cadeia	Gestão e comunicação com transparência total sobre práticas em cada elo da cadeia; Gerar impactos positivos nas operações e cadeia de valor; Transparência; Governança Corporativa.	 <p>Promovendo uma cadeia de valor sustentável</p>	 <p>12</p> <p>Consumo e produção responsáveis</p>	12.6 12.7	GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2	Clientes, fornecedores, produtores, colaboradores
4	Saúde e segurança	Proteção de colaboradores, fornecedores, comunidades de entorno e outros parceiros de negócios; Condições seguras de trabalho; Saúde e bem-estar.	 <p>Melhorando a Governança e Gestão</p>	 <p>3</p> <p>Saúde e bem-estar</p>	3.d	GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9	Colaboradores, fornecedores, produtores, sociedade
				 <p>8</p> <p>Trabalho decente e crescimento econômico</p>	8.8		

Nº	TEMA MATERIAL	DESCRIÇÃO DO TEMA MATERIAL	BLOCO ESTRATÉGICO AMAGGI	ODS	META ODS	INDICADORES	LIMITE DO IMPACTO
5	Posicionamento, compromissos e ambiente regulatório	Capacidade da empresa de definir posições públicas sobre assuntos críticos do interesse dos seus <i>stakeholders</i> ; Compromissos institucionais; Conformidade com leis e regulamentos.	 Melhorando a Governança e Gestão	 Paz, justiça e instituições eficazes	16.b	GRI 102-12, 102-13	Sociedade, produtores, fornecedores, clientes, colaboradores
				 Parcerias e meios de implementação	16.c	17.16 17.17	
6	Mudanças climáticas	Monitoramento, redução e compensação das emissões de gases de efeito estufa (GEE); Menor pegada de carbono; Adaptação/estratégia a mudanças climáticas.	 Inovando produtos e soluções sustentáveis	 Ações de combate em mudanças do clima	13.1	GRI 201-2	Sociedade, meio ambiente
						13.2	
						13.3	
7	Novas práticas agrícolas	Desenvolvimento e adoção de novas tecnologias (digitais ou não) nas operações próprias e de terceiros; Melhores práticas agrícolas; Pesquisa e desenvolvimento.	 Inovando produtos e soluções sustentáveis	 Fome zero e agricultura sustentável	2.a	GRI 201-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5	Clientes, fornecedores, produtores
				 Indústria, inovação e infraestrutura	9.1		
8	Integridade, ética e combate à corrupção	Promoção e integração dos valores da integridade e ética; Combate à corrupção; Comportamento ético e legal.	 Melhorando a Governança e Gestão	 Paz, justiça e instituições eficazes	16.a 16.b	GRI 205-2	Sociedade, produtores, fornecedores, clientes, colaboradores, comunidade
9	Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores	Atração e retenção de profissionais, oferta de salários competitivos ao mercado, garantia de igualdade de benefícios a todos os funcionários do Grupo; Treinamentos e plano de carreira.	 Melhorando a Governança e Gestão	 Saúde e bem-estar	3.d 3.c 3.8	GRI 102-8, 202-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2	Colaboradores
				 Trabalho decente e crescimento econômico	8.3		

Nº	TEMA MATERIAL	DESCRIÇÃO DO TEMA MATERIAL	BLOCO ESTRATÉGICO AMAGGI	ODS	META ODS	INDICADORES	LIMITE DO IMPACTO
10	Agroquímicos	Uso responsável de agroquímicos; Cadeia responsável de grãos; Produção agrícola responsável.	 Inovando produtos e soluções sustentáveis	12	Consumo e produção responsáveis	12.a	GRI 416-1 Clientes, fornecedores, produtores, comunidade
				15	Vida terrestre	12.4 15.a 15.b	
11	Certificações socioambientais	Avaliação e acreditação de práticas agrícolas que sigam e respeitem padrões sociais, ambientais e econômicos; Certificações socioambientais.	 Melhorando a Governança e Gestão  Promovendo uma cadeia de valor sustentável	17	Parcerias e meios de implementação	17.17	GRI 307-1 Clientes, produtores
12	Relações trabalhistas e sindicais	Direitos dos trabalhadores; Direito à liberdade de associação; Direito à livre associação sindical e direito de negociação coletiva; Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; Abolição do trabalho infantil.	 Melhorando a Governança e Gestão	8	Trabalho decente e crescimento econômico	8.3 8.8	GRI 102-41, 407-1 Colaboradores, produtores
13	Biodiversidade	Proteção e redução dos impactos nas operações próprias e de toda a cadeia produtiva na biodiversidade; Conservação da biodiversidade.	 Promovendo uma cadeia de valor sustentável	12	Consumo e produção responsáveis	12.6 12.7	GRI 304-1, 304-2 Sociedade, meio ambiente, produtores, comunidade
				15	Vida terrestre	15.3 15.4	
14	Qualidade e segurança do produto	Oferta de produtos que não proporcionem riscos à saúde humana e ao meio ambiente no seu uso e consumo; segurança e qualidade dos produtos.	 Melhorando a Governança e Gestão	12	Consumo e produção responsáveis	12.6 12.7	GRI 416-2 Clientes, fornecedores, produtores, sociedade



Melhorando a governança e gestão



Melhorando a governança e gestão



Melhorando a governança e gestão

Compromissos

Acreditamos que a forma como uma empresa se posiciona no mercado é reflexo dos seus valores e do seu capital humano, estando seu crescimento relacionado com sua capacidade de **engajar pessoas e garantir uma boa governança e gestão, com ética, integridade e transparência.**

Por isso, nos comprometemos a investir continuamente:

- **no desenvolvimento de pessoas, nas melhorias de processos, na gestão preventiva de riscos e na conformidade legal,**
- **na valorização de uma cultura de melhoria contínua, inovação, responsabilidade socioambiental, saúde e segurança ocupacional, diversidade e inclusão, e da promoção da qualidade de vida e bem-estar.**

O desempenho dos negócios sempre esteve associado à forma como nos posicionamos no setor e às adaptações aos cenários econômico e social. Nesse sentido, 2020 foi um ano intenso em razão da pandemia, trazendo a urgência para nos reinventarmos e aprendermos novas linguagens.

Tal circunstância influenciou diretamente em nossas tomadas de decisões, sobretudo para garantirmos uma governança que preservasse nossa equipe, nossos colaboradores e outros grupos da comunidade AMAGGI, de acordo com as necessidades deste momento tão singular. Afinal, em conjunto com a ética, a integridade e a transparência, valores em que acreditamos, o capital humano está diretamente relacionado ao nosso crescimento e à nossa perenidade.

Atuamos em busca de garantir a boa governança e a transparência por meio da conformidade legal e da gestão de riscos



COMPROMISSO

Buscamos o aperfeiçoamento de todas as nossas práticas

Governança corporativa

GRI 102-18

Alinhados ao nosso Código de Ética e Conduta e ao foco em contribuir com o desenvolvimento sustentável do agronegócio, os órgãos que compõem a nossa governança corporativa são responsáveis pelo direcionamento estratégico da Companhia.

Temos como compromisso o aperfeiçoamento das práticas relacionadas a governança, gestão de riscos e *compliance* em nossas operações e unidades (dentro e fora do Brasil), para os colaboradores e parceiros de negócios. O nosso propósito é aprofundar a cultura de integridade, responsabilidade e boas práticas comerciais.

Nesse sentido, a estrutura de governança foi construída para embasar as nossas atuações em busca do bom desempenho, da diminuição de riscos e do monitoramento dos objetivos estratégicos. Para isso, contamos com a Diretoria Executiva, o Conselho de Administração e os comitês ligados a esses órgãos, cujo papel é o de propor melhorias em suas devidas áreas e legitimar as escolhas do colegiado.

• Diretoria Executiva

Com três comitês de colaboração, atribuições específicas de análise e recomendação sobre certos temas, nossa Diretoria Executiva é composta por dez membros escolhidos pelo Conselho de Administração. A atuação dos diretores é guiada pelo Estatuto Social, pelo Código de Ética e Conduta e pelas políticas da AMAGGI.

• Conselho de Administração

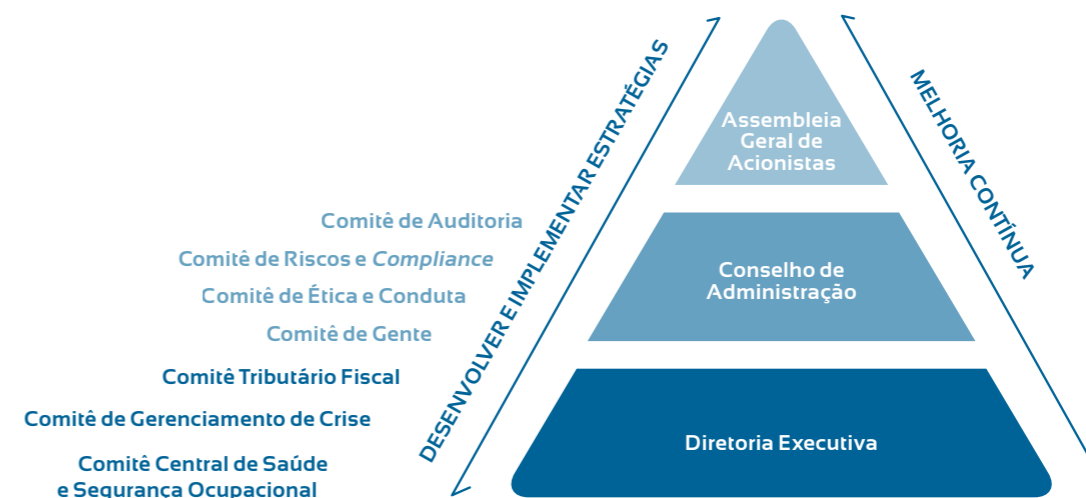
Responsável por promover a orientação geral de nossos negócios, políticas, metas e objetivos de longo prazo; é o órgão colegiado que funciona como um elo entre a Diretoria Executiva e os acionistas. O grupo é formado por oito membros eleitos pela assembleia geral de acionistas, com mandato de três anos, escolhidos entre profissionais com conhecimento e experiência nos segmentos de atuação da AMAGGI. O Conselho de Administração conta com quatro comitês assessores, cujas atribuições são voltadas especificamente para análise e recomendação sobre determinadas matérias.

• Comitê de Auditoria

Tem a incumbência de garantir a execução das atividades de auditoria interna e externa. Composto por cinco integrantes, sendo eles o presidente do Conselho de Administração, dois conselheiros, a diretora de Sustentabilidade, Comunicação e *Compliance* e o diretor jurídico; o comitê inclui em seu regimento interno, informações sobre avaliação anual dos membros do grupo, estruturas de reunião e itens relacionados.

• Comitê de Risco e *Compliance*

Responsável por zelar pela efetividade e pela conformidade de nossas políticas e normas, fortalecimento de todos os sistemas de *compliance*, gestão de riscos e controles internos da Companhia e propor melhorias. Formado por três membros, sendo eles o presidente do Conselho de Administração, o presidente executivo e a Diretora de *Compliance*, este comitê garante estrutura, assim como processos, práticas, mecanismos e sistemas que asseguram a conformidade com os requerimentos e exigências regulatórias aplicáveis à AMAGGI.





• Comitê de Ética e Conduta

A função é a de auxiliar o Conselho de Administração nos processos e reporte de temas ligados ao Código de Ética e Conduta. Constituído por até cinco colaboradores, entre eles o presidente do Conselho de Administração e outros membros de áreas distintas, este comitê também conta com a participação da diretora de *Compliance* e de ao menos dois gerentes corporativos, provenientes das áreas de Gente, Jurídica ou Segurança Corporativa.

A missão da equipe é analisar resultados de investigações das denúncias recebidas para avaliação de medidas alinhadas à política de gestão de consequências. A outra incumbência do comitê é suprimir dúvidas quanto à interpretação do Código de Ética e

Conduta, políticas e normas internas, assim como a compreensão de legislações (nacionais e internacionais) que compõem o Programa de *Compliance* da empresa.

• Comitê de Gente

Encarregado pela aprovação de regras da política de remuneração fixa e variável da empresa em todos os níveis. O comitê também delibera sobre o processo de sucessão do presidente executivo e de cada membro da Diretoria Executiva, bem como acompanha processos de identificação, desenvolvimento e manutenção de nossos talentos.

É formado por até três membros, definidos e orientados pelo presidente do Conselho de Administração que, por critério próprio, pode convidar outras pessoas a participarem das reuniões, de acordo com as necessidades das pautas do comitê.

• Comitê Tributário Fiscal

Responsável por auxiliar a Diretoria Executiva no desempenho de suas atribuições, este comitê se envolve em assuntos relacionados a normas e questões tributárias, avalia a obediência às leis e regulamentações, assim

como a eficiência nas operações fiscais e tributárias. É composto pelos gerentes das áreas de Planejamento Tributário, Jurídico Tributário, Contabilidade, pelo *controller* da Divisão AMAGGI e pelo supervisor do Centro de Serviços Compartilhados (CSC Fiscal). Outros colaboradores podem ser convocados em caso de necessidade de entendimentos mais específicos sobre determinados assuntos.

De modo geral, o regimento interno prevê que o grupo contribua com a transparência de informações da alta administração para os acionistas e partes interessadas.

• Comitê de Gerenciamento de Crise

Focado nos conceitos da Política de Gerenciamento de Crise da AMAGGI, este comitê conta com colaboradores que identificam, monitoram, administram e avaliam, de forma multidisciplinar, riscos novos e iminentes à empresa. Desta forma, entre as atribuições do grupo estão informar os demais membros acerca de possíveis crises, validar ações e recomendações do Departamento de Comunicação Corporativa e desenvolver os posicionamentos a serem adotados pela Companhia em momentos de risco à imagem.

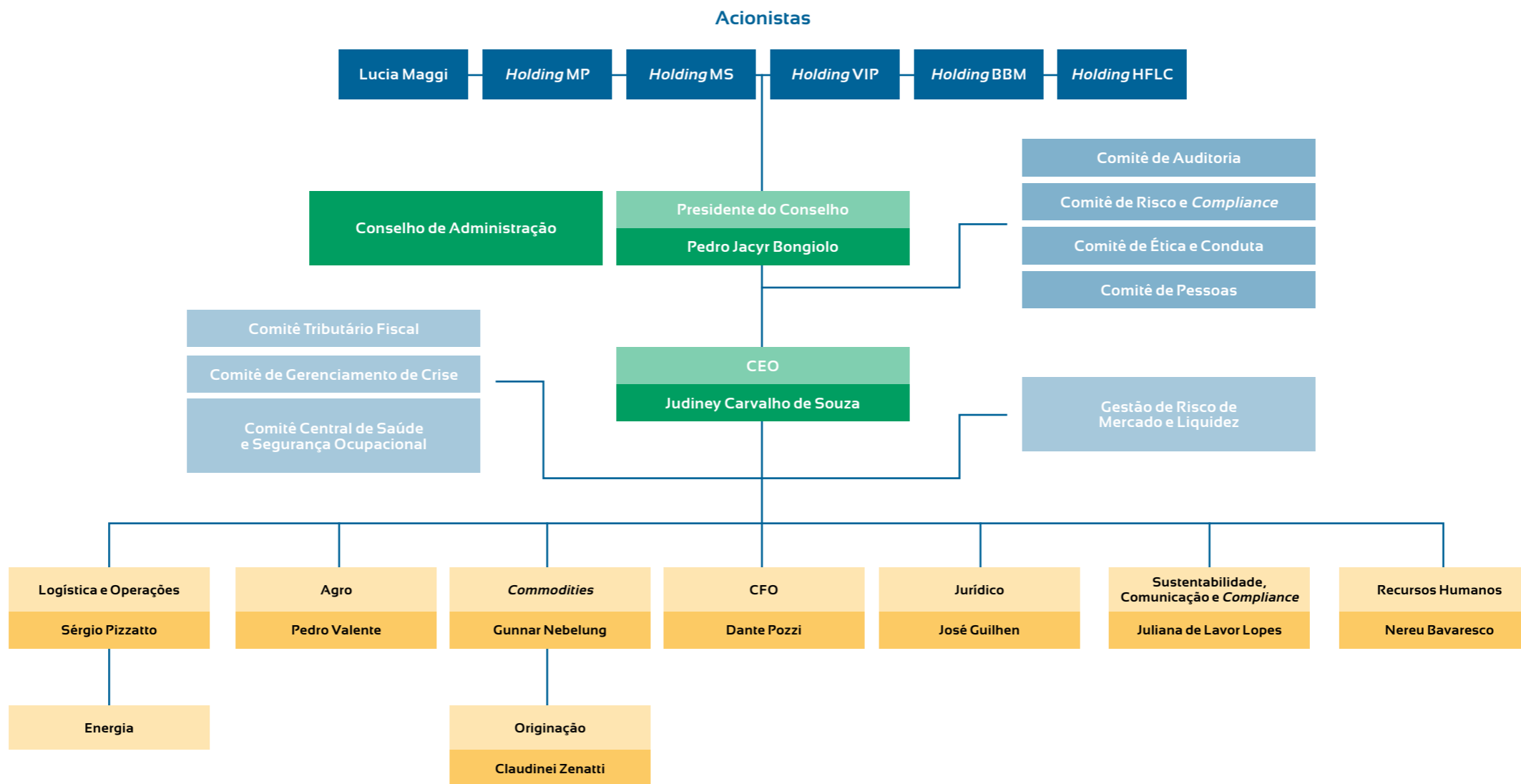
A depender da gravidade do fato, do tipo de negócio relacionado, da abrangência e do local do ocorrido, a configuração do comitê pode ser alterada. Em 2020, em função da Covid-19, o comitê esteve envolvido nas tratativas relacionadas à pandemia.

