



**GENESIS
GROUP**

**Relatório de
Sustentabilidade**

2024



SOBRE ESTE RELATÓRIO

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Genesis Group elaborado com base nas diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI)*, versão 2021, com o objetivo de apresentar os compromissos, as práticas e os resultados da empresa em relação aos temas ambientais, sociais e de governança (ESG). O conteúdo contempla o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e seguirá um ciclo anual de atualização. **GRI 2-3**

O relatório foi desenvolvido com o envolvimento direto de diferentes áreas da companhia a partir de entrevistas, análises documentais e validação interna das informações por parte do Conselho de Administração, do CEO e da diretoria financeira. Embora não tenha passado por verificação externa independente, os dados divulgados foram submetidos a rigorosos processos internos de controle e governança. Os resultados financeiros apresentados são auditados pela Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes, uma das maiores firmas de auditoria, consultoria e *compliance* do mundo, conforme prática já consolidada da empresa. **GRI 2-5**

Por se tratar do primeiro ciclo de reporte de sustentabilidade, não há reformulações de informações ou comparativos com relatórios anteriores. A empresa reafirma o compromisso com a transparência e avaliará, nos próximos ciclos, a adoção de verificações externas específicas para os conteúdos ESG. **GRI 2-4**

Dúvidas, comentários ou solicitações adicionais sobre este relatório podem ser direcionados ao Departamento de *Compliance* pelo e-mail: compliance@genesisgroup.com.br **GRI 2-3**

Este relatório marca um novo capítulo na jornada de sustentabilidade do Genesis Group e reflete o empenho para evoluir continuamente com responsabilidade, diálogo e integridade.



SUMÁRIO

-  **MENSAGEM DO PRESIDENTE** 6
- 1. SOBRE O GENESIS GROUP** 8
- 2. PORTFÓLIO DE SOLUÇÕES** 16
- 3. NOSSO MODELO DE NEGÓCIO** 20
- 4. JORNADA DE SUSTENTABILIDADE** 24
- 5. NOSSOS COMPROMISSOS COM O FUTURO SUSTENTÁVEL** 30
 - 5.1 Plano Estratégico de Sustentabilidade (2025–2030) 30
 - 5.2 Compromisso com a sustentabilidade 36
- 6. DESEMPENHO ECONÔMICO** 42
- 7. INOVAÇÃO E P&D** 48
- 8. GOVERNANÇA, ÉTICA E ANTICORRUPÇÃO** 52
 - 8.1 Estrutura e atuação da governança 53
 - 8.2 Transparência e responsabilidade corporativa 57
 - 8.3 Cultura ética e conduta empresarial 60
 - 8.4 Mecanismos de responsabilidade e resposta 65
- 9. NOSSAS PESSOAS** 68
 - 9.1 Relações de trabalho e desenvolvimento 68
 - 9.2 Diversidade e inclusão 82
 - 9.3 Saúde, segurança e bem-estar 88
- SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI** 92



MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI 2-22

Tenho a satisfação de apresentar o Relatório de Sustentabilidade do Genesis Group referente ao exercício de 2024, ano marcado por avanços estruturantes que consolidaram nossos compromissos com o desenvolvimento sustentável.

Por atuarmos na cadeia do agronegócio, sabemos que nossa entrega vai além da excelência operacional: ela exige transparência, inovação e o compromisso constante com impactos positivos para a economia, o meio ambiente e as pessoas. Nesse contexto, 2024 foi dedicado à escuta estruturada de nossos públicos de interesse, à análise dos temas materiais com maior relevância estratégica para a companhia e à formulação de um plano de sustentabilidade com diretrizes sólidas a serem cumpridas até 2030. Com esse plano, a sustentabilidade passou a ocupar o centro da nossa visão de longo prazo e a integrar o nosso modelo de negócios, que busca antecipar tendências, assegurar a confiabilidade técnica dos serviços e atuar como agente de transformação positiva nos territórios e nas cadeias produtivas com as quais nos relacionamos.

Como plataforma nacional de serviços em testes, inspeção, certificação e rastreabilidade, temos plena consciência do alcance de nossas ações e dos impactos sobre clientes, colaboradores, fornecedores, comunidades e demais partes interessadas. Por isso, nosso Plano Estratégico de Sustentabilidade para o ciclo 2025–2030 é um marco institucional que consolida iniciativas estratégicas em sete temas prioritários, incluindo práticas empregatícias, saúde e segurança do trabalho, diversidade, inovação, integridade e desempenho econômico. As metas foram definidas com base no diálogo com stakeholders, em indicadores técnicos e em referências internacionais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). A partir de 2025, o plano entra em fase de execução, com marcos intermediários e resultados esperados em prazos de até cinco anos. Atuaremos com disciplina, metas públicas e um modelo de gestão orientado para

assegurar os avanços que projetamos na integração estratégica da sustentabilidade em nossos negócios.

Nesse mesmo movimento de adaptação e fortalecimento institucional, 2024 foi marcado por avanços relevantes. Consolidamos novas unidades operacionais, expandimos a adoção de soluções digitais e fortalecemos nossa estrutura de governança, incluindo a criação da Diretoria de Inovação como um eixo estratégico da companhia. Em paralelo, reforçamos nossas práticas de gestão formalizando políticas internas e intensificando o diálogo com nossos públicos interessados, especialmente em relação aos riscos e às oportunidades ESG.

Estamos cientes de que as transformações macroeconômicas, geopolíticas e climáticas exigem novas respostas das organizações, entre elas, o fortalecimento de cadeias agroindustriais mais resilientes, rastreáveis e alinhadas às exigências globais em sustentabilidade. Temos respondido a esse cenário com investimentos em tecnologia, intensificação dos controles de qualidade, diversificação de serviços estratégicos e valorização de um ambiente de negócios pautado pela integridade. Com isso, buscamos também apoiar nossos clientes

Rodrigo Rodrigues Alves
CEO, Genesis Group

no avanço das agendas de sustentabilidade oferecendo soluções que fortalecem a transparência, a rastreabilidade e a solidez das cadeias produtivas. Dessa forma, reafirmamos nossa convicção de que o desenvolvimento sustentável representa, ao mesmo tempo, uma responsabilidade institucional e uma vantagem competitiva significativa nos mercados.

Por fim, convido todos à leitura deste relatório. Ele é o instrumento por meio do qual apresentaremos aos nossos stakeholders as estratégias, as ações, as metas e a evolução dos resultados da nossa gestão de sustentabilidade ao longo do tempo, além de reforçamos nosso compromisso com a transparência e a comunicação contínua sobre nossos avanços.

Agradeço a todos os colaboradores, os parceiros, os clientes, os fornecedores, os conselheiros e as demais partes interessadas que contribuíram para os avanços registrados até aqui. O envolvimento de cada um tem sido essencial para consolidar a nossa estratégia de sustentabilidade e fortalecer as bases de um relacionamento pautado pela confiança, pelo compromisso com a sustentabilidade dos negócios e pela geração de valor mútuo.



1. SOBRE O GENESIS GROUP

O Genesis Group consolidou a identidade como uma empresa de tecnologia e serviços técnicos especializada em testes, inspeção, certificação, rastreabilidade e inovação aplicados ao agronegócio brasileiro, ou, como podemos resumir no ramo de atividade, é uma empresa de TIC (Teste, Inspeção e Certificação). Esta seção apresenta a origem, a natureza organizacional e a composição como grupo empresarial voltado ao fortalecimento da qualidade, da conformidade e da confiabilidade nas cadeias produtivas do setor.

a. Origem e trajetória da empresa

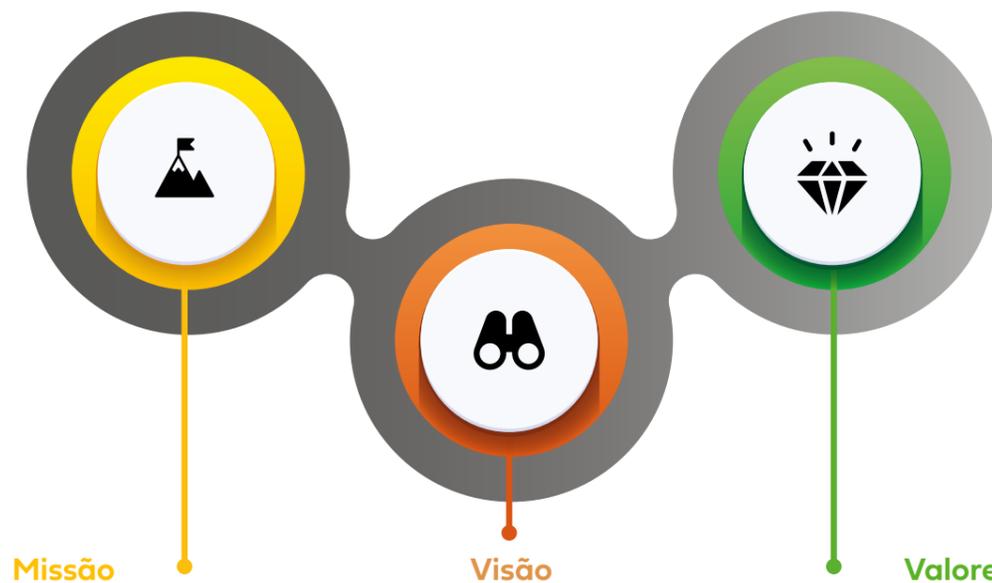
O Genesis Group surgiu com o propósito de contribuir para o desenvolvimento do agronegócio por meio de serviços técnicos confiáveis e fundamentados em ciência, tecnologia e inovação,

trazendo ao mercado nacional a designação ao *fair trade*. A atuação teve início com a Genesis Certificações e a Geneslab, marcas responsáveis pela inserção do grupo nos segmentos de certificação agropecuária e análises laboratoriais aplicadas à classificação e à qualidade de grãos.

Ao longo dos anos, a empresa expandiu a atuação com a incorporação de novas unidades de negócios, tecnologias e alianças estratégicas. A trajetória inclui aquisições, parcerias com startups e centros de pesquisa, além de investimentos em soluções digitais. Atualmente, o Genesis Group opera como uma plataforma integrada de serviços em Testes, Inspeção e Certificação (TIC) voltada ao agronegócio, oferecendo soluções que apoiam a integridade dos processos produtivos, o atendimento a exigências regulatórias e a rastreabilidade de alimentos e insumos.

b. Missão, visão e valores organizacionais

A atuação do Genesis Group é orientada por uma missão voltada à liderança na prestação de serviços técnicos especializados ao agronegócio com foco em relacionamento, padronização e rigor técnico. A visão institucional busca consolidar a organização como referência nacional em soluções com capilaridade, inovação e excelência. Os valores da companhia refletem o compromisso com a ética, a agilidade, a eficiência e o desenvolvimento contínuo das equipes.



Missão
Seremos líderes nas soluções de prestação de serviços na cadeia do agronegócio, prezando o bom relacionamento com clientes, fornecedores e colaboradores.

Visão
Liderar e sermos reconhecidos pelos nossos clientes como a plataforma de soluções para o agronegócio, com inovação, padronização e capilaridade.

Valores
Somos ágeis, éticos e transparentes. Fazemos com eficiência e excelência. Treinamos e desenvolvemos nossas equipes. Buscamos inovação e aprimoramento. Paixão em servir.



c. Estrutura organizacional e composição do grupo empresarial

GRI 2-1 | 2-2

O Genesis Group opera sob a *holding* controladora Videira Capital Participações S.A., estruturada com base em uma composição societária paritária entre um veículo de investimento institucional (Asa1 Participações S.A.) e acionistas individuais, configurando um modelo de controle compartilhado. Essa estrutura combina capacidade de capitalização com conhecimento técnico setorial, favorecendo decisões estratégicas ágeis e alinhadas às demandas do agronegócio.

A *holding* consolida participações societárias em nove empresas controladas que integram a estrutura operacional do grupo:

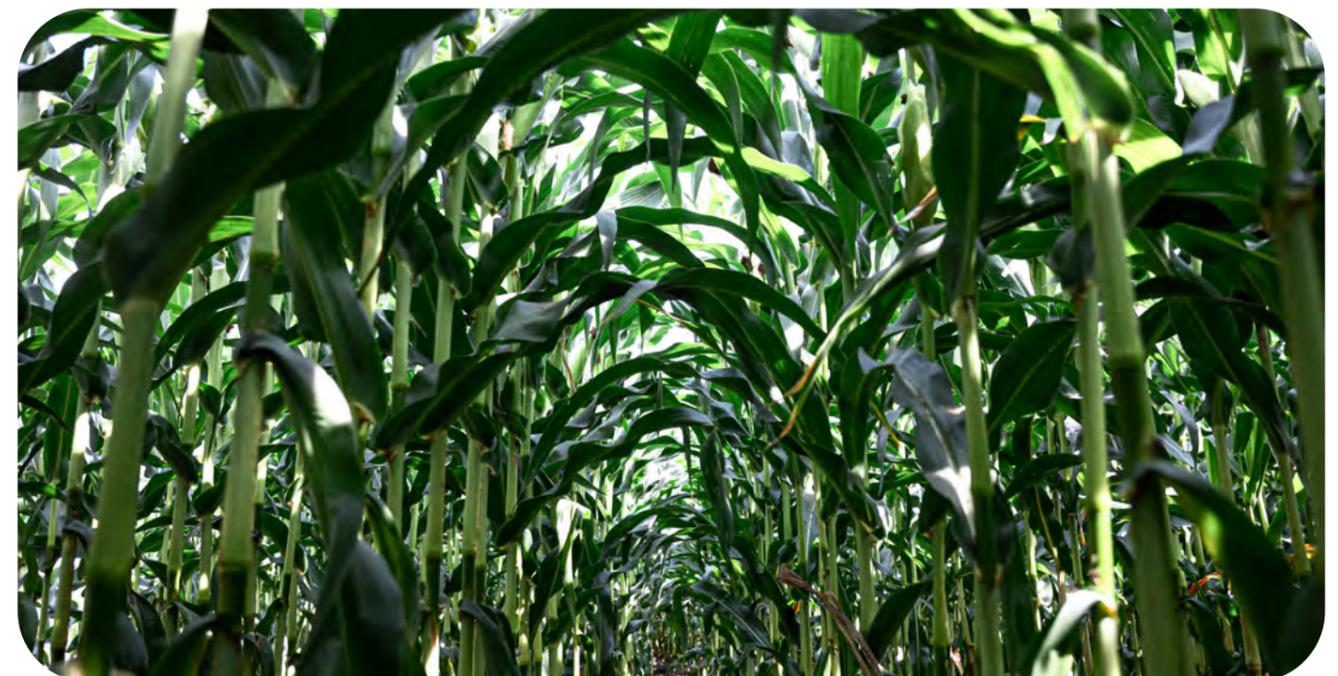
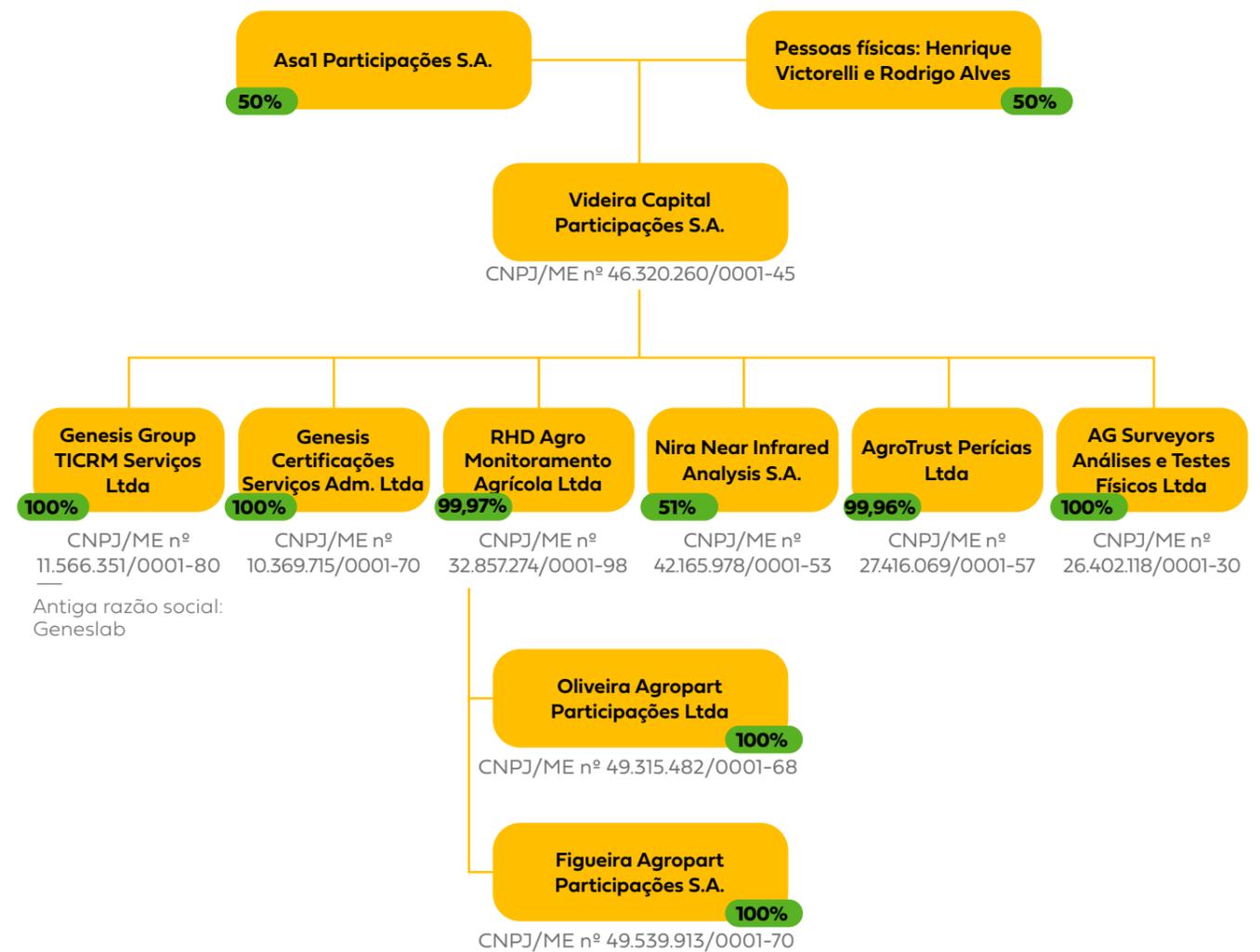
- Genesis Group TICRM Serviços Ltda.**
- Genesis Certificações Serviços Administrativos Ltda.**
- RHD Agro Monitoramento Agrícola Ltda.**
- Nira Near Infrared Analysis S.A.**
- AgroTrust Perícias Ltda.**
- AG Surveyors Análises e Testes Físicos Ltda.**
- Oliveira Agropart Participações Ltda.**
- Figueira Agropart Participações S.A.**

Essas entidades representam a totalidade das operações consolidadas do Genesis Group e estão integralmente contempladas neste Relatório de Sustentabilidade, bem como nas Demonstrações Financeiras Consolidadas, sem divergências entre os escopos contábil, financeiro e de sustentabilidade.

A governança do grupo é centralizada na *holding*, que exerce papel estratégico na coordenação das diretrizes corporativas, na supervisão das controladas e no alinhamento com os objetivos de crescimento sustentável. Esse modelo assegura uniformidade na aplicação das políticas institucionais, padronização de processos e mitigação de riscos operacionais e reputacionais.

As unidades operacionais mantêm independência técnica e especialização setorial, atuando em nichos distintos da cadeia do agronegócio. Essa configuração possibilita agilidade decisória, aderência a requisitos normativos específicos e aprofundamento técnico nas áreas de testes, inspeções, certificações, análises laboratoriais e monitoramento.

Todas as empresas do grupo estão sujeitas a diretrizes corporativas transversais definidas pela *holding*, abrangendo temas como *compliance*, integridade, sustentabilidade, gestão de riscos, segurança da informação e qualidade técnica. Essas políticas reforçam a governança ética, asseguram conformidade regulatória e sustentam a ambição de longo prazo do grupo de se consolidar como referência técnica e institucional no setor.





d. Localização da sede e unidades operacionais

A sede administrativa do Genesis Group está localizada em Ibiporã (PR), onde concentram-se as áreas corporativas responsáveis pelo suporte às unidades operacionais: controladoria, recursos humanos, jurídico, marketing, *compliance*, centro de serviços compartilhados, entre outros departamentos.

A atuação nacional do grupo abrange todas as regiões agrícolas do Brasil com presença em polos produtivos, logísticos e estratégicos para o setor. Essa presença é viabilizada por meio de:

- laboratórios de análise e classificação de grãos;
- unidades móveis para atendimento técnico em campo;
- escritórios regionais e bases operacionais com equipes especializadas;
- soluções digitais e tecnologias embarcadas que ampliam a capacidade de resposta e monitoramento em tempo real.

Essa configuração territorial garante agilidade na execução dos serviços, proximidade com os clientes e aderência aos calendários agrícolas, reforçando o posicionamento do Genesis Group como parceiro técnico nas diferentes fases da cadeia do agronegócio.



e. Associações, reconhecimentos e credenciais

GRI 2-28

O Genesis Group possui, dentro da área de atuação de Certificações, credenciais junto aos órgãos certificadores nos quais a equipe de especialistas valida e implementa práticas sustentáveis e atendimento às exigências de mercado junto ao cliente. Também participa de diversas associações, acompanhando os principais movimentos regulatórios, técnicos e de mercado, além de fontes especializadas, parceiros institucionais e equipes técnicas internas, mantendo-se atualizada em relação às boas práticas e às exigências do setor.



