



Guia do Colaborador Tereos



Carta da Liderança

Na Tereos, acreditamos que nosso maior diferencial está nas pessoas. São mais de 8 mil colaboradores que, diariamente, colocam em prática nossos valores e contribuem para o fortalecimento da companhia. A cada nova safra, vemos crescer o espírito de colaboração, o aprendizado contínuo e o compromisso das equipes com a construção de um futuro cada vez mais sustentável e inovador.

Essa dedicação coletiva se reflete não apenas nos resultados que alcançamos, mas também nos reconhecimentos que conquistamos ao longo dos anos. Desde 2022, contamos com o selo Great Place to Work (GPTW) e, em 2026, fomos reconhecidos, pelo segundo ano consecutivo, entre as 10 melhores grandes empresas do agronegócio brasileiro. Essas conquistas reforçam o nosso compromisso de promover um ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e motivadas a crescer.

Para que isso aconteça, seguimos firmes no propósito de construir e manter um espaço pautado pelo respeito, pela dignidade, pela empatia e pela valorização das diferenças. Contamos com políticas e diretrizes de diversidade e inclusão que orientam nossa atuação, fortalecem a transparência e promovem um ambiente de respeito e equidade.

Também investimos na capacitação e desenvolvimento dos nossos colaboradores, por meio de programas, treinamentos e iniciativas que abrangem todos os níveis da organização e criam oportunidades concretas de crescimento profissional.

Seja muito bem-vindo(a) à Tereos. Esperamos que esta seja uma jornada de aprendizado, crescimento e realizações.



Rui Carvalho

Diretor de Recursos
Humanos, Saúde e Segurança

Sumário

- 1 QUEM SOMOS
- 2 NOSSO PROPÓSITO
- 3 NOSSOS VALORES
- 4 JORNADA DO COLABORADOR
- 5 PROGRAMAS DE ENTRADA
- 6 PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO
- 7 AVALIAÇÕES E COMITÊS
- 8 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
- 9 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO
- 10 CLIMA E ENGAJAMENTO
- 11 SAÚDE E BEM-ESTAR
- 12 LINKS E APLICATIVOS



1

Quem Somos



História da Tereos Açúcar & Energia Brasil (TSEB)

A história da Tereos tem início em 1932, no norte da França, com a criação de uma cooperativa de destilarias dedicada ao processamento de beterraba-açucareira. Em 1950, a cooperativa evoluiu para uma fábrica de açúcar, ampliando progressivamente sua capacidade produtiva e fortalecendo suas operações ao longo das décadas seguintes. Nos anos 1990, iniciou um importante ciclo de aquisições e diversificação de matérias-primas, movimento que consolidou sua posição de liderança no mercado francês.

Um marco decisivo ocorreu em 2002, com a aquisição da Béghin-Say, que deu origem ao nome Tereos e integrou milhares de produtores cooperados em uma única organização. A partir desse momento, o Grupo expandiu sua presença global, investindo em cana-de-açúcar no Brasil, em unidades de açúcar na África e Europa, e criando a Tereos Commodities para atuar no comércio global. Em 2018, a Tereos SCA foi formada, reunindo 12.000 cooperados em uma



estrutura moderna, integrada e eficiente.

Hoje, a Tereos figura entre os três maiores produtores mundiais de açúcar, com operações em 8 países e atuação estratégica nos segmentos de açúcar e etanol, sempre impulsionada por inovação, sustentabilidade e pela força de seus cooperados.

História da Tereos Amido & Adoçantes Brasil (TSSB)

A trajetória da Tereos no segmento de amidos e derivados começou em 1993, quando o Grupo realizou seu primeiro investimento em processamento de cereais ao instalar uma unidade de produção de etanol de trigo em Origny, na França. Esse marco inicial abriu caminho para novas oportunidades e, em 2011, a empresa ampliou sua atuação ao adquirir a Halotek, no Brasil, especializada na transformação de mandioca em amido, e a fábrica de Haussimont, na França, dedicada ao processamento de amido de batata.

A partir dessa base sólida, a Tereos avançou em um processo contínuo de diversificação e expansão geográfica, ampliando sua presença na Ásia, Europa e América Latina. No Brasil, o milho tornou-se a principal matéria-prima com a inauguração da fábrica de

amido de milho em Palmital (SP), em 2014. Desde então, a Tereos Amido & Adoçantes Brasil tem se destacado ao oferecer um amplo portfólio, atendendo de forma estratégica setores como alimentos e bebidas, farmacêutico, nutrição animal, papel e papelão e química verde.