• Comitê Central de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO)

Composto pelo presidente executivo, pelos diretores de negócio, pelo diretor de Gente, pelo gerente corporativo de Saúde e Segurança Ocupacional e os gerentes gerais/regionais dos negócios e suas respectivas diretorias, este comitê monitora sistematicamente os indicadores de desempenho relacionados a acidente de trabalho e verificação de aderência. Além disso, acompanha as boas práticas desenvolvidas em cada unidade para promover a expansão delas e estimular uma gestão integrada, participativa e que envolva os demais níveis da organização.

De postura preventiva e com o objetivo de assessorar a Diretoria Executiva na sustentação à política de saúde e segurança ocupacional da AMAGGI, o Comitê Central de SSO, assim como outros comitês, propõe diversas melhorias em sua área de atuação.

Estrutura de governança corporativa



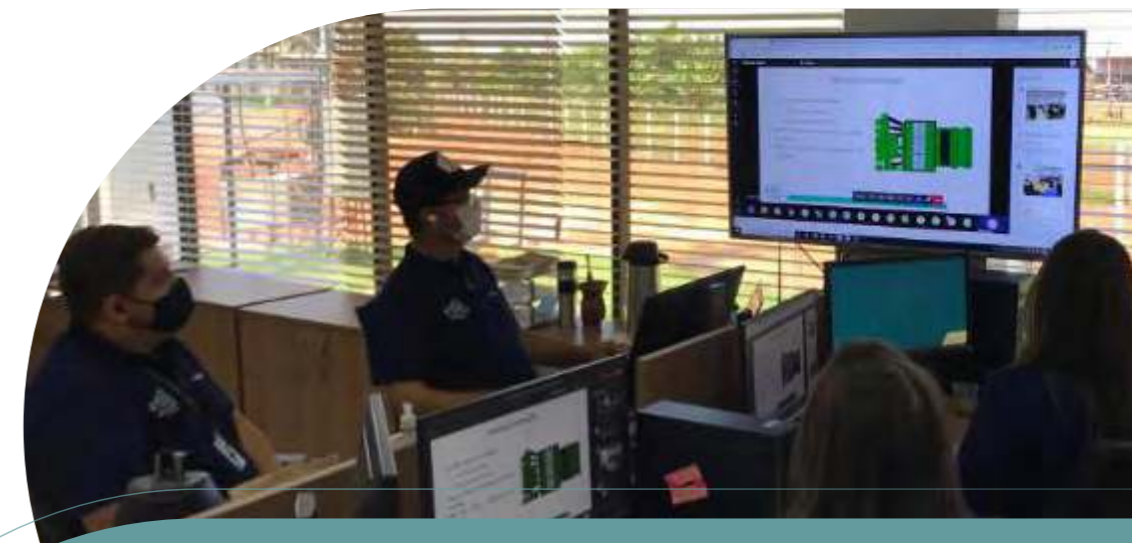
Ética, *compliance* e gestão de riscos

GRI 102-II, 102-16, 103-2, 103-3 | 205, 307

Temos como princípios a ética e a integridade, o respeito às leis e aos regulamentos na condução de nossos negócios – no Brasil e no exterior – e na relação com todos os nossos *stakeholders*. Acreditamos na disseminação da cultura ética como instrumento para a transparência e as melhores práticas, essenciais para a competitividade no mercado e a sustentabilidade no longo prazo.

Para que esses valores sejam transversais à empresa, temos a Diretoria e a Gerência de *Compliance* à frente das demandas e atividades relacionadas aos programas e às políticas de integridade e ética, importantes ferramentas de conscientização sobre os riscos relacionados ao tema. A principal missão é reforçar a integridade como valor e padrão de comportamento esperados dos colaboradores e parceiros de negócios.

Dessa maneira, investimos em treinamentos, planos de comunicação e monitoramento de adesão às políticas, além de auxiliar os colaboradores com dúvidas sobre o Código de Ética e Conduta, as normas e diretrizes internas, entre outros aspectos. **GRI 205-2**



Política de Integridade GRI 205-1



Em constante aperfeiçoamento, a nossa Política de Integridade formaliza a diretriz estratégica da administração de não admitir atos configurados como suborno, propina, extorsão ou qualquer conduta ligada à corrupção. A todos os nossos colaboradores, parceiros e comunidades onde atuamos reforçamos a integridade como valor. Queremos estimular uma atuação com ética, responsabilidade e cumprimento à legislação.

Em caso de desvios de conduta, a política prevê medidas disciplinares tanto para o colaborador quanto para o seu gestor. Contamos com outros instrumentos que nos apoiam a descrever padrões de conduta a serem adotados para todas as atividades, tais como: Política de Doações e Patrocínios; Política de Gestão e Segurança da Informação; Política Socioambiental; Política de Comunicação Corporativa; Política de Uso de Marca; Política de Qualidade; Política de Saúde e Segurança Ocupacional e Política de Suprimentos.



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O nosso Código de Ética e Conduta descreve as normas de comportamento adotadas na AMAGGI, sendo claro o comprometimento exigido com os nossos padrões. Ao ingressar na Companhia, todos os nossos colaboradores e membros dos órgãos de governança assinam o Termo de Responsabilidade do Código. Relatos de potenciais violações às políticas da Companhia e à legislação vigente são recebidos pelo Canal Confidencial, que, desde 2017, conta com um atendimento independente em português, inglês e espanhol e está disponível para todos os *stakeholders* da empresa, internos e externos. Em 2020, foram registradas 298 denúncias e reclamações; deste total 21 casos ainda estão em análise pelo Comitê de Ética. **GRI 205-3**

CANAL CONFIDENCIAL

O Canal Confidencial é divulgado em todas as nossas unidades, no Brasil e no exterior, bem como para os *stakeholders* externos, por meio de diversas ações desenvolvidas pelas áreas de Comunicação, Sustentabilidade e *Compliance*, e de Segurança Corporativa. Todas as denúncias, caso desejado pelo denunciante, têm assegurada a confidencialidade pela empresa terceirizada contratada para operar o canal de atendimento, seguem o processo de análise do Comitê de Ética e Conduta e da área de Segurança Corporativa de forma ágil, sigilosa, independente e sem retaliação ao denunciante.

Gestão de riscos GRI 102-11

Em sintonia com a evolução nas práticas de *compliance*, tratamos a gestão de riscos como uma ferramenta para detectar fatores de exposição dos negócios, mitigá-los e capturar oportunidades de melhoria para nossas práticas, políticas e estratégias. O propósito, além de reduzir riscos e proteger a reputação e os nossos negócios, é fortalecer a estrutura de governança corporativa e aumentar os níveis de transparência.

Há dois anos, contamos com uma Política Global de Gestão de Riscos, aplicada às operações nacionais e internacionais. Essa política define o grau de relevância de nossos riscos, estabelece uma escala objetiva de impacto e responsabilidades, envolvendo desde o mais alto órgão de governança da Companhia (Conselho de Administração por meio do Comitê de Risco e *Compliance*) até os gestores e responsáveis por processos operacionais, gestores corporativos, as áreas de Riscos de Mercado e Liquidez, *Compliance* e auditorias internas.

A gestão de riscos está a cargo de duas áreas, com tarefas e atribuições distintas:

- **Riscos de Mercado e Liquidez:** realiza análises diárias das cotações de *commodities* e fretes, e exposições cambiais monitoradas em tempo real.
- **Compliance:** cuida da análise integrada de riscos estratégicos e de negócio, abrangendo fatores internos e externos ligados à conformidade das atividades da Companhia com normas, leis, regulações e padrões de transparência e de governança.

O processo de gestão de riscos está organizado em cinco fases: identificação, avaliação, mitigação, monitoramento e revisão. Essa metodologia se aplica a qualquer natureza – comercial, operacional, financeira, de mercado, estratégica, reputacional ou de *compliance* – incluindo registro transparente e objetivo dos trabalhos realizados.

Com nossa Política Global de Gestão de Riscos, conduzimos nossas operações considerando fatores de exposição mensurados em impacto e responsabilidades

Nossa equipe, gestão de pessoas

GRI 102-8, 102-41, 103-2, 103-3 | 202, 401, 405, 407

Acreditamos que um ambiente de trabalho produtivo, que consiga gerar bons resultados para a empresa, não pode se dissociar da valorização do desenvolvimento das pessoas e do bem-estar delas. Por isso, a nossa gestão de pessoas atua nas seguintes frentes: atração e seleção; desenvolvimento organizacional; educação corporativa, remuneração e apoio à gente.

Promovemos o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores, valorizando a diversidade e buscando a melhoria contínua das condições de trabalho, saúde e segurança

Nossa equipe em 2020:



6.211

colaboradores próprios



98%

trabalham em jornada integral



5.411

colaboradores permanentes



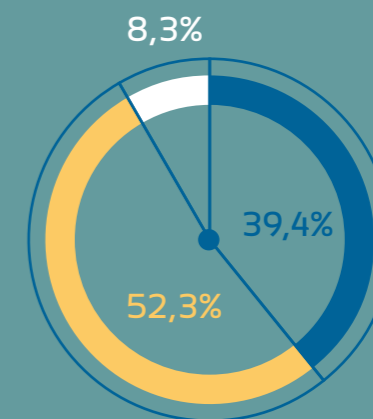
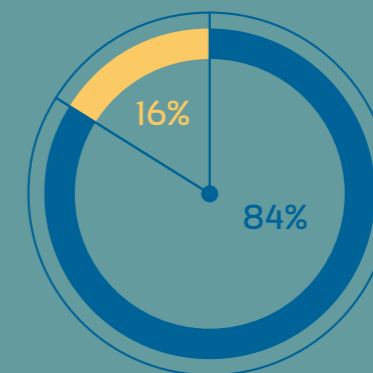
800

colaboradores temporários



74%

na região Centro-Oeste



ATRAÇÃO E SELEÇÃO

Aplicamos várias práticas de mercado com o objetivo de desenvolver e reter talentos alinhados às nossas estratégias e valores. Uma delas é o *Employer Branding*, que busca divulgar a AMAGGI como marca empregadora para atrair profissionais com competências alinhadas à nossa atuação no mercado. Em 2020, 45.160 novos candidatos se inscreveram em nosso site, que atualmente conta com uma base de 136,5 mil currículos cadastrados.

Ao longo do ano, buscamos pessoas em formação profissional em mais de 50 universidades brasileiras e participamos de eventos on-line em algumas delas. Em 2020, foram contratadas 2.712 pessoas, sendo 56,37% delas abaixo dos 30 anos, 87% homens e 86% da região Centro-Oeste. O programa Cultivar promove o acompanhamento do recém-chegado em reuniões com áreas parceiras e treinamentos, com a finalidade de integrá-lo à cultura da AMAGGI, e sobretudo, fazê-lo se sentir parte da equipe desde o primeiro dia de trabalho. **GRI 401-1**



O nosso objetivo é desenvolver e reter os talentos dos colaboradores

Nossa equipe: principais indicadores GRI 102-8

Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero

TIPO DE CONTRATO	2018			2019			2020		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Permanente	4.169	845	5.014	4.803	808	5.611	4.552	859	5.411
Temporário	670	70	740	590	119	709	653	147	800
TOTAL	4.839	915	5.754	5.393	927	6.320	5.205	1.006	6.211

Empregados por tipo de emprego

TIPO DE EMPREGO	2018			2019			2020		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	4.740	820	5.560	5.282	824	6.106	5.112	895	6.007
Jornada parcial	99	95	194	111	103	214	93	111	204
TOTAL	4.839	915	5.754	5.393	927	6.320	5.205	1.006	6.211

Empregados por categoria funcional

	2018	2019	2020
Diretoria	10	9	9
Gestores	415	440	420
Administrativos	1.029	1.059	1.048
Operacionais	4.027	4.530	4.327
Técnicos	64	70	184
Estagiários	6	10	8
Trainees	27	14	25
Aprendizes	176	188	190
TOTAL	5.754	6.320	6.211

Empregados por tipo de contrato de trabalho e região

REGIÃO	2018			2019			2020		
	Tempo indeterminado	Permanente	Total	Tempo indeterminado	Permanente	Total	Tempo indeterminado	Permanente	Total
Norte	1.257	58	1.315	1.559	42	1.601	52	1.561	1.613
Centro-Oeste	3.734	682	4.416	4.028	667	4.695	748	3.827	4.575
Sul	23	0	23	24	0	24	0	23	23
TOTAL	5.014	740	5.754	5.611	709	6.320	800	5.411	6.211

Empregados por faixa etária¹

	2019	2020
Menor de 30 anos	2.544	2.445
De 30 a 50 anos	3.301	3.251
Maior de 50 anos	475	515
TOTAL	6.320	6.211

¹ Dados de 2018 não disponíveis no formato GRI.

Taxa de rotatividade (turnover)¹ GRI 401-1

	2019	2020
Total headcount	6.320	6.211
POR GÊNERO		
Homens	0,39	0,44
Mulheres	0,04	0,05
POR FAIXA ETÁRIA		
Abaixo de 30 anos	0,22	0,26
Entre 30 e 50 anos	0,20	0,21
Acima de 50 anos	0,01	0,01
POR REGIÃO		
Norte	0,07	0,06
Centro-Oeste	0,36	0,43
Sul	0,00	0,00

¹ Metodologia de cálculo: $[(\text{contratados} + \text{desligados}) * 2] / \text{headcount total}$.

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

GRI 103-2, 103-3 | 404

Investimos em diferentes iniciativas e programas de atração, retenção e desenvolvimento de pessoas, tais como:

- **Programa de Trainee:** estimula o desenvolvimento de profissionais recém-formados ou em formação no Ensino Superior para atuar como gestores ou em funções técnicas nas áreas de negócio. Para isso, eles passam por diferentes atividades para ter experiência prática, recebem *feedbacks* constantes e avaliações de desempenho. Em 2020, 29 jovens ingressaram no programa, sendo dois deles alocados na área de Insumos; 21 em Agro (Agricultura Digital, Manutenção, Agronomia e Beneficiamento de Algodão); dois para a área de Comercialização e Regulação de Energia, três para a área de Engenharia e um para Engenharia Manutenção de Fábrica – Lucas do Rio Verde.
- **Programa Jovem Aprendiz:** uma das nossas principais portas de entrada para jovens entre 14 e 24 anos, possibilitando o início de carreira na empresa a partir do desenvolvimento de diversas habilidades. Em 2020, efetivamos 20% do quadro de jovens aprendizes.
- **Assessment:** o colaborador dispõe de um conjunto de ferramentas presenciais e on-line que avaliam perfis profissionais, motivações de carreira e graus de desenvolvimento frente às competências da empresa. Em 2020, não realizamos processos de *assessment*.

No entanto, procuramos incentivar e reforçar o acesso e a utilização dos treinamentos disponibilizados, como forma de manter o desenvolvimento individual, a melhoria na retenção de pessoas e a manutenção de um ambiente de engajamento.