Membro da Associação Brasileira de Pós-Colheita



Membro da Associação Nacional dos Exportadores de Cereais



Membro da *The Sugar Association of London*



Membro da *The Grain and Feed Trade Association* para promoção do comércio internacional de *commodities* agrícolas



Membro da *Federation of Oils, Seeds and Fats Associations* para comércio e transporte global de óleos, gorduras, sementes oleaginosas e derivados



Credenciada pela Companhia Nacional de Abastecimento para realização da Certificação de Unidades Armazenadoras



Credenciada para validar a produção segundo o protocolo Algodão Brasileiro Responsável, padrão de certificação socioambiental do algodão no Brasil



Credenciada pela *Round Table on Responsible Soy Association* para validar práticas sustentáveis na produção de soja



Credenciada para validar a produção seguindo padrões estabelecidos pela legislação brasileira de orgânicos



O Genesis Group manteve em 2024 o reconhecimento como um excelente lugar para se trabalhar, segundo o *Great Place To Work*. O reconhecimento foi reforçado pela Associação Comercial e Industrial de Londrina (ACIL)¹, fruto da parceria entre ACIL e GPTW, que reconhece as melhores empresas para se trabalhar na região de Londrina

¹ Fonte: <https://shre.ink/e10i>





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



2. PORTFÓLIO DE SOLUÇÕES

GRI 2-6

O Genesis Group oferece um portfólio completo de serviços em Testes, Inspeção e Certificação (TIC) com atuação técnica, imparcial e baseada em protocolos reconhecidos nacional e internacionalmente. As soluções abrangem diferentes etapas da cadeia do agronegócio e contribuem para assegurar conformidade técnica, segurança operacional e rastreabilidade documentada.

Esses serviços fortalecem a credibilidade das transações, mitigam riscos e sustentam o atendimento a exigências contratuais, regulatórias e de mercado. A organização estrutura as operações em cinco frentes estratégicas, integrando equipes especializadas, tecnologias digitais, metodologias próprias e creditações reconhecidas para garantir confiabilidade, agilidade e profundidade técnica aos serviços prestados.

A seguir, são apresentadas as principais áreas de atuação do grupo.

Testes e inspeções

Essenciais para assegurar a conformidade com normas técnicas, requisitos contratuais e regulatórios, os serviços dessa frente visam à garantia da qualidade, da rastreabilidade e da segurança nas relações comerciais, cobrindo diferentes etapas da cadeia do agronegócio.

Serviços oferecidos: classificação de grãos, diagnósticos de qualidade, auditorias internas e de terceira parte, testes rápidos, análises laboratoriais, entre outros.

Unidades associadas:

- **Geneslab** – referência nacional em classificação e testes de qualidade de grãos, incluindo análises de transgênicos, micotoxinas, patógenos, umidade e características físico-químicas.

Storage & Facilities

Soluções voltadas a armazenagem, conservação e monitoramento da qualidade pós-colheita com foco na redução de perdas, no controle de pragas e na eficiência operacional.

Serviços oferecidos: silo-bolsa (Silobag), *Green Control*, profilaxia, expurgo, fumigação, controle integrado de pragas.

Unidade associada:

- **GFacilities** – especializada em armazenagem alternativa e serviços como fumigação e classificação remota de grãos por meio da solução Olho Vivo.
- **Storage** – soluções para armazenagem, principalmente com embutimento e extração de cereais de silo-bolsas (Silobag).

Portos, terminais e transbordos

Serviços técnicos em ambientes logísticos complexos com foco na segurança operacional, na rastreabilidade e na conformidade de cargas nas operações portuárias e de exportação.

Serviços oferecidos: supervisão e controle de qualidade, classificação de cargas, testes e inspeções de embarques, análises de sólidos e líquidos, lacração e emissão de certificados.

Unidades associadas:

- **Genesis Controllers** – atua em portos estratégicos com inspeção de cargas, contêineres e navios.
- **AG Surveyors** – atua em portos estratégicos, como o de Santos, com inspeção e estufagem de contêineres, principalmente para o produto algodão exportado.
- **Geneslab** – referência nacional em classificação e testes de qualidade de grãos, incluindo análises de transgênicos, micotoxinas, patógenos, umidade e características físico-químicas.

Certificações, rastreabilidade e sustentabilidade

Frente dedicada à verificação técnica e à conformidade regulatória com foco na valorização de produtos sustentáveis, na rastreabilidade confiável e na segurança alimentar de acordo com as exigências de mercados regulados.

Serviços oferecidos: certificação de unidades armazenadoras, certificações de soja responsável, incluindo a Mesa Redonda de Soja Responsável (RTRS, na sigla em inglês), produtos orgânicos, protocolo Algodão Brasileiro Responsável (ABR), certificações de marca própria, auditorias de segunda parte.

Unidade associada:

- **Genesis Certificações** – realiza auditorias e certificações com creditações reconhecidas e equipe técnica especializada.

Conheça as credenciais do Genesis Group em Associações, reconhecimentos e credencias



Clique aqui para conhecer todas as categorias de serviços prestados pelo Genesis Group



Biociotecnologia e monitoramento

Soluções técnicas e digitais para demandas associadas a operações financeiras, seguros, conformidade agrícola e pesquisas de mercado.

Serviços oferecidos: gestão de riscos, auditorias de *royalties*, monitoramento de garantias e pragas, projetos técnicos especiais.

Unidades associadas:

- **Biociotecnologia** – conduzem auditorias, testes e inspeções agrícolas voltadas ao controle, à transgenia e aos *royalties*.
- **RHD** – conduzem projetos de monitoramento agrícola para pragas e voltados ao crédito agrícola (vistorias, análise de produtividade e arresto).
- **Agrotrust** – conduzem vistorias de seguros e sinistros, pesquisas de mercado e projetos técnico-regulatórios.
- **Projetos especiais** – focada em soluções personalizadas a demandas de mão de obra, assistente técnico, além de desenho e validação de processos operacionais diretamente para as empresas do agronegócio.
- **Doroth** – startup de biociotecnologia especializada em automação de análises laboratoriais realizadas diretamente no campo.
- **Nira** – *joint venture* dedicada ao desenvolvimento da tecnologia NIRA, um dispositivo portátil para análise inteligente de grãos em tempo real, fortalecendo a transformação digital no campo.

As soluções são adaptadas às necessidades específicas de cada cliente com confiabilidade, rastreabilidade, segurança, desempenho produtivo e sustentabilidade. Essa atuação integrada posiciona o Genesis Group como um parceiro estratégico para os principais agentes do agronegócio brasileiro, ampliando a presença nos mercados mais relevantes da cadeia.

Valor entregue pelas soluções Genesis Group

Como parceiro técnico independente na cadeia do agronegócio, as soluções do Genesis Group asseguram:

- verificação independente da conformidade técnica e regulatória com base em normas nacionais e internacionais;
- rastreabilidade documentada e confiável, essencial para cadeias de suprimentos responsáveis e mercados regulados;
- confiança nos resultados analíticos e nas evidências técnicas reforçada por metodologias padronizadas e creditações reconhecidas;
- mitigação de riscos operacionais, regulatórios e reputacionais com base em análises, testes e auditorias imparciais;
- apoio técnico à tomada de decisão por parte de clientes, parceiros, reguladores e investidores;
- conformidade com exigências contratuais e padrões de qualidade sustentada por inspeções, certificações e análises especializadas;
- atendimento a protocolos específicos de sustentabilidade, segurança alimentar e qualidade agrícola, como RTRS, ABR e produtos orgânicos;
- suporte técnico e normativo à conformidade legal ao longo de todas as etapas da cadeia produtiva;
- creditações reconhecidas e padronização de procedimentos, assegurando comparabilidade e validade técnica dos serviços;
- imparcialidade técnica e rigor metodológico com base em equipes qualificadas, tecnologias avançadas e políticas de *compliance*;
- integração entre inovação tecnológica e confiabilidade analítica, resultando em soluções com maior valor agregado;
- execução baseada em protocolos técnicos validados por organismos nacionais e internacionais, garantindo uniformidade e aceitação dos resultados.





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



3. NOSSO MODELO DE NEGÓCIO

a. Nossas operações

GRI 2-6

O Genesis Group adota um modelo de negócios voltado à prestação de serviços especializados com foco em assegurar qualidade, segurança, rastreabilidade, conformidade e sustentabilidade nas diferentes etapas dos processos produtivos, comerciais e logísticos do agronegócio. A atuação é direcionada a esse setor como fornecedor técnico independente, apoiando clientes em etapas diversas da cadeia — do campo ao porto. A proposta de valor da organização está ancorada na oferta de soluções integradas que combinam conhecimento aplicado, presença territorial e inovação contínua. Esse modelo contribui para o controle de riscos e para o cumprimento de requisitos legais, técnicos, mercadológicos e contratuais que regem as relações de negócios no setor.

A estrutura do grupo é composta por unidades de negócio com especializações complementares que operam de forma coordenada por meio de equipes multidisciplinares e plataformas digitais. Esse arranjo assegura flexibilidade, permite escala e viabiliza desde a execução de projetos específicos até o atendimento a operações logísticas complexas, certificações internacionais e iniciativas de desenvolvimento tecnológico.

Toda a estrutura organizacional do Genesis Group está voltada ao atendimento das exigências do agronegócio nas diferentes frentes com foco em garantir consistência operacional, precisão técnica e adequação às especificidades dos contextos produtivos, mercadológicos, logísticos e regulatórios do setor.

b. Atividades-chave na cadeia de valor

A entrega de soluções do Genesis Group é sustentada por um conjunto de atividades principais que integram as competências operacionais e administrativas. Entre elas, estão: gestão e execução de análises laboratoriais; desenvolvimento e aplicação de protocolos de certificação; realização de inspeções técnicas e operacionais; condução de auditorias e diagnósticos especializados; estruturação de projetos de rastreabilidade e conformidade; suporte digital às frentes de campo e logística; e monitoramento técnico para tomada de decisão. Essas atividades são conduzidas por equipes especializadas e contam com apoio de sistemas integrados, metodologias padronizadas e unidades administrativas responsáveis por funções como controladoria, recursos humanos, jurídico, marketing, *compliance* e centro de serviços compartilhados. Além dos processos internos, as atividades-chave da organização são articuladas com diferentes atores a montante e a jusante.

A montante

A cadeia de valor a montante do Genesis Group envolve uma base estruturada de fornecedores que sustentam a operação da empresa em diferentes frentes. São parceiros responsáveis pelo fornecimento de soluções tecnológicas, insumos laboratoriais, equipamentos especializados, serviços jurídicos e de auditoria, sistemas corporativos, gestão de frotas, segurança patrimonial, *facilities*, treinamentos técnicos, consultorias e suporte administrativo.

Em 2024, foram identificados 2.541 fornecedores ativos, sendo 94 classificados como críticos ou estratégicos. Essa estrutura de fornecimento garante o suprimento necessário para as operações e a qualidade dos serviços entregues.

A gestão dessa rede considera critérios técnicos, operacionais e de conformidade com atenção à qualidade dos serviços contratados, à regularidade documental, à logística de atendimento, à aderência a requisitos legais e ao alinhamento com os princípios institucionais do grupo.



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

A jusante

O Genesis Group mantém relações comerciais com um conjunto diversificado de clientes que integram os elos finais da cadeia de valor. Em 2024, foram atendidas aproximadamente 580 instituições, incluindo agroindústrias, cooperativas, produtores rurais, *tradings*, empresas de logística, seguradoras, fundos, consultorias e bancos.

A atuação ocorre de forma transversal ao longo das fases do ciclo produtivo — pré-plantio, cultivo, colheita, pós-colheita, armazenagem, logística e exportação — com soluções que contribuem para a previsibilidade técnica, a mitigação de riscos e o atendimento a exigências contratuais e regulatórias. Esses serviços geram valor para processos produtivos complexos e operações logísticas integradas em setores agroindustriais e correlatos.

Além das entregas comerciais, o Genesis Group mantém alianças com centros de inovação e *startups*, fortalecendo a capacidade de antecipar tendências tecnológicas e desenvolver soluções aplicadas. Entre essas parcerias, destacam-se:

- **Zeit** – parte relacionada e voltada ao desenvolvimento da tecnologia NIRA, um dispositivo portátil para análise inteligente de grãos em tempo real;
- **Doroth** – startup de biotecnologia especializada na automação de análises laboratoriais diretamente no campo.

Essas iniciativas ampliam o escopo de inovação da companhia e reforçam a capacidade de atender às demandas crescentes por eficiência, conformidade e sustentabilidade nas cadeias do agronegócio.

Alterações relevantes no escopo da operação

Em 2024, o Genesis Group deu continuidade ao processo de expansão e reconfiguração empresarial iniciado em anos anteriores com foco no fortalecimento técnico, na diversificação dos serviços e na ampliação da presença em segmentos estratégicos do agronegócio.

Esse processo incluiu a aquisição e a incorporação de empresas especializadas, como RHD, AG Surveyors e Agrotrust, bem como a criação de marcas e frentes voltadas a inovação, automação e digitalização dos serviços.

As mudanças ampliaram a capacidade operacional do grupo, possibilitando maior integração entre as áreas e abrangência nas soluções oferecidas sem alterar os fundamentos do modelo de negócios baseado em confiança técnica, rastreabilidade e suporte à tomada de decisão.





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



4. JORNADA DE SUSTENTABILIDADE

a. Estratégia de sustentabilidade e engajamento

A evolução da agenda de sustentabilidade no Genesis Group está ancorada em compromissos institucionais, em uma governança sólida e em um processo estruturado de escuta com as partes interessadas e de análise de impactos. Com base na análise de materialidade realizada em 2024, a companhia definiu os temas prioritários que orientam a estratégia de sustentabilidade e consolidou diretrizes para uma atuação responsável. Neste capítulo, detalhamos essa jornada, os instrumentos de governança adotados, os canais de relacionamento com stakeholders e o plano estratégico de sustentabilidade.

b. Temas que orientam nossa atuação

Para estruturar a atuação em sustentabilidade com foco em relevância e impacto, o Genesis Group conduziu, em 2024, um processo robusto de análise de materialidade. Com base em metodologias reconhecidas, esse procedimento considerou a perspectiva interna e externa da organização, resultando em um conjunto de temas prioritários que refletem tanto os impactos significativos do negócio quanto os interesses dos stakeholders.

c. Processo de identificação e priorização de temas materiais

GRI 3-1

A definição dos temas materiais do Genesis Group ocorreu a partir de uma jornada estruturada em 2024 que integrou diagnóstico situacional, análise de impactos, mapeamento e escuta ativa de stakeholders. O processo seguiu as diretrizes das Normas GRI e de outras diretrizes internacionais, assegurando a identificação dos principais impactos gerados ou sofridos pela organização nos âmbitos econômico, social, ambiental e de governança.

A primeira etapa incluiu o mapeamento de impactos relevantes, realizado com apoio de lideranças internas divididas por áreas de atuação. Os impactos foram classificados de acordo com a natureza (positiva ou negativa), a ocorrência (real ou potencial) e a dimensão (ambiental, social, econômica e de governança). Em paralelo, foi conduzido o mapeamento de stakeholders estratégicos considerando critérios como grau de relevância, tipo de relação com a organização e potencial estratégico. Os stakeholders priorizados foram:

- **Internos:** diretoria executiva, colaboradores;
- **Externos:** órgão regulador/fiscalizador, fornecedores e prestadores de serviço, imprensa e redes sociais, comunidade local, provedor de capital, cliente, concorrente, sindicato, governos.

Para consolidar o processo, o Genesis Group promoveu uma consulta online respondida por 470 stakeholders, além de entrevistas com representantes internos e externos. A combinação entre os resultados da escuta e a avaliação técnica interna deu origem à materialidade, na qual os temas foram posicionados conforme a importância para o negócio (eixo X) e a relevância para os stakeholders (eixo Y).

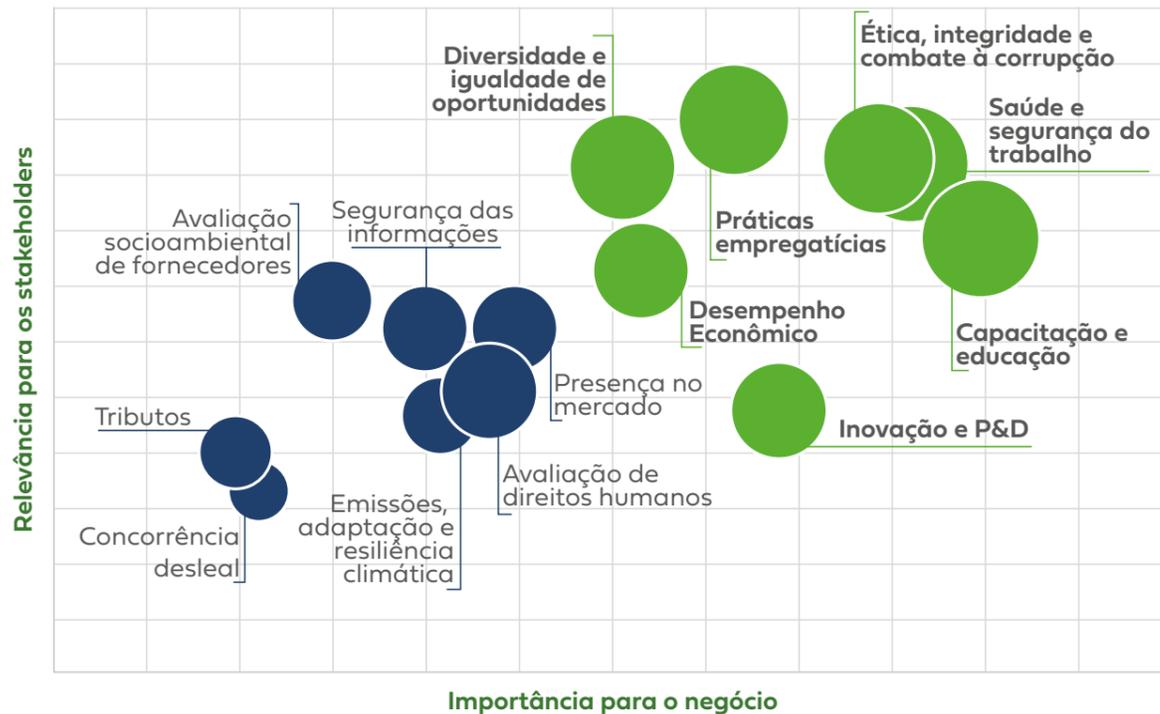
O processo de análise foi finalizado com a validação da lista definitiva de temas pela alta liderança, assegurando o alinhamento com a estratégia organizacional e as expectativas dos públicos de interesse.



d. Temas materiais

GRI 3-2

A análise de materialidade resultou na identificação de sete temas prioritários — por apresentarem alta relevância para os stakeholders e alta importância estratégica para o negócio. Eles orientam as prioridades do Genesis Group em sustentabilidade e serão diretamente monitorados por meio de metas e indicadores.



Esses temas foram priorizados com base em uma abordagem técnica e participativa e refletem tanto os impactos materiais do Genesis Group quanto as perspectivas dos seus públicos estratégicos.

TEMA MATERIAL	ESCOPO E LIMITES	PRIORITÁRIO PARA
Práticas empregatícias	Fortalecer a geração de empregos formais, a remuneração justa, a oferta de benefícios que estimulem a permanência dos colaboradores e assegurar condições adequadas de trabalho	Diretoria executiva, Colaborador, Fornecedor ou prestador de serviço, Cliente, Provedor de capital, Governo, Imprensa ou rede social, Comunidade local, Concorrente, Sindicato, Órgãos regulador ou fiscalizador
Capacitação e educação	Incentivar o desenvolvimento de competências e habilidades para garantir a qualificação técnica necessária aos profissionais para o exercício das funções	Diretoria executiva, Colaborador, Fornecedor ou prestador de serviço, Provedor de capital, Governo, Imprensa ou rede social, Comunidade local, Órgãos regulador ou fiscalizador
Diversidade e igualdade de oportunidades	Garantir a equidade e promover a inclusão, a diversidade e um ambiente livre de discriminação em todos os níveis hierárquicos	Colaborador, Fornecedor ou prestador de serviço, Cliente, Governo, Comunidade local, Concorrente, Sindicato, Órgãos regulador ou fiscalizador
Saúde e segurança do trabalho	Fortalecer a cultura de segurança e aplicação de protocolos e processos para identificação de riscos e adotar medidas preventivas que garantam a saúde e a segurança de empregados e terceiros em todas as operações	Diretoria executiva, Colaborador, Fornecedor ou prestador de serviço, Cliente, Provedor de capital, Comunidade local, Concorrente, Sindicato, Órgãos regulador ou fiscalizador
Ética, integridade e combate à corrupção	Aplicar e verificar a eficácia do código de conduta e dos atributos de ética da organização em todos os processos organizacionais e nas relações ao longo da cadeia de valor, assegurando o combate a práticas de corrupção e fraude e a redução de impactos financeiros resultantes de inconformidade em laudos	Diretoria executiva, Colaborador, Fornecedor ou prestador de serviço, Cliente, Provedor de capital, Imprensa ou rede social, Comunidade local, Sindicato, Órgãos regulador ou fiscalizador
Inovação e P&D	Investir em inovação e na adoção de novas tecnologias que possibilitem a adaptação dos negócios a novos cenários e tendências de mercado e que impulsionem nossos resultados	Diretoria executiva, Colaborador, Fornecedor ou prestador de serviço, Cliente, Provedor de capital, Governo
Desempenho econômico	Fortalecer a implementação de ferramentas de planejamento e gestão para aprimorar a eficiência operacional e a resiliência da empresa diante de desafios do mercado	Diretoria executiva, Colaborador, Fornecedor ou prestador de serviço, Cliente, Provedor de capital, Governo, Imprensa ou rede social, Concorrente



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

e. Diálogo com os grupos de interesse

GRI 2-29

A companhia reconhece que a construção de valor sustentável depende de relações de confiança, por isso mantém canais e práticas contínuas de engajamento com os públicos estratégicos visando ao entendimento de expectativas, à prevenção de riscos e ao aprimoramento dos serviços.

O mapeamento dos stakeholders considera critérios como grau de influência, impacto das atividades da empresa sobre o público, criticidade para os negócios, tipo de vínculo (comercial, institucional, regulatório, social) e nível de expectativa. Os públicos identificados foram agrupados nas seguintes categorias: Colaboradores; Clientes; Parceiros comerciais (fornecedores, prestadores e parceiros técnicos); Investidores e acionistas; Comunidades locais; e Órgãos reguladores e governamentais.

Os principais canais de engajamento incluem reuniões periódicas, treinamentos, escutas formais (como pesquisas e consultas), visitas técnicas, auditorias, workshops, fóruns setoriais, atendimento institucional e plataformas digitais de relacionamento. A frequência do contato varia conforme o tipo de relação, sendo contínua com colaboradores e clientes e periódica ou sob demanda com demais públicos.