Entre seus principais diferenciais, a produção de glúten, germe e farelo de glúten de milho se sobressai pela alta qualidade, reconhecida por indústrias exigentes, especialmente no segmento de nutrição animal. Esse desempenho consistente e inovador levou a Tereos Amido & Adoçantes Brasil a figurar entre as três maiores produtoras de amidos nativos e adoçantes do país.



Linha do Tempo

1932

Origem da Tereos Açúcar & Energia

- Criação de uma cooperativa de destilarias no Norte da França.
- Atuação inicial no processamento de beterraba-açucareira.

1950

Expansão Industrial

- Transformação da cooperativa em uma fábrica de açúcar.
- Décadas seguintes: expansão da capacidade e das operações na França.

1990

Crescimento e Diversificação

- Início de um ciclo de aquisições e diversificação de matérias-primas, fortalecendo a liderança no mercado francês de açúcar.

1993

Entrada no setor de amidos

- Primeiro investimento em processamento de cereais com a criação de uma unidade de produção de etanol de trigo em Origny (França).
- Marco inicial da futura Tereos Amido & Adoçantes.

2002

Nascimento oficial da marca Tereos

- Aquisição da Béghin-Say, reunindo milhares de cooperados.
- Surge o nome Tereos, consolidando o grupo como um importante player mundial.

2011

Origem da Tereos Amido & Adoçantes

- Aquisição da Halotek no Brasil (mandioca → amido).
- Aquisição da fábrica de Haussimont na França (amido de batata).
- Expansão da oferta de produtos do segmento Amido & Adoçantes.

2014

Início das operações com milho no Brasil

- Inauguração da fábrica de amido de milho em Palmital (SP).
- O milho se torna a principal matéria-prima no país.

2018

Estrutura cooperativa moderna

- Criação da Tereos SCA.
- Reúne 12.000 cooperados em uma única estrutura moderna e eficiente.
- Consolida o grupo como um dos maiores produtores globais.

Hoje

Posição atual da Tereos

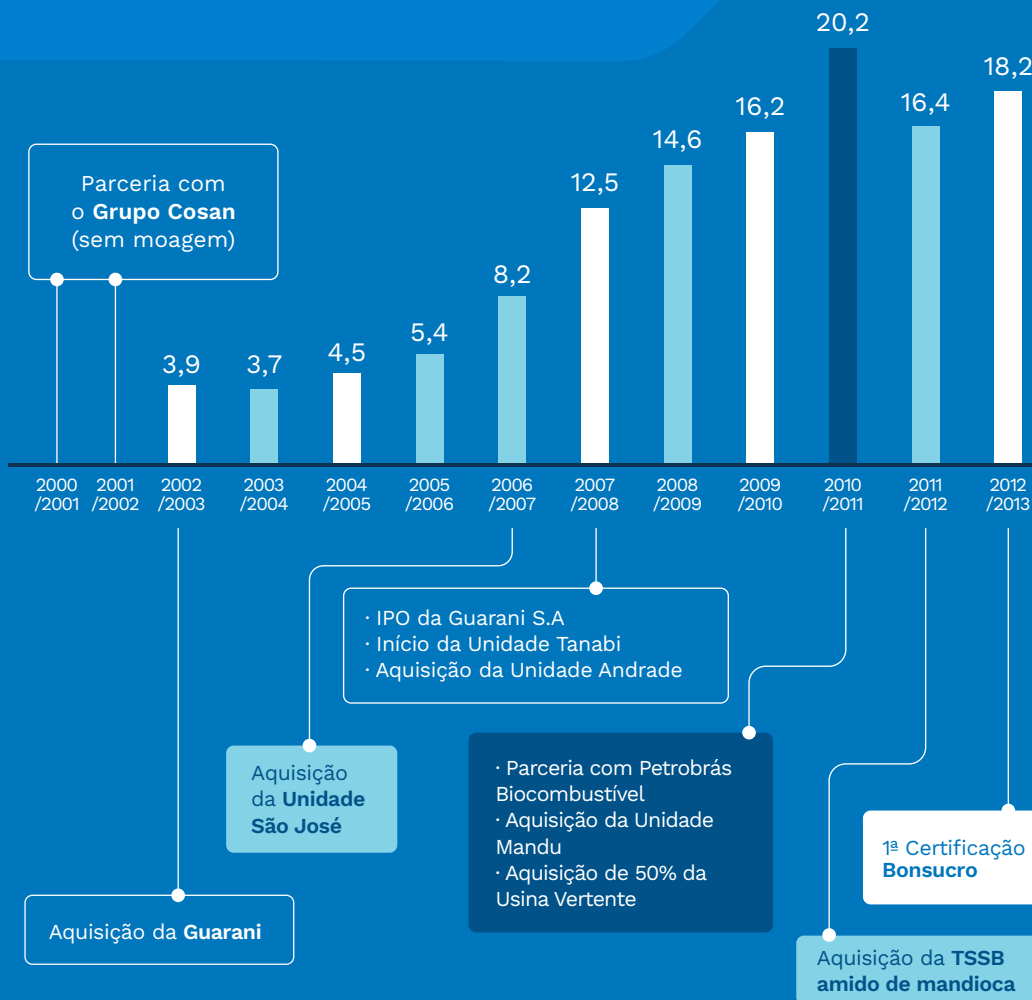
- Top 3 produtores mundiais de açúcar. Operações em 8 países, com forte presença em açúcar, etanol, amidos e adoçantes.
- A Tereos Amido & Adoçantes Brasil está entre as Top 3 maiores produtoras de amidos nativos e adoçantes do país.