- **Competências:** utilizamos o modelo de gestão por competências como uma estratégia norteadora do desenvolvimento individual. Para isso, disponibilizamos ao eixo profissional (não gestores) as competências ligadas à liderança. Em 2020, aplicamos a avaliação de competências para 100% dos cargos de liderança e iniciamos a avaliação do eixo profissional.
- **Bate-papo sobre gente:** tem como base uma conversa estruturada com cada um dos nossos gestores. Dessa maneira, buscamos compreender os desafios estratégicos das áreas e avaliar individualmente o perfil de cada colaborador, além de possibilitar o levantamento de potencial de carreira e sucessão. Em 2020, foram atendidos 290 gestores, o que representou a avaliação de 1.031 colaboradores.
- **Portal RH:** permite o acesso dos colaboradores a informações importantes para a gestão de suas carreiras, de forma a possibilitar a realização de avaliações por competências, a construção e o acompanhamento dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) com ainda mais eficiência, bem como o registro dos *feedbacks* formais. Também preservamos o acesso de cada colaborador a todo o portfólio de treinamentos *e-learning*, para o

melhor gerenciamento de aprendizado com responsabilidade e autonomia.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Por ora, não temos um programa específico ou gestão de diversidade e inclusão implementados na Companhia. A composição do Conselho de Administração é majoritariamente de homens (77,77%) acima dos 50 anos. Em relação aos outros cargos da Companhia, os homens

também ocupam a maioria das posições de diretores (88,89%) com idade superior a 50 anos; gestores (85,71%), na faixa de 30 a 50 anos; e de técnicos (86,41%) entre 30 a 50 anos de idade. As mulheres se concentram em cargos administrativos (46,95%), abaixo dos 30 anos, e *trainees* (48%) com idade inferior a 30 anos. Por sua vez, negros, PcD e indígenas ocupam, em sua maioria, cargos operacionais (55,87%) e administrativos (29,15%). GRI 405-1

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%) ^{1,2} GRI 404-3

	2019			2020		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	100	100	100	87,5	100	88,88
Gestores	104,98	106,77	105,22	84,37	91,78	85,35
Administrativos	41,92	35,63	39,09	40,71	37,95	39,45
Operacionais	ND	ND	ND	2,48	7,46	2,86
Técnicos	39,28	28,57	37,14	82,22	78,57	81,35
<i>Trainees</i>	100	100	100	0	0	0
TOTAL	65,95	43,60	58,16	14,89	27,70	16,98

¹ Em 2019, os dados apresentados foram relativos aos elegíveis ao processo de avaliação formal por competências, não representando o número final de respondentes, já que o ciclo de avaliações estava em andamento. Os cargos de Aprendizes, Estagiários e Operacionais ainda não estão contemplados pela avaliação formal de desempenho.

² A avaliação não foi realizada em 2018.

³ Não Disponíveis (ND): dados referentes a 2019 indisponíveis para a categoria Operacionais.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA GRI 404-1, 404-2

“Transformar é o que faz a gente crescer”, esse é o lema que move a área de Educação Corporativa e garante a cultura da aprendizagem contínua, de gerir e multiplicar conhecimentos, além de prover as competências necessárias para o desempenho profissional dos nossos colaboradores. Durante 2020, realizamos 157,5 mil horas de treinamentos para colaboradores próprios, o equivalente a 25,35 horas por colaborador. As principais iniciativas durante o ano foram:

- **Treinamento das políticas do Programa de Compliance/Integridade:** treinamentos dedicados à disseminação dos valores e das normas de comportamento, como forma de garantir nosso compromisso com os padrões de ética e conduta. Em 2020, 93% dos colaboradores em Mato Grosso e todos os nove membros ligados aos órgãos de governança receberam treinamentos em políticas anticorrupção.
- **Programa Auxílio-educação:** auxílio para custear entre 10% e 50% do valor de cursos de formação técnica ou acadêmica para os nossos colaboradores.

- **Trilhas de aprendizagem:** ferramentas de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais que contribuem para o aprimoramento no cargo e na formação continuada.
- **Escola de líderes:** o nosso objetivo é promover o direcionamento técnico e comportamental das lideranças, a fim de alcançar os resultados desejados conforme as estratégias corporativas.
- **Escola de talentos:** o propósito é estimular o desenvolvimento técnico e comportamental dos colaboradores (que não tenham cargo de gestor) por meio de ferramentas e treinamentos. O principal foco é promover o autoconhecimento, o bem-estar, a melhoria dos relacionamentos e da comunicação, além do desenvolvimento de atitudes protagonistas dos participantes.
- **Programa Compartilhar:** desenvolve a gestão do conhecimento entre os colaboradores, que durante encontros bimestrais apresentam um tema relacionado a congresso ou seminário que tenham participado.

Número de colaboradores próprios que receberam treinamento sobre políticas anticorrupção, por categoria funcional¹

GRI 205-2

CATEGORIA FUNCIONAL	2018		2019		2020	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Diretoria	11	100	11	100	9	100
Gestores	343	80,32	352	95,39	526	96,69
Administrativos	1.191	80,80	1.080	95,91	1.097	96,22
Operacionais	2.257	62,41	3.649	91,36	4.066	92,07
Estagiários	5	100	6	75	9	81,81
Aprendizes	80	52,63	101	94,39	42	89,36

¹ A base utilizada para a realização do treinamento é de agosto de 2018. Dessa forma, o total de colaboradores próprios mencionados acima é diferente do informado nos indicadores GRI 102-8 e GRI 404-1, cuja base utilizada é dezembro de 2018. Não há dados disponíveis para a categoria de técnicos. Em 2020, todos os nossos trainees receberam treinamentos sobre políticas anticorrupção. Não estão disponíveis dados referentes a 2018 e 2019.

Média de horas de capacitação de empregados por gênero GRI 404-1

	2018	2019	2020
Homens	12,78	15,19	26,29
Mulheres	12,78	9,43	20,46
TOTAL	12,78	14,35	25,35

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

	2018	2019	2020
Diretoria	18,85	0,33	8,31
Gestores	29,41	10,99	39,99
Administrativos	13,57	8,74	18,42
Operacionais	11,24	16,07	26,81
Técnicos	11,85	35,53	12,55
Estagiários	16	33,4	17,21
<i>Trainees</i>	16,05	12,92	37,47
Aprendizes	3,68	3,91	81,38
TOTAL	12,78	14,34	26,02

REMUNERAÇÃO

A gestão de remuneração é elaborada conforme as necessidades de negócios da empresa, em alinhamento com a cultura e as melhores práticas do mercado, sem distinção de gênero, raça ou cor. Nossas tabelas salariais e programas de remuneração são construídos e atualizados com suporte de consultorias especializadas, cujo foco é a função desempenhada.

O Programa de Participação nos Resultados (PPR), por exemplo, reforça a cultura da AMAGGI de gratificar os colaboradores de acordo com as suas contribuições para os nossos resultados. Todos são contratados sob os termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em 2020, o menor salário pago para homens e mulheres foi de R\$1.115,94, tendo como base o salário mínimo de R\$ 1.045,00 determinado pela legislação ou pelo sindicato. [GRI 202-1](#)

Os colaboradores contribuem de forma coletiva para o alcance das metas, de modo que podem ser avaliados conforme as suas contribuições individuais. Para assegurar consistência no processo, os resultados atingidos por pessoa, área e unidade, somados às justificativas do desempenho alcançado, são apresentados pela comissão do PPR à Diretoria Executiva e depois ao Conselho de Administração, para análise e validação.

Proporção entre o salário-base recebido por mulheres e homens em cada categoria funcional ^{1 2 3} GRI 405-2

	2020
Administrativos	1,01
Aprendizes	1,00
Estagiários	1,00
Gestores	1,15
<i>Trainees</i>	1,00
Operacionais	0,99
Técnicos	0,97

¹ Dados de 2018 e 2019 não disponíveis no formato GRI.

² Para a categoria de diretoria, a informação é confidencial.

³ Os resultados apresentados apontam as seguintes diferenças salariais: acima de 1, o salário da mulher é maior que o do homem; igual a 1 não há diferenças; e menor que 1 significa que o salário da mulher é inferior ao do homem.



BENEFÍCIOS GRI 401-2, 401-3

Adotamos uma política de gestão de pessoas voltada à valorização e ao desenvolvimento dos nossos colaboradores. Sendo assim, oferecemos benefícios alinhados às estratégias da empresa e às melhores práticas de mercado, que atendam a importantes aspectos da vida de nossos profissionais e suas famílias. Acreditamos que dessa maneira contribuimos para a atração e o engajamento de talentos.

Todos os nossos colaboradores (em 100% das localidades em que atuamos) recebem o mesmo pacote de benefícios. Porém, atentamo-nos às necessidades específicas em regiões que apresentam dificuldades de infraestrutura e procuramos minimizar possíveis impactos, tais como: concessão de moradia ao colaborador e familiares, alojamento, restaurante, transporte, entre outros.

Nossos principais benefícios para todos os colaboradores incluem:

- Seguro de vida coletivo para os colaboradores desde a admissão, com cobertura para cônjuges e filhos;
- Assistência médica (com inclusão de cônjuges e filhos) com custo reduzido e cobertura nacional;
- Assistência odontológica, com cobertura nacional e extensão aos dependentes;
- Previdência privada: renda complementar à aposentadoria;
- *Check-up* executivo: possibilita a avaliação de saúde de forma abrangente para os cargos executivos;

- Programa Valorizar: homenagem aos colaboradores por tempo de casa (a partir de 15 anos);
- Apoio Pass: colaboradores e dependentes têm acesso a orientação especializada em diversas áreas (psicológica, jurídica, financeira e social) de forma sigilosa, por meio de uma central de atendimento. Caso necessário, o colaborador pode ser encaminhado para um atendimento presencial de forma gratuita;
- Licença-maternidade/paternidade: para as mulheres, a licença é de seis meses, em contraponto aos quatro meses garantidos por lei. Os pais têm um adicional de 15 dias sobre os cinco previstos na legislação. Em 2020, 237 colaboradores saíram de licença, sendo que 99,32% dos homens retornaram ao trabalho, e 99,37% das mulheres permaneceram conosco;
- Auxílio-creche: concedido às colaboradoras para auxiliar nas despesas com creches ou babás.

Para explicar o acesso a esses serviços e esclarecer eventuais dúvidas, realizamos todos os anos o Workshop de Benefícios. Em 2020, o evento aconteceu de forma virtual em razão das medidas de prevenção à Covid-19. Diante do cenário de pandemia, foi um desafio intermediar junto aos planos de saúde os atendimentos eletivos suspensos, por não serem classificados como prioritários nesse momento. Para ampliar a nossa rede de cuidados nas atuais circunstâncias, disponibilizamos um canal de telemedicina para que todos os colaboradores e dependentes pudessem ter acesso a médicos e enfermeiros.

Realizamos também uma campanha para divulgar o benefício Apoio Pass, que oferece uma série de orientações especializadas. Outra conquista foi a concessão de cobertura por morte decorrente da Covid-19 no seguro de vida empresarial para colaboradores e dependentes (segurados), como forma de proporcionar mais segurança financeira para as pessoas.

Oferecemos benefícios com o objetivo de valorizar nossos colaboradores e apoiar o desenvolvimento deles em suas carreiras



Apoio à Gente

O ano de 2020 foi desafiador e impôs uma dinâmica diferente de trabalho. Tivemos que aprender a lidar com a situação de crise e incerteza imposta pela Covid-19 e, desde o início implantamos medidas sanitárias, de distanciamento social e apoios emocional e social aos colaboradores e suas famílias. Esse conjunto de ações nos ajudou a construir um plano diferente para cada área, conforme as necessidades.

Lançamos o “Ponto de equilíbrio”, conteúdo com dicas e orientações sobre bem-estar e saúde emocional, enviado por e-mail aos colaboradores e afixado nos murais da empresa. Criamos esse material como uma forma de aliviar a pressão neste momento tão singular. Os líderes têm papel fundamental diante dessas circunstâncias e, por isso, receberam orientações específicas sobre como acolher suas equipes, com objetivo de diminuir o estresse e a ansiedade inerentes à época em que vivemos.

Acompanhamos os casos de todos os nossos colaboradores e familiares que se mantiveram em isolamento (por suspeita ou confirmação de contaminação). No total, fizemos 2.931 atendimentos. Infelizmente, 14 colaboradores tiveram perdas de familiares próximos pela Covid-19 e oferecemos a eles atendimento psicológico.

Realizamos desde o início um levantamento de colaboradores que integram o grupo de risco (gestantes, pessoas com doenças crônicas e acima dos 60 anos) para que eles fossem colocados em trabalho *home office* ou afastados, com remuneração garantida. Cerca de 180 profissionais pertencem a esse grupo e a eles também foi oferecido acompanhamento de saúde física e emocional.

A nossa rede de apoio foi estendida às pessoas em afastamento previdenciário. Para 84 delas foi concedida uma assistência social, em virtude do atraso do benefício previdenciário com a suspensão de atendimentos nas agências do INSS por certo período.

Apoiamos também a área de Suprimentos, logo no início da pandemia, distribuindo kit com lanche para os motoristas prestadores de serviço da AMAGGI. O propósito é que eles não tivessem dificuldade de alimentação durante o percurso da jornada já que muitos estabelecimentos estavam fechados. Durante 30 dias, distribuimos 25.675 kits.



Saúde e segurança do trabalho

GRI 103-2, 103-3 | 403

A nossa Política de Saúde e Segurança Ocupacional tem a incumbência de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos, valor inegociável para a AMAGGI. Por meio dela, implantamos iniciativas que garantem a preservação da saúde e da integridade física aos colaboradores em nossas operações. Para

isso, nos guiamos por quatro fundamentos: disciplina operacional, conceito de dono, liderança pelo exemplo e responsabilidade de linha. Eles direcionam a postura adotada por toda a Companhia, sempre considerando a segurança do trabalho como uma prática diária em todos os processos.

Procuramos sempre implementar novas diretrizes (antes mesmo de qualquer obrigatoriedade) como aliadas na segurança dos colaboradores e introduzir novas tecnologias para melhoria dos resultados. Essas medidas também se estendem às empresas parceiras.

O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO) permite a sistematização de ações de saúde e segurança, padronização das atividades e melhoria contínua de processos. Atualmente, o sistema é composto por 38 ferramentas que servem de alicerce para a evolução da maturidade cultural em saúde e segurança ocupacional de nossa Companhia. **GRI 403-1, 403-3**

Todos os anos, realizamos auditorias internas para verificação do atendimento às ferramentas no sistema de gestão. Nossos gestores, por sua vez, possuem metas sobre o desempenho em saúde e segurança ocupacional, que contemplam o resultado dessas auditorias e a redução na taxa de lesões. O comitê de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) assessora a Diretoria Executiva na adoção de políticas relacionadas ao tema e no incentivo a uma cultura baseada na prevenção. **GRI 403-4**

Fazemos vistorias e auditorias nas áreas de trabalho para identificar riscos que possam

ocasionar acidentes graves, como movimentação e manutenção de máquinas e equipamentos; e utilização de ferramentas; e elaboramos um plano de ação para evitar ocorrências similares.

Mesmo com todas essas iniciativas, registramos dois óbitos (um durante regulagem em colheitadeira de algodão, na Fazenda Itamarati, e outra em acidente de balsa no rio Madeira, na Unidade Itacoatiara). Os casos foram investigados, analisados e elaboramos planos de ação para evitar acontecimentos similares. Fechamos o ano com 64 acidentes, 45 deles com afastamento e 19 sem afastamento. **GRI 403-9**

PROGRAMA DE SEGURANÇA COMPORTAMENTAL

Desde sua implantação, o Programa de Segurança Comportamental tem contribuído para reduzir significativamente a taxa de frequência de acidentes de trabalho. E, mais do que reduzir a taxa de frequência de acidentes, buscamos trabalhar a cultura da prevenção, inclusive, com os fornecedores que prestam serviços nas unidades da Companhia. **GRI 403-5, 403-6, 403-7**

Acreditamos que a mudança de comportamento provém da conscientização de todos os profissionais e, para isso, o trabalho é realizado com o envolvimento de todos os gestores das unidades, responsáveis por introduzir os conceitos em toda a linha organizacional. Os colaboradores são orientados a reportar situações que colocam em risco a própria saúde ou a integridade física. **GRI 403-2**



Disciplina operacional

Realização das atividades conforme procedimentos e práticas específicas, fazendo certo todas as vezes



Liderança pelo exemplo

O líder adota procedimentos e práticas seguras para incentivar suas equipes a fazerem o mesmo



Conceito de dono

Cada pessoa deve agir como responsável pelo que acontece na sua área de atuação quanto a segurança e saúde de colaboradores, terceiros ou visitantes



Responsabilidade de linha

A responsabilidade pela segurança é primeiramente atribuída ao líder de cada área, assim como ocorre com a produção e a qualidade. A área de Saúde e Segurança Ocupacional funciona como suporte técnico

Qualidade e segurança dos alimentos

GRI 103-2, 103-3 | 416, 416-1

Cada vez mais exigentes, os mercados interno e externo de comercialização de grãos e seus subprodutos exigem requisitos de qualidade que vão além do conteúdo nutricional. Entre os principais, destaca-se a segurança do alimento, garantia de que o produto (para humanos ou animais) possa ser consumido sem oferecer risco à saúde.

Uma série de ações são conduzidas para que, em caso de presença de residuais de defensivos agrícolas e outros potenciais contaminantes, os níveis sejam considerados seguros para consumo, conforme legislação brasileira ou do país de destino. A comunicação contínua e a busca ativa por *feedback* dos clientes são importantes para analisarmos a viabilidade de implantação de melhorias nos processos internos.

Em nossa rotina, o mapeamento da qualidade dos produtos é uma prática constante. Todos os anos, nossas unidades e alguns parceiros no Brasil participam de um protocolo de amostragem para avaliação de grãos, farelo e óleo. Os resultados nos fornecem direcionamento para tomada de ações e gerenciamento de riscos, que podem afetar a saúde (humana ou animal) e a reputação da Companhia diante do mercado e da sociedade.