A partir da escuta estruturada realizada em 2024 para a análise de materialidade, o Genesis Group reforçou o compromisso com um modelo de gestão participativo no qual os feedbacks e as percepções dos stakeholders passam a direcionar decisões estratégicas e o planejamento em sustentabilidade.





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



5. NOSSOS COMPROMISSOS COM O FUTURO SUSTENTÁVEL

5.1 Plano Estratégico de Sustentabilidade (2025–2030)

Como parte do avanço nas estratégias ESG, o Genesis Group concluiu, no início de 2025, a elaboração do seu primeiro Plano Estratégico de Sustentabilidade, estruturando um *roadmap* de 5 anos com base nos compromissos associados aos temas materiais prioritários identificados na análise de materialidade realizada em 2024.

O plano estabelece metas, iniciativas e indicadores voltados à integração da sustentabilidade à gestão estratégica, operacional e cultural da organização, tendo início de execução previsto para o segundo semestre de 2025 e horizonte até 2030. A iniciativa marca uma nova

etapa na consolidação das práticas ambientais, sociais e de governança do grupo, fortalecendo a coerência institucional e o direcionamento das ações de longo prazo.

Mais do que um instrumento de planejamento, representa um marco na governança da sustentabilidade no Genesis Group ao incorporar metas definidas, mecanismos de acompanhamento e compromissos mensuráveis que refletem a maturidade crescente da organização em relação à gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais das atividades.

A estrutura do plano traduz o compromisso da companhia com um modelo de desenvolvimento responsável e conectado à realidade do setor em que atua, às expectativas dos públicos de interesse e às referências internacionais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

a. Direcionadores estratégicos e estrutura do plano

A construção do plano partiu do processo de materialidade, que identificou os temas prioritários a partir da escuta qualificada de stakeholders e da análise de riscos e de impactos relevantes para a continuidade dos negócios. Esses temas foram desdobrados em compromissos institucionais que orientam a atuação da companhia, organizados em sete frentes:

1. Práticas empregatícias;
2. Saúde e segurança do trabalho;
3. Diversidade e igualdade de oportunidades;
4. Capacitação e educação;
5. Ética, integridade e combate à corrupção;
6. Desempenho econômico;
7. Inovação e P&D.



Cada compromisso está estruturado a partir de diretrizes estratégicas, objetivos específicos e metas *SMART* (específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais) com prazos definidos e iniciativas correspondentes. O modelo permite à organização acompanhar o desempenho de forma sistemática por meio de métricas objetivas, relatórios periódicos e comitês internos de avaliação.

b. Alinhamento com os ODS e contribuição concreta para o desenvolvimento sustentável

Todos os compromissos definidos no plano possuem correlação direta com metas oficiais dos ODS, refletindo o engajamento técnico da companhia na promoção de impactos positivos sobre o trabalho decente, a igualdade de oportunidades, a educação de qualidade, a inovação responsável e o fortalecimento institucional.

A articulação com os ODS foi realizada de forma criteriosa e considerando apenas metas com alinhamento direto às estratégias, às iniciativas e ao escopo de atuação do Genesis Group. Isso permite que os avanços registrados pela companhia ao longo da execução do plano sejam tecnicamente associados a contribuições reais para a agenda global de desenvolvimento sustentável.

c. Conexão com os direitos humanos

Além do alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o Plano Estratégico de Sustentabilidade do Genesis Group está comprometido com os princípios fundamentais expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pelas Nações Unidas. A estrutura do plano incorpora diretrizes e metas que contribuem diretamente para a efetivação de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, refletindo a responsabilidade institucional da companhia na promoção de um ambiente de trabalho digno, inclusivo, ético e seguro.

As frentes estratégicas que compõem o plano dialogam com diversos artigos da DUDH, assegurando impactos positivos sobre temas como:

- **trabalho e remuneração justa** (art. 23): por meio de compromissos voltados à promoção do trabalho decente, à redução da rotatividade, à valorização dos empregados e ao fortalecimento das condições laborais;
- **saúde e segurança** (art. 25): com metas que visam à prevenção de acidentes, ao cumprimento de protocolos e à proteção da integridade física e mental de empregados e terceiros;
- **educação e desenvolvimento pessoal** (art. 26): por meio de iniciativas de capacitação técnica, qualificação profissional e incentivo ao crescimento das equipes em todos os níveis;

- **igualdade e não discriminação** (art. 1º e 2): com ações voltadas à equidade de gênero, diversidade, inclusão e fortalecimento do pertencimento, assegurando ambientes livres de discriminação;
- **ética, integridade e combate à corrupção** (art. 28): com sistemas de conduta e mecanismos de integridade que promovem relações mais justas e transparentes em toda a cadeia de valor;
- **participação e responsabilidade institucional** (art. 21): por meio da transparência na definição das metas, da escuta ativa dos públicos de interesse e do compromisso com a prestação de contas sobre os resultados.

A companhia reconhece que a sustentabilidade corporativa pressupõe o respeito e a promoção dos direitos humanos em todas as dimensões. Por isso, o plano também funciona como um instrumento de fortalecimento da devida diligência empresarial, contribuindo para prevenir violações, mitigar riscos e promover uma atuação responsável junto a trabalhadores, parceiros, fornecedores e comunidades.

d. Distribuição temporal e visão integrada

O *roadmap* do plano contempla metas de curto (até 2026), médio (até 2027–2028) e longo prazo (até 2029–2030) organizadas conforme a complexidade técnica de execução, o grau de maturidade institucional em cada frente e o potencial de mobilização das equipes e das áreas envolvidas.

Essa distribuição assegura um encadeamento sólido entre os compromissos assumidos e as condições reais de implementação, considerando tanto ações estruturantes — como políticas, sistemas e padrões técnicos — quanto ações operacionais com impacto direto nos processos, nas pessoas e nos territórios onde a empresa atua.

Ao todo, o plano reúne 73 iniciativas estratégicas distribuídas entre os sete temas materiais com marcos de entrega definidos e mecanismos de governança instituídos para garantir a execução de forma integrada às decisões corporativas.

e. Monitoramento, transparência e próximos passos

O Plano Estratégico de Sustentabilidade do Genesis Group é parte do processo contínuo de fortalecimento da governança e da gestão baseada em dados. A companhia manterá o monitoramento dos compromissos e o reporte estruturado dos resultados obtidos com o objetivo de assegurar transparência, consistência e credibilidade junto aos públicos de interesse.

A seguir, os compromissos, as diretrizes, os objetivos e as metas de cada tema material, os prazos de execução e a relação de cada tema as metas ODS de impacto positivo potencial. O Genesis Group reafirma, com este plano, o compromisso com a integridade, a sustentabilidade dos negócios e a criação de valor compartilhado e duradouro.





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

TEMA	COMPROMISSO	DIRETRIZES ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META (SMART)	Nº DE INICIATIVAS	PRAZO	CONTRIBUIÇÃO COM OS ODS
Práticas Empregatícias	Fortalecer a geração de empregos formais, a remuneração justa, a oferta de benefícios que estimulem a permanência dos colaboradores, e assegurar condições adequadas de trabalho	D.E. 1 – Permanência de colaboradores D.E. 2 – Condições de trabalho	OBJ 1: Fortalecer a geração de empregos formais, a remuneração justa, a oferta de benefícios que estimulem a permanência dos colaboradores OBJ 2: Assegurar condições adequadas de trabalho	Reduzir em 30% a taxa de rotatividade (<i>turnover</i>) até dezembro de 2026, por meio da ampliação da permanência média e do aumento do índice de satisfação dos colaboradores com as condições de trabalho	15	Até 2026	ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico 8.8 – Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, inclusive os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários
Saúde e Segurança do Trabalho	Fortalecer a cultura de segurança e aplicação de protocolos e processos para identificação de riscos e adotar medidas preventivas que garantam a saúde e a segurança de empregados e terceiros em todas as operações	D.E. 1 – Cultura de segurança	OBJ 1: Fortalecer a cultura de segurança junto a empregados e terceiros em todas as operações OBJ 2: Fortalecer a aplicação de protocolos e processos para identificação de riscos que envolvam empregados e terceiros em todas as operações OBJ 3: Adotar medidas preventivas que garantam a saúde e a segurança de empregados e terceiros em todas as operações	Reduzir em 50% a taxa de frequência e gravidade de acidentes com afastamento até dezembro de 2026, assegurando 100% de adesão aos protocolos críticos de segurança e cobertura mínima de 90% das capacitações obrigatórias para empregados e terceiros	18	Até 2026	ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico 8.8 – Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, inclusive os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários
Ética, Integridade e Combate à Corrupção	Aplicar e verificar a eficácia do código de conduta e dos atributos de ética da organização em todos os processos organizacionais e nas relações ao longo da cadeia de valor, assegurando o combate a práticas de corrupção e fraude e a redução de impactos financeiros resultantes de inconformidade em laudos	D.E. 1 – Ética e Conduta	OBJ 1: Aplicar o código de conduta e os atributos de ética da organização em todos os processos organizacionais e nas relações ao longo da cadeia de valor OBJ 2: Verificar a eficácia do código de conduta e dos atributos de ética da organização em todos os processos organizacionais e nas relações ao longo da cadeia de valor	Alcançar 100% de cobertura na aplicação do código de conduta e dos mecanismos de integridade em todos os processos organizacionais e relações da cadeia de valor, com efetividade superior a 90% nas ações corretivas e de mitigação de riscos éticos até dezembro de 2026	10	Até 2026	ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes Meta 16.5: Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas
Capacitação e Educação	Incentivar o desenvolvimento de competências e habilidades para garantir a qualificação técnica necessária aos profissionais para o exercício de suas funções	D.E. 1 – Desenvolvimento de competências e habilidades	OBJ 1: Garantir a qualificação técnica necessária aos profissionais para o exercício de suas funções	Garantir 100% de cobertura dos profissionais com capacitação técnica adequada às suas funções até dezembro de 2027, com índice de satisfação acima de 85 em relação às iniciativas de qualificação	2	Até 2027	ODS 4 – Educação de qualidade Meta 4.4: Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo
Desempenho Econômico	Fortalecer a implementação de ferramentas de planejamento e gestão para aprimorar a eficiência operacional e a resiliência da empresa diante de desafios do mercado	D.E. 1 – Eficiência operacional	OBJ 1: Fortalecer a implementação de ferramentas de planejamento e gestão para aprimorar a eficiência operacional e a resiliência da empresa diante de desafios do mercado	Até dezembro de 2028, alcançar pelo menos 80% de padronização dos processos críticos e 90% de integração entre sistemas e ferramentas de gestão, ampliando a automação dos faturamentos e promovendo aumento de 15% na produtividade operacional por FTE	9	Até 2028	ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico Meta 8.2: Alcançar níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive com foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra
Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Garantir a equidade e promover a inclusão e a diversidade, e um ambiente livre de discriminação, em todos os níveis hierárquicos	D.E. 1 – Equidade D.E. 2 – Inclusão e diversidade	OBJ 1: Garantir a equidade em todos os níveis hierárquicos OBJ 2: Promover a inclusão e a diversidade, e um ambiente livre de discriminação, em todos os níveis hierárquicos	Alcançar 100% de cobertura com ações de equidade, inclusão e diversidade em todos os níveis hierárquicos até dezembro de 2029, com redução progressiva de casos de discriminação e aumento da percepção de pertencimento dos públicos internos e externos	11	Até 2029	ODS 5 – Igualdade de gênero Meta 5.5: Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública ODS 10 – Redução das desigualdades Meta 10.2: Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou condição econômica ou outra
Inovação e P&D	Investir em inovação e na adoção de novas tecnologias que possibilitem a adaptação dos negócios a novos cenários e tendências de mercado e que impulsionem nossos resultados	D.E. 1 – Inovação e novas tecnologias	OBJ 1: Investir em inovação que possibilitem a adaptação dos negócios a novos cenários e tendências de mercado e que impulsionem nossos resultados OBJ 2: Investir na adoção de novas tecnologias que possibilitem a adaptação dos negócios a novos cenários e tendências de mercado e que impulsionem nossos resultados	Implementar, até dezembro de 2030, ao menos 5 iniciativas de inovação ou adoção tecnológica com resultados mensurados em ganho de eficiência, rastreabilidade, sustentabilidade ou incremento de receita, assegurando taxa mínima de 60% de sucesso nas implementações validadas	8	Até 2030	ODS 9 – Indústria, inovação e infraestrutura Meta 9.5: Reforçar a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países, particularmente os países em desenvolvimento, inclusive até 2030 incentivando a inovação e aumentando substancialmente o número de trabalhadores de pesquisa e desenvolvimento por milhão de pessoas, bem como os gastos público e privado em P&D



5.2 Compromisso com a sustentabilidade

A evolução da agenda ESG no Genesis Group está ancorada em compromissos institucionais, em uma governança sólida e em um processo estruturado de escuta e análise de impactos. Com base na análise de materialidade realizada em 2024, a empresa definiu os temas prioritários que orientam a estratégia de sustentabilidade e consolidou diretrizes para uma atuação responsável. Neste capítulo, detalhamos essa jornada, os instrumentos de governança adotados, os canais de relacionamento com stakeholders e os planos de ação que impulsionam o alinhamento entre desempenho e propósito.

O Genesis Group adota um conjunto de diretrizes institucionais que reforçam a cultura de integridade, ética e responsabilidade corporativa. A atuação responsável é considerada um valor fundamental da empresa e está integrada à estratégia de negócios, orientando decisões e relações em toda a cadeia de valor. A companhia reconhece que a conduta empresarial responsável é essencial para a sustentabilidade do negócio e para a geração de confiança junto aos stakeholders. **GRI 2-23**

Os compromissos da organização estão formalizados por meio do Código de Conduta, das Políticas de *Compliance* e Anticorrupção e de outros normativos internos que tratam de integridade, prevenção de ilícitos, segurança da informação e proteção de dados.

Esses instrumentos são amplamente divulgados aos colaboradores e aos parceiros de negócio como forma de garantir a aplicação efetiva e prevenir riscos. A área de *Compliance*/ESG é responsável por monitorar o cumprimento dessas diretrizes, revisar os documentos e apoiar a incorporação às rotinas e às decisões corporativas.

GRI 2-24

O grupo vem estruturando mecanismos internos para identificação, análise e mitigação de riscos socioambientais e de governança com apoio de assessorias jurídicas especializadas, especialmente em processos de aquisições, fusões e outros movimentos estratégicos. O objetivo é assegurar maior robustez aos processos decisórios, ampliando a capacidade da organização de prevenir impactos adversos nas operações e nas relações comerciais. **GRI 2-25**

Ainda em fase de amadurecimento, a companhia não possui atualmente um processo formalizado de *due diligence* em direitos humanos ou sustentabilidade para a seleção de fornecedores. No entanto, a empresa reconhece esse desafio e pretende incorporar gradualmente práticas de diligência prévia à cadeia de valor, fortalecendo os critérios de contratação e o monitoramento de parceiros com base em princípios ESG. A formalização de um processo estruturado de *due diligence* está prevista para os próximos ciclos, como parte do avanço do sistema de governança ESG da companhia.

GRI 2-26

a. Políticas e compromissos para conduta empresarial responsável

GRI 2-23

A sustentabilidade é um dos pilares estratégicos que orientam o posicionamento e o modelo de atuação do Genesis Group. Além de prestar serviços que impulsionam a conformidade, a rastreabilidade e a inteligência de decisões no agronegócio, a empresa avança na estruturação dos próprios compromissos institucionais em relação aos impactos ambientais, sociais e de governança. Essa jornada tem como foco a integração progressiva da sustentabilidade às práticas de gestão e à cultura organizacional com metas e princípios que refletem os valores do grupo.

Entre os compromissos já consolidados, estão a adoção de condutas éticas, transparentes e responsáveis nas relações com colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade, bem como a valorização da diversidade, da segurança no trabalho e do desenvolvimento profissional das equipes. A organização também atua para disseminar a cultura ESG no ecossistema de parceiros, promovendo ações de sensibilização, capacitação e melhoria contínua.

Nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa se baseia nas melhores práticas do mercado e nas diretrizes globais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, os Princípios do Pacto Global da ONU e as diretrizes da OCDE² para Empresas Multinacionais.

A condução responsável dos negócios é reforçada pelo suporte de assessorias jurídicas especializadas, que atuam na análise e na verificação de processos de aquisições, fusões e outras operações estratégicas da companhia. Esse acompanhamento técnico proporciona maior segurança jurídica e contribui para a conformidade regulatória, a solidez contratual e o fortalecimento da governança. Como parte da evolução dessa agenda, estão previstas ações para o desenvolvimento de mecanismos específicos de identificação, avaliação e mitigação de riscos socioambientais tanto nas operações diretas quanto na cadeia de valor.

Além de orientar a conduta da organização, essas diretrizes também se estendem às nossas relações de negócios, incluindo fornecedores, prestadores de serviço e parceiros comerciais. Esperamos que todas as partes envolvidas na nossa cadeia de valor atuem em conformidade com os princípios estabelecidos em nossos compromissos, especialmente em temas como ética e integridade, direitos humanos, responsabilidade socioambiental e sustentabilidade.

A organização assegura que trabalhadores, parceiros de negócios e demais públicos estratégicos tenham acesso às diretrizes que orientam a atuação, promovendo clareza, alinhamento e engajamento com os princípios corporativos. Para isso, adota diferentes canais e formatos de divulgação de acordo com o perfil e a relação com cada público.

² Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).



Com os colaboradores, o grupo realiza treinamentos e capacitações presenciais e online sobre temas como ética, integridade, segurança da informação, direitos humanos e *compliance*. Os códigos e as políticas são disponibilizados nos canais internos e enviados individualmente aos colaboradores conforme as atribuições. A comunicação é reforçada ainda por meio de workshops sobre ESG, manuais internos e cláusulas contratuais que formalizam os compromissos esperados nas relações de trabalho.

Com os parceiros de negócios — fornecedores, prestadores de serviços e clientes — a comunicação ocorre por meio de portais institucionais e canais formais, dando prioridade àqueles que compartilham dos mesmos valores e que atuam de forma regionalizada, favorecendo a sustentabilidade da cadeia.

Já para outras partes interessadas, o Genesis Group utiliza o site institucional, relatórios corporativos e canais de relacionamento direto para tornar públicos os compromissos e as políticas, mantendo diálogo ativo com comunidades locais, entidades de classe e órgãos reguladores. A empresa segue aprimorando os mecanismos de comunicação com os objetivos de fortalecer a governança, garantir o acesso à informação e consolidar uma cultura organizacional orientada pela integridade.



As políticas de Direitos Humanos, Responsabilidade Socioambiental e Sustentabilidade estão em fase de desenvolvimento e, assim que finalizadas, também serão disponibilizadas no site do Genesis Group.

b. Governança da conduta empresarial responsável

GRI 2-24

A conduta empresarial responsável é um dos pilares da atuação do Genesis Group e se manifesta na forma como a organização estrutura, implementa e comunica os compromissos éticos em todos os níveis da operação. Com base em uma abordagem sistêmica e progressiva, a empresa vem consolidando mecanismos de governança que garantem o alinhamento entre as diretrizes de integridade, os processos de gestão e as decisões estratégicas.

A implementação dos compromissos de conduta empresarial está organizada de forma descentralizada, envolvendo diferentes instâncias da organização.

- **Diretoria Executiva** — Responsável pela aprovação e pelo monitoramento das diretrizes de conduta e *compliance*, assegurando que os princípios éticos estejam integrados à estratégia corporativa e às decisões de longo prazo.
- **Gerências e lideranças** — Têm o papel de disseminar e aplicar as diretrizes nas equipes, promovendo boas práticas no cotidiano e atuando como agentes de cultura por meio da liderança pelo exemplo.
- **Área de Compliance/ESG** — Atua de forma transversal na supervisão, na atualização e no suporte à implementação dos compromissos, garantindo a integração às políticas, às estratégias e às metas da organização.
- **Colaboradores e parceiros de negócios** — São corresponsáveis pela aplicação prática das diretrizes, zelando pelo cumprimento das normas e pela comunicação de eventuais não conformidades, reforçando a cultura de integridade em toda a cadeia de valor.

Os compromissos éticos e de conduta empresarial estão incorporados às políticas e aos procedimentos operacionais da companhia, sendo refletidos em:

- Código de Conduta, que estabelece os princípios éticos e a responsabilidade corporativa como base para a tomada de decisão;
- Políticas de *Compliance* e Anticorrupção, que orientam a prevenção de práticas ilícitas e norteiam as decisões estratégicas e a gestão de riscos;
- processos de governança interna, por meio dos quais as diretrizes de conduta influenciam decisões sobre investimentos, expansão e parcerias comerciais.

A companhia também se prepara para formalizar a Política de Sustentabilidade, prevista para ser publicada no segundo semestre de 2025, fortalecendo ainda mais a integração dos compromissos ESG às decisões operacionais e institucionais.

O grupo vem estruturando mecanismos internos para identificação e análise de riscos socioambientais e de governança com apoio de assessorias jurídicas especializadas, especialmente em processos de aquisições, fusões e outros movimentos estratégicos. Ainda não há processos formalizados de remediação de impactos negativos reais ou potenciais, mas a companhia reconhece a importância desse avanço e prevê a estruturação de medidas específicas para os próximos ciclos. Até o momento, não foram registradas ocorrências que exigissem medidas formais de remediação socioambiental, sendo eventuais ajustes operacionais conduzidos diretamente pelas áreas responsáveis conforme a natureza do impacto. GRI 2-25





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

O Genesis Group estende os princípios de conduta empresarial às relações com fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros comerciais. Embora ainda não adote cláusulas contratuais específicas sobre sustentabilidade ou processos formais de *due diligence*, a empresa já implementa práticas como:

1. orientação e comunicação ativa com os parceiros por meio de canais institucionais e reuniões, promovendo o alinhamento às diretrizes éticas e de *compliance*;
2. monitoramento contínuo das práticas com feedbacks regulares e canais de comunicação abertos, assegurando que os compromissos éticos sejam incorporados à dinâmica das relações comerciais.