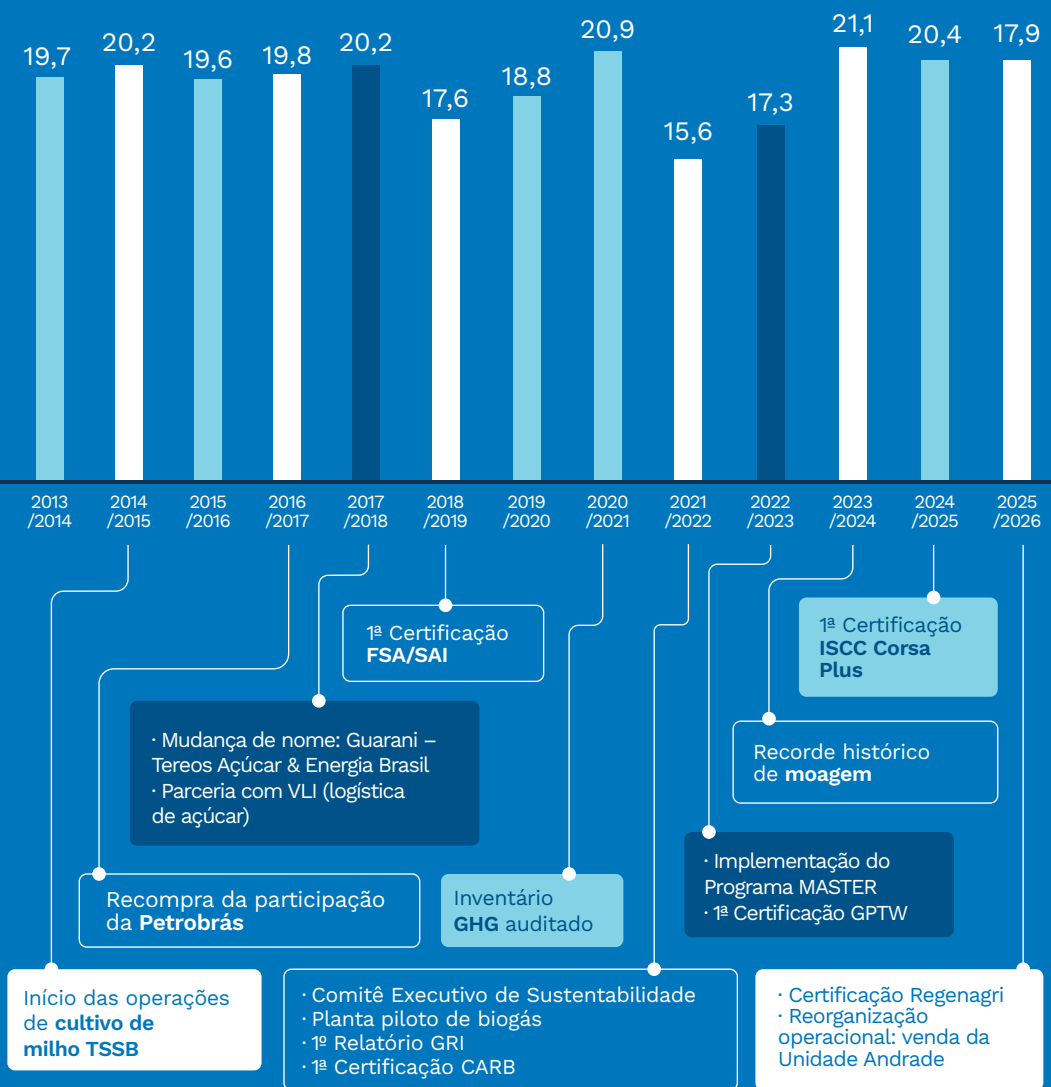


Principais marcos Tereos Brasil



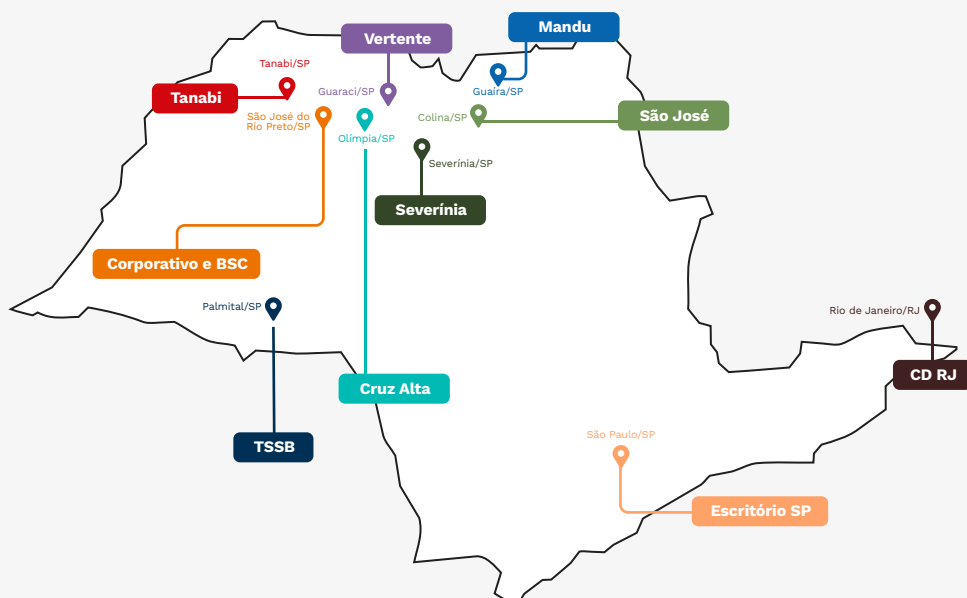
Processamento de **cana-de-açúcar** (MM ton),
aquisições e certificações.







Presença Territorial



- UICA** Unidade Industrial Cruz Alta: Açúcar Refinado e Etanol Hidratado.
- UIM** Unidade Industrial Mandu: Açúcar VHP, Etanol Hidratado e Etanol Anidro.
- UISJ** Unidade Industrial São José: Açúcar VHP, Etanol Anidro.
- UIS** Unidade Industrial Severínia: Em hibernação.
- UIT** Unidade Industrial Tanabi: Açúcar VHP, Etanol Hidratado e Etanol Anidro.
- UV** Usina Vertente: Açúcar VHP, Açúcar Cristal, Etanol Hidratado, Etanol Anidro.
- TSSB** Tereos Amido e Adoçantes Brasil: Amido e Adoçantes.
- CD RJ** Centro de Distribuição do Rio de Janeiro: Empacotamento de Açúcar Refinado e Açúcar Cristal.