Faz parte também do nosso dia a dia averiguar o atendimento a requisitos legais, estatutários, de clientes e das certificações, que juntos fornecem as diretrizes para o nosso Sistema de Gestão da Qualidade e Segurança de Alimentos. Para isso, conduzimos auditorias internas com frequência, realizadas por equipes locais e corporativas e recebemos inspeções dos órgãos certificadores. A empresa também pode ser avaliada por clientes e pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA).

Para estarmos em sintonia com as demandas do mercado, acompanhamos e participamos de diversos fóruns relacionados aos temas Qualidade e Questões Socioambientais. Possuímos também diversas certificações referentes a qualidade do produto (*confira na p. 17*).



ROTINA

Em nosso dia a dia, o mapeamento da qualidade dos produtos é constante

Gestão socioambiental

GRI 103-2, 103-3 | 304



A nossa meta é ampliar impactos positivos por meio de ações e programas

A Política Socioambiental e o sistema de Gestão Socioambiental AMAGGI (GSA) nos direcionam em busca de uma atuação socialmente justa, ambientalmente responsável e economicamente viável. A GSA se baseia nos requisitos da NBR 16001 (responsabilidade social) e integra as normas ISO 14001 (meio ambiente) e as certificações A.R.S. (AMAGGI Responsible Standard), RTRS (Round Table on Responsible Soy Association), ProTerra, 2BSvs e ABR/BCI (Algodão Brasileiro Responsável/Better Cotton Initiative).

A nossa gestão socioambiental é formada por um conjunto de atividades desenvolvidas pela área de Sustentabilidade, com o objetivo de prevenir e mitigar possíveis impactos socioambientais negativos nas operações ou em produtos e serviços. Por outro lado, os nossos controles permitem ampliarmos os impactos positivos pela implementação de ações e programas.

Outra função da GSA é preparar todas as unidades de negócio para auditorias internas anuais, de forma a abranger o escopo de todas as certificações ambientais. Em 2020, o desafio foi realizar todas as auditorias internas de maneira remota. Mesmo com a mudança de formato, obtivemos bons resultados e a média de atendimento foi de 96% do *checklist* das certificações, combinando auditorias internas de fazendas, armazéns, escritórios, estaleiros, fábricas, portos e PCHs.

Estamos trabalhando no amadurecimento do Sistema Integrado de Melhoria Contínua (Sim+), ligado à diretoria de Logística e Operações. O objetivo é aperfeiçoar a nossa atuação, tornando-a cada vez mais segura, produtiva e eficiente. Já colhemos resultados relevantes com esse processo, que evoluirá ainda mais nos próximos anos.

PROTEÇÃO DA BIODIVERSIDADE E DAS FLORESTAS GRI 304-1, 304-2

Nosso compromisso com a preservação ambiental e a proteção da biodiversidade está ligado ao nosso próprio negócio, que depende do equilíbrio ambiental para existir e prosperar. Essa conexão está expressa nas iniciativas globais e nacionais das quais fazemos parte e em nosso Posicionamento Global de Sustentabilidade, que tem a reponsabilidade socioambiental como um dos princípios (*leia mais na p. 20*).

O primeiro passo para atendermos a esses propósitos é estarmos em total conformidade com a legislação brasileira: Código Florestal

Brasileiro e demais legislações ambientais. Todas as atividades produtivas são realizadas fora dos limites de Unidades de Conservação ou quaisquer outras áreas protegidas por lei.

A área de negócios Agro da Companhia trabalha para desenvolver as atividades agrícolas em locais já consolidados, portanto, abertos antes de 2008. Desde essa data, as propriedades são livres de aberturas e conversão, e estamos comprometidos com o desmatamento zero para fins agrícolas em nossas unidades. As nossas fazendas foram abertas há mais de 20 anos, quando ocorreu a ocupação da região Centro-Oeste.

Para monitorarmos todas as áreas dedicadas à preservação, utilizamos imagens de satélite disponibilizadas pelo Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE), bem como vistorias presenciais e análises remotas por meio da nossa plataforma geoespacial ORIGINAR. Para a proteção da biodiversidade em nossas fazendas, realizamos controles operacionais e medidas mitigadoras de danos, com base na gestão de riscos e de impactos das atividades.

Com o objetivo de prevenir incêndios florestais que possam afetar a biodiversidade – principalmente, devido ao clima seco e às altas temperaturas – realizamos manutenção dos aceiros (faixas no entorno das áreas de conservação ou perímetro da propriedades, onde a vegetação é eliminada com objetivo de evitar a propagação de queimadas), equipamentos de combate a incêndios e brigadas treinadas para combate do fogo em florestas e lavouras, que também estão disponíveis para auxiliar fazendas vizinhas sempre que necessário.

Temos o compromisso de expandir as operações agrícolas de forma responsável em áreas já abertas, bem como investir na transformação de áreas degradadas em propriedades cada vez mais produtivas. Evitamos, assim, a realização de novas conversões de vegetação nativa para a entrada da agricultura. Antes de adquirimos novas propriedades, realizamos estudos de *due dilligence* e de impactos social e ambiental sobre essas áreas



Patrimônio verde

Mantemos 49% de áreas preservadas (137 mil hectares) entre Reserva Legal (RL) e Áreas de Proteção Permanente (APPs) do total de 281 mil hectares, que incluem unidades de produção agrícola próprias e de reflorestamento. Desse total de áreas preservadas, 168 hectares de APP estão em processo de recuperação.

INVESTIMENTO EM PESQUISAS

Fazemos questão de investir no conhecimento científico. Por meio da parceria com o Instituto de Pesquisa Ambiental da Amazônia (IPAM), na Fazenda Tanguro (MT), apoiamos as pesquisas que aprofundam os benefícios da integração lavoura-floresta, e as práticas de manejo florestal e restauração. A fazenda recebe cientistas, pesquisadores e estudantes de diversos países, que têm acesso a mais de 80 mil hectares, entre paisagens florestais e agrícolas, para realizar seus estudos.

Os resultados dessa parceria são significativos: as pesquisas já foram objeto de mais de 40 artigos publicados em revistas científicas e 30 reportagens pela imprensa nacional e internacional.

Na propriedade, também estão em andamento estudos que avaliam como a mudança do clima pode afetar as florestas, os ciclos da chuva, a produção de soja, milho e algodão, e a vida de

espécies aquáticas nos rios que correm pela fazenda, por exemplo. A medição de emissão de gases de efeito estufa em áreas de cultivo permite que a empresa acompanhe a fixação de carbono e nitrogênio no solo. Há também o monitoramento da fauna e, por meio dele, foi constatado o importante papel das antas (*Tapirus terrestris*) na recuperação de florestas e na diversidade de espécies encontradas em riachos do local.

Durante 2020, fizemos parceria com a Embrapa Algodão e a Embrapa Arroz e Feijão para aprofundar estudos sobre os solos (desde a microbiota ao comportamento dos nutrientes) das áreas de cultivos de todas as fazendas da Companhia. Dessa forma, teremos informações mais assertivas para a gestão adequada do solo, permitindo maior sustentabilidade nos processos produtivos, como a diminuição potencial do uso de fertilizantes e corretivos, que levam à redução da emissão de gases de efeito estufa.

Medimos a emissão de gases de efeito estufa em áreas de cultivo, permitindo o acompanhamento da fixação de carbono e nitrogênio no solo



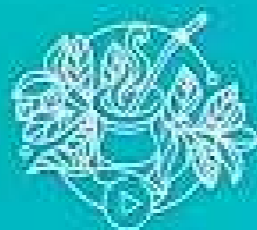
RECUPERAÇÃO DE ÁREAS GRI 304-3

Realizamos um trabalho de recuperação de Áreas de Preservação Permanente (APPs) em fazendas próprias, que compreendem as margens de rios, córregos, lagos ou nascentes em um raio de 30 a 100 metros (dependendo da dimensão e da caracterização do corpo d'água).

A preservação dessas matas ciliares é de extrema importância para evitar o assoreamento dos corpos d'água e conservar a biodiversidade. Para isso, temos equipe corporativa e local voltada à recuperação dessas áreas, seja por meio de acompanhamento da regeneração natural ou de plantio de mudas. Neste caso, contamos com viveiros (localizados na Fazenda Tanguro, no bioma Amazônia) para a produção de mudas de várias espécies florestais. Em 2020, foram produzidas 30 mil mudas.

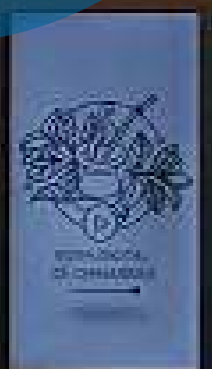
Por meio da iniciativa Caminhos da Semente, desenvolvemos experimentos para alavancar a técnica de semeadura direta, uma mistura de sementes com espécies de adubação verde e de árvores frutíferas. Por terem diferentes estágios de crescimento, elas possibilitam que a área se estruture rapidamente, atraindo animais polinizadores e dispersores. Em 2020, realizamos o monitoramento das áreas do projeto piloto, desenvolvido em três locais na Fazenda Tanguro, que juntos totalizam sete hectares, e observamos bom índice de germinação das sementes nativas, 3,5 vezes maior em comparação ao plantio convencional de mudas.

As sementes são adquiridas da Associação Rede de Sementes do Xingu, que promove trocas de sementes de árvores e outras plantas nativas, gerando renda para agricultores familiares e comunidades indígenas de toda a região.



1.
RODA DIGITAL
DE CHIMARRÃO

Promovendo
uma cadeia de
valor sustentável





Promovendo uma
cadeia de valor
sustentável

Compromissos

Acreditamos que, para o desenvolvimento de uma produção responsável, com **rastreabilidade e impacto positivo, menor pegada de carbono, livre de desmatamento e conversão de vegetação nativa**, é necessário trabalhar em conjunto com todos os atores da nossa cadeia de valor. Por isso, **nos comprometemos**:

- a investir na valorização do **capital natural e humano**, promovendo o respeito aos **Direitos Humanos** e trabalho decente;
- **com a disseminação de conhecimento, estímulo certificações socioambientais e melhores práticas agrícolas**, bem como para adoção de **novas tecnologias** de produção sustentável;
- com o engajamento de nossos *stakeholders* e atendimento das **demandas de mercado** mais exigentes.

Promovendo uma cadeia de valor sustentável

GRI 102-9, 102-10, 103-2, 103-3 | 204, 308, 414

Acreditamos que o desenvolvimento de uma agricultura sustentável não se faz por uma via de mão única. É necessário um conjunto de atores, englobando produtores rurais, *traders*, indústrias agroalimentícias, varejistas, clientes, bancos, governos e sociedade civil. Apenas com este envolvimento, iremos contribuir para uma cadeia de produção responsável para atender às demandas de um mercado cada vez mais exigente.

A construção desse conhecimento só tem razão de ser se for compartilhado, disseminando a adoção de boas práticas, de melhorias de processos, de minimização de riscos e impactos ambientais e, sobretudo, promovendo o trabalho digno e respeitando os Direitos Humanos.



Acreditamos na
compartilhamento
de boas práticas

Nosso compromisso é ser socioambientalmente responsáveis e promover a melhoria contínua da gestão nas operações e cadeia de valor

Cadeia de valor

Temos uma atuação estratégica para o desenvolvimento sustentável na nossa extensa cadeia de valor, incluindo a avaliação de fornecedores e impactos socioambientais, a compra responsável de grãos e o engajamento de clientes, sociedade civil e demais *stakeholders*.

Alcançar o equilíbrio entre todas as partes é, sem dúvida, um grande desafio. Mas também uma imensa oportunidade para estimular uma atuação responsável na própria cadeia e no setor do agronegócio.

CAPITAIS

- Humano
- Natural
- Manufaturado
- Intelectual
- Financeiro
- Social e de relacionamento

RECURSOS



Nossa gente:
empregados próprios e terceiros em fazendas, fábricas, armazéns, escritórios, portos, estaleiros e transportadoras



Compromisso ambiental:
ações e investimentos voltados à preservação ambiental e à proteção da biodiversidade



Estrutura:
fábricas, fazendas de produção agrícola e de reflorestamento, escritórios de comercialização, viveiros e sementeiros, equipamentos industriais e de outros tipos, caminhões, embarcações, terminais etc.



Inovação:
investimento em novas práticas, tecnologias e processos para tornar os negócios mais eficientes e sustentáveis



Investimentos:
em aquisição e arrendamento de terras, expansão de fábricas, compra de insumos, materiais e serviços, entre outros



Atuação social:
investimentos e outros programas e ações de responsabilidade social nas regiões onde a empresa está presente

ESTRATÉGIA

Plano de sustentabilidade 2025



Crescendo com o local



Melhorando a governança e gestão



Promovendo uma cadeia de valor sustentável



Inovando produtos e soluções sustentáveis

Fornecedores de matéria-prima:
contribuição para o desenvolvimento de uma cadeia de produção responsável por compartilhamento de boas práticas e atuação em parceria

Fazendas:
nossas fazendas utilizam as melhores práticas agrícolas do mercado na produção de soja, milho e algodão

Armazéns:
capacidade para armazenar cerca de 2,7 milhões de toneladas de grãos por ano

Indústrias:
nossas indústrias de esmagamento de soja trabalham com os mais rígidos padrões de qualidade do produto

Logística:
a diversidade de modais da nossa operação logística nos permite atuar com eficiência em todas as nossas rotas

Portos:
operações em três portos brasileiros garantem que os produtos cheguem a clientes no mundo inteiro

Clientes:
garantia de um produto com qualidade e compromisso socioambiental certificado pelas mais importantes iniciativas globais

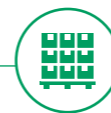
RESULTADOS



Desenvolvimento humano:
geração de empregos e investimentos no desenvolvimento de cerca de 6.300 colaboradores em 42 municípios



Ambiente:
liderança mundial em certificações socioambientais internacionalmente reconhecidas e em gestão de florestas pelo CDP Forest



Expansão:
crescimento de mais de 100 mil hectares de área produtiva, com a aquisição de novas fazendas



Tecnologia:
aperfeiçoamento da plataforma ORIGINAR 2.0, que permite acompanhar e avaliar produtores rurais com base em critérios socioambientais



Investimentos em ativos:
US\$ 152,59 milhões em 2019



Atuação social:
R\$ 4,3 milhões por meio da Fundação André e Lucia Maggi em ações de promoção ao desenvolvimento local e regional

FORNECEDORES DE SUPRIMENTOS

Nossa área de Suprimentos pesquisa os potenciais parceiros para os tipos de produtos ou serviços demandados por área. Em todos os contratos com os fornecedores existem cláusulas relacionadas a respeito aos Direitos Humanos, à não exploração do trabalho infantil, degradante ou em condição análoga ao escravo, bem como exigências específicas anticorrupção, trabalhistas e previdenciárias.

O [website da Companhia](#) divulga informações específicas para os fornecedores de suprimentos, de modo que possam conhecer tipos de materiais e serviços comprados pela empresa. Para ganharmos eficiência nos processos de compra, criamos várias iniciativas durante o ano relacionadas à análise de gastos, tais como: equipes que automatizaram processos de aquisições de produtos de alto volume e baixo valor; desenvolvimento de 16 KPI's para monitorar compras de maneira mais efetiva; e uso da metodologia de Strategic Sourcing para as aquisições mais complexas e valores altos. Em 2020, 71,79% das compras foram realizadas com fornecedores locais (aqueles com cadastro nos estados do Amazonas, de Rondônia e de Mato Grosso). **GRI 204-1**

No contrato com nossos parceiros existem exigências específicas em relação ao respeito aos Direitos Humanos

Atualmente, os fornecedores de suprimentos identificados como socioambientalmente críticos (grãos e gado; transporte de produtos fitossanitários e combustíveis; construtoras e empreiteiras, entre outros) recebem uma avaliação mais criteriosa. A partir do projeto de implantação do sistema de *e-procurement* e Supplier Relationship Management (SRM), pretendemos fazer revisão e categorização de fornecedores para identificar quais deles devem ser acompanhados e monitorados mais de perto.

Durante 2020, a área de Sustentabilidade Corporativa realizou 247 avaliações socioambientais (processo que ocorre antes da contratação), sendo que 15 foram considerados com restrição devido à falta de documentação necessária para a atividade desenvolvida. Por isso, não foram contratados. No entanto, eles receberam orientações em relação às adequações necessárias para atender aos critérios da AMAGGI e somente assim poder trabalhar com a empresa. **GRI 308-1, 414-1, 414-2**

Percentual de novos fornecedores (contratados) selecionados com base em critérios socioambientais **GRI 308-1**

	2018	2019	2020
Novos fornecedores críticos considerados para contratação	248	234	247
Fornecedores com restrição socioambiental	20	39	15
Fornecedores habilitados para contratação com base em critérios socioambientais	228	195	232
Percentual de novos fornecedores contratados com base em critérios socioambientais (%)	91,93	83,33	93,93

FORNECEDORES DE TRANSPORTES (LOGÍSTICA)

Atuamos no transporte de grãos há muito tempo e, por isso, construímos uma base de mais de 70 mil prestadores de serviços cadastrados. Em 2020, demos um importante passo ao entrarmos em fase de consolidação de uma plataforma digital – aplicativo Carguero – que já possibilitou 90% das contratações da transportadora AMAGGI. Outros serviços e funcionalidades estão em desenvolvimento para facilitar o dia a dia do transportador e proporcionar mais eficiência em toda a cadeia.