Para garantir a aplicação efetiva das diretrizes, o Genesis Group realiza programas periódicos de treinamento voltados a diferentes públicos internos. Entre os temas abordados, estão: Código de Conduta, com foco em ética, valores e responsabilidade no dia a dia corporativo; *Compliance* e Anticorrupção, com orientações sobre prevenção e combate a práticas ilícitas; e Segurança da Informação, com foco na proteção de dados, na privacidade e na integridade das informações corporativas.

Além da estrutura de governança existente, o Genesis Group já vivenciou situações práticas que reforçaram o compromisso com a integridade e a pronta resposta a condutas indevidas. Em um caso identificado de solicitação de suborno por parte de colaboradores, a empresa adotou medidas imediatas, incluindo apuração interna, demissão por justa causa e comunicação transparente com o cliente envolvido. O episódio serviu como base para o aprimoramento dos processos internos de controle e prevenção, contando com revisão das políticas de conduta, reforço das orientações sobre ética e fortalecimento da cultura de integridade entre as equipes. **GRI 2-25**





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



6. DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 3-3 Desempenho econômico

O Genesis Group adota uma abordagem estratégica para a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais com iniciativas voltadas à construção de um modelo integrado de governança sustentável. Esse modelo está em fase de consolidação e visa ampliar a capacidade da organização de mensurar os efeitos econômicos, de mitigar eventuais impactos adversos e de potencializar os resultados positivos associados à geração de valor.

A gestão do desempenho econômico é monitorada por estruturas de governança como o Comitê Financeiro e o Conselho de Administração, além de reuniões periódicas em que participam a Diretoria Executiva, a Diretoria de Negócios e a presidência executiva (CEO).

Esses órgãos deliberativos avaliam riscos e oportunidades de natureza econômica, promovem alinhamento com o planejamento estratégico e acompanham metas de curto, médio e longo prazo.

As decisões são sustentadas por análises de viabilidade econômica (AIA), metas do tipo *SMART* e indicadores de desempenho que refletem diferentes dimensões da eficiência operacional e financeira, como receita, EBITDA, geração de caixa, produtividade e ociosidade. Para garantir agilidade analítica e suporte à tomada de decisão, a organização utiliza painéis de controle (*dashboards*) e indicadores-chave de desempenho (KPIs) atualizados em tempo real.

Saiba mais sobre os comitês do Genesis Group em [Estrutura da governança](#)



Além da estrutura de governança interna, o processo de definição e validação de prioridades econômicas contempla a participação de partes interessadas relevantes. As metas econômicas da organização são formuladas com base em cenários macroeconômicos e orientações estratégicas e são integradas aos planos de ação das diretorias e dos comitês executivos.

Como parte do fortalecimento da governança econômico-financeira, o Genesis Group vem estruturando um conjunto de políticas internas e regras de negócios que promovem padronização, rastreabilidade e conformidade com normativos contábeis e regulatórios. Atualmente, já estão implementadas as diretrizes descritas a seguir:

- **Lançamentos Manuais:** define critérios e níveis de aprovação para registros contábeis não automatizados, assegurando rastreabilidade e integridade nas rotinas de fechamento.
- **Transações entre Partes Relacionadas:** estabelece diretrizes para assegurar que tais transações sejam conduzidas com equidade, transparência e aderência às boas práticas de governança.
- **Reconhecimento de Receita:** orientada pelo IFRS 15³, determina os critérios de identificação de obrigações de desempenho e o reconhecimento proporcional de receitas conforme a realização efetiva dos serviços.

³ IFRS 15, ou Norma Internacional de Relato Financeiro 15, intitulada "Receita de Contratos com Clientes", é uma norma contábil internacional que estabelece os princípios para o reconhecimento de receita de contratos com clientes.



Complementarmente, estão em fase de elaboração políticas e regras de negócios adicionais que reforçarão a maturidade dos controles contábeis e financeiros.

- **Perdas Estimadas com Créditos de Liquidação Duvidosa (PECLD):** padronizará critérios para mensuração de risco de crédito, promovendo maior acuracidade nos registros e eficiência na gestão da carteira.
- **Contratação de Auditoria Independente:** definirá escopo, periodicidade e critérios para a seleção de auditorias externas, alinhando-se às exigências normativas e à transparência institucional.
- **Destinação de Resultados:** estabelecerá regras para distribuição de lucros e constituição de reservas com foco em previsibilidade, aderência estratégica e equilíbrio financeiro.

Essas medidas demonstram o comprometimento do Genesis Group com a integridade contábil, o aprimoramento contínuo da governança e a robustez dos instrumentos de gestão econômica. A estrutura descrita sustenta a capacidade da organização de gerar valor econômico consistente com responsabilidade e alinhamento às expectativas dos públicos estratégicos.

a. Desempenho econômico e geração de valor

GRI 201-1

O desempenho econômico do Genesis Group entre 2022 e 2024 expressa a consolidação do modelo de negócios como prestador de serviços técnicos e especializados ao agronegócio. O crescimento do valor econômico gerado no período está diretamente associado à ampliação do portfólio, à incorporação de novas empresas ao grupo e à capacidade da organização de responder às variáveis estruturantes do setor — como a oscilação nos fluxos de exportação, o volume de comercialização agrícola e o comportamento do crédito rural.



201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído			
EVG&D (R\$ mil)	2022	2023	2024
i. Valor econômico direto gerado	104.796	188.829	210.130
ii. Valor econômico distribuído (a + b + c + d + e)	100.939	181.109	216.365
a) Custos operacionais	55.225	87.653	112.191
b) Salários e benefícios de empregados	35.198	63.143	72.882
c) Pagamentos a provedores de capital	4.828	8.975	10.629
d) Pagamentos ao governo	5.688	21.338	20.663
e) Investimentos na comunidade	0	0	0
iii. Valor econômico retido (i – ii)	3.857	7.720	-6.235

Em 2024, o Genesis Group gerou R\$ 210,1 milhões em valor econômico direto, com crescimento de 11,3% em relação a 2023 e de 100,5% em relação a 2022. Desse total, R\$ 216,3 milhões foram distribuídos a diferentes grupos com os quais a organização mantém relações econômicas estruturadas conforme detalhado a seguir:

- **fornecedores e parceiros operacionais:** representaram a maior parcela da distribuição, com R\$ 117,5 milhões destinados a custos operacionais. Esse montante reflete o grau de especialização e a dependência de insumos e serviços técnicos qualificados para sustentar as entregas da companhia. A maior parte dessa movimentação se concentrou em regiões com forte presença do agronegócio, especialmente Sul e Centro-Oeste, contribuindo para a dinamização econômica local e o fortalecimento de cadeias produtivas regionais;
- **colaboradores:** os investimentos em força de trabalho totalizaram R\$ 72,8 milhões em salários e benefícios, com aumento de 19,5% em relação ao ano anterior. Esse valor revela a centralidade das pessoas no modelo de operação do Genesis Group, cuja atuação intensiva em conhecimento e precisão técnica exige qualificação contínua, mobilização territorial e retenção de talentos;
- **Estado e administração pública:** os pagamentos ao governo somaram R\$ 20,7 milhões, incluindo tributos diretos, taxas e contribuições. Esse volume, 3,2% menor em relação a 2023, demonstra a contribuição fiscal do grupo para a manutenção de políticas públicas e infraestrutura, especialmente em municípios onde se concentram atividades laboratoriais, logísticas e de certificação;
- **provedores de capital:** os pagamentos a acionistas e instituições financeiras totalizaram R\$ 10,6 milhões, representando aumento de 18,4% em relação ao ano anterior. Esse resultado reflete a expansão da estrutura financeira da organização e maior integração com mecanismos de capitalização privada.



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

O valor econômico retido em 2024 foi negativo em R\$ 6,2 milhões, indicando que os recursos gerados foram integralmente redistribuídos e suplementados por aportes próprios ou financiamentos para sustentar o crescimento da operação. Ainda que represente uma retenção negativa, o indicador expressa o direcionamento estratégico do Genesis Group em manter elevada alocação de recursos nas áreas operacionais e de suporte, tendo impactos diretos na remuneração dos fatores de produção — trabalho, capital, governo e fornecedores.

A estrutura do Demonstrativo de Valor Adicionado (DVA) permite compreender a atuação do Genesis Group como agente de redistribuição econômica, com efeitos sistêmicos sobre a cadeia de fornecedores, o mercado de trabalho, os sistemas fiscais e a estabilidade financeira institucional. Ao alocar a maior parte do valor gerado entre empregados e fornecedores, a organização reforça a contribuição para a economia real e para o desenvolvimento socioeconômico das regiões em que atua.

b. Perspectivas e prioridades para os próximos anos

O Genesis Group projeta a consolidação da posição como plataforma de serviços técnicos integrados com ênfase em confiabilidade, rastreabilidade e inteligência aplicada ao agronegócio. As estratégias de médio e longo prazos contemplam o fortalecimento da governança interna, a padronização de sistemas e de processos e o desenvolvimento contínuo das equipes como alicerces para a sustentabilidade do crescimento.

Entre as prioridades institucionais, está o avanço em inovação, automação e digitalização com foco na ampliação da oferta de soluções baseadas em dados, que capazes de apoiar a tomada de decisão nos ambientes produtivo, industrial e logístico. Projetos estruturantes como o escalonamento da tecnologia NIRA, o aprofundamento das parcerias com startups e o incremento dos serviços especializados em rastreabilidade, monitoramento e certificações integram o núcleo da agenda de inovação.

No plano econômico-financeiro, o grupo prevê a evolução das práticas contábeis, o aprimoramento da gestão de riscos e a adoção de instrumentos que promovam maior previsibilidade, controle e transparência nas decisões estratégicas. Esse conjunto de ações visa ampliar a maturidade da governança corporativa, preparando a organização para um novo ciclo de expansão sustentado por integridade, responsabilidade socioambiental e geração de valor compartilhado com os diversos públicos de relacionamento.





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



7. INOVAÇÃO E P&D

GRI 3-3 Inovação e P&D

A inovação ocupa um lugar central na estratégia do Genesis Group para impulsionar a competitividade, a sustentabilidade e a geração de valor em toda a cadeia do agronegócio. A criação da Diretoria de Tecnologia e Inovação em 2024 consolidou esse compromisso institucional, conferindo à agenda de transformação digital um papel estratégico transversal e alinhado às diretrizes de desenvolvimento sustentável da companhia.

a. Impactos e contribuições da inovação

A adoção e o desenvolvimento de tecnologias pelo Genesis Group produzem impactos positivos em múltiplas dimensões. No campo econômico, promovem ganhos de produtividade, eficiência nos processos, ampliação da capacidade técnica e diferenciação competitiva. Na dimensão ambiental, favorecem o uso racional de recursos naturais, a redução de desperdícios e o estímulo à adoção de tecnologias mais limpas e inteligentes. No aspecto social e de direitos humanos, impulsionam a criação de empregos qualificados, elevam as condições de trabalho e fortalecem a segurança operacional.

Adicionalmente, o avanço tecnológico impulsionado pelo Genesis Group contribui para o fortalecimento do capital intelectual no agronegócio não apenas internamente, mas também nos territórios onde a empresa atua. Com presença nacional e, em média, mais de 1.500 profissionais no campo, a companhia colabora com a disseminação de conhecimento técnico, impulsionando a modernização de práticas em diferentes regiões e cadeias produtivas.

Por outro lado, reconhece potenciais impactos negativos associados ao avanço tecnológico, ainda que pontuais. Entre eles, estão os riscos de maior consumo energético durante fases específicas de desenvolvimento, o descarte inadequado de equipamentos eletrônicos e os desafios relacionados à adaptação da força de trabalho a novos sistemas e processos. Tais riscos vêm sendo monitorados e são parte das prioridades futuras de gestão da

área. Embora ainda não exista uma política formal estruturada, o grupo já adota diretrizes internas para prevenir ou mitigar esses efeitos, priorizando a escolha de tecnologias sustentáveis, o planejamento de investimentos de longo prazo e o estímulo à qualificação contínua das equipes.

b. Tecnologias aplicadas e soluções em desenvolvimento

A atuação do Genesis Group em Inovação e P&D tem como base o fortalecimento da cultura de inovação e o engajamento dos profissionais em iniciativas de melhoria contínua. A organização estimula a proposição de ideias por parte dos colaboradores, realiza testes e pilotos em condições reais de operação e participa de ecossistemas de inovação abertos, incluindo parcerias com *hubs* especializados, centros de pesquisa e startups do agronegócio.



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

Entre as soluções tecnológicas em desenvolvimento ou já aplicadas, destacam-se:

- **Projeto NIRA** – tecnologia portátil baseada em inteligência artificial capaz de realizar análises rápidas de grãos (soja, farelo e milho) com leitura de parâmetros físico-químicos como proteína, óleo, umidade, fibras e densidade, promovendo ganhos em precisão, rastreabilidade e eficiência operacional;
- **Projeto DOROTH** – parceria com startup de biotecnologia voltada ao desenvolvimento de dispositivos de diagnóstico em campo;
- **Projeto ZOOMAGRI** – inspeção da qualidade de grãos em tempo real em terminais, portos e unidades industriais;
- **RPA (Robotic Process Automation)** - aplicação de tecnologia que utiliza softwares (bots) para automatizar tarefas repetitivas e baseadas em regras.

c. Governança e compromissos futuros em inovação

Esses projetos exemplificam a capacidade do Genesis Group de aliar inovação tecnológica, sustentabilidade e inteligência aplicada, reforçando a credibilidade técnica da organização e a qualidade das soluções oferecidas a clientes e parceiros.

A estruturação formal da governança em Inovação e P&D segue em desenvolvimento. O grupo prevê, até 2026, a consolidação de políticas específicas, indicadores de desempenho, metas e planos de ação voltados à gestão de riscos e oportunidades tecnológicas. Como parte do Plano Estratégico de Sustentabilidade, foram estabelecidos compromissos e metas que permitirão acompanhar de forma sistemática a evolução dos resultados dessa frente estratégica.

Ademais, o Genesis Group reconhece que o sucesso da inovação depende do envolvimento ativo das partes interessadas. A escuta contínua de clientes, parceiros e colaboradores tem embasado o direcionamento das iniciativas e fortalecerá, ao longo dos próximos anos, a avaliação da eficácia das ações. O grupo se compromete a avançar no monitoramento estruturado da área, na promoção da aprendizagem organizacional e na integração dos resultados aos processos decisórios e à governança de sustentabilidade.





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



8. GOVERNANÇA, ÉTICA E ANTICORRUPÇÃO

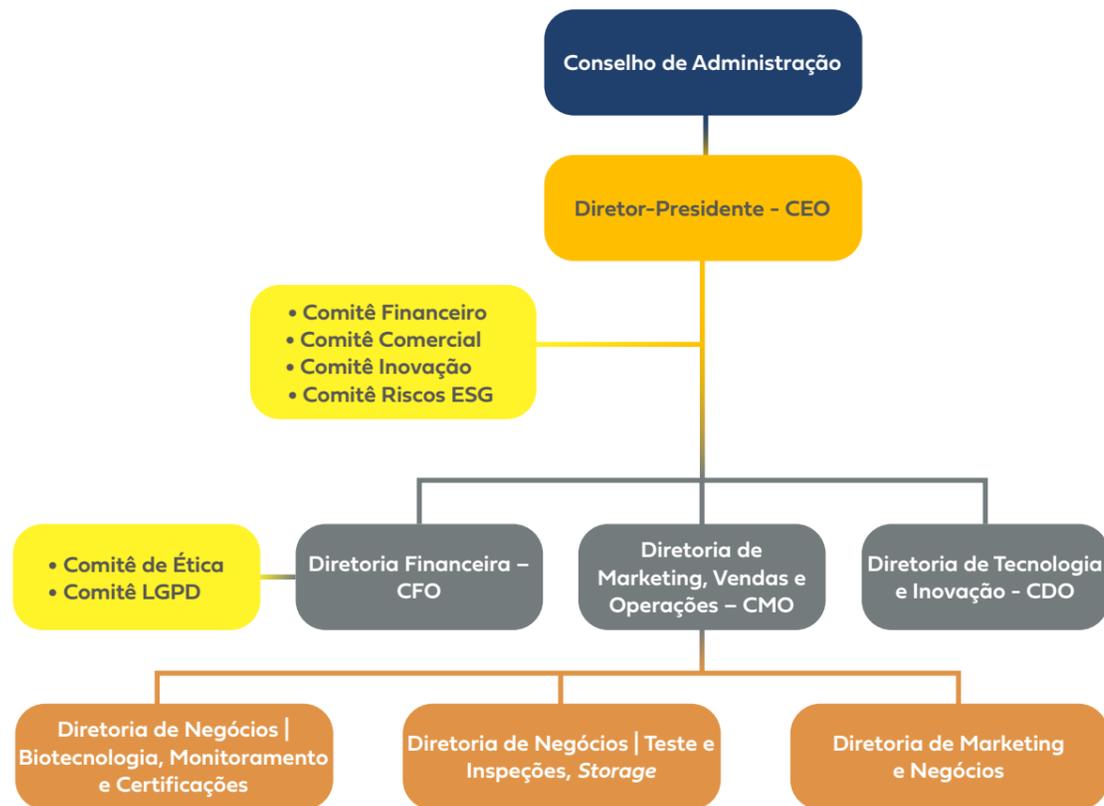
A estrutura de governança do Genesis Group é concebida para garantir o alinhamento entre estratégia, execução e conformidade, assegurando a tomada de decisões qualificadas e o cumprimento de obrigações legais, regulatórias e socioambientais. O modelo adotado contempla instâncias definidas de deliberação, comitês de apoio técnico, políticas de integridade e mecanismos de monitoramento voltados à prevenção de riscos e à responsabilização corporativa. Este capítulo detalha a composição e a atuação dos órgãos de governança, os critérios de nomeação e de remuneração da alta liderança, os instrumentos de controle e *compliance*, bem como os procedimentos adotados para a prevenção e o combate à corrupção.

8.1 Estrutura e atuação da governança

A governança corporativa do Genesis Group está estruturada para assegurar a integridade, a eficiência e a transparência da gestão, fortalecendo o alinhamento entre estratégia e execução. Por meio de instâncias bem definidas e de comitês de apoio técnico, a empresa promove decisões qualificadas e participativas que contribuem para a geração de valor sustentável a curto, médio e longo prazo. Neste subcapítulo, apresentamos a composição e o funcionamento dos principais órgãos de governança da organização, bem como os critérios e as responsabilidades envolvidos na nomeação e na atuação.

a. Estrutura da governança

A estrutura de governança do Genesis Group é composta por três instâncias principais: o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva e os Comitês de apoio à gestão. Essa organização visa assegurar a fluidez entre os níveis estratégico, tático e operacional, promovendo uma gestão ágil, responsável e orientada à geração de valor.



O Conselho de Administração é a instância máxima de governança da organização. As principais atribuições incluem a definição e o acompanhamento da execução da estratégia corporativa, a aprovação de diretrizes de longo prazo e a supervisão do desempenho institucional com foco na missão, nos valores e nos objetivos empresariais. **GRI 2-12**

O Conselho se reúne ordinariamente a cada três meses, tendo a possibilidade de realizar reuniões extraordinárias conforme a demanda. Os membros mantêm vínculos diretos ou indiretos com a organização, incluindo advogados externos e sócios de empresas com relações comerciais estratégicas. Embora tragam expertise relevante à governança, esses membros não se enquadram nos critérios de independência estabelecidos pelas boas práticas do mercado. **GRI 2-9**

Atualmente, não há processo formal de avaliação de acúmulo de cargos ou compromissos paralelos dos conselheiros. A estrutura de governança está voltada ao alinhamento estratégico e à coesão entre os membros, sendo considerada adequada ao perfil e às necessidades da organização. O Conselho é composto, neste ciclo, exclusivamente por homens. **GRI 2-9**

Formado por empresários, empreendedores e advogados, o Conselho de Administração combina competências em gestão estratégica, negócios e assessoria jurídica. Essa diversidade de experiências enriquece o processo decisório e reforça a capacidade da empresa de atuar com solidez institucional e conformidade regulatória. **GRI 2-9**

A Diretoria Executiva é responsável por implementar as diretrizes definidas pelo Conselho e conduzir a gestão operacional e institucional do grupo. Atua de forma colegiada com participação direta nas decisões estratégicas e no acompanhamento das áreas corporativas, administrativas e técnicas. Também lidera os comitês de apoio, promovendo integração entre as áreas e articulação dos planos de ação. Os comitês de apoio à governança são: **GRI 2-9**

- **Comitê Financeiro** – responsável pela análise da saúde financeira da empresa, pela gestão de investimentos, pela otimização de recursos e pela mitigação de riscos financeiros.
- **Comitê Comercial** – atua na definição das estratégias de mercado acompanhando tendências, oportunidades de crescimento e relacionamento com clientes e parceiros.
- **Comitê de Inovação e P&D** – supervisiona iniciativas estratégicas de pesquisa e desenvolvimento, garantindo que os investimentos em inovação estejam alinhados aos objetivos de sustentabilidade e de competitividade da empresa.
- **Comitê de Riscos e ESG** – avalia e gerencia riscos estratégicos, operacionais e regulatórios, além de garantir a integração das práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) nas operações da empresa.
- **Comitê de Ética** – assegura a conformidade com princípios éticos e regulatórios promovendo a integridade nos negócios e nas boas práticas de governança corporativa.
- **Comitê de LGPD** – garante a implementação e a manutenção da conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Em relação à diversidade, o Comitê Financeiro atualmente é composto exclusivamente por homens; o Comitê de Ética conta com 33,3% de participação feminina; o Comitê Comercial, com 22%; o Comitê de Riscos e ESG, com 28,6%; e o Comitê de Inovação, com 16,7%. Não há, até o momento, iniciativas formais para ampliar a representatividade de grupos sub-representados nos órgãos de governança. As escolhas seguem critérios técnicos e estratégicos definidos pela organização. **GRI 2-9 | 2-10**

O Conselho de Administração supervisiona a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais principalmente por meio do Comitê de Riscos e ESG, que se reúne regularmente para avaliar riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade. Ainda que a periodicidade não esteja formalmente definida, as reuniões ocorrem com frequência suficiente para garantir o acompanhamento e a atualização das medidas adotadas. **GRI 2-12**