Unidades

UICA

Unidade Industrial Cruz Alta

2,2 mil Colaboradores
em média



Responsáveis
pela planta:



Marcos Monazzi Junior
(Gerente-Executivo Agrícola)



Henrique Minare Moreira
(Gerente-Executivo da Unidade)

UIM

Unidade Industrial Mandu

1,5 mil Colaboradores
em média



Responsáveis
pela planta:



Murilo Bassan
(Gerente-Executivo Agrícola)



Mauro Aparecido Pompeu
(Gerente-Executivo da Unidade)

Unidades

UISJ

Unidade Industrial São José

1,4 mil Colaboradores
em média



Responsáveis
pela planta:



Marcelo Vasconcellos dos Santos
(Gerente-Executivo Agrícola)



Alex Eiti Shiota
(Gerente-Executivo da Unidade)

UIS

Unidade Industrial Severínia

EM HIBERNAÇÃO



Unidades

UIT

Unidade Industrial Tanabi

1,4 mil Colaboradores
em média



Responsáveis
pela planta:



Matheus Gomes Nirischl
(Gerente-Executivo Agrícola)



Cristiano Rodrigues
(Gerente-Executivo da Unidade)

UV

Usina Vertente

1,2 mil Colaboradores
em média



Responsáveis pela planta:



Hugo Cagno Filho
(Diretor-Executivo)



José Augusto Ribellato
(Gerente-Executivo Agrícola)



Luis Aparecido Fernandes
(Gerente-Executivo da Unidade)

Unidades

TSSB

Tereos Amido & Adoçantes

300 Colaboradores
em média

Responsáveis
pela planta:



José Gutierrez
(Diretor-Geral)



CD RJ

Centro de Distribuição
do Rio de Janeiro

80 Colaboradores
em média

Responsáveis
pela planta:



Augusto Cesar Arakawa
Gerente de Marketing e Varejo



Unidades

USJRP

Unidade/Escritório
São José do Rio Preto:

400 Colaboradores
em média



Escritório São Paulo

25 Colaboradores
em média



2 Propósito



Nosso Manifesto



Cultivar. Sempre foi a nossa paixão.

Todos os dias, não importa o tempo, nós cuidamos da Terra e das pessoas.

Cultivar. Para a Tereos, é o nosso propósito.

Um propósito verdadeiro, poderoso e compartilhado. De quem produz e transforma as matérias-primas vegetais, com pragmatismo e excelência. Sempre voltados para o futuro e para a alta performance. Para nos orgulharmos da nossa presença na vida das pessoas.

Cultivar também significa colaborar.

Do campo à indústria, dos produtores aos colaboradores até os nossos clientes, somos guiados por nossa expertise e ousadia. Juntos, cultivamos talentos para que, amanhã, mais pessoas se juntem à nossa jornada.

E finalmente, cultivar significa fortalecer nossos laços com a natureza, protegendo nossos recursos. Nós sabemos que devemos cuidar do planeta. Pois o nosso futuro depende dele.

**Cultivar um futuro compartilhado para o planeta
e para as pessoas, atendendo às necessidades
essenciais diárias da vida.**

Este é nosso propósito.

Nosso

Propósito



Cultivar

Cultivamos as profissões do planeta. É uma profissão que vem do coração, um estado de espírito e uma paixão. Cultivar significa semear, colher e cultivar talentos, nos preparando para o futuro. A natureza vem em primeiro lugar, mas precisa do cultivo, em todas as suas dimensões. Cultivar é o motor da nossa ação.

um futuro compartilhado

Cultivamos para o presente... e para o futuro. Nossas práticas agrícolas responsáveis e resilientes nos preparam para nos adaptarmos às mudanças no clima, nos padrões de consumo e nas tecnologias. Estamos coletivamente envolvidos, como empresa, na sociedade.

para o planeta e para as pessoas

Sem o planeta, não há agricultura e nem vida. É na terra que a Tereos cresce. É nela que tudo começa, com nossas matérias-primas vegetais. A terra dá nome à nossa cooperativa: Tereos. Além do planeta, contamos com as pessoas, com as mulheres e homens que são nossos cooperados, nossos colaboradores, nossos parceiros, nossos clientes e consumidores. São os cidadãos e as comunidades das regiões em que operamos. “Para o planeta e para as pessoas...” enfatiza a nossa interdependência e reciprocidade que rege as nossas relações e que confere humanidade à nossa ação.

atendendo às necessidades essenciais diárias da vida

Essa última parte expressa toda a nossa competência, o serviço que prestamos diretamente aos consumidores. Ela fala do nosso orgulho em colocar no mercado produtos úteis para a vida. Alimentos, energia, nutrição animal, química verde, farmácia e cosméticos, papel e papelão... atendemos a muitas necessidades do dia a dia.

3

Nossos Valores



Valores



Colaboração

Definição: Demonstrar espírito de equipe. Confiar para agir com autonomia e seguir em frente juntos. Apostar na complementaridade e reciprocidade