Para atender aos sinistros rodoviários, mantemos parceria com seguradoras em toda a rota logística e contamos com procedimentos para prevenir e atender a ocorrências de acidentes ambientais. Temos também contrato com empresas capacitadas para realizar atendimento de coleta, incineração de produtos e remediação da área atingida, quando necessário.

Em 2020, registramos 178 sinistros rodoviários, que representam 0,07% do número total de embarques realizados. O maior número deles ocorreu com transporte rodoviário de soja, no município de Vilhena, em Rondônia, por tombamento.

PROGRAMA LOGÍSTICA RESPONSÁVEL

O objetivo desse programa, criado há oito anos, é minimizar os impactos sociais, ambientais e econômicos decorrentes do transporte rodoviário e fluvial dos produtos conduzidos por nossa frota própria e por nossos fornecedores. Como parte dele, mantemos desde 2014 uma parceria com o Programa Na Mão Certa, da ONG Childhood Brasil, cujo intuito é o de proteger crianças e adolescentes contra a exploração sexual, principalmente em comunidades vulneráveis próximas às rodovias e hidrovias utilizadas para o escoamento de produção agrícola.

Em 2020, as principais iniciativas ligadas ao Programa Logística Responsável foram: capacitação de um grupo de aquaviários e de multiplicadores do Programa Na Mão Certa, monitoramento das condições das salas de espera dos motoristas por meio de auditorias internas, redução das filas de espera com as melhorias proporcionadas pelo aplicativo Carguero para contratação de frete, bem como tratativa de todas as reclamações de motoristas que chegaram pelo Canal Confidencial. Tais iniciativas permitiram que reduzíssemos em 16% o número de reclamações em comparação ao ano passado.

FORNECEDORES DE GRÃOS E FIBRAS

Mais de 5 mil produtores rurais compõem nossa base para fornecimento de grãos e fibras. Para estarem alinhados ao nosso objetivo de promover uma agricultura sustentável, eles precisam atender aos seguintes critérios socioambientais:

- Não compramos grãos e fibras de áreas que estejam embargadas por desmatamento ou restrições de atividade agrícola pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama);

- Não comercializamos grãos e fibras de áreas que estejam embargadas pela Secretaria de Estado de Meio Ambiente de Mato Grosso (Sema-MT) por desmatamento ou restrições de atividade agrícola;
- Não estabelecemos comercialização com agricultores cujas áreas produtivas estejam em Terras Indígenas e Unidades de Conservação de Proteção Integral;
- Por meio do compromisso setorial Moratória da Soja, um acordo entre empresas, nos comprometemos a não adquirir soja proveniente de áreas desmatadas após 2008 no bioma Amazônia;

- Não comercializamos com empresas ou pessoas que estejam na Lista Suja do Trabalho Escravo. Reforçando nosso compromisso, integramos o Conselho Deliberativo do InPacto, dedicado a fortalecer as ações no âmbito do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo;
- Temos o compromisso de comercializar no Pará apenas com produtores que atendam às diretrizes do Protocolo Verde dos Grãos, que estabelece critérios como adquirir ou financiar grãos somente de agricultores inscritos no Cadastro Ambiental Rural (CAR), além de garantir que os produtos não sejam provenientes de áreas desmatadas ilegalmente após 2008.

Avaliação criteriosa



Todos os anos, antes da comercialização de grãos, os fornecedores passam por avaliação de acordo com os critérios socioambientais da AMAGGI. Aqueles que apresentarem alguma restrição terão o cadastro bloqueado de imediato. No entanto, a empresa fornece o suporte necessário para que eles regularizem sua situação e somente assim possam trabalhar conosco. Em 2020, 1.893 cadastros de fornecedores de grãos e fibras foram bloqueados por terem algum tipo de restrição socioambiental. Todos os bloqueios são automatizados pelo sistema da Companhia. Essas avaliações são embasadas em

procedimentos internos e realizadas por equipe capacitada utilizando a plataforma ORIGINAR 2.0, ferramenta que faz o monitoramento e a rastreabilidade da cadeia de grãos da Companhia. Além disso, em 2020, na evolução do processo de rastreabilidade da Companhia, foi implantado a obrigatoriedade de vincular em todas as compras a fazenda de origem do produto, que deverá estar com seus polígonos delimitados dentro da plataforma ORIGINAR. Anualmente, esse processo de rastreabilidade recebe auditoria interna e a empresa passa por auditorias de terceira parte, a fim de garantir o aten-

dimento aos requisitos da Moratória da Soja e Protocolo Verde dos Grãos.

Os produtores que comercializam na modalidade de adiantamento de preço recebem orientações socioambientais e visitas *in loco*, e o desenvolvimento da safra é monitorado por imagens de satélite. Dedicado a todos os agricultores, mantemos o Portal do Produtor, espaço para nossos parceiros acompanharem todas as negociações realizadas e demonstrativos de suas movimentações.

COMPARTILHAR CONHECIMENTO

Acreditamos que a disseminação de boas práticas colabora para a adoção de uma produção socioambientalmente responsável. Por isso, investimos em visitas técnicas, incentivo à recuperação e à expansão em áreas degradadas, além do respeito às legislações ambiental e trabalhista.

Temos o Circuito Tecnológico AMAGGI, que compartilha informações técnicas com os agricultores, como: novas cultivares, manejo das lavouras, uso responsável de defensivos agrícolas, entre outros. Em 2020, realizamos

presencialmente, antes da pandemia, o Circuito Tecnológico da Soja, com 1.772 participantes. Por outro lado, o Circuito Tecnológico do Milho aconteceu no formato digital, em razão da pandemia. Produzimos uma série de vídeos compartilhados com produtores rurais, parceiros e nossos colaboradores.

Oferecemos orientações socioambientais com a finalidade de que a cadeia de produtores e fornecedores adote práticas responsáveis, como o uso correto, seguro e eficiente de defensivos químicos. Como somos comercializadores

de insumos, queremos garantir a segurança no manuseio desses produtos, de modo que não ofereçam riscos à saúde humana. Para isso, contamos com uma equipe de engenheiros agrônomos que atuam no campo e nos estabelecimentos responsáveis pela comercialização desses produtos.

Os nossos estoques e as receitas agronômicas geradas para essas atividades são declarados ao Sistema de Defesa Vegetal (Sisdev), atendendo à legislação do Instituto de Defesa Agropecuária de Mato Grosso (Indea), que controla as movimentações de defensivos agrícolas, sementes, mudas e afins em toda cadeia de indústria, distribuição, revenda e produção. Esse controle também regula o recebimento e a destinação de embalagens vazias, fechando o ciclo da logística reversa.

CERTIFICAÇÕES SOCIOAMBIENTAIS

O ano de 2020 trouxe muitos desafios em relação à manutenção das certificações socioambientais, em razão das restrições impostas pela Covid-19 para visitas presenciais às unidades. No entanto, as certificadoras se adaptaram a um novo modelo diante do cenário da pandemia. A maior parte das auditorias foi realizada remotamente, exigindo uma adaptação rápida da equipe técnica da área de Sustentabilidade e dos produtores, no uso

de ferramentas e plataformas de comunicação on-line. Dessa maneira, conseguimos manter toda a produção de algodão certificada pelo selo Better Cotton Initiative (BCI)/Algodão Brasileiro Responsável (ABR) em uma área de 101,4 mil hectares.

Nas produções de soja, certificamos 43,4 mil toneladas pelo padrão AMAGGI Responsible Standard (A.R.S.); 610,4 mil toneladas pelo padrão ProTerra, sendo 438,6 mil toneladas de fazendas próprias da AMAGGI Agro e 171,8 mil toneladas provenientes de cerca de 130 produtores parceiros. Pelo padrão RTRS, escopo EU RED (modalidades físico e crédito), foram 510,8 mil toneladas originárias de 26 propriedades rurais – 23 delas de produtores parceiros e três fazendas próprias.

Durante 2020, conquistamos a primeira certificação no esquema voluntário Biomass Biofuels Sustainability voluntary scheme (2BSvs), desenvolvido para que os produtores de soja e milho, envolvidos na cadeia de abastecimento de biocombustíveis, demonstrem a sustentabilidade na sua produção conforme os requisitos da Diretiva da União Europeia para processamento de biocombustíveis. Foram certificadas 24 fazendas de produtores parceiros, verificando processos de entrada, armazenamento e expedição, totalizando um volume de 227,2 mil toneladas para as culturas soja e milho.



Oferecemos orientações para que produtores e fornecedores adotem práticas responsáveis

Cadeia livre de desmatamento e conversão

Temos trabalhado para expandir nossa produção agrícola sem desmatamento ou conversão, e compartilhado conhecimentos com a cadeia de fornecimento. Um desses compromissos foi assumido há 15 anos, com a assinatura da Moratória da Soja, um compromisso setorial gerenciado pelo Grupo de Trabalho da Soja (GTS) para banir a compra da soja do bioma Amazônia a partir de 2008. Desde 2007, somos membros do *board* da RTRS, certificação que assegura o cultivo de soja responsável em todo o mundo.

Em 2017, lançamos o Posicionamento Global de Sustentabilidade e o Plano com Visão 2025, por meio dos quais reafirmamos nosso compromisso em alcançar uma cadeia livre de desmatamento e conversão. Estabelecemos parcerias com iniciativas diversas – Grupo de Trabalho do Cerrado (GTC); Coalizão Brasil, Clima, Florestas e Agricultura; Estratégia MT: Produzir, Conservar e Incluir (PCI) – e investimos no desenvolvimento de tecnologias, como o ORIGINAR 2.0, que nos auxilia no monitoramento de áreas e na identificação de riscos, para definirmos projetos em regiões prioritárias de atuação, além da análise geoespacial da nossa cadeia de fornecimento.

Em 2019, relançamos nosso compromisso “Rumo a uma cadeia de grãos livre de desmatamento e conversão de vegetação nativa”, que abrange as atividades de produção em fazendas próprias e de originação de grãos de produtores rurais em todas as regiões em que operamos, dentro e fora do Brasil. As ações baseadas nesse documento são anualmente relatadas aos nossos *stakeholders* por meio do nosso *Relatório de Progresso*.

Durante 2020, trabalhamos intensamente para evoluir no compromisso por uma cadeia livre de desmatamento e conversão de vegetação nativa. Para isso, atuamos nas seguintes frentes: conservação ambiental de áreas de produção da empresa; rastreabilidade e gestão de fornecedores de grãos; parcerias e iniciativas para uma agricultura sustentável e livre de desmatamento; engajamento e desenvolvimento da cadeia de fornecedores de grãos; e certificações ambientais.

Veja alguns dos principais destaques desse trabalho a seguir. O resultado completo, assim como os desafios que temos pela frente, podem ser conferidos no *Relatório de Progresso*.

Trabalhamos para expandir nossa produção agrícola sem desmatamento ou conversão



PRESERVAR

Atuamos em várias frentes e a conservação ambiental é uma delas

**100%**

das fazendas próprias livres de desmatamento para produção agrícola, desde 2008, no mínimo

**100%**

de conformidade nas verificações externas dos compromissos da Moratória da Soja e do Protocolo Verde dos Grãos

**22%**

do volume de fornecedores indiretos rastreado



Monitoramento
diário

de cerca de 4.500 fazendas (11.600 Cadastros Ambientais Rurais - CAR), totalizando mais de 14 milhões de hectares

**87%**

do volume originado pela AMAGGI é de fornecedores diretos e 13% de indiretos

**99%**

do volume originado e rastreado para soja em 2019/2020 é livre de desmatamento e conversão após 2017

**100%**

dos fornecedores de grãos em conformidade com os critérios socioambientais da empresa

**98%**

do volume de grãos comercializado com fornecedores diretos, das jurisdições prioritárias, é rastreado e monitorado por polígono



Crescendo com o local



Crescendo
com o local

Compromissos

Acreditamos que o crescimento da empresa só é viável se estiver **gerando e compartilhando valores com a sociedade** e contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico das regiões onde estamos presentes.

Por isso, nos comprometemos a:

- gerar **emprego e renda, disseminar conhecimento, boas práticas, estimular inovação, desenvolver fornecedores e mão de obra local e realizar o investimento social privado nas regiões onde atuamos;**
- respeitar os **Direitos Humanos, a cultura dos povos tradicionais e indígenas e que esteja alinhada às expectativas das comunidades,** poderemos gerar impactos positivos, transformando as realidades locais.

Crescendo com o local

GRI 103-2, 103-3 | 201, 203

Temos o compromisso de sermos agentes de desenvolvimento nas diversas regiões onde atuamos. Entendemos que nossa conexão com as comunidades perpassa pelo compartilhamento de valores, pela geração de emprego e renda, disseminação de conhecimento e prevenção de impactos. Nosso crescimento só é viável quando contribui com o desenvolvimento socioeconômico das comunidades locais.

Utilizamos um mapeamento que aponta os impactos de nossas atividades, operações e serviços

A Fundação André e Lucia Maggi é parceira em projetos nas regiões com as quais mantemos relações



RELACIONAMENTO

Um mapeamento aponta os impactos da nossa atuação

Pensar global, agir local

Para dimensionar o nosso relacionamento com as diversas localidades com as quais temos ligação, utilizamos um mapeamento que aponta os impactos positivos e negativos, os riscos e as oportunidades de nossas atividades, operações e serviços, e as consultas aos nossos *stakeholders*. Essa ferramenta possibilita a revisão de nossa atuação e a definição de novos procedimentos, quando necessários. Todos os anos, são realizadas inspeções e auditorias internas para assegurar que estamos trabalhando em conformidade com requisitos legais e com efetividade dos controles implantados.

Temos ciência de que a implantação de novos projetos (construção, ampliação, reforma ou novas atividades, por exemplo) podem causar algum impacto socioambiental nas regiões, em decorrência das operações próprias e da cadeia de valor. Sendo assim, fazemos uma análise socioambiental prévia nas localidades, avaliamos fornecedores e todos os terceiros passam por um processo de integração na empresa.

A Fundação André e Lucia Maggi é parceira fundamental para a priorização de projetos nas regiões com as quais mantemos atividades.

VALOR COMPARTILHADO

Estamos presentes no Brasil com 74 unidades em 42 municípios de nove estados, entre fazendas, armazéns, escritórios, fábricas, transportadoras, estaleiros e portos. Mas o alcance de nossa atuação é ainda maior devido às nossas operações e relações comerciais em todas as regiões do país e no exterior.

Por isso, são diversas as formas de contribuição para as regiões em que estamos, incluindo oferta de emprego, movimentação da economia local, recolhimento de taxas e impostos para os municípios e geração de renda para os produtores locais.

Em 2020, contratamos 2.712 pessoas, sendo que 86% deste total concentrou-se na região Centro-Oeste. Assim como as contratações de mão de obra, também damos preferência aos fornecedores locais e regionais (72% do total em 2020).

Valor econômico direto gerado e distribuído GRI 201-1

	2019		2020	
Valor econômico direto gerado (R\$)	19.334.182.376,29		24.360.544.228,26	
Valor econômico distribuído (R\$)	2.894.638.045,44		5.887.032.045,57	
Custos operacionais	1.281.745.726,53	44,28%	3.305.139.470,79	56,14%
Salários e benefícios de colaboradores	453.300.317,92	15,66%	505.964.676,32	8,59%
Pagamentos a provedores de capital	103.049.114,41	3,56%	157.519.756,02	2,68%
Pagamentos ao governo (por país)	525.666.269,05	18,16%	395.087.570,71	6,71%
Investimentos na comunidade	1.447.319,02	0,05%	12.616.647,23	0,21%
Lucro retido	529.429.298,51	18,29%	1.510.703.924,50	25,66%
Valor econômico retido (R\$)	16.439.544.330,85		18.473.512.182,69	

Buscamos promover o respeito aos Direitos Humanos e ao trabalho digno nas operações e na cadeia de valor

Comprometimento com o desenvolvimento local e regional

GRI 203-2

Contribuímos para o desenvolvimento local e regional por meio das ações da própria AMAGGI, bem como das iniciativas planejadas e executadas pela Fundação André e Lucia Maggi (FALM) direcionadas pela Política de Investimento Social Privado. Juntas, em 2020, abrimos concorrência para a contratação de consultoria especializada em mapeamento, monitoramento e desenvolvimento territorial. Dessa maneira, demos início ao projeto Mapeamento de Comunidades Vulneráveis no entorno das regiões onde a empresa atua. Esse trabalho se estenderá por 2021 e será a base para o desenvolvimento de estratégia de relacionamento com comunidades, em especial com as tradicionais, bem como dará suporte para a criação de um plano de atuação para geração de impactos positivos nos municípios identificados como prioritários.