O modelo de governança do Genesis Group é descentralizado e participativo, envolvendo diferentes níveis organizacionais nos processos decisórios. A atuação dos comitês é apoiada por áreas técnicas como Jurídico, Controladoria, Compliance, ESG, Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) e Tecnologia da Informação (TI), que fornecem insumos analíticos e estratégicos para decisões mais qualificadas. Essa abordagem garante maior capilaridade na execução das estratégias, reforçando a agilidade e a solidez da gestão. **GRI 2-12**





b. Nomeação e composição dos mais altos órgãos de governança

Os conselheiros do Genesis Group são eleitos em Assembleia Geral para mandatos de três anos, tendo possibilidade de reeleição. Em 2024, o Conselho de Administração era composto por quatro membros, dos quais três exerciam exclusivamente funções não executivas. O Presidente do Conselho, por deliberação do colegiado, acumulava simultaneamente o cargo de CEO da companhia. Essa decisão visa fortalecer o alinhamento estratégico entre as instâncias de governança e a execução operacional, além de conferir maior agilidade à tomada de decisões. As deliberações do Conselho de Administração são tomadas por maioria simples. **GRI 2-10 | 2-11**

Para prevenir e mitigar potenciais conflitos de interesse, todas as decisões estratégicas são deliberadas de forma colegiada com participação dos demais membros do Conselho de Administração e dos comitês de apoio. O Genesis Group mantém um Código de Conduta que estabelece diretrizes específicas sobre o tema. Esse instrumento assegura que eventuais situações de conflito sejam tratadas com ética, transparência e em conformidade com os princípios de governança da organização. **GRI 2-10**

Os membros do Conselho de Administração não mantêm vínculos com empresas concorrentes nem atuam em representação de interesses incompatíveis com os do Genesis Group. A nomeação de conselheiros exige reputação ilibada e domínio técnico compatível com os impactos econômicos, sociais e ambientais da organização. Além disso, requer

experiência consolidada em ambientes estratégicos e conhecimento em áreas relevantes para a eficácia da governança corporativa. **GRI 2-10**

A Diretoria Executiva é composta por profissionais com trajetória reconhecida no grupo e no agronegócio. Os critérios adotados para composição consideram a competência técnica, os resultados obtidos em funções anteriores, a aderência à cultura organizacional e a capacidade de liderança em contextos complexos. A estrutura é colegiada e distribui responsabilidades entre as áreas corporativas, administrativas e técnicas de acordo com as atribuições específicas de cada diretoria. **GRI 2-10**

Os comitês de apoio do Genesis Group são formados por membros do Conselho de Administração e por especialistas internos selecionados com base em competências técnicas e experiência nas respectivas áreas de atuação. A composição é aprovada pelo Conselho e segue critérios de governança, transparência e pluralidade de visões. Atualmente, não há participação de especialistas externos. **GRI 2-10**

A organização assegura que os integrantes da alta liderança detenham conhecimento técnico e estratégico aplicável à realidade do negócio, além de experiência em gestão, governança e sustentabilidade. Essa combinação fortalece a capacidade de decisão e a integração entre as áreas. **GRI 2-17**

Para manter a atualização da governança, os membros do Conselho e da Diretoria têm acesso a formações estratégicas e participam de processos de capacitação sempre que necessário, focando temas como ESG, *compliance*, riscos e inovação. **GRI 2-13**

8.2 Transparência e responsabilidade corporativa

A transparência e a responsabilização são princípios centrais para o modelo de governança do Genesis Group. A organização busca garantir que as decisões corporativas estejam alinhadas às expectativas dos stakeholders e às melhores práticas de mercado, assegurando a integridade dos processos e a eficácia dos mecanismos de controle. Para isso, estabelece estruturas formais de supervisão, delegação de responsabilidades, avaliação de desempenho e prevenção de conflitos de interesse.

a. Função e composição da mais alta instância de governança

O Conselho de Administração é a instância máxima de governança do Genesis Group, responsável por aprovar a estratégia corporativa e supervisionar os impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas. As decisões são tomadas de forma colegiada com base em informações técnico-gerenciais consolidadas por diversas áreas e comitês da empresa. **GRI 2-14**

O fluxo de análise e aprovação do relatório de sustentabilidade, por exemplo, evidencia esse processo estruturado de deliberação e supervisão. A jornada começa com a identificação e a consolidação dos dados pelas áreas responsáveis (como ESG, Financeiro, Gente & Gestão), seguida por revisões internas e validação pelas lideranças e pelos gerentes. Após essa etapa, as informações são submetidas à aprovação final do Conselho de Administração, que valida o conteúdo e autoriza a divulgação pública aos stakeholders. **GRI 2-14**

A supervisão dos temas ESG e de riscos corporativos ocorre principalmente por meio do Comitê de Riscos e ESG, que atua junto ao CFO e à área de *Compliance* para avaliar riscos e propor medidas preventivas. As recomendações são reportadas ao Conselho, assegurando o alinhamento das práticas da organização aos compromissos de sustentabilidade. **GRI 2-14**

As preocupações cruciais da organização são comunicadas ao Conselho de Administração por meio de diferentes mecanismos formais, que asseguram a tomada de decisões estratégicas informadas e alinhadas aos interesses institucionais. Entre esses mecanismos, estão as reuniões periódicas do Conselho, nas quais são apresentados relatórios gerenciais e análises de impacto econômico, social e ambiental; a atuação dos comitês de apoio, como os Comitês de Ética, Riscos e Financeiro, que analisam riscos críticos e reportam as deliberações ao Conselho; e os relatórios contábeis e de sustentabilidade, que reúnem indicadores estratégicos e sintetizam as expectativas dos stakeholders, fortalecendo o compromisso da empresa com a transparência e a responsabilidade corporativa. **GRI 2-16**

Embora ainda em fase de estruturação, o Genesis Group tem adotado medidas iniciais para garantir que o mais alto órgão de governança desenvolva conhecimento sobre temas de sustentabilidade e ESG. As ações incluem a capacitação da liderança com treinamentos planejados para serem implementados após a finalização dos planos de ação; o apoio de consultores especializados, que oferecem subsídios técnicos para a incorporação das melhores práticas ESG; o engajamento com stakeholders por meio de escutas ativas que contribuem para a identificação de prioridades e expectativas; e a participação ativa do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva na elaboração do relatório de sustentabilidade, assegurando que os temas materiais estejam plenamente integrados à estratégia corporativa. **GRI 2-17**

Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



Essas ações reforçam o compromisso do Genesis Group com a qualificação contínua da governança e a tomada de decisões mais conectadas às demandas do desenvolvimento sustentável.

b. Políticas e práticas de remuneração

O Genesis Group adota políticas de remuneração estruturadas para garantir a atratividade, a retenção e o alinhamento estratégico da alta liderança. Essas políticas compreendem diferentes componentes e contam com variações conforme o cargo e o escopo de atuação, sendo aplicadas aos membros do Conselho de Administração, aos Diretores Estatutários e aos demais integrantes considerados Pessoal-Chave da Administração.

A remuneração da alta liderança é composta por valores fixos — como pró-labore ou prestação de serviços — e variáveis — como Incentivo de Curto Prazo (PPR) ou *Success Fee*. Em situações específicas de contratação por *hunting*, pode haver concessão de *Hiring Bonus* como incentivo para que profissionais estratégicos deixem os cargos anteriores e integrem o grupo. Também são praticados pagamentos de rescisão conforme previsto em contrato, além de mecanismos como bônus de retenção, bônus diferido e cláusulas de não competição (*non-competete*). A companhia, no entanto, não adota benefícios de aposentadoria como parte de seu pacote remuneratório. **GRI 2-19**

Essas práticas estão diretamente associadas ao desempenho individual e organizacional. O Programa de Participação nos Resultados (PPR) anual, por exemplo, considera metas financeiras, comportamentais e operacionais. Entre os critérios atrelados ao desempenho em sustentabilidade e *compliance*, estão a implementação do plano de ação socioambiental, a promoção da cultura de integridade — com ações como a Semana do *Compliance*, conteúdos internos e cronogramas de Diálogos Diários de Segurança (DDS) — e a realização de auditorias internas. Dessa forma, a política de remuneração contribui para o avanço da agenda ESG da organização, vinculando incentivos ao atingimento de metas estratégicas. **GRI 2-19**

O processo de definição da remuneração dos demais colaboradores segue parâmetros do mercado e é estruturado com base em planos de cargos e salários com faixas por posição. O modelo é aprovado pela Diretoria Executiva e submetido ao Comitê de Riscos e ESG. As decisões finais são validadas pelo Conselho de Administração, órgão que representa os interesses dos investidores. Atualmente, o Genesis Group não recorre a consultorias especializadas em remuneração, mas considera as contribuições obtidas em assembleias internas e reuniões com o Conselho como base para aprimorar as práticas. O plano de cargos e salários está vigente desde 2020 e o PPR é aprovado anualmente. **GRI 2-20**

Em 2024, a razão entre a remuneração total anual da pessoa mais bem paga da organização e a remuneração média anual dos demais empregados (excluindo-se a mais alta) foi de 114,85 vezes. No mesmo período, o aumento percentual da remuneração total anual dessa pessoa foi de 44,5%, enquanto a média de reajuste dos demais empregados resultou em -0,06%, o que representa uma proporção de evolução salarial de -6,98 vezes. **GRI 2-21**

As informações foram compiladas com base na remuneração total anual bruta paga pela organização considerando salários fixos, variáveis e benefícios mensuráveis conforme registros contábeis e folha de pagamento. A média salarial foi calculada com base no total de empregados ativos no respectivo exercício, desconsiderando o indivíduo com a maior remuneração.

c. Mecanismos de monitoramento e compliance

A delegação de responsabilidades sobre a gestão dos impactos é realizada por meio de uma estrutura descentralizada. O Conselho de Administração delega à Diretoria Executiva — especialmente ao CFO e às lideranças das áreas de *Compliance* e ESG — a responsabilidade de gerenciar riscos e implementar as políticas e as estratégias aprovadas. **GRI 2-13**

A governança dos impactos econômicos, ambientais e sociais do Genesis Group é conduzida por meio de um processo estruturado de reporte ao Conselho de Administração. Esse acompanhamento ocorre por meio de reuniões periódicas e interações estratégicas entre os executivos seniores e os membros do Conselho. **GRI 2-13**

O Comitê de Riscos e ESG é responsável por consolidar e apresentar ao Conselho de Administração os impactos financeiros, sociais e ambientais relevantes à organização, incluindo riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade e à governança. Com apoio da área de *Compliance* e das demais áreas da empresa, realiza análises periódicas, propõe ações corretivas e monitora a evolução das medidas adotadas. O Conselho se reúne trimestralmente para avaliação dos relatórios e deliberação estratégica, podendo ser convocado extraordinariamente em situações críticas. Os comitês de apoio também mantêm encontros regulares para garantir o acompanhamento contínuo e a melhoria da gestão dos impactos. **GRI 2-13**

Embora ainda não haja um processo formal de avaliação do desempenho do Conselho em relação à supervisão dos impactos da organização, a empresa reconhece a importância dessa prática e pretende estruturá-la nos próximos ciclos. **GRI 2-17 | 2-18**

Para garantir a integridade das decisões e prevenir conflitos de interesse, o Genesis Group adota os seguintes mecanismos: **GRI 2-15**

- Código de Conduta com diretrizes claras sobre ética, *compliance* e gestão de conflitos;
- Política para Partes Relacionadas com critérios para revisão e aprovação de transações que envolvem relações comerciais estratégicas;
- Comitê de Ética, que analisa casos de potenciais conflitos e recomenda medidas corretivas;
- Canal de Denúncias independente, confidencial e acessível a todos os stakeholders para relato de situações de não conformidade;
- Declaração de Desimpedimento, assinada pelos membros do Conselho a fim de atestar a inexistência de interesses conflitantes.

Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

A estrutura de governança é continuamente aprimorada por meio de capacitações em temas como riscos, *compliance* e ESG destinadas à alta liderança. Esses esforços reforçam a cultura de integridade e fortalecem o compromisso da organização com a transparência e a responsabilidade corporativa. **GRI 2-13 | 2-21**

8.3 Cultura ética e conduta empresarial

GRI 3-3 Anticorrupção

A conduta ética e o combate à corrupção são compromissos prioritários do Genesis Group, que adota práticas estruturadas para garantir a conformidade legal, promover a integridade e reduzir os riscos nas operações. A abordagem da empresa para lidar com esse tema parte do reconhecimento de que o risco de corrupção pode afetar diversos pontos da cadeia de valor e comprometer a credibilidade do negócio, sendo essencial prevenir e mitigar qualquer ocorrência por meio de uma cultura de integridade disseminada em todos os níveis organizacionais.

A organização atua com base em uma abordagem sistemática para prevenção e combate à corrupção que envolve a elaboração de políticas internas, o monitoramento de riscos, a capacitação contínua dos colaboradores e o fortalecimento de controles internos. Essa abordagem é coordenada pela área de *Compliance* e conta com suporte dos comitês de apoio à governança e alinhamento à alta liderança.

O Genesis Group mantém as políticas e os programas de integridade atualizados e verifica periodicamente a necessidade de novas mudanças por meio do resultado de auditorias internas e externas que asseguram o cumprimento das políticas de *compliance* e anticorrupção. Entre os mecanismos utilizados, estão:

- revisão e fortalecimento do Código de Conduta com diretrizes claras sobre comportamento ético, conflitos de interesse, relacionamento com agentes públicos, recebimento de brindes e presentes e canais de denúncia;
- fortalecimento do monitoramento de fraudes: a análise de fraudes e incidentes levou a empresa a adotar métodos mais sofisticados de monitoramento, incluindo o uso de ferramentas analíticas para detectar padrões suspeitos com mais eficácia;
- capacitações regulares com foco em ética, *compliance* e combate à corrupção voltadas a todos os níveis da organização, mas com ênfase em lideranças e colaboradores de áreas críticas;
- análise periódica de riscos de corrupção com revisão da Matriz de Riscos e identificação de áreas e processos mais expostos;
- atuação do Comitê de Ética, responsável por avaliar denúncias, acompanhar investigações e propor medidas corretivas em casos de não conformidade;

- integração do tema aos processos internos, como políticas de contratação, relacionamento com terceiros e decisões estratégicas;
- processos de auditoria interna revisando processos, documentação e imagens;
- canais de comunicação de ocorrências e denúncias (Canal Confidencial).

A participação ativa das partes interessadas tem desempenhado um papel estratégico na consolidação da cultura de *compliance* e integridade no Genesis Group. A cada ciclo, a área de *Compliance* amplia o alcance e fortalece o diálogo com colaboradores, comunidade, clientes e investidores, promovendo maior engajamento com os princípios éticos e anticorrupção da organização. As manifestações recebidas contribuem diretamente para o aprimoramento contínuo das políticas e dos processos internos, permitindo ajustes alinhados às expectativas dos stakeholders. O envolvimento crescente desses públicos também tem sido essencial para a identificação de novas oportunidades de melhoria, fortalecendo o compromisso da empresa com uma gestão cada vez mais transparente, responsável e alinhada às melhores práticas de governança.

a. Disseminação da cultura ética

As políticas e os procedimentos de combate à corrupção da organização são comunicados de diversas formas a diferentes públicos. Além da inclusão de cláusulas anticorrupção em determinados contratos comerciais, a empresa adota um conjunto estruturado de diretrizes formais. Entre elas, destacam-se a Política de *Compliance* e Anticorrupção e o Código de Conduta, ambos fundamentais para garantir o alinhamento aos princípios éticos e legais.

Todos os colaboradores que ingressam na empresa participam de um treinamento sobre a Política de *Compliance* e Anticorrupção, garantindo a conscientização desde o início da jornada. Além disso, a organização estabelece a necessidade de revisão dessas políticas a cada dois anos, bem como a reciclagem do treinamento para todo o quadro de colaboradores.

O Código de Conduta também está disponível publicamente por meio do link do canal confidencial da empresa, facilitando o acesso tanto para colaboradores quanto para terceiros, reforçando a transparência e o compromisso com a integridade.





205-2 Empregados capacitados e comunicados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional

Diretoria	2022	2023	2024
Número de membros da Diretoria aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	0	10	13
Percentual de membros da Diretoria aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	0%	100%	100%
Gerência			
Número de Gerentes aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	3	3	0
Percentual de Gerentes aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	21,43%	16,67%	0,00%
Coordenação			
Número de Coordenadores aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	19	9	4
Percentual de Coordenadores aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	63,33%	29,03%	10,00%
Supervisão			
Número de Supervisores aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	40	30	19
Percentual de Supervisores aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	76,92%	44,78%	27,14%
Administrativo			
Número de empregados Administrativos aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	52	107	78
Percentual de empregados Administrativos aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	21,67%	50,47%	28,78%
Operacional/Campo			
Número de empregados Operacionais / Campo aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	437	452	460
Percentual de empregados Operacionais / Campo aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	48,45%	45,15%	51,86%
TOTAL			
Número de empregados aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	551	611	574
Percentual de empregados aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	44,22%	45,63%	44,26%

Em 2024, o programa de treinamento em ética e *compliance* contemplou colaboradores de diferentes níveis hierárquicos com foco nos públicos considerados prioritários para a gestão de riscos, incluindo diretores, coordenadores, líderes de equipes, equipes administrativas e técnicas. Os treinamentos abordaram temas como integridade corporativa, prevenção à corrupção, conformidade regulatória, segurança da informação e direitos humanos, dando destaque para a aplicação prática das políticas internas e o uso adequado do Canal de Denúncias.

A análise dos resultados evidencia que, apesar dos esforços para disseminar as políticas e os procedimentos de combate à corrupção no Genesis Group, ainda existem desafios relevantes em termos de capilaridade, frequência e sistematização das ações. Os índices de participação nos treinamentos permaneceram praticamente estáveis ao longo dos últimos três anos — 44,2% em 2022, 45,6% em 2023 e 44,3% em 2024 —, indicando que pouco mais de 40% do quadro funcional tem sido efetivamente alcançado pelas iniciativas de capacitação. **GRI 205-2**

Esse cenário pode ser atribuído, em grande parte, à ausência de uma periodicidade obrigatória para reciclagens. Hoje, a maioria dos colaboradores realiza o treinamento apenas no momento da admissão, o que limita a atualização contínua sobre temas tão dinâmicos como *compliance* e anticorrupção. Além disso, a rotatividade e o crescimento do quadro também impactam o alcance das ações, já que nem todos os colaboradores ativos nos anos analisados foram contratados dentro dos períodos considerados.

A análise por categorias funcionais reforça a necessidade de avanços. Grupos de liderança, como gerência e coordenação, apresentaram percentuais baixos em 2024 — apenas 10% dos coordenadores e nenhum gerente foram alcançados. Em contrapartida, observa-se uma maior penetração entre os empregados operacionais e de campo, que atingiram 51,9% em 2024, indicando uma maior efetividade das ações direcionadas a esse público. Reconhecendo a importância do desenvolvimento contínuo da liderança para a implementação de práticas eficazes, o Genesis Group planeja realizar a reciclagem dos treinamentos anticorrupção no segundo semestre de 2025, reforçando o compromisso com as práticas e os princípios ESG. **GRI 205-2**





Comunicação de diretrizes anticorrupção aos parceiros de negócios

Os parceiros de negócio do Genesis Group — incluindo fornecedores, clientes, governos e instituições financeiras — são fundamentais para a consolidação de uma cultura ética e transparente em toda a cadeia de valor. A empresa iniciou as ações de comunicação externa em 2023 com a publicação de um vídeo explicativo sobre integridade e canal de denúncias nas redes sociais institucionais do YouTube e do LinkedIn. Embora o conteúdo tenha sido amplamente acessível, a repercussão foi limitada, indicando a necessidade de ações mais direcionadas e estratégicas.

Além dos vídeos, a comunicação com parceiros comerciais também se dá por meio da inclusão de cláusulas anticorrupção em contratos específicos. No entanto, essa prática ainda não se estende a todos os contratos firmados pela empresa. Reconhecendo esse ponto de melhoria, o Genesis Group planeja ampliar a abordagem com a adoção de estratégias mais eficazes para disseminar as diretrizes de *compliance*, bem como a avaliação da inclusão sistemática de cláusulas anticorrupção em todos os contratos futuros.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da organização de construir relações éticas, transparentes e sustentáveis com os parceiros estratégicos.

Diante desse diagnóstico, o Genesis Group reconhece a necessidade de fortalecer os mecanismos de capacitação e comunicação adotando medidas que promovam maior periodicidade, cobertura e engajamento. A partir de 2025, a empresa dará um novo impulso às estratégias de comunicação interna com destaque para o uso do jornal "Momento Genesis" como canal sistemático de disseminação das diretrizes de integridade. Essas ações serão fundamentais para ampliar a efetividade das práticas de *compliance* e garantir que todos os níveis da organização estejam alinhados à cultura ética que a empresa busca consolidar.

b. Processos de identificação de riscos e medidas de prevenção

O Genesis Group possui uma abordagem estruturada para a identificação de riscos relacionados à corrupção integrada ao sistema de gestão de riscos corporativos. Essa abordagem está formalizada na Política de Gestão de Riscos e Controles Internos, aprovada pelo Conselho de Administração, que estabelece diretrizes e metodologias voltadas à análise contínua de riscos estratégicos, operacionais, financeiros, socioambientais e de integridade.

A identificação de riscos de corrupção ocorre de forma transversal e envolve todas as áreas da organização, tendo apoio direto da área de *Compliance*. A metodologia adotada prevê o mapeamento de eventos críticos e a classificação destes com base na probabilidade de ocorrência e no impacto potencial sobre os negócios. Os riscos identificados são inseridos na Matriz de Riscos, que orienta o acompanhamento periódico, a priorização de ações e a proposição de medidas preventivas e corretivas.

Em 2024, sete riscos foram formalmente acompanhados, incluindo temas como processos judiciais trabalhistas, acidentes e doenças do trabalho, inconformidades operacionais, relacionamento com clientes e otimização de recursos. O Comitê de Riscos e ESG é o responsável por consolidar as análises e reportá-las ao Conselho de Administração, assegurando que os riscos relacionados à corrupção e à integridade sejam considerados nas decisões estratégicas da organização.