Fundação André e Lucia Maggi (FALM)

A Fundação André e Lucia Maggi (FALM) é uma instituição sem fins econômicos, responsável pela gestão do Investimento Social Privado da AMAGGI. Além da sede em Cuiabá (MT), também possui duas unidades, uma em Rondonópolis (MT) e outra em Itacoatiara (AM).

O propósito da FALM é desenvolver projetos e ações nas regiões consideradas estratégicas, buscando contribuir com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas (ONU) e com o nosso Posicionamento Global de Sustentabilidade. Temos como premissa fortalecer o protagonismo social de jovens e lideranças para o desenvolvimento local sustentável. Dessa forma, agregamos valor para a atuação da AMAGGI, cuja visão de negócios é ser uma empresa de referência no desenvolvimento sustentável, demonstrando o compromisso social da Companhia junto às comunidades dos territórios onde atua.

ESTRATÉGIA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO – AMAGGI

A FALM trabalha para identificar as demandas locais de comunidades e partes interessadas. O foco está no trabalho coletivo com as lideranças, buscando ganho de eficiência nas ações e respeitando os saberes e fazeres locais. Acreditamos que a valorização da diversidade e a inclusão social são meios potenciais de transformação, formando bases de comunidades mais justas e sustentáveis.

Sendo assim, a FALM estimula o protagonismo social das comunidades como um caminho para as pessoas refletirem sobre seus sonhos, aquilo que as mobiliza e colaborarem de forma coletiva para os lugares onde vivem. São incentivadas as criações de espaços que facilitem a exposição dos pontos de vista de todos, proporcionando que as pessoas se reconheçam como protagonistas de suas histórias.



PROPÓSITO

Temos compromisso social junto às comunidades com as quais nos relacionamos

NOSSAS AÇÕES EM 2020

No ano em que a pandemia expôs a fragilidade da vida e potencializou ainda mais a desigualdade social do nosso país, diversos setores, como o agronegócio, passaram a buscar formas de reduzir impactos negativos. Atenta a esse movimento, a FALM buscou contribuir com ações nas regiões onde a Companhia atua. Diante desse cenário, reorganizamos o planejamento da fundação para 2020/2021 e agir em prol do desenvolvimento humano local, atendendo às necessidades básicas dos públicos em situação de vulnerabilidade social, em parceria com organizações sociais de base e iniciativas sociais.

Esse movimento começou com o fundo “Um Por Todos e Todos Contra a COVID-19”, desenvolvido entre abril e setembro, com distribuição de cestas básicas de alimentos. A campanha começou com a doação inicial de 50 mil cestas, feita pela AMAGGI para famílias em situação de vulnerabilidade agravada pela pandemia. A partir daí, a FALM junto a outros parceiros institucionais, lançou uma campanha on-line de arrecadação que alcançou R\$ 6,4 milhões revertidos na distribuição de 94.387 cestas básicas para Amazonas, Mato Grosso e Rondônia. Ao todo, foram mais de 370 mil pessoas beneficiadas.

Em 2020, a FALM investiu cerca de R\$ 17,5 milhões em ações e projetos, que a partir do segundo semestre foram focados principalmente nos estados do Amazonas, de Mato Grosso e de Rondônia.

APOIO E FORTALECIMENTO ÀS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

Por sermos guiados pela missão “Contribuir com o desenvolvimento local e humano”, alinhamos a nossa estratégia de ampliar a capacidade de parcerias nos locais onde a AMAGGI atua para reduzir os impactos negativos de médio e longo prazos causados pela pandemia. Dessa maneira, fortalecemos parcerias com organizações e iniciativas sociais de base que atendem às necessidades básicas dos públicos em situação de vulnerabilidade social a partir de três aspectos.

1. INCENTIVO EMERGENCIAL

Em busca de resultados no curto prazo nesse momento de crise causada pela pandemia, apoiamos organizações formalizadas e iniciativas sociais formadas por voluntários que atuam com ações diretas junto aos públicos mais vulneráveis nas áreas de saúde, educação ou proteção social. Por meio do Incentivo Emergencial, disponibilizamos recursos financeiros (até R\$ 10 mil para organizações sociais e até R\$ 5 mil para iniciativas sociais) e oferecemos uma série de incentivos, como formação sobre captação de recursos por meios digitais, encontros virtuais de fomento ao trabalho em rede, capacitação on-line para as entidades não classificadas, entre outros.

» Vitrine Virtual

Plataforma on-line por meio da qual as organizações selecionadas tanto no Incentivo Emergencial quanto nos Incentivos FALM, tenham suas causas divulgadas para aumentar a visibilidade em relação ao trabalho que desempenham. Os recursos arrecadados por esse caminho são repassados diretamente para as organizações. Em 2020, foram selecionados, via Incentivo Emergencial, 35 projetos (21 em Mato Grosso, oito no Amazonas e seis em Rondônia), em acompanhamento pela equipe da fundação ao longo de 2021. Outros 11 entraram na Vitrine por meio dos Incentivos FALM (quatro em Rondonópolis, dois em Espigão do Leste – ambos em Mato Grosso – quatro em Itacoatiara, AM, e um em Porto Velho, RO). A maioria deles é voltada à geração de emprego e renda e fomento à educação.

» Atuação em rede

Em parceria com o Itaú Social, atuamos junto ao Fundo de Fomento Redes de Territórios Educativos para incentivar ações com redes parceiras no desenvolvimento integral de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade e exclusão social em Várzea Grande e Cuiabá, ambas em Mato Grosso. Selecionamos 13 projetos em 2020, que receberam apoio financeiro e acompanhamento técnico para sua implantação. A prioridade do fundo é fortalecer as redes parceiras com o intuito de instalar um plano de ação coletiva e integrada.



CAMPANHA

Distribuímos 94.387 cestas básicas para famílias em situação de vulnerabilidade

» **Fortalecimento de organizações sociais e juventude**

Diante do cenário da pandemia, identificamos oportunidades de ressignificar nossa atuação em Rondonópolis (MT), ao ampliarmos nossas ações de apoio às organizações que atuam junto aos jovens. O nosso objetivo é fortalecer o protagonismo social juvenil e, conseqüentemente, o desenvolvimento local.

Para isso, realizamos um mapeamento das organizações presentes no município e, por meio do Incentivo Rondonópolis, apoiamos quatro organizações sociais com aporte de R\$ 20 mil para cada uma delas, além de ações de estímulo ao trabalho em rede, gerenciamento de projetos sociais e ampliação de captação de recursos, com participação na plataforma Vitrine Virtual. Os projetos selecionados são acompanhados pela equipe da fundação durante 2021.

2. INVESTIMENTO SOCIAL E COMUNITÁRIO

Um dos papéis da FALM é o de realizar levantamentos socioeconômicos nos municípios onde a AMAGGI atua. Analisando conjuntamente às necessidades das comunidades locais, a Companhia consegue priorizar os municípios que necessitam atuação mais robusta e de longo prazo, com a finalidade de fortalecer as redes locais e o desenvolvimento das comunidades. Para isso, várias ferramentas e metodologias são utilizadas, como a investigação apreciativa:

Realizamos levantamentos socioeconômicos nos municípios onde a Companhia atua



Baseado no método de investigação apreciativa.



Em 2019, os municípios avaliados como prioritários foram Itacoatiara (AM) e Porto Velho (RO) – cujos temas importantes identificados passam por protagonismo social, carreira para jovens e abordagem sobre exploração sexual de crianças e adolescentes – e o distrito de Espigão do Leste (MT), que apresentou necessidades de serviços essenciais, como saúde, educação e serviços bancários. Em razão da Covid-19, as atividades nesses lugares (etapa nomeada de Mão na Massa) precisaram ser iniciadas de maneira virtual em 2020.

De toda forma, foi preciso implantar um plano de retomada durante o período com os participantes das redes locais. Eles apresentaram as dificuldades e os pontos mais urgentes de melhoria da realidade local diante do cenário da pandemia. Por isso, oferecemos o curso on-line “Ferramentas digitais e elaboração e gestão de projetos”, com o intuito de prepará-los para a elaboração de projetos que podem ser inscritos

no Incentivos FALM. Para que isso acontecesse, fizemos um trabalho conjunto que abrangeu: revisão das prioridades do Plano de Ação de 2019, novos projetos para o Plano de Ação de 2020, novas parcerias com organizações e líderes locais, mapeamento de empresas locais (potenciais parceiros), oferta para formação em ferramentas digitais e elaboração e gestão de projetos, os Incentivos FALM.

Para estimular projetos e ações voltados aos temas definidos, disponibilizamos os Incentivos FALM por meio de editais para organizações e iniciativas sociais. Os sete projetos selecionados receberam benefícios no valor de R\$ 20 mil (para organizações sociais) e de R\$ 5 mil, no caso de iniciativas de pessoas físicas. A FALM também oferece formações que estimulam o trabalho em rede, o gerenciamento de projetos sociais e a ampliação de captação de recursos, com a participação dos projetos na Vitrine Virtual.

Acreditamos que por meio de vivências e novas experiências, a juventude pode intensificar suas relações com o entorno

3. FORTALECIMENTO DO PROTAGONISMO SOCIAL DE JOVENS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Apoiamos jovens com ideias ou projetos que contribuam para o desenvolvimento local, pois entendemos que o perfil inovador e transformador desse público colabora para a criação de soluções socioambientais baseadas no “pensar globalmente, agir localmente”, conectado aos princípios dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Acreditamos que é por meio de vivências e novas experiências que a juventude pode intensificar suas relações com o entorno, desenvolver uma atitude positiva nos seus grupos de pertencimento e criar novas perspectivas de vida, como um contraponto para alcançar oportunidades e superar desigualdades sociais e regionais intensificadas pela pandemia.

» Bolsas de estudos

Entre nossos diversos projetos que envolvem o fortalecimento do protagonismo de jovens, destacamos o curso superior em Agrocomputação, pela Fatec, em

Rondonópolis e Cuiabá, em Mato Grosso. As bolsas de estudos integrais são oferecidas para jovens de 18 a 24 anos, que tenham passado no vestibular, para assim participarem do processo de seleção lançado por edital pela Fundação.

O projeto já beneficiou 23 alunos em 2019, que finalizarão o curso em 2021, e outros dois alunos em 2020, que estarão aptos para ingressar no mercado de trabalho em 2022. Para além do incentivo financeiro, participamos ativamente de ações junto aos jovens por meio de atividades que possam contribuir com o processo de formação.

O objetivo desse projeto é unir a demanda por mão de obra qualificada no agronegócio com jovens que buscam meios de ingressar no mercado de trabalho. A AMAGGI faz parte dessa estratégia de contribuir com a formação, para absorver e reter mão de obra local, principalmente na área de agricultura digital que vem se destacando pela transformação gerada nos processos.



Inovando produtos e soluções sustentáveis





Inovando
produtos e soluções
sustentáveis

Compromissos

Acreditamos que nossa atuação influencia e é influenciada por **demandas da sociedade e por constantes desafios**, debates e incertezas que permeiam o agronegócio. Por isso, nos comprometemos a:

- **Dialogar com nossos stakeholders sobre novas tendências** tecnológicas de alta produtividade e baixo impacto socioambiental, ferramentas digitais, novos padrões de consumo alimentar e **soluções sobre os principais desafios para um agronegócio sustentável**;
- Investir constantemente para disponibilizar produtos e soluções sustentáveis e inovadoras, que garantam **rastreabilidade da responsabilidade de origem, aliada a uma menor pegada de carbono, uso eficiente de defensivos, livre de desmatamento e conversão de vegetação nativa e que atendam aos novos hábitos de consumo**;
- Ter atuação inovadora, de liderança e em conjunto com os outros atores para a **geração de impactos positivos nas nossas operações e cadeia de valor**, bem como para o crescimento responsável do setor.

Inovando produtos e soluções sustentáveis

O agronegócio é um setor que lida com cenários complexos ao ter de equilibrar produção agrícola e mudanças do clima. Por isso, temos nos dedicado cada vez mais à inovação, hoje associada à alta tecnologia. Tal desafio requer eficiência, firmeza e proatividade, além de total transparência nas atividades. Outra característica imprescindível é o diálogo com os *stakeholders* sobre nossos investimentos em busca de soluções sustentáveis e novos modos de operação.

Diante disso, estamos sempre atentos às novas demandas e tendências de mercado, de forma a garantir maior produção e crescimento, ao mesmo tempo em que não deixamos de lado valores como a ética e a sustentabilidade, considerando o futuro das gerações presentes e futuras.



Múltipla parceria

Em 2020, a área de Inovação reforçou seu apoio ao AgriHub Space, o primeiro centro de inovação agrícola em Mato Grosso, lançado pela Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Mato Grosso (Famato) e outras empresas do setor. O objetivo do centro é buscar soluções customizadas para a agricultura do estado, um dos mais importantes produtores agrícolas do país. Entre as prioridades de pesquisa estão o desenvolvimento de soluções para novos tipos de sementes e cultivares, de modernos equipamentos agrícolas e de soluções para pragas e doenças agrícolas.

Boas práticas e tecnologia no campo

Um agronegócio mais sustentável e produtivo estará sempre associado à adoção de novas práticas agrícolas ligadas à preservação de recursos naturais. Por isso, não medimos esforços em buscar novas técnicas e, sobretudo, compartilhá-las com os produtores rurais. Nesse sentido, investimos em soluções que beneficiam tanto a produção quanto a preservação, tais como:



MODELOS

Maquinários modernos são mais eficientes e menos poluentes

- **TelemeClima:** solução on-line que integra o uso de telemetria de máquinas e dados climatológicos, permitindo a execução de atividades com mais qualidade, conforme as orientações agronômicas previamente definidas nas ordens de serviço do campo. O resultado é uma gestão ágil e sustentável.
- **Conectividade:** a implantação de rede 4G nas unidades e de 200 novas estações meteorológicas automatizadas possibilitaram ao maquinário o acesso em tempo real a informações de sensoriamento remoto, aumentando a assertividade nas tomadas de decisões no campo.
- **Eficiência nos maquinários:** troca de maquinários por modelos mais eficientes, modernos e econômicos, com motores menos poluentes e combustíveis mais sustentáveis. Esses fatores aumentaram a disponibilidade de equipamentos no campo para o cumprimento de atividades cada vez mais intensas.
- **Estações experimentais:** pesquisas para o combate de pragas e doenças nas lavouras, como o uso de controle biológico. Inauguramos a primeira biofábrica, buscando reduzir a utilização de pesticidas convencionais.
- **Pulverizações aéreas:** projeto piloto em parceria com *startup* para o aperfeiçoamento da gestão de pulverizações aéreas, que apresenta resultados positivos, tais como: melhora no processo de registro de trabalho da aeronave (evidencia se o plano de aplicação foi seguido conforme planejado); exclusão de forma automatizada de sobrevoos em Áreas de Proteção Permanente (APP), Reservas Legais (RL) e áreas povoadas – comprovando o cumprimento com as legislações socioambientais vigentes; base de dados robusta e que subsidia as orientações para os pilotos das aeronaves, proporcionando melhor desempenho nas aplicações.
- **Técnicas aliadas:** junção de técnicas consolidadas pela agricultura brasileira, como plantio direto (solo coberto por plantas ou resíduos vegetais para preservar a fertilidade); sucessão de culturas (alternância entre plantios de soja e milho para maximizar o uso das mesmas áreas); utilização do Manejo Integrado de Pragas (MIP) para reduzir o uso de defensivos agrícolas, entre outros.

Mudanças do clima GRI 103-2, 103-3 | 201, 305

As mudanças do clima podem afetar as pessoas, a biodiversidade e a economia do planeta. Para o agronegócio, são um dos principais fatores de risco para a produção de alimentos; na logística, a capacidade do escoamento de produtos pode ser comprometida em decorrência de enchentes e outros eventos extremos (assim como as infraestruturas). Um dos principais impactos nas mudanças do clima advindas das atividades agropecuárias refere-se aos desmatamentos, que podem influenciar diretamente o microclima e o regime de chuvas locais. As consequências são o aumento dos custos de produção, do preço dos alimentos para o consumidor e do risco da segurança alimentar no mundo.