Nos últimos três anos, 100% das operações do grupo foram avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção. A meta da empresa é garantir que 100% das operações sejam avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção conforme estabelecido em nossas políticas de *compliance*. **GRI 205-1**

As medidas de prevenção incluem desde a definição de políticas internas e cláusulas contratuais até a realização de treinamentos, auditorias internas e ações educativas com foco na promoção de uma cultura ética em todas as áreas da companhia. A empresa reconhece que ainda há avanços a serem realizados, especialmente no aprimoramento da periodicidade das análises e na expansão das práticas de *due diligence* para parceiros de negócio, mas reafirma o compromisso com a integridade como valor central da atuação.

Em 2024, como resultado do fortalecimento dos controles internos e da atuação das auditorias, foram confirmados três casos de corrupção no Genesis Group, todos envolvendo colaboradores. As ocorrências resultaram em demissões por justa causa, mas não houve necessidade de rescisão de contratos com parceiros de negócios nem processos judiciais decorrentes. Os casos envolveram um esquema de venda indevida de amostras, fraude financeira por meio de pagamento de notas fiscais fraudulentas e desvio de recursos no caixa operacional, que foram identificados por auditoria interna e controles internos. **GRI 205-3**

A apuração desses casos reflete o aprimoramento dos mecanismos de detecção e resposta, como o fortalecimento do canal de denúncias, a ampliação de auditorias internas e a aplicação rigorosa de sanções. A organização segue promovendo treinamentos em *compliance* e anticorrupção, além de revisar periodicamente as políticas, reafirmando o compromisso com a ética, a integridade e a tolerância zero a práticas ilícitas.

8.4 Mecanismos de responsabilidade e resposta

A responsabilidade corporativa exige não apenas a adoção de princípios éticos, mas também a existência de mecanismos concretos para prevenir, identificar e responder a condutas em desconformidade. O Genesis Group mantém uma estrutura de governança que contempla canais de denúncia, monitoramento de conduta e tratamento de não conformidades, assegurando transparência, proteção a contrarretaliações e o aprimoramento contínuo das práticas.

Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

a. Canais de denúncia e proteção contrarretaliações

O Genesis Group mantém canais formais para o recebimento de denúncias, manifestações e sugestões como parte do sistema de governança e integridade. O principal instrumento é o Canal Confidencial, canal de denúncias disponível para colaboradores, clientes, fornecedores e demais partes interessadas que permite o relato seguro, anônimo e confidencial de condutas que violem o Código de Conduta, as políticas internas ou a legislação vigente. **GRI 2-25**

O canal é operado por uma empresa terceirizada e independente que assegura a imparcialidade do processo, o sigilo das informações e o não rastreamento dos usuários. Todas as denúncias recebidas são analisadas pela área de *Compliance* e, quando necessário, encaminhadas aos comitês responsáveis para apuração e encaminhamento das medidas cabíveis. O acompanhamento dos casos é feito de forma estruturada com base em critérios técnicos e dentro dos prazos estabelecidos em política própria.

Além do Canal Confidencial, o Genesis Group disponibiliza canais específicos para atender a diferentes demandas de aconselhamento e manifestações. Entre eles, estão o Canal Assegura Mulher, voltado para situações de assédio e discriminação de gênero; e o Canal LGPD, destinado ao esclarecimento de dúvidas, comunicações ou solicitações de exclusão de dados pessoais. Os colaboradores também podem contar com o suporte das áreas de *Compliance* e *Gente & Gestão*, que atuam como pontos de contato para orientação sobre conduta, ética, privacidade e governança. **GRI 2-26**

O Canal Assegura Mulher é um espaço seguro e acolhedor para o relato de casos de assédio, discriminação e outras questões sensíveis, atendendo tanto o público interno quanto o externo. Para garantir a confidencialidade e o acolhimento adequado, o canal é administrado por uma empresa terceirizada, independente e imparcial, e todo o atendimento é realizado por uma equipe 100% feminina de psicólogas-ouvadoras. Os relatos recebidos são analisados e encaminhados para investigação e resolução conforme os procedimentos estabelecidos.

Outros mecanismos de apoio incluem materiais de apoio sobre boas práticas organizacionais e o jornal interno Momento Genesis, que dissemina informações relevantes sobre ética, integridade, *compliance* e temas ESG. A empresa ainda realiza auditorias internas e revisões periódicas das políticas, ajustando os procedimentos sempre que necessário com base em aprendizados extraídos da escuta ativa e dos registros nos canais de comunicação. **GRI 2-26**

O Genesis Group reforça que não admite retaliações contra pessoas que realizem denúncias de boa-fé e incentiva o uso do canal como instrumento de transparência e fortalecimento da cultura ética organizacional. **GRI 2-27**

b. Sanções e medidas aplicadas

GRI 2-27

Em 2024, o Genesis Group registrou cinco casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, todos relacionados a autuações administrativas. Dentre esses, uma multa já foi aplicada e paga no valor de R\$ 39.187,50, o caso envolveu o transporte de determinadores sem a parada obrigatória no posto fiscal.

Além desse caso, foram lavrados quatro Autos de Infração pelo Instituto de Defesa Agropecuária do Estado de Mato Grosso (INDEA/MT), sendo dois em nome do Genesis Group e dois em nome do responsável técnico. As autuações se referem à utilização e à prescrição incorreta de agrotóxicos sem receita agrônoma. As multas previstas totalizam aproximadamente R\$ 388.584,00.

Esses casos foram considerados significativos tanto pelo valor potencial das sanções quanto pelo impacto direto sobre uma operação específica, cuja viabilidade financeira poderá ser comprometida. Até o momento, não foram registradas sanções não monetárias no período de relato.

As medidas corretivas e os desdobramentos desses casos são acompanhados pelas áreas responsáveis com suporte da assessoria jurídica e da área de *compliance* da organização. O grupo reforça o compromisso com a melhoria contínua dos controles operacionais e regulatórios de modo a evitar a reincidência de ocorrências semelhantes e fortalecer a cultura de conformidade.





Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



9. NOSSAS PESSOAS

O Genesis Group entende que sua maior força são as pessoas que constroem diariamente a excelência dos serviços e a confiança dos clientes. Por isso, investe em um ambiente de trabalho ético, seguro, inclusivo e orientado ao desenvolvimento contínuo. A valorização das pessoas é expressa em ações concretas que integram gestão de talentos, promoção da diversidade, equidade de oportunidades, saúde e segurança. Este capítulo apresenta os avanços e os desafios da organização na construção de relações de trabalho mais justas e sustentáveis em linha com os princípios que norteiam a atuação do grupo em todo o território nacional.

9.1 Relações de trabalho e desenvolvimento

No Genesis Group, acreditamos que a força de uma organização está nas pessoas que a constroem todos os dias. É por meio de relações de trabalho transparentes, oportunidades de crescimento e condições justas que fomentamos um ambiente de confiança, engajamento e desenvolvimento contínuo.

a. Perfil da força de trabalho

Ao final de 2024, o Genesis Group contava com 1.297 colaboradores ativos em seu quadro próprio, todos contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse total representa uma leve redução em relação ao ano anterior, quando a força de trabalho somava 1.339 pessoas, mas permanece superior ao registrado em 2022, com 1.246 colaboradores. Além disso, foram contabilizados cinco prestadores de serviço com contratos ativos e atuação recorrente nas áreas de limpeza, vigilância e manutenção predial, número igual ao observado no ano anterior. **GRI 2-7 | 2-8**

2-7 Número total de empregados, por gênero

Gênero	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Empregados por gênero	298	948	353	986	422	875
Número de empregados permanentes	298	948	353	986	422	875
Número de empregados temporários	0	0	0	0	0	0
Número de funcionários sem garantia de carga horária ou sazonais	173	787	196	834	216	733
Número de funcionários em tempo integral	279	937	324	970	388	865
Número de funcionários de período parcial	19	11	29	16	34	10
Total de empregados	1.246		1.339		1.297	
% de empregados por gênero	23,92%	76,08%	26,36%	73,64%	32,54%	67,46%
% de empregados permanentes	100%		100%		100%	
% de funcionários sem garantia de carga horária ou sazonais	77,05%		76,92%		73,17%	
% de funcionários em tempo integral	97,59%		96,64%		96,61%	
% de funcionários de período parcial	2,41%		3,36%		3,39%	



A força de trabalho da organização permanece predominantemente masculina, embora o percentual de mulheres venha crescendo de forma consistente. Em 2022, elas representavam 23,9% do total de empregados; em 2023, 26,4%; e, em 2024, alcançaram 33,9%, o que indica avanços na composição de gênero e maior participação feminina nas atividades da empresa. **GRI 2-7**

Todos os colaboradores possuem vínculo permanente, sendo 100% do quadro formado por contratos estáveis e sem registro de vínculos temporários. No entanto, um número expressivo de profissionais atua de forma sazonal — categoria que abrange 73,2% do total de empregados em 2024. Isso reflete o modelo operacional da empresa, especialmente nas atividades técnicas e de campo, em que a demanda por profissionais varia conforme a produção das safras das principais commodities, como milho, soja e algodão. A proporção de empregados em tempo integral se manteve estável ao longo dos últimos três anos — de 97,6% em 2022 para 96,6% em 2024.

GRI 2-7

2-7 Número total de empregados, por gênero e região	2022				
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul
Empregados por região	18	63	595	49	521
Número de empregados permanentes	18	63	595	49	521
Número de empregados temporários	0	0	0	0	0
Número de funcionários sem garantia de carga horária ou sazonais	15	55	568	47	275
Número de funcionários em tempo integral	17	61	593	49	496
Número de funcionários de período parcial	1	2	2	0	25
Total de empregados	1.246				
% de empregados por região	1,44%	5,06%	47,75%	3,93%	41,81%
% de empregados permanentes por região	1,44%	5,06%	47,75%	3,93%	41,81%
% de funcionários sem garantia de carga horária ou sazonais por região	1,56%	5,73%	59,17%	4,90%	28,65%
% de funcionários em tempo integral por região	1,40%	5,02%	48,77%	4,03%	40,79%
% de funcionários de período parcial por região	3,33%	6,67%	6,67%	0,00%	83,33%

2-7 Número total de empregados, por gênero e região	2023				
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul
Empregados por região	28	83	577	93	558
Número de empregados permanentes	28	83	577	93	558
Número de empregados temporários	0	0	0	0	0
Número de funcionários sem garantia de carga horária ou sazonais	24	73	544	89	300
Número de funcionários em tempo integral	26	78	571	93	526
Número de funcionários de período parcial	2	5	6	0	32
Total de empregados	1.339				
% de empregados por região	2,09%	6,20%	43,09%	6,95%	41,67%
% de empregados permanentes por região	2,09%	6,20%	43,09%	6,95%	41,67%
% de funcionários sem garantia de carga horária ou sazonais por região	2,33%	7,09%	52,82%	8,64%	29,13%
% de funcionários em tempo integral por região	2,01%	6,03%	44,13%	7,19%	40,65%
% de funcionários de período parcial por região	4,44%	11,11%	13,33%	0,00%	71,11%

2-7 Número total de empregados, por gênero e região	2024				
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul
Empregados por região	27	74	496	118	582
Número de empregados permanentes	27	74	496	118	582
Número de empregados temporários	0	0	0	0	0
Número de funcionários sem garantia de carga horária ou sazonais	23	65	464	95	302
Número de funcionários em tempo integral	26	72	490	114	551
Número de funcionários de período parcial	1	2	6	4	31
Total de empregados	1.297				
% de empregados por região	2,08%	5,71%	38,24%	9,10%	44,87%
% de empregados permanentes por região	2,08%	5,71%	38,24%	9,10%	44,87%
% de funcionários sem garantia de carga horária ou sazonais por região	2,42%	6,85%	48,89%	10,01%	31,82%
% de funcionários em tempo integral por região	2,08%	5,75%	39,11%	9,10%	43,97%
% de funcionários de período parcial por região	2,27%	4,55%	13,64%	9,09%	70,45%



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

A distribuição regional da força de trabalho do Genesis Group reflete uma presença mais robusta nas regiões Sul e Centro-Oeste, que concentraram, respectivamente, 44,9% e 38,2% do total de colaboradores em 2024. Esses números evidenciam a atuação predominante da empresa nessas regiões e o alinhamento à localização das operações e das estruturas de apoio mais relevantes. O Sudeste apresentou crescimento contínuo, passando de 3,9% em 2022 para 9,1% em 2024, sinalizando expansão ou fortalecimento da atuação na região. Já as regiões Norte e Nordeste mantiveram participação menor no total da força de trabalho, com 2,1% e 5,7%, respectivamente. Isso está associado à menor concentração de unidades operacionais nessas localidades, bem como de clientes e de demanda por serviços.

GRI 2-7

2-30 Percentual de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva			
EMPREGADOS	2022	2023	2024
% de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva	99,2%	99,0%	98,6%

No que diz respeito à representação sindical, 98,6% dos empregados estavam cobertos por acordos de negociação coletiva em 2024, índice que se manteve estável em relação aos anos anteriores (99,2% em 2022 e 99,0% em 2023). Estagiários e prestadores de serviço não são contemplados por esses acordos, tendo as condições de trabalho regidas por contratos e termos específicos. **GRI 2-30**

b. Atração e retenção

GRI 3-3 Emprego

No Genesis Group, a valorização das pessoas é um dos pilares estratégicos para a sustentabilidade do negócio. A empresa atua em uma cadeia dinâmica e sensível aos ciclos agrícolas, o que impõe desafios específicos à atração e à retenção de talentos — entre eles, a sazonalidade da demanda, a oscilação na disponibilidade de mão de obra e a alta rotatividade em algumas funções operacionais.

Apesar dessas particularidades, a organização adota práticas robustas para promover um ambiente de trabalho atrativo e propício ao desenvolvimento dos profissionais. Entre os principais instrumentos, estão uma estrutura salarial padronizada e meritocrática, ciclos periódicos de avaliação de desempenho e programas estruturados de capacitação. A tabela salarial garante equidade conforme a complexidade dos cargos, e o departamento de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) atua na criação e na gestão de trilhas de aprendizado, programas de desenvolvimento de lideranças e avaliações individuais.

GRI 404-2

A companhia também conta com políticas internas consolidadas, mapeamento de processos críticos e treinamentos contínuos voltados às lideranças e às equipes operacionais. Programas internos de conscientização e ações de saúde e segurança do trabalho reforçam o cuidado com o bem-estar e a permanência dos colaboradores. Além disso, medidas disciplinares e normativas são aplicadas com o objetivo de manter o ambiente profissional íntegro e produtivo.

O monitoramento da eficácia dessas ações é realizado por meio de indicadores de desempenho, como *turnover*, número de acidentes, sinistros, desvios de conduta e ações trabalhistas. As metas organizacionais são vinculadas ao Programa de Incentivo de Curto Prazo com indicadores específicos voltados a redução de custos, aumento da qualidade, retenção e gestão de riscos. Como exemplo, destacam-se os objetivos estabelecidos para 2025:

- atingir o total de treinamentos previstos no Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL);
- realizar 100% das auditorias internas previstas no cronograma para o ano;
- diminuir em 20% o custo com ações trabalhistas em relação à média por mês trabalhado.

Embora o ciclo de monitoramento das metas ainda esteja em andamento, a organização já reconhece como lições aprendidas a importância do acompanhamento contínuo, da geração de indicadores, da formalização de processos e do alinhamento das ações com o plano estratégico da companhia. Esses fatores têm sido decisivos para fortalecer a performance, mitigar riscos e consolidar uma cultura de alta performance.

A construção dessas medidas tem contado com o envolvimento direto das partes interessadas. O Conselho de Administração, que representa os interesses dos investidores, aprova anualmente o plano estratégico da empresa, que é a base para a definição das metas de desempenho e ações prioritárias. Além disso, os feedbacks de clientes, as pesquisas de clima, os indicadores de proximidade comercial e o NPS interno com os colaboradores são ferramentas essenciais para avaliar a efetividade das práticas de gestão de pessoas e promover melhorias contínuas.

401-1. Número total e taxa de novas contratações de empregados, por gênero						
GÊNERO	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Número de novas contratações	499	1.605	622	1.646	614	1.507
Taxa de novas contratações¹	40,05%	128,81%	46,45%	122,93%	47,34%	116,19%
Número de demissões	384	1.501	580	1.663	584	1.669
Taxa de rotatividade²	30,82%	120,47%	43,32%	124,20%	45,03%	128,68%

¹ taxa de novas contratações = número de novas contratações / número total de empregados no período.

² taxa de rotatividade = número de demissões / número total de empregados no período.



Apesar dos esforços do Genesis Group para consolidar uma cultura de valorização e desenvolvimento das pessoas, os dados revelam um dos principais desafios enfrentados pela organização: a alta rotatividade da força de trabalho. Em 2024, a taxa de rotatividade foi de 45,0% para mulheres e 128,7% para homens. Essa tendência se repete ao longo dos três últimos anos, com taxas acima de 120% para o público masculino desde 2022. A taxa de novas contratações segue padrão semelhante, evidenciando um alto volume de admissões e desligamentos que estão ligados à natureza transitória e sazonal das atividades operacionais e de campo, as que mais empregam colaboradores no grupo. **GRI 401-1**

401-1. Número total e taxa de novas contratações de empregados, por faixa etária	2022		
	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos
Número de novas contratações	1.461	616	27
Taxa de novas contratações¹	117,26%	49,44%	2,17%
Número de demissões	1.271	599	15
Taxa de rotatividade²	102,01%	48,07%	1,20%
2023			
Número de novas contratações	1.590	656	22
Taxa de novas contratações¹	118,75%	48,99%	1,64%
Número de demissões	1.560	655	28
Taxa de rotatividade²	116,50%	48,92%	2,09%
2024			
Número de novas contratações	1.508	593	20
Taxa de novas contratações¹	116,27%	45,72%	1,54%
Número de demissões	1.550	681	22
Taxa de rotatividade²	119,51%	52,51%	1,70%

¹ taxa de novas contratações = número de novas contratações / número total de empregados no período.
² taxa de rotatividade = número de demissões / número total de empregados no período.

A análise por faixa etária reforça a predominância de jovens no perfil de rotatividade. Em 2024, a faixa etária abaixo de 30 anos apresentou uma taxa de desligamento de 119,5%, sendo responsável por mais de 78% das admissões realizadas no período. Isso evidencia que a empresa mantém forte atratividade junto aos jovens, principais responsáveis pelas atividades operacionais e de campo e, portanto, sujeito à sazonalidade da prestação de serviços. Já os profissionais com mais de 50 anos representam um percentual significativamente menor de movimentações, com rotatividade de apenas 1,7%, refletindo maior estabilidade nesse grupo. **GRI 401-1**

401-1. Número total e taxa de novas contratações de empregados, por região	2022				
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul
Número de novas contratações	108	186	1.259	82	469
Taxa de novas contratações¹	8,67%	14,93%	101,04%	6,58%	37,64%
Número de demissões	102	174	1.180	52	377
Taxa de rotatividade²	8,19%	13,96%	94,70%	4,17%	30,26%
2023					
Número de novas contratações	102	232	1.218	191	525
Taxa de novas contratações¹	7,62%	17,33%	90,96%	14,26%	39,21%
Número de demissões	113	227	1.196	199	508
Taxa de rotatividade²	8,44%	16,95%	89,32%	14,86%	37,94%
2024					
Número de novas contratações	84	209	1.078	184	566
Taxa de novas contratações¹	6,48%	16,11%	83,11%	14,19%	43,64%
Número de demissões	81	220	1.177	184	591
Taxa de rotatividade²	6,25%	16,96%	90,75%	14,19%	45,57%

¹ taxa de novas contratações = número de novas contratações / número total de empregados no período.
² taxa de rotatividade = número de demissões / número total de empregados no período.

Regionalmente, os dados mostram uma concentração da rotatividade nas regiões Centro-Oeste e Sul, onde estão concentrados os colaboradores da empresa. Em 2024, a taxa de desligamentos foi de 90,8% no Centro-Oeste e 45,6% no Sul — regiões que também concentram os maiores volumes absolutos de contratações e demissões. Esse comportamento está diretamente relacionado à dinâmica agrícola dessas regiões, que concentram operações sazonais e grandes volumes de serviços pós-colheita. O Norte, em contrapartida, apresenta taxas de rotatividade significativamente mais baixas (6,3% em 2024), o que pode indicar maior estabilidade das operações nessa localidade. **GRI 401-1**

Esses indicadores refletem os desafios impostos pela sazonalidade das operações e reforçam a importância das estratégias de retenção adotadas pela empresa. O Genesis Group vem investindo em programas estruturados de desenvolvimento, em processos seletivos mais alinhados às demandas do negócio e em mecanismos de engajamento e de valorização para mitigar esses impactos. O acompanhamento contínuo dos indicadores e a adoção de metas específicas no programa de PPR demonstram o comprometimento da organização com a redução da rotatividade e com a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais estável, atrativo e coerente com os valores corporativos.



Para ampliar a capacidade de atração e a retenção de talentos, o Genesis Group promove ações voltadas ao fortalecimento do clima organizacional, à valorização profissional e à construção de trilhas de desenvolvimento que ofereçam perspectivas de crescimento. Além disso, os benefícios concedidos para todos os colaboradores incluem seguro de vida — que contempla auxílio-deficiência e invalidez, saúde e bem-estar (como o *TotalPass*), vale-alimentação e vale-transporte. Além desses, colaboradores em tempo integral também recebem plano de saúde, vale-refeição e alguns integrantes da alta liderança têm acesso a *Stock Option Plan* (SOP). **GRI 401-2**

401-3 Licença maternidade/paternidade	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Número de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade	298	948	353	986	422	875
Número de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade	15	16	14	14	29	19
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade / paternidade	15	16	14	14	28	19
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade / paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	15	16	14	14	24	18
Taxa de retorno¹	100%	100%	100%	100%	96,5%	100%
Taxa de retenção²	-	-	100%	100%	85,7%	94,7%

¹ taxa de retorno ao trabalho = (número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade) / (número de empregados que tiraram a licença maternidade/ paternidade) x 100.

² taxa de retenção = (número total de empregados retidos 12 meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade) / (número total de empregados que retornaram da licença maternidade/paternidade no período anterior) x 100.

Em 2024, 29 mulheres e 19 homens usufruíram da licença com taxas de retorno de 96,5% e 100%, respectivamente. A taxa de retenção, que mede a permanência desses colaboradores na empresa doze meses após o retorno, também apresenta resultados positivos: 85,7% entre as mulheres e 94,7% entre os homens em 2024. Esses indicadores evidenciam a efetividade das práticas adotadas pelo Genesis Group para promover um ambiente de trabalho acolhedor e compatível com as necessidades da parentalidade, favorecendo a continuidade do vínculo empregatício após o período de licença. **GRI 401-3**

c. Programas de formação e capacitação

GRI 3-3 Treinamento e educação

A capacitação de pessoas no Genesis Group é compreendida como um eixo estratégico essencial para a geração de valor e a sustentabilidade do negócio. A empresa desenvolve uma jornada de aprendizagem sólida, acessível e conectada aos desafios reais do agronegócio combinando ações estruturadas de médio e longo prazo com treinamentos pontuais alinhados às demandas específicas de cada área. O modelo adota múltiplos formatos, incluindo plataformas digitais, formações presenciais, parcerias com instituições e programas internos de desenvolvimento de talentos, promovendo aprendizado contínuo e protagonismo no desenvolvimento profissional.

Programas estruturados de formação: **GRI 404-2**

- **Universidade Genesis:** plataforma 100% online e acessível a colaboradores e ao público externo com trilhas de conhecimento técnico e comportamental. A ferramenta permite flexibilidade e escalabilidade na capacitação, além de possibilitar personalização dos conteúdos conforme as necessidades da organização. Por ser digital, evita barreiras geográficas, garantindo acesso a todos os interessados;
- **Curso de Classificação de Grãos:** iniciativa gratuita e de alto impacto social oferecida em diversas regiões do país. O curso capacita profissionais na avaliação de soja e milho, contribuindo para a qualificação da mão de obra no agronegócio e ampliando as oportunidades de empregabilidade no setor em diversas regiões do Brasil;
- **Colabora+:** programa voltado ao desenvolvimento de colaboradores administrativos que aborda conteúdos como finanças, processos e governança, gestão de pessoas e comunicação com o objetivo de fortalecer competências operacionais e de suporte à gestão;
- **Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL):** direcionado a gestores em atuação, o programa inclui módulos sobre gestão de custos, liderança, comunicação não violenta e ferramentas de gestão a fim de preparar as lideranças para atuarem de forma estratégica, integradora e orientada a resultados;
- **Escola de Líderes:** voltada a talentos internos com alto potencial, a formação possui duração média de um ano e estrutura conteúdos para preparar futuros gestores da companhia, fortalecendo o *pipeline* de sucessão e incentivando a meritocracia.



Ações pontuais de capacitação:

- **capacitação Cocriagro:** voltada ao fortalecimento da visão das lideranças sobre projetos inovadores e possibilidades de captação de recursos via subsídios governamentais;
- **treinamento para Alta Liderança (julho de 2024):** ministrado por Abraham Shapiro, abordou competências comportamentais cruciais para o C-Level e gestores, como tomada de decisão, gestão de pessoas e visão de futuro;
- **treinamento sobre POPs, fluxogramas e ITs:** realizado com a consultoria Maia, teve como objetivo a multiplicação do conhecimento sobre estruturação e padronização de processos operacionais padrões (POPs), fluxogramas e instruções de trabalho (ITs);
- **Lean Office e Mapeamento de Processos (AS IS):** capacitação via Udemy aplicada a líderes e grupos de trabalho com foco na otimização das rotinas administrativas e na construção do modelo futuro de operações (TO BE).

O Ciclo de Avaliação de Desempenho auxilia o alinhamento dos objetivos organizacionais às metas individuais, permitindo identificação de necessidades de capacitação, construção de programas de desenvolvimento individual (PDI) e reforço do aprendizado aplicado ao contexto de trabalho. A diversidade dos conteúdos, aliada à flexibilidade de formatos e ao foco na aplicação prática, evidencia o compromisso do Genesis Group com a excelência, a formação contínua e a preparação de profissionais alinhados às exigências de um setor dinâmico e em transformação constante.



404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado						
GÊNERO e CATEGORIA FUNCIONAL	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Diretoria						
Média de horas de capacitação da Diretoria , por gênero	-	-	-	-	-	-
Média de horas de capacitação da Diretoria (homens + mulheres)	-	-	-	-	-	-
Gerência						
Média de horas de capacitação da Gerência , por gênero	7,67	1,91	0,67	5,33	6,67	2,38
Média de horas de capacitação da Gerência (homens + mulheres)	3,14		4,56		3,19	
Coordenação						
Média de horas de capacitação da Coordenação , por gênero	10,50	14,09	2,56	6,55	10,13	17,92
Média de horas de capacitação da Coordenação (homens + mulheres)	13,13		5,39		15,00	
Supervisão						
Média de horas de capacitação da Supervisão , por gênero	7,82	17,29	20,64	26,66	38,47	49,85
Média de horas de capacitação da Supervisão (homens + mulheres)	15,29		25,40		47,41	
Administrativo						
Média de horas de capacitação do Administrativo , por gênero	1,48	0,69	5,25	5,64	5,14	7,95
Média de horas de capacitação do Administrativo (homens + mulheres)	1,10		5,38		5,96	
Operacional / Campo						
Média de horas de capacitação da Operacional / Campo , por gênero	10,48	12,07	40,93	32,10	77,57	68,20
Média de horas de capacitação da Operacional / Campo (homens + mulheres)	11,80		33,73		70,27	
TOTAL						
Número de horas de capacitação total, por gênero	1.979	10.164	8.632	28.223	16.939	50.975
Número de horas de capacitação total (homens + mulheres)	12.143		36.855		67.914	
Média de horas de capacitação geral, por gênero	6,64	10,72	24,45	28,62	40,14	58,26
Média de horas de capacitação geral (homens + mulheres)	9,75		27,52		52,36	



Entre 2022 e 2024, a média geral de horas de capacitação por colaborador aumentou de 9,8 para 52,4 horas, o que representa um crescimento de mais de 430%. Esse avanço reflete a consolidação de programas estruturados, como a Universidade Genesis, o PDL e a Escola de Líderes, além do fortalecimento das trilhas formativas específicas por função. **GRI 404-1**

Os dados também confirmam que a distribuição das horas de treinamento varia conforme a categoria funcional, dando destaque para os cargos operacionais e de campo, que apresentaram a maior média de capacitação em 2024: 77,6 horas para mulheres e 68,2 horas para homens, totalizando uma média de 70,3 horas por pessoa. Esse número expressivo está diretamente relacionado à natureza crítica dessas funções para os resultados da companhia e à exigência de treinamentos obrigatórios, como classificação de grãos e direção defensiva. **GRI 404-1**

Já nos cargos administrativos, as médias são significativamente menores, alcançando 5,1 horas para mulheres e 7,9 horas para homens em 2024. Esse número representa apenas as capacitações realizadas dentro da Universidade Corporativa. Além desses treinamentos, foram realizadas, em 2024, 96 horas de capacitação dentro do Programa Colabora+, que tem como foco os cargos administrativos da companhia, distribuídas em 12 semanas de capacitação com duração de 8h/dia. Ainda assim, observa-se um crescimento contínuo nas capacitações desse público em comparação aos anos anteriores, sinalizando um movimento de maior inclusão de áreas de apoio nas estratégias de desenvolvimento. **GRI 404-1**

Na categoria de supervisão, o avanço também é notável: a média total saltou de 15,29 horas em 2022 para 47,4 horas em 2024, refletindo os esforços da organização para qualificar lideranças intermediárias e fortalecer o *pipeline* de talentos. As categorias de gerência e coordenação, por sua vez, apresentaram certa oscilação, mas mantêm um patamar estável e tendência de crescimento no recorte de 2024. Nos três anos registrados, não houve treinamentos para diretoria que tenham sido registrados, apesar de ações pontuais de capacitação realizadas com esse público. **GRI 404-1**

É importante considerar que os dados são influenciados por aspectos metodológicos, como a base de cálculo da média — que considera o total de colaboradores em 31/12 de cada ano — e a inclusão de horas destinadas a trabalhadores sazonais que já não integravam o quadro ao final do período. Além disso, a ausência de meta formal de horas de capacitação por colaborador impede uma avaliação mais comparativa, embora as ações estejam organizadas em função de trilhas formativas obrigatórias e estratégicas especialmente para funções críticas. **GRI 404-1**

404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

GÊNERO e CATEGORIA FUNCIONAL	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
% de membros da Diretoria que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	-	-	0%	0%	0%	0%
% de Gerentes que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	-	-	100%	86,67%	100%	100%
% de Coordenadores que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	-	-	100%	104,55%	66,67%	116,00%
% de Supervisores que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	-	-	28,57%	67,92%	73,33%	96,36%
% de empregados Administrativos que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	-	-	59,15%	78,57%	75,00%	84,81%
% de empregados Operacionais / Campo que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	-	-	1,08%	2,21%	4,08%	4,63%
TOTAL						
% de empregados que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	-	-	28,90%	14,71%	41,71%	22,17%
% de empregados que receberam avaliações regulares de desempenho		-	18,45%		28,53%	

Em 2022, o processo avaliativo ainda não havia sido implementado de forma sistemática. A partir de 2023, houve um salto na adesão: gerentes e coordenadores passaram a ser integralmente avaliados, tendo 100% de participação feminina nas duas categorias e 86,7% e 104,6%, respectivamente, entre os homens. Em 2024, a avaliação foi mantida como uma prática consolidada entre os cargos de liderança, atingindo 100% dos gerentes e até 116% dos coordenadores homens, refletindo o impacto da base flutuante de cálculo.⁴ **GRI 404-3**

Nos cargos administrativos, também se observa um crescimento relevante, passando de 59,2% (mulheres) e 78,6% (homens) em 2023 para 75% e 84,8%, respectivamente, em 2024. No entanto, entre os colaboradores operacionais e de campo, os percentuais permanecem baixos, com 4,1% (mulheres) e 4,6% (homens) avaliados em 2024. Essa discrepância está relacionada à natureza das funções, à sazonalidade dos contratos e às dificuldades logísticas enfrentadas por esse público — como a falta de acesso digital em tempo real, que compromete a adesão ao processo. **GRI 404-3**

⁴ Percentuais acima de 100% ocorrem devido a treinamentos ministrados a empregados sazonais, que não compõe mais o quadro da empresa em 31 de dezembro, referência utilizada para os cálculos.



O Genesis Group adota como diretriz a obrigatoriedade da avaliação apenas após seis meses de contrato, o que pode excluir colaboradores recém-admitidos. Além disso, cargos sazonais, como classificadores de grãos, estão fora do escopo do programa. Já para os cargos de liderança, a avaliação influencia diretamente os resultados do programa de metas, compondo 5% do indicador comportamental.

GRI 404-3

O cenário evidencia que o grupo vem fortalecendo a cultura de avaliação como ferramenta de gestão de desempenho, alinhamento estratégico e desenvolvimento de talentos. O desafio atual é expandir o alcance e a efetividade do processo entre os públicos operacionais, superando barreiras estruturais e promovendo maior equidade nas oportunidades de desenvolvimento.

9.2 Diversidade e inclusão

GRI 3-3 Diversidade e igualdade de oportunidades

O Genesis Group tem promovido avanços consistentes na composição dos times e na criação de um ambiente de trabalho igualitário por meio de iniciativas estruturadas que reforçam o compromisso com a equidade de oportunidades e o respeito às diferenças. A adoção de práticas inclusivas, como o Programa Trainee com foco em diversidade, o aumento do número de contratações femininas e o fortalecimento de políticas internas como o Código de Conduta e a política de cargos e salários têm gerado impactos positivos relevantes — por exemplo, a ampliação do número de empregados, a representatividade em equipes e a valorização de talentos diversos.

Em 2024, o crescimento do portfólio de serviços e as novas aquisições refletiram em um aumento do *headcount* e no fortalecimento da presença feminina em diversas áreas da companhia. Apesar de avanços, a organização reconhece os desafios históricos do agronegócio, como a baixa representatividade de mulheres em cargos hierárquicos mais elevados e no campo e a dificuldade na contratação de PCDs e jovens aprendizes, sobretudo pelas exigências operacionais de determinadas funções. Para mitigar esses obstáculos, o Genesis Group tem estabelecido parcerias com instituições de ensino, campanhas internas de conscientização e estratégias de acessibilidade nas unidades.

Além de ações estruturais, o grupo também investe em educação e sensibilização para fomentar a cultura da diversidade, como a inserção de conteúdos sobre inclusão nos canais internos (*newsletter*, TV corporativa, e-mails institucionais) e iniciativas simbólicas como a *Caixa da Inclusão* — com frases em Braille — e materiais educativos distribuídos aos colaboradores. Os canais de denúncia independentes, como o Assegura Mulher, reforçam a postura da empresa de tolerância zero a qualquer forma de assédio ou discriminação.

A gestão da diversidade é acompanhada por meio de relatórios internos, pesquisas de clima organizacional e indicadores-chave como a evolução do percentual de mulheres na empresa. Os dados orientam ações corretivas e reforçam os aprendizados, como a importância da comunicação contínua e da escuta ativa dos colaboradores para o aprimoramento das práticas. A participação ativa de diferentes áreas, como Recrutamento & Seleção, DHO, Comunicação e Secretariado Executivo, tem sido fundamental para o êxito e a capilarização das ações em todas as unidades da organização.

405-1. Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero

GÊNERO e CATEGORIA FUNCIONAL	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
% de Diretores , por gênero	0%	100%	0%	100%	7,69%	92,31%
% de Gerentes , por gênero	21,43%	78,57%	16,67%	83,33%	18,75%	81,25%
% de Coordenadores , por gênero	26,67%	73,33%	29,03%	70,97%	37,50%	62,50%
% de Supervisores , por gênero	21,15%	78,85%	20,90%	79,10%	21,43%	78,57%
% de empregados Administrativos , por gênero	51,25%	48,75%	66,98%	33,02%	70,85%	29,15%
% de empregados Operacionais/Campo , por gênero	16,96%	83,04%	18,48%	81,52%	22,10%	77,90%
% de empregados por gênero	23,92%	76,08%	26,36%	73,64%	32,54%	67,46%

Os dados de diversidade do Genesis Group revelam avanços importantes na representatividade de gênero e de faixa etária em diversas categorias funcionais, ainda que persistam desafios — especialmente nos níveis mais altos da estrutura organizacional. Em 2024, as mulheres passaram a representar 32,5% do total de empregados, um aumento significativo em relação a 2022 (23,9%), evidenciando a efetividade das estratégias de atração e inclusão implementadas nos últimos ciclos, como o Programa Trainee com foco em diversidade. **GRI 405-1**

Esse avanço é mais visível nos níveis operacionais e administrativos. No setor administrativo, por exemplo, a participação feminina saltou de 51,3% (2022) para 70,9% (2024), consolidando o equilíbrio de gênero nessas funções. No entanto, essa proporção ainda é bem mais tímida em funções de liderança, especialmente nas posições de Diretoria e Conselho, nas quais o cenário segue predominantemente masculino. Em 2024, o Conselho de Administração seguiu composto integralmente por homens, e 75% dos membros têm mais de 50 anos, todos localizados na Região Sul. Ainda que a presença feminina na Diretoria Executiva tenha começado a ser registrada em 2024 (com 7,7%), os dados indicam que o topo da hierarquia permanece um espaço de baixa diversidade tanto de gênero quanto de região. **GRI 405-1**

Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



405-1. Percentual de empregados, por categoria funcional e faixa etária

FAIXA ETÁRIA e CATEGORIA FUNCIONAL	2022			2023			2024		
	< 30 anos	30 a 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	30 a 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	30 a 50 anos	> 50 anos
% de Diretores , por faixa etária	0%	37,50%	62,50%	0%	100%	0%	0%	92,31%	7,69%
% de Gerentes , por faixa etária	0%	92,86%	7,14%	5,56%	88,89%	5,56%	6,25%	81,25%	12,50%
% de Coordenadores , por faixa etária	16,67%	73,33%	10,00%	12,90%	74,19%	12,90%	12,50%	77,50%	10,00%
% de Supervisores , por faixa etária	30,77%	63,46%	5,77%	28,36%	65,67%	5,97%	28,57%	67,14%	4,29%
% de empregados Administrativos , por faixa etária	70,83%	27,50%	1,67%	69,81%	28,30%	1,89%	71,22%	26,57%	2,21%
% de empregados Operacionais/Campo , por faixa etária	60,09%	35,14%	4,77%	59,54%	36,36%	4,10%	55,58%	39,23%	5,19%
% de empregados por faixa etária	58,83%	36,44%	4,74%	57,66%	38,29%	4,05%	54,90%	40,32%	4,78%

Nas faixas etárias, nota-se uma predominância de colaboradores com menos de 30 anos (54,9% em 2024), refletindo o foco da empresa em renovação de talentos e no desenvolvimento de novos profissionais. Essa característica é especialmente forte nas funções operacionais e administrativas, enquanto cargos de liderança apresentam maior concentração de profissionais entre 30 e 50 anos. **GRI 405-1**

A análise por região geográfica demonstra uma ampla concentração da força de trabalho nas regiões Centro-Oeste (38,2%) e Sul (44,9%), em consonância com a localização das principais operações do Genesis Group. A atuação em outras regiões ainda é tímida, especialmente no Norte (2,1%) e no Nordeste (5,7%). **GRI 405-1**

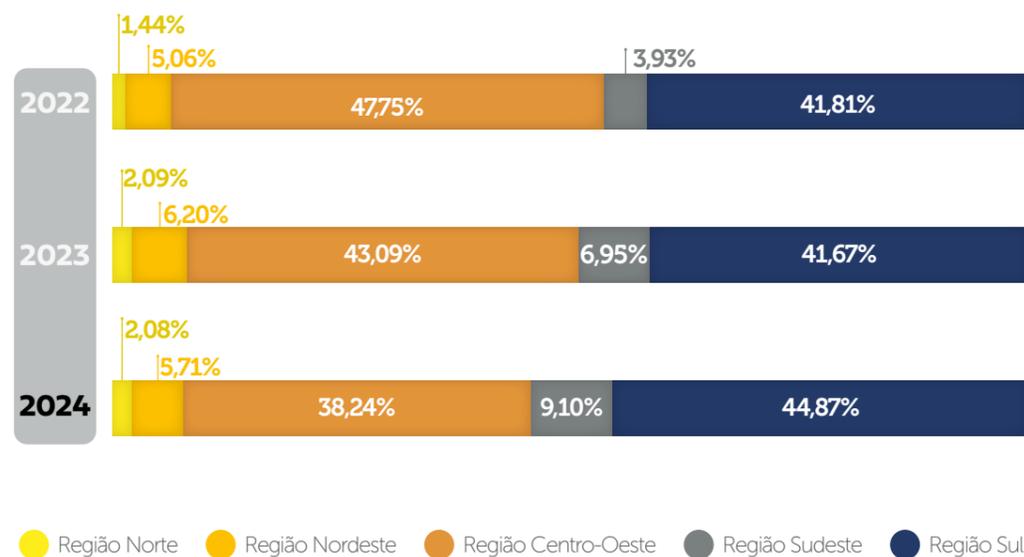
a. Compromisso com remuneração justa e inclusiva

Ainda que o Genesis Group esteja ciente dos desafios históricos relacionados à equidade de gênero no agronegócio, a empresa adota diretrizes estruturadas de cargos e salários para promover um ambiente mais justo e inclusivo, contribuindo ativamente para a minimização das desigualdades. A estruturação salarial é baseada em critérios fixos por nomenclatura e senioridade, o que permite estabelecer faixas salariais claras e critérios meritocráticos para progressão de carreira, além de reduzir riscos associados à pessoalidade nos processos de remuneração.

A empresa também monitora periodicamente a equidade salarial, conduz auditorias internas e realiza *benchmarks* setoriais para identificar e corrigir distorções. Em situações em que se detectam discrepâncias, medidas corretivas são adotadas. Essa abordagem é reforçada por um ambiente de governança ética respaldado pelo Código de Conduta e por canais de denúncia seguros e independentes.

Com base nesses mecanismos, o Genesis Group demonstra compromisso com a evolução contínua da política de remuneração e ciência de que a equidade salarial é essencial para fortalecer a diversidade, aumentar a motivação das equipes e consolidar um ambiente de trabalho justo, inclusivo e competitivo. A ampliação do número de mulheres em cargos de liderança, combinada com maior visibilidade e valorização da diversidade de perfis, será um fator determinante para reverter as desigualdades ainda existentes e impulsionar transformações culturais no setor e na organização.

Percentual de empregados por região



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

CATEGORIA FUNCIONAL	2022	2023	2024
Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens da Diretoria	0	0	1,31
Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens da Gerência	0,49	1,25	0,85
Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens da Coordenação	0,92	0,94	0,88
Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens da Supervisão	0,94	0,96	1,14
Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens do Administrativo	0,89	0,93	0,81
Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens do Operacional/Campo	0,92	0,93	0,93
Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens	0,94	0,87	0,85

De modo geral, as mulheres ainda recebem, em média, menos que os homens em quase todas as funções, com exceção pontual da Diretoria em 2024, em que a proporção registrada (1,31) indica uma remuneração média feminina superior à masculina. Esse resultado, contudo, deve ser lido com cautela, considerando que a participação feminina na Diretoria é muito recente e ainda bastante restrita, o que pode gerar distorções estatísticas por base amostral reduzida. **GRI 405-2**

Em outras funções, a desigualdade salarial persiste, mesmo com oscilações entre os anos. Em 2024, a maior aproximação da paridade ocorreu no segmento Operacional/Campo, com proporção de 0,93, a mesma registrada no ano anterior, o que demonstra uma tendência de estabilidade, mas ainda distante da igualdade plena. Nas funções administrativas, que apresentam alta representatividade feminina (70,85% em 2024), a disparidade aumentou: a proporção caiu de 0,93 (2023) para 0,81 (2024), sinalizando uma oportunidade clara de revisão dos critérios de remuneração e de progressão de carreira. **GRI 405-2**

A área de Supervisão foi a única, além da Diretoria, a apresentar maior remuneração média para mulheres do que para homens em 2024, com proporção de 1,14. Essa reversão indica políticas mais eficazes de reconhecimento e progressão de lideranças femininas em níveis intermediários. No consolidado geral, a proporção entre a remuneração média de mulheres e homens foi de 0,85 em 2024, abaixo dos índices de 2022 (0,94) e de 2023 (0,87), sugerindo uma tendência negativa. **GRI 405-2**

b. Ambiente seguro e livre de discriminação

GRI 3-3 Não discriminação

O Genesis Group tem mantido um compromisso ativo com a prevenção e o combate à discriminação em todas as unidades e operações. Durante o período reportado, não foram registrados casos formais de discriminação nos canais oficiais da companhia — Canal Confidencial e Canal Assegura Mulher — o que reflete, em parte, a consolidação de uma cultura organizacional pautada pelo respeito, pela ética e pela inclusão. **GRI 406-1**

Nos últimos 3 anos, não foram registrados casos de discriminação nos canais de denúncia do Genesis Group.