Sendo assim, entendemos o nosso papel no enfrentamento da mudança do clima e, por isso, estabelecemos nosso compromisso para uma cadeia livre de desmatamento e conversões, trabalhamos com as melhores práticas agrícolas e implementamos ações de monitoramento e controle com enfoque na redução das emissões, além de buscarmos a melhoria contínua do nosso desempenho e apoiarmos os nossos parceiros. Essa atuação faz parte da estratégia da Companhia e do nosso Plano 2025, que contempla ações de combate ou adaptações às mudanças do clima. [GRI 201-1, 201-2](#)

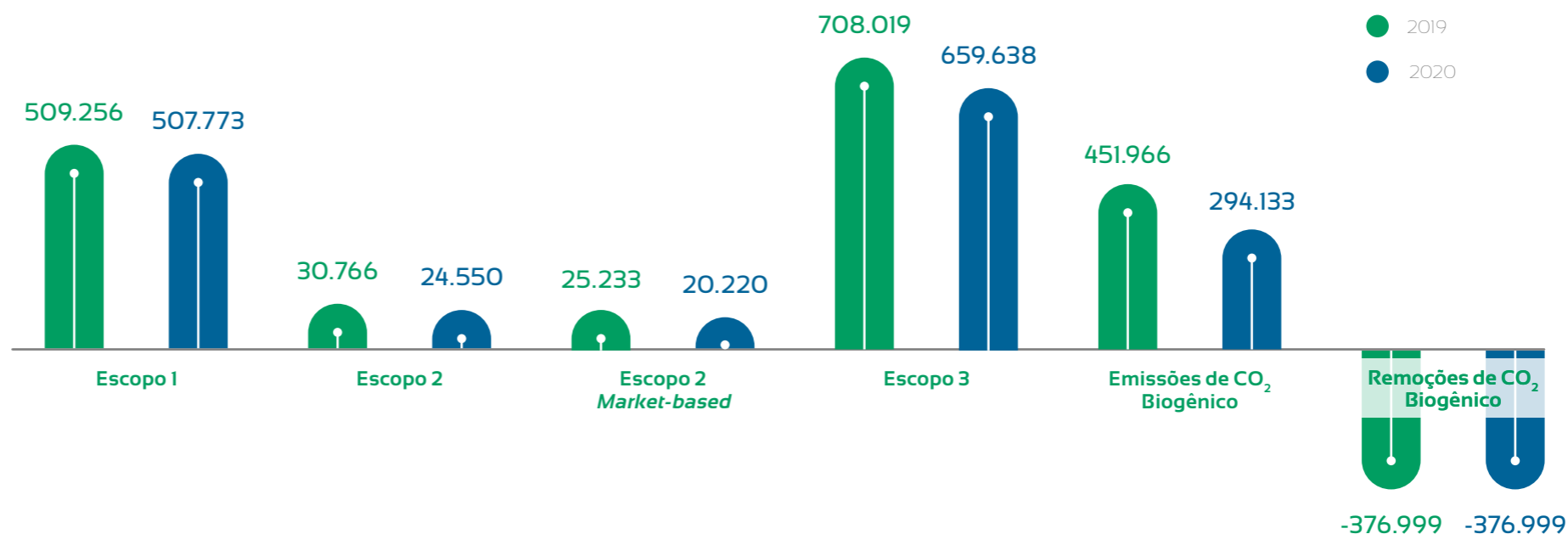
GESTÃO DAS EMISSÕES DE GEE

[GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4](#)

A elaboração do inventário de gases de efeito estufa é o primeiro passo para a gestão da mudança do clima, uma vez que esse

documento permite enxergar com mais clareza os riscos e oportunidades nessa área. As emissões dos Escopos 1, 2 e 3, em 2020, podem ser avaliadas da seguinte forma:

Emissões de gases de efeito estufa (tCO₂e)



Os gases contemplados nos Escopos 1, 2 e 3 foram: CO₂ (dióxido de carbono), CH₄ (metano), N₂O (óxido nitroso).

Escopo 1

Em 2020, a AMAGGI expandiu suas operações industriais, intensificou o uso de sua frota de 300 caminhões para escoamento de seus produtos e inaugurou duas novas plantas de beneficiamento de algodão nas fazendas Itamarati e Tanguro. Essa expansão representou aumentos representativos no consumo de diesel pela AMAGGI Logística e Operações e no consumo de biomassa da AMAGGI AGRO para beneficiamento do algodão.

Entretanto, mesmo com esse crescimento, a empresa pôde reduzir suas emissões absolutas em 0,29%, por diferentes fatores. O primeiro deles, está ligado à venda da Fazenda Vale do Araguaia, no segundo semestre de 2020, reduzindo o utilização de insumos para produção agrícola.

Outro fator importante para a redução das emissões está relacionado aos investimentos na excelência operacional: aumento da eficiência do uso de combustíveis nos maquinários agrícolas (representou redução de 18% das emissões, comparado ao ano anterior); mudanças de manejo no uso de produtos foliares mais concentrados e maior utilização de defensivos biológicos proporcionaram a redução do uso de agroquímicos e, conseqüentemente de emissões; além da não ter ocorrido nenhuma conversão de área.

Escopo 2

Redução de 20% em comparação a 2019, devido à diminuição da intensidade carbônica (18%) do fator de emissão da energia proveniente da rede Sistema Interligado Nacional (SIN). Isso aconteceu apesar do aumento de 7% no consumo de energia, decorrente da instalação de novas unidades de beneficiamento de algodão. No total, a empresa emitiu 24,5 mil tCO₂e em seu Escopo 2, considerando a abordagem tradicional de contabilização (baseada em localização).

Ao considerar a abordagem por escolha de compra (*market-based*), na qual conseguimos dar visibilidade à compra de energia renovável com baixa ou zero emissão de gases de efeito estufa, a empresa emitiu um total de 20 tCO₂e – um número 20% menor que em 2019 devido, principalmente, à redução no consumo de energia na fábrica de Itacoatiara. No total, a AMAGGI adquiriu cerca de 60% de sua energia de fontes renováveis – com baixa ou zero emissão de gases de efeito estufa para movimentar suas operações.

Nota de correção: em 2019, as emissões pela metodologia market-based foram de 26 mil tCO₂e e não 8,37 mil tCO₂e reportados no Relatório de Sustentabilidade 2019. O ajuste foi feito em função da correção no consumo de energia da fábrica de Itacoatiara (AM).



O nosso papel no enfrentamento da mudança do clima passa por várias ações, como a redução de emissões

Áreas de conservação e mudanças do clima



Uma das pesquisas realizadas por cientistas ligados ao Instituto de Pesquisas da Amazônia (IPAM) na Fazenda Tanguro, localizada entre os biomas Cerrado e Amazônia, concluiu que a temperatura das florestas é, em média, 5°C mais baixa que nas lavouras, e que correntes de água em mata ciliares são 2°C mais frias que em áreas desprotegidas. Os resultados foram obtidos por meio de torres de monitoramento que capturam dados atmosféricos, como umidade, temperatura, presença de CO₂, em áreas de vegetação degradada e de lavoura, evidenciando a dinâmica de regulação da temperatura realizada pela vegetação.

Adotamos algumas medidas para fazer frente às mudanças do clima, tais como: melhoramento genético (sementes e cultivares que possam se adaptar às condições climáticas), manutenção de áreas de conservação e avaliação das estruturas para garantir a navegação, como profundidade de calados

Escopo 3

Houve redução de 7% das emissões em comparação a 2019. As principais fontes de emissão da cadeia de valor da AMAGGI são para produção por empresas terceiras, provenientes dos principais insumos agrícolas (fertilizantes, ureia, calcário etc); bem como as relacionadas a viagens aéreas e por transportes rodoviário e ferroviário para escoamento de produtos para mercados internos e internacionais.

Devido ao cenário da pandemia, o número de viagens a trabalho dos colaboradores e terceiros caiu significativamente – 15 tCO₂e contra 980 tCO₂e, em 2019. A frota própria (cerca de 300 caminhões) operou com capacidade total, reduzindo a contratação de transporte de empresas terceiras e contribuindo para a diminuição de 7% das emissões (438.597 tCO₂e). Entretanto, as emissões da frota própria aumentaram e foram incorporadas ao Escopo 1. Quanto às emissões relacionadas à aquisição de insumos agrícolas, houve diminuição de 5%, que se justifica, principalmente, pela redução de área plantada devido à venda da Fazenda Vale do Araguaia.

Emissões e remoções biogênicas

As emissões biogênicas tiveram redução de 34,92% quando comparadas a 2019, em razão da ausência de transformação de áreas nas fazendas AMAGGI. Já as remoções biogênicas mantiveram as 377 mil tCO₂e de 2019, tendo as áreas florestais comerciais em crescimento e melhoramento de práticas agrícolas e de manejo como fontes de remoção.

Mitigação de emissões GRI 305-5

Em linha com o Plano 2025, o nosso propósito é contribuir para uma agricultura de baixo carbono por meio de uma série de iniciativas: agricultura regenerativa; adoção de práticas de plantio direto em 100% de nossas fazendas; integração lavoura-pecuária; controle de qualidade do solo e manejo adequado em nossas fazendas; expansão das atividades agropecuárias somente sobre áreas degradadas ou já abertas e aumento da produtividade por hectare; ampliação da adoção de fontes de energia de baixa ou zero emissão; investimento em equipamentos agrícolas de maior eficiência; monitoramento da qualidade do solo; uso eficiente de insumos como fertilizantes nitrogenados; e escolha de sementes e cultivares conforme produtividade, tolerância e resistência a pragas.

ESTOQUE E PEGADA DE CARBONO

Em 2020, mantivemos aproximadamente 137 mil hectares de Áreas de Preservação Permanente, Reserva Legal e excedentes florestais que, juntos, possibilitaram a captura de gases de efeito estufa da atmosfera e, atualmente, representam um estoque de mais de 73 milhões de tCO₂e. Esse é um dos resultados do compromisso que mantemos com a promoção de uma agricultura responsável.

Possuímos várias certificações socioambientais de nossos produtos, como a EU RED e a 2BSvs para a soja certificada, conforme diretiva europeia de biocombustíveis e voltada para a redução da intensidade de carbono do produto.

Durante o ano, investimos mais uma vez no aprimoramento de nosso cálculo da pegada de carbono e temos trabalhado continuamente para reduzi-la. Como resultado, temos disponibilizado ao mercado cada vez mais produtos com garantia de origem sustentável. O material completo sobre a [Pegada de Carbono 2020](#) está disponível em nosso site.

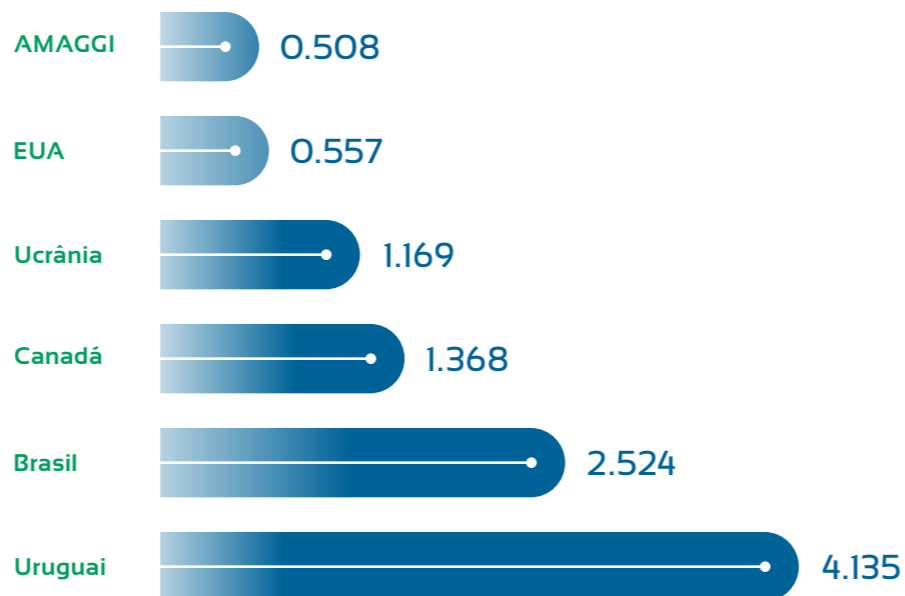
**Nota de correção: foram reportados 35 milhões tCO₂e de estoque de carbono no Relatório de Sustentabilidade 2019, porque no cálculo foram considerados apenas as fazendas da AMAGGI AGRO. Em 2020, o cálculo abrangeu todas as propriedades da Companhia, contabilizando 73 milhões de tCO₂e.*

RESULTADO GERAL COMPARATIVO – PEGADA DE CARBONO 2020

O nosso desempenho se deve a uma série de boas práticas implantadas ao longo do tempo, como plantio direto, sucessão de culturas, maquinários agrícolas mais eficientes, tecnologias que integram dados sobre o clima, entre outros.

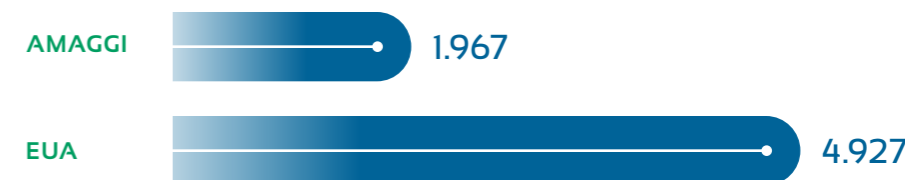
Grãos de soja

(kgCO₂e por kg de produto entregue na Europa)



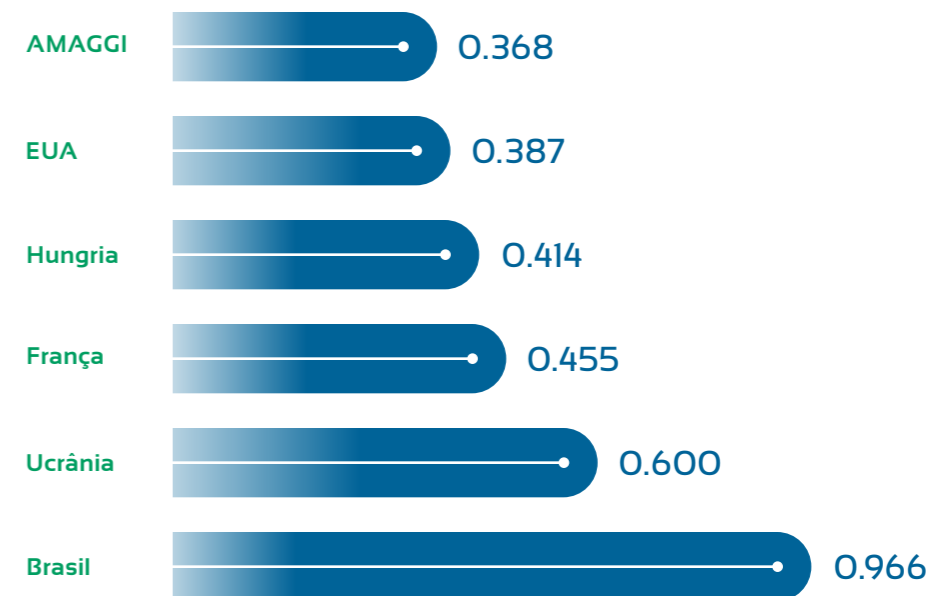
Fibra de algodão

(kgCO₂e por kg de produto entregue na Ásia)



Grãos de milho

(kgCO₂e por kg de produto entregue na Europa)



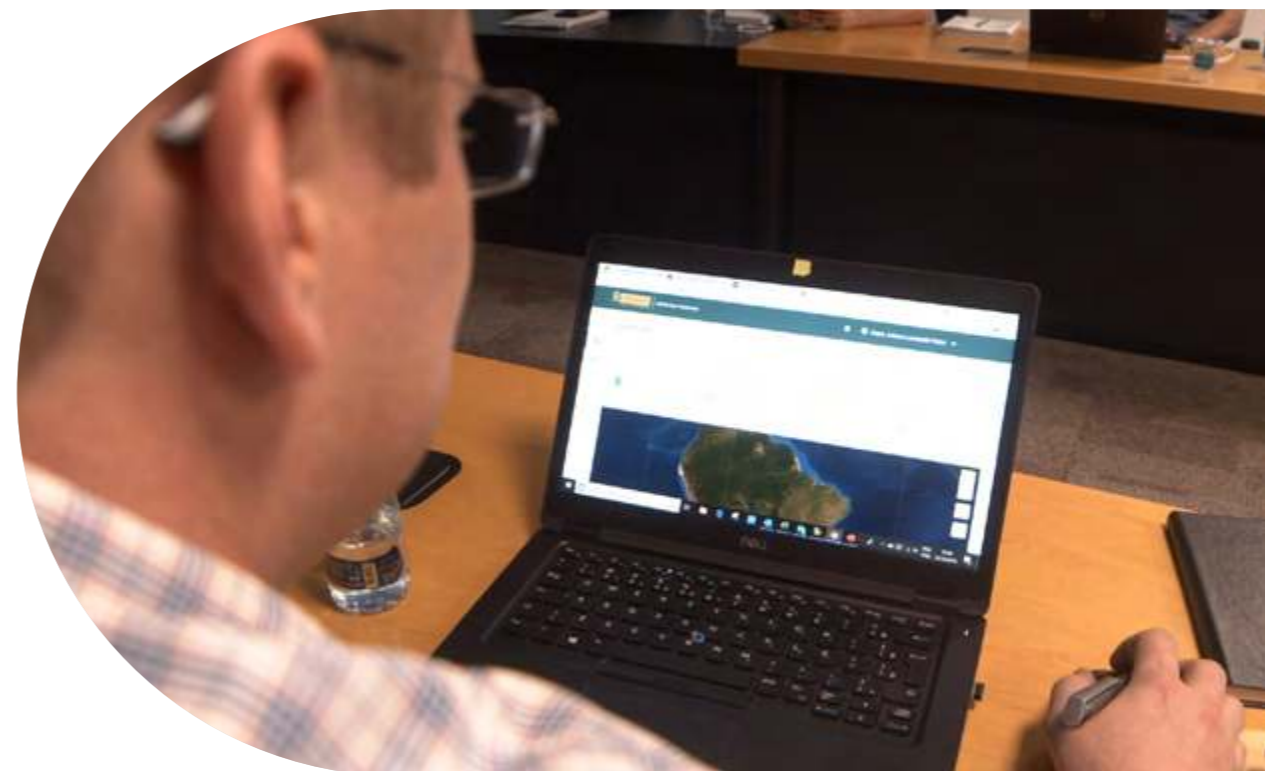
Plataforma ORIGINAR 2.0

Se o nosso propósito é desenvolver negócios agregando valores ambientais, sociais e de governança, temos como compromisso garantir a transparência e a rastreabilidade da cadeia de grãos. Para isso, contamos com o ORIGINAR 2.0, uma evolução da ferramenta geoespacial da AMAGGI que nos permite fazer a gestão das informações comerciais para negociações na área de *Commodities*, em busca de uma atuação mais estratégica de mercado. A nova versão assegura os benefícios iniciais da plataforma, como a rastreabilidade do produto adquirido (grãos e fibras), garantindo que a origem seja de uma propriedade social e ambientalmente responsável.

Outras vantagens são possibilitar a nossa compreensão acerca das necessidades dos agricultores, tais como: customizar a assistência técnica para favorecer a incorporação das melhores práticas agrícolas e socioambientais no campo – incluindo a adequação ao Código Florestal e o apoio na recuperação de áreas degradadas – e auxiliar os produtores no gerenciamento e na minimização de riscos socioambientais. Por meio dessa ferramenta, buscamos engajar os agricultores em relação às práticas sustentáveis dos produtos e prepará-los para o atendimento das demandas de mercados altamente exigentes.

O ORIGINAR 2.0 contou com a construção de módulos que permitem a identificação e o cadastro das áreas das propriedades rurais, assim como a inserção de dados comerciais, análise socioambiental e monitoramento agrícola e ambiental das propriedades. Além disso, a plataforma possui aplicativos para celulares, para acompanhamentos e vistorias *in loco*, permitindo ao usuário realizar um monitoramento com fotos georreferenciadas. Outra possibilidade é a aplicação de um *checklist* das certificações socioambientais que a empresa possui em fazendas próprias e de fornecedores da Companhia.

A evolução da plataforma é constante. Em 2020, demos início ao desenvolvimento de um serviço de alertas de desmatamento e queimadas para todas as propriedades cadastradas, de um *dashboard* para gestão e mensuração dos impactos das restrições socioambientais, contribuindo para atuação e expansão responsáveis da Companhia.



O ORIGINAR 2.0 é uma evolução da nossa ferramenta geoespacial, permitindo uma atuação mais estratégica da AMAGGI

Iniciativas e parcerias

- **FGV EAESP:** parceria com a Fundação Getulio Vargas para cálculo das emissões de gases de efeito estufa na Plataforma Pública de Registros do GHG, do Centro de Estudos da Sustentabilidade da FGV.
- **Coalizão Brasil Clima, Florestas e Agricultura:** maior articulação multisetorial brasileira dedicada à promoção de uma economia de baixo carbono. A AMAGGI é líder do Fórum Desmatamento e do Grupo Executivo da Coalizão (GX).
- **Associação Brasileira das Indústrias de Óleo Vegetal (Abiove):** voltada à implementação de projetos de sustentabilidade para o setor produtivo da soja.
- **Federação das Indústrias no Estado de Mato Grosso (FIEMT):** reúne empresários e entidades para discutir o atendimento à legislação ambiental e a evolução da sustentabilidade das indústrias.
- **Earth Innovation Institute e Balikpapan Challenge:** instituto internacional ligado a assuntos como segurança alimentar, proteção às florestas tropicais e mudanças climáticas.
- **Estratégia MT: Produzir, Conservar e Incluir (PCI):** iniciativa do estado de Mato Grosso que busca alcançar uma visão de desenvolvimento social e econômico para 2030 por meio do uso sustentável dos recursos naturais. A AMAGGI é cofundadora do recém-criado Instituto PCI e faz parte da iniciativa desde 2015.
- **Grupo de Trabalho da Soja (GTS):** frente de combate ao desmatamento no bioma Amazônia, formada por organizações da sociedade civil e empresas.
- **Grupo de Trabalho do Cerrado (GTC):** iniciativa que busca criar oportunidades de soluções coletivas para eliminar o desmatamento no Cerrado ligado à cadeia de soja.
- **Instituto de Pesquisa Ambiental da Amazônia (IPAM):** parceria para projetos de pesquisa científica ligados ao papel das florestas e sua interação com atividades humanas na Fazenda Tanguro, em Querência (MT).
- **Round Table on Responsible Soy (RTRS):** também chamada de Mesa-Redonda sobre Soja Responsável, é uma iniciativa internacional na qual produtores, comerciantes e processadores de soja trabalham em conjunto com bancos e organizações sociais para assegurar o cultivo de soja sustentável em todo o mundo e a responsabilidade social do setor.
- **The Nature Conservancy (TNC):** parceria com a ONG para promover a adequação ambiental e a restauração florestal em propriedades rurais, bem como o engajamento de produtores para cultivo sustentável, especialmente, para expansão em áreas já abertas, reduzindo a pressão sobre o desmatamento.
- **Iniciativa para o Comércio Sustentável (IDH):** parceria com o instituto internacional com o objetivo de facilitar a comercialização de grandes volumes de *commodities* conforme compromissos de sustentabilidade.
- **Soja Plus:** programa que tem o objetivo de promover melhorias na gestão das propriedades rurais em aspectos ambientais, sociais e econômicos.
- **Caminhos da Semente:** iniciativa formada por mais de 160 organizações e 40 especialistas para difundir a restauração ambiental por meio do uso da semeadura direta no país (conhecida como *muvuca*).
- **Embrapa:** parceria para aprofundar estudos sobre o solo (desde a microbiota ao comportamento dos nutrientes) das áreas de cultivos de todas as fazendas da Companhia, permitindo maior sustentabilidade nos processos produtivos.



Prêmios, *Rankings* e Reconhecimentos 2020



Prêmios, *Rankings* e Reconhecimentos 2020



CDP Forest:

2ª vez em que a AMAGGI, única empresa brasileira de soja a atingir a nota A- em uma das mais importantes pesquisas sobre gestão de riscos ambientais (incluindo riscos e oportunidades florestais), relatório transparente de evolução e melhores práticas associadas à liderança ambiental no mundo.



Selo Mais Integridade:

reconhecimento do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) pelas boas práticas de integridade sob a ótica de responsabilidade social, sustentabilidade, ética e compromisso com a prevenção de suborno e corrupção.



Forest 500:

3º lugar em boas práticas no *ranking* mundial que avalia, anualmente, 500 empresas e instituições financeiras mais influentes nas cadeias de suprimento de risco florestal quanto à implementação de seus compromissos voluntários e de políticas para lidar com o desmatamento, incluindo os relatórios de progresso.



Revista Globo Rural: Anuário do Agronegócio

- Maior empresa do agronegócio na região Centro-Oeste, em receita líquida;
- Maior empresa do agronegócio no estado de Mato Grosso, em receita líquida;
- 11ª maior empresa do agronegócio no Brasil, em receita líquida;
- 5ª maior empresa do setor de indústria de soja e óleos no Brasil, em receita líquida;
- Detentora da 2ª maior evolução anual de receita líquida entre as empresas do setor de indústria de soja e óleos no Brasil.



Época Negócios 360°

- 183ª colocada no *ranking* da Época Negócios 360°, com metodologia própria de avaliação das empresas (considerando as dimensões Desempenho Financeiro, Governança Corporativa, Inovação, Visão de Futuro, Pessoas e Sustentabilidade);
- Detentora da 8ª pontuação entre as empresas da região Centro-Oeste;
- 5ª colocada em Governança Corporativa no setor do Agronegócio;
- 41ª maior empresa do país, em receita líquida;
- 2ª maior empresa da região Centro-Oeste, em receita líquida.



Valor 1000

- 44ª maior empresa do país, por receita líquida;
- 10ª maior empresa do setor de Alimentos e Bebidas no país, por receita líquida;
- 3ª maior empresa da região Norte/Centro-Oeste, por receita líquida;
- Maior empresa do setor de Alimentos e Bebidas na região Norte/Centro-Oeste, por receita líquida;
- 4ª empresa em crescimento sustentável (variação da receita líquida sobre variação do patrimônio ajustado, em pontos atribuídos pela pesquisa) no setor de Alimentos e Bebidas.



Prêmios, *Rankings* e Reconhecimentos 2020



Valor Grandes Grupos – Os 200 maiores

- 15º maior grupo empresarial da área de comércio, por receita líquida;
- Detentora do 20º maior crescimento de receita líquida entre os grupos empresariais em 2019;
- 9º maior grupo empresarial em patrimônio líquido;
- Detentora do 11º maior lucro líquido entre os grupos empresariais do Brasil;
- 56º maior grupo empresarial do país, em receita bruta.



As Melhores da IstoÉ Dinheiro

- 51º maior empresa do país, em receita líquida.



Exame Melhores & Maiores

- Amaggi Commodities como 33º maior empresa do país, por receita líquida;
- Amaggi Agro como 434º maior empresa do país, por receita líquida;
- Amaggi Navegação como 998º maior empresa do país, por receita líquida;
- Amaggi Commodities como 9º maior empresa do agronegócio no país, por receita líquida
- AMAGGI como 41º maior grupo empresarial do país, por receita líquida.



Aberje: Comunicadora do Ano para Juliana Lopes

<https://www.amaggi.com.br/noticias/reconhecimentos-em-comunicacao-e-rh/>



Gestão RH: destaque para Nereu Bavaresco

<https://www.amaggi.com.br/noticias/reconhecimentos-em-comunicacao-e-rh/>



Sumário de Conteúdo GRI GRI 102-55

CONTEÚDOS GERAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
	GRI 101 Não possui conteúdos			
Perfil organizacional				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-1 Nome da organização	9		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	9		
	102-3 Localização da sede da organização	9		
	102-4 Local das operações	9		
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	9		
	102-6 Mercados atendidos	9		
	102-7 Porte da organização	9		
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	33 e 34		8, 10
	102-9 Cadeia de fornecedores	47		
	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	47		
	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	31 e 32		
	102-12 Iniciativas externas	17		
	102-13 Participação em associações	17		
Estratégia				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-14 Declaração do mais alto executivo	4		
Ética e integridade				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	31		16

CONTEÚDOS GERAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
Governança				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-18 Estrutura de governança	28		
Engajamento de stakeholders				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	22		
	102-41 Acordos de negociação coletiva	33	Todos os colaboradores da Amaggi estão cobertos por Acordo Coletivo de Trabalho negociado com sindicatos que representam as categorias e com o acompanhamento de Comissão de Representantes dos Trabalhadores, eleita entre os próprios trabalhadores em assembleias coletivas.	8
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	22		
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	22		
	102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	22		
Práticas de reporte				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	3		
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e limites de tópicos	3 e 22		
	102-47 Lista de tópicos materiais	22		
	102-48 Reformulações de informações		Não há mudanças significativas. Eventuais revisões de números e dados estão apontadas caso a caso ao longo do texto.	
	102-49 Alterações no relato	22		
	102-50 Período coberto pelo relatório	3		
	102-51 Data do relatório mais recente	2019		
	102-52 Ciclo de emissão do relatório	3		
	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	3		
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI		Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI na opção Essencial.	
	102-55 Sumário de conteúdo da GRI	73		

TÓPICOS MATERIAIS				
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
Desempenho econômico				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	55 e 64		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	55 e 64		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	56 e 64		8, 9
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	64		13
Presença no mercado				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	33		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	33		
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário mínimo local, com discriminação por gênero	38		1, 5, 8
Impactos econômicos indiretos				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	55		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	55		
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	57		1, 3, 8

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
Práticas de compras				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	47		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	47		
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	49		8
Combate à corrupção				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	31		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	31		
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	31		16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	31 e 37		16
Biodiversidade				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	43		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	43		
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas	44		6, 14, 15
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	44		6, 14, 15
	304-3 Hábitats protegidos ou restaurados	45		6, 14, 15

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
Emissões				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	64		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	64		
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	64		3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	64		3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	64		3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	64		13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	66		13, 14, 15
Conformidade ambiental				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	31		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	31		
GRI 307: Conformidade ambiental 2016	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Em 2020, não foi identificado caso de não conformidade com leis e/ou regulamentos ambientais cuja possibilidade de perda seja possível.		16

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
Avaliação ambiental de fornecedores				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	47		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	47		
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	49		
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Dos 4.599 fornecedores com os quais a área de Suprimentos teve relação comercial em 2020, 247 estavam na categoria dos socioambientalmente críticos e, por isso, passaram por uma avaliação de sustentabilidade. Destes 247 avaliados, 15 não foram habilitados a seguir na concorrência por não atenderem aos critérios de sustentabilidade da AMAGGI.		
EMPREGO				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	33		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	33		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	34 e 35		5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	39		3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	39		5, 8

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
Saúde e segurança do trabalho				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	41		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	41		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	41		8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	41		8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	41		8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	41		8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	41		8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	41		3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	41		
	403-9 Acidentes de trabalho	41		3, 8, 16

TÓPICOS MATERIAIS				
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
Capacitação e educação				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	36		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	36		
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	37 e 38		4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	37		8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	36		5, 8, 10
Diversidade e igualdade de oportunidades				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	33		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	33		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	36		5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	38		5, 8, 10

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
Liberdade sindical e negociação coletiva				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	33		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	33		
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		A gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais mantém o relacionamento com todas as entidades sindicais que representam as categorias profissionais para garantir o cumprimento da legislação trabalhista.	8
Trabalho infantil				
Avaliação social de fornecedores				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	47		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	47		
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	49		5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	49		5, 8, 16

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	ODS
Saúde e segurança do consumidor				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	22		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	42		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	42		
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	42	100% das categorias significativas de produtos ou serviços para as quais são avaliados impactos em saúde e segurança.	
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos em saúde e segurança causados por produtos e serviços		Não houve registros de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação a impactos a saúde e segurança causados por produtos e serviços dentro do período de relato.	16

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

<p>1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA</p> <p>Erradicação da pobreza</p>	<p>5 IGUALDADE DE GÊNERO</p> <p>Igualdade de gênero</p>	<p>9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA</p> <p>Indústria, inovação e infraestrutura</p>	<p>13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA</p> <p>Combate às alterações climáticas</p>	<p>17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO</p> <p>Parcerias em prol das metas</p>
<p>2 FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL</p> <p>Fome zero</p>	<p>6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO</p> <p>Água limpa e saneamento</p>	<p>10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES</p> <p>Redução das desigualdades</p>	<p>14 VIDA NA ÁGUA</p> <p>Vida debaixo d'água</p>	
<p>3 SAÚDE E BEM-ESTAR</p> <p>Boa saúde e bem-estar</p>	<p>7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL</p> <p>Energia acessível e limpa</p>	<p>11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS</p> <p>Cidades e comunidades sustentáveis</p>	<p>15 VIDA TERRESTRE</p> <p>Vida sobre a terra</p>	
<p>4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE</p> <p>Educação de qualidade</p>	<p>8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</p> <p>Emprego digno e crescimento econômico</p>	<p>12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS</p> <p>Consumo e produção responsáveis</p>	<p>16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES</p> <p>Paz, justiça e instituições fortes</p>	

Créditos

COORDENAÇÃO GERAL

Diretoria de Sustentabilidade,
Comunicação e *Compliance*

COORDENAÇÃO EXECUTIVA

Gerência de Comunicação Corporativa
e Gerência Socioambiental

CONSULTORIA GRI, CONTEÚDO E DESIGN

rpt.sustentabilidade

www.reportsustentabilidade.com.br

Gestão de projetos

Ricardo Duarte

Conteúdo e edição

Janice Kiss e Juliana Santoros

Design

Ed Santana

Consultoria GRI

Amanda Regueira

Fotos

Banco de imagens AMAGGI

Revisão ortográfica

Rosângela Kirst e Pedro Kirst