Ainda que os resultados sejam positivos, a organização reconhece que a ausência de denúncias não elimina os riscos potenciais, especialmente considerando os desafios estruturais do agronegócio, em que a predominância masculina em funções de campo e a baixa representatividade feminina em cargos de liderança ainda são aspectos a serem superados. Por isso, o Genesis Group mantém ações sistemáticas de prevenção e sensibilização, como a realização de treinamentos sobre diversidade e vieses inconscientes — oferecidos tanto em ambiente presencial quanto online — e a divulgação de conteúdos educativos por meio da comunicação interna.

O compromisso com a não discriminação também se materializa na estruturação de processos seletivos mais inclusivos, com critérios objetivos e padronizados, e na promoção de ações afirmativas, como programas voltados à inclusão de pessoas com deficiência nas áreas administrativas. As campanhas presenciais nas unidades, os materiais informativos e as ações simbólicas, como a *Caixa da Inclusão*, foram desenvolvidos com o propósito de ampliar a empatia e fomentar o diálogo sobre diferenças no ambiente de trabalho.

Além disso, a empresa monitora continuamente a eficácia das ações por meio de pesquisas de clima, indicadores de diversidade e análises qualitativas. As informações extraídas desses instrumentos têm orientado ajustes em políticas e práticas, como a ampliação dos canais de denúncia, o reforço das mensagens de inclusão nas lideranças e a implementação de medidas para garantir maior equidade salarial e de oportunidades.

A participação ativa das partes interessadas — colaboradores, gestores, investidores, clientes e parceiros institucionais — tem sido essencial para o aprimoramento contínuo dessas iniciativas. Os feedbacks recebidos e as demandas por maior equidade impulsionaram a empresa a adotar uma abordagem mais estratégica sobre o tema, o que reflete na incorporação de metas de diversidade e na construção de uma política formal de não discriminação, atualmente em fase de desenvolvimento.





9.3 Saúde, segurança e bem-estar

O Genesis Group adota um sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) robusto e abrangente, que é aplicável a 100% dos colaboradores e dos prestadores de serviço em nível nacional e auditado internamente quanto ao cumprimento dos requisitos. Estruturado com base nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego e complementado por normas internacionais quando necessário, o sistema visa não apenas ao cumprimento legal, mas à consolidação de uma cultura genuinamente preventiva e de cuidado com as pessoas. **GRI 3-3 Saúde e segurança no trabalho | 403-1 | 403-7 | 403-8**

Os potenciais impactos negativos inerentes às operações do grupo — como acidentes, doenças ocupacionais ou exposição a riscos em campo — são sistematicamente avaliados e tratados por meio de protocolos rígidos e atualizados sob responsabilidade do Comitê de Riscos & ESG e da equipe técnica de SST. Para prevenir, mitigar e remediar riscos, o Genesis Group conta com programas obrigatórios como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que definem os padrões exigidos para as diversas atividades, identificando perigos e riscos para cada função com base em Grupos Homogêneos de Exposição (GHE). A partir dessa análise, são elaborados planos de ação específicos utilizando como referência a hierarquia de controles com foco na eliminação ou na mitigação dos perigos. **GRI 3-3 Saúde e segurança no trabalho | 403-1 | 403-2 | 403-8**

Os processos de investigação de acidentes e incidentes são conduzidos por profissionais técnicos habilitados, que realizam análises detalhadas para identificação das causas e definição de medidas corretivas. As medidas implementadas podem incluir desde a adoção de novos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) até mudanças estruturais no ambiente de trabalho. Além disso, o grupo promove Diálogos Diários de Segurança (DDS), que são enviados a todos os colaboradores em operação com o intuito de abordar riscos rotineiros, práticas preventivas e orientações sobre conduta segura. **GRI 3-3 Saúde e segurança no trabalho | 403-2**

A formação e a conscientização dos trabalhadores é um pilar central na estratégia de SST do Genesis Group. Todos os profissionais passam por treinamentos de integração e de Ordens de Serviço (NRI), nos quais são informados sobre os direitos e os deveres, inclusive o direito de recusa previsto na NRI, que garante a possibilidade de interromper atividades inseguras sem o risco de retaliações. Essa diretriz é reforçada periodicamente por campanhas e treinamentos, como a Parada de Segurança no Trânsito, realizada em janeiro de 2025 com mais de 220 participantes online abordando condutas seguras no transporte. **GRI 403-2**

Para garantir a efetividade das medidas adotadas, o desempenho da área é monitorado por meio de ferramentas como planos de ação estruturados em metodologias 5W2H e PDCA, relatórios fotográficos e listas de presença. A meta da organização é reduzir anualmente os acidentes e incidentes de trabalho, sendo esse compromisso desdobrado em indicadores individuais que compõem a remuneração variável de colaboradores-chave. **GRI 3-3 Saúde e segurança no trabalho | 403-7**

O envolvimento da liderança nesse processo é constante: os resultados são discutidos semanalmente com os gestores em reuniões de *checkpoint* e reportados à Diretoria, garantindo alinhamento aos objetivos estratégicos e com o Conselho de Administração. As lições aprendidas ao longo dos anos evidenciam que a comunicação clara, o treinamento contínuo e a escuta ativa são fatores decisivos para a construção de ambientes mais seguros, saudáveis e sustentáveis. **GRI 3-3 Saúde e segurança no trabalho**

Além da prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais, as ações desenvolvidas pelo Genesis Group em saúde e segurança contribuem diretamente para o bem-estar integral dos colaboradores, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis, acolhedores e compatíveis com os desafios físicos e emocionais do agronegócio.

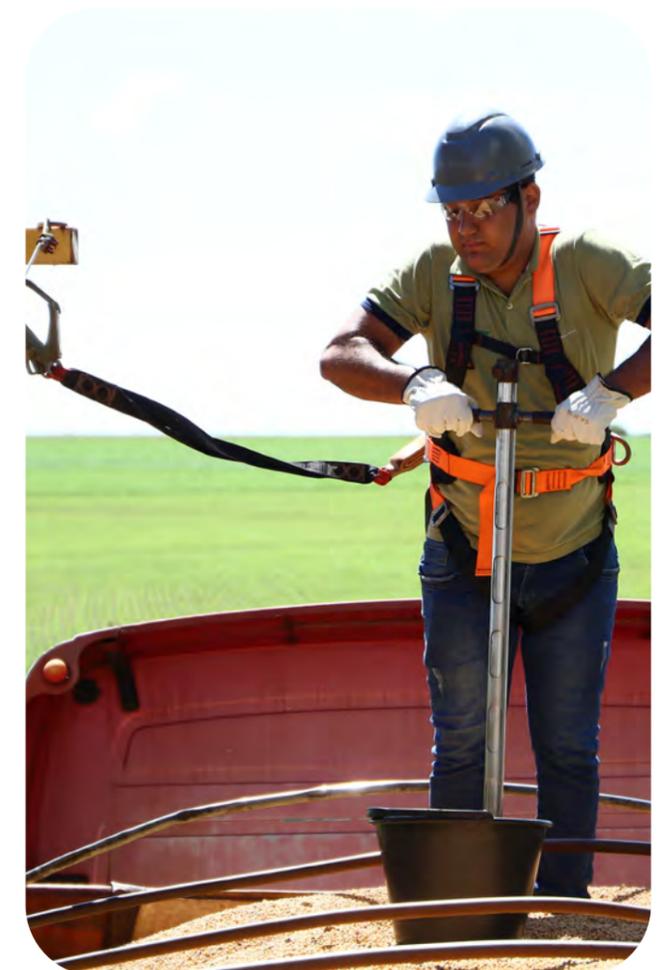
a. Participação dos trabalhadores, acesso à informação e treinamentos

O sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho do Genesis Group valoriza a participação ativa dos colaboradores na prevenção de riscos e na construção de um ambiente laboral seguro. Todos os trabalhadores recebem treinamentos obrigatórios desde o momento da admissão com foco nas principais normas regulamentadoras aplicáveis às atividades, como NRI, NR35 (trabalho em altura), NR33 (espaço confinado), entre outras. Esses treinamentos são oferecidos de forma presencial e online, contando com emissão de certificados e acompanhamento técnico para assegurar a correta aplicação dos conteúdos no cotidiano operacional. **GRI 403-5**

A empresa mantém um fluxo contínuo de comunicação sobre saúde e segurança com conteúdos atualizados e adaptados à realidade dos colaboradores em campo e nas áreas administrativas. O principal canal utilizado é o Diálogo Diário de Segurança (DDS), disseminado

digitalmente para toda a operação com temas que variam de boas práticas comportamentais a orientações específicas relacionadas a riscos identificados nas atividades do dia a dia. Essa ferramenta é fundamental para o engajamento das equipes e a internalização de comportamentos seguros. **GRI 403-3**

Para garantir o acesso à informação e fortalecer a cultura de escuta ativa, a empresa também oferece canais de comunicação abertos e protegidos, como o Canal Confidencial e o Canal Assegura Mulher, que permitem o relato anônimo de situações de risco, descumprimento de normas ou condutas inadequadas relacionadas à saúde e à segurança. Esses canais asseguram o sigilo e a não retaliação dos trabalhadores, incentivando o reporte de preocupações de forma responsável e protegida. **GRI 403-4**



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI



Sumário

Mensagem do Presidente

Sobre o Genesis Group

Portfólio de soluções

Nosso modelo de negócio

Jornada de sustentabilidade

Nossos compromissos com o futuro sustentável

Desempenho econômico

Inovação e P&D

Governança, ética e anticorrupção

Nossas pessoas

Sumário GRI

Além disso, a empresa disponibiliza planos de saúde e odontológico aos colaboradores elegíveis e promove palestras, campanhas de vacinação e campanhas de saúde temáticas mensais, como Outubro Rosa e Novembro Azul, que abordam saúde mental, prevenção ao câncer e bem-estar geral, contribuindo para uma abordagem ampla e integrada da saúde ocupacional. A participação dos trabalhadores nessas iniciativas é estimulada por meio de eventos internos, materiais educativos e ações de engajamento promovidas pelo setor de SST em parceria com outras áreas da companhia. **GRI 403-6**

As decisões relacionadas à saúde e à segurança no trabalho são frequentemente discutidas entre as lideranças e os times operacionais por meio de reuniões, *checkpoints* e canais diretos com a equipe de SST. Esse diálogo permanente contribui para o aprimoramento dos processos, reforçando a corresponsabilidade e a valorização da experiência dos trabalhadores na prevenção de riscos. **GRI 403-4**

b. Indicadores de desempenho em SST

O Genesis Group mantém o compromisso com a transparência na divulgação de indicadores de saúde e segurança do trabalho e utiliza os dados como ferramenta estratégica para promover a prevenção e a melhoria contínua. Ao longo dos últimos três anos, a organização registrou um único óbito entre os empregados em 2023, ano em que o índice de óbitos foi de 0,22. No mesmo período, não foram registrados óbitos entre trabalhadores terceirizados. **GRI 403-9**

403-9. Número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)				
EMPREGADOS	2022	2023	2024	
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	21	28	14	
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) ¹	5,02	6,04	2,94	

¹ Índice de acidentes de trabalho com consequência grave = [número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)] / número de horas trabalhadas x 1.000.000.
Horas trabalhadas: 2022 = 4.185.280; 2023 = 4.638.920; 2024 = 4.764.980.

Entre os principais indicadores monitorados, destaca-se o número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos), que apresentou queda significativa em 2024, totalizando 14 ocorrências e um índice de 2,94. Em comparação com os anos anteriores, o resultado representa uma redução de 50% em relação a 2023 (28 casos e índice de 6,04), e de 33% em relação a 2022 (21 casos e índice de 5,02).

GRI 403-9

403-9. Número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória

EMPREGADOS	2022	2023	2024
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	27	40	36
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória¹	6,45	8,62	7,55

¹ Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória = (número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória) / número de horas trabalhadas x 1.000.000.

Horas trabalhadas: 2022 = 4.185.280; 2023 = 4.638.920; 2024 = 4.764.980.

No que se refere aos acidentes de trabalho com comunicação obrigatória, o Genesis Group registrou 36 casos em 2024, com índice de 7,55. O número representa uma leve redução frente a 2023 (40 casos, índice de 8,62), embora ainda acima dos resultados de 2022 (27 casos, índice de 6,45). Esse cenário reforça a necessidade de ações educativas e preventivas contínuas especialmente nas frentes operacionais. **GRI 403-9**

As análises internas indicam que os acidentes estão majoritariamente associados a duas causas principais: acidentes de trajeto, relacionados a atos inseguros e imperícia na condução de veículos, e acidentes em atividades com risco de queda, como trabalho em altura. Com base nesse diagnóstico, a organização tem intensificado treinamentos obrigatórios como direção defensiva, NR-35 (trabalho em altura) e campanhas educativas. **GRI 403-9**

No período analisado, não foram registradas doenças ocupacionais entre empregados e trabalhadores terceirizados. O Genesis Group atribui esse resultado à atuação preventiva e à aplicação rigorosa dos programas de saúde ocupacional, como o PCMSO. A ausência de doenças profissionais registradas fortalece a eficácia das medidas adotadas para preservação da saúde dos colaboradores. **GRI 403-10**



SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de Uso: O Genesis Group relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

GRI 1 usada: GRI 1: Fundamentos 2021.

Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis): -

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
CONTEÚDOS GERAIS						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	👉 10				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	👉 10				
	2-3 Período do relatório, frequência e ponto de contato	👉 2				
	2-4 Reformulações de informações	👉 2				
	2-5 Verificação externa	👉 2				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	👉 16, 20 📄				-
	2-7 Empregados	👉 68, 👉 69, 👉 70, 👉 71, 👉 72				-
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	👉 68				-
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	👉 54, 55 📄				-
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	👉 55, 56 📄				-
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	👉 56				-
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	👉 54, 55 📄				-
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	👉 59, 60 📄				-
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	👉 57				-
	2-15 Conflitos de interesse	👉 59				-
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	👉 57				-

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	👉 56, 👉 57, 👉 59				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	👉 59				
	2-19 Políticas de remuneração	👉 58				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	👉 58				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	👉 59, 60 🔄				
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	👉 6				
	2-23 Compromissos de política	👉 36, 37 🔄				
	2-24 Incorporação de compromissos de política	👉 36, 38 🔄				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	👉 36, 👉 39, 👉 40, 👉 66				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	👉 36, 66 🔄				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	👉 66, 67 🔄				
	2-28 Participações em associações	👉 14				
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	👉 28				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	👉 72				
TEMAS MATERIAIS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	👉 25				
	3-2 Lista de temas materiais	👉 26				
Práticas empregatícias						
GRI 401: Emprego 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	👉 72				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Contratação de novos funcionários e rotatividade	👉 73, 👉 74, 👉 75				
	401-2 Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	👉 76				
	401-3 Licença maternidade/paternidade	👉 76, 77 🔄				
Capacitação e educação						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	👉 77				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 404: Treinamento e educação 2016	404-1 Número médio de horas de treinamento por ano por empregado	👉 79, 80 👈				
	404-2 Programas para atualizar habilidades de funcionários e programas de assistência de transição	👉 72, 77 👈				
	404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	👉 81, 82 👈				
Diversidade e igualdade de oportunidades						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	👉 82				
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade nos órgãos de governança e dos empregados	👉 83, 👉 84, 👉 85				
	405-2 Razão entre salário base e remuneração de homens e mulheres	👉 86				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	👉 87				
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	👉 87				
Saúde e segurança do trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	👉 88, 89 👈				
GRI 403: Saúde e Segurança no trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	👉 88				
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	👉 88				
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	👉 89				
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	👉 89, 90 👈				
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	👉 89				
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	👉 90				
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	👉 88				
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	👉 88				
	403-9 Acidentes de trabalho	👉 90, 91 👈				
	403-10 Doenças profissionais	👉 91				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
Ética, integridade e combate à corrupção						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	60				
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	65				
	205-2 Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	62, 63	b, c, d, e	Informações não disponíveis	b, e. Não há informações de empregados comunicados por região, essa necessidade foi mapeada como uma oportunidade de melhoria a ser implementada em médio prazo c. Não há informações de parceiros de negócio comunicados por região d. Não há informações de membros dos órgãos de governança capacitados no tema, como parte do compromisso com a governança e integridade, a companhia pretende estruturar um acompanhamento mais detalhado dessas iniciativas em médio prazo	-
	205-3 Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	65				
Inovação e P&D						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	48				
Desempenho econômico						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	42				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	44, 45				



EXPEDIENTE

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

COORDENAÇÃO GERAL

Rodrigo Rodrigues Alves
Thiago Rocha Losso

COORDENADORES

Izabelli Zina
Maria Apolonia Laguna

CONTRIBUÍRAM

Membros da Diretoria executiva, colaboradores, fornecedores e prestadores de serviço, clientes, provedores de capital, representantes de órgãos do governo, imprensa, comunidades locais, concorrentes, sindicatos e órgãos reguladores e fiscalizadores.

COLABORARAM

Financeiro. Marketing. Suprimentos. Gente e Gestão. DHO. Segurança do Trabalho. Jurídico. Inovação e P&D. Certificações. Regulatório. TI.

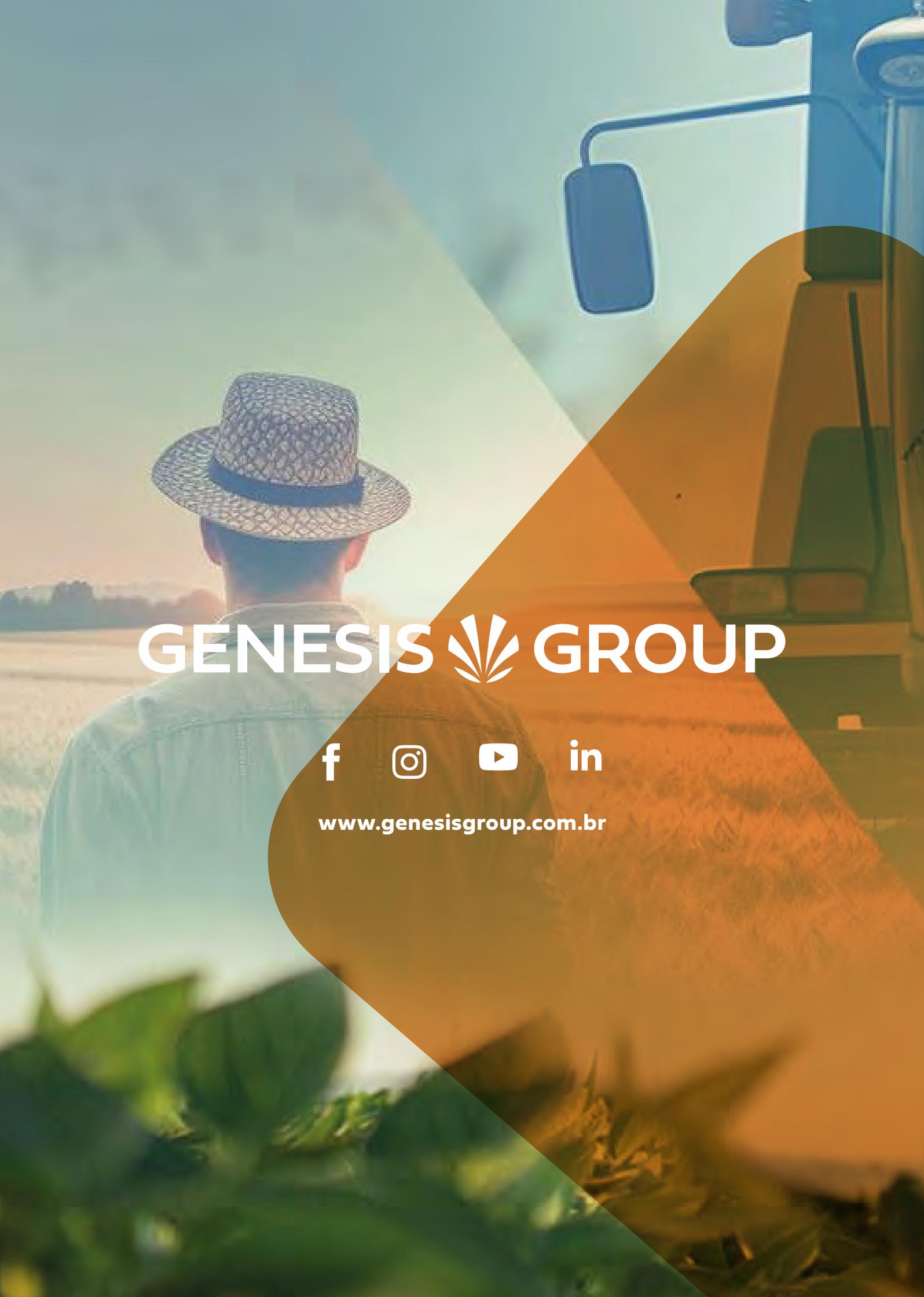
CONSULTORIA GRI, REDAÇÃO, PROJETO VISUAL E DIAGRAMAÇÃO

Gália - Fulltime Consultoria de Negócios com Propósito
contato@galiaonline.net

FOTOGRAFIAS

Acervo Genesis Group





GENESIS GROUP



www.genesisgroup.com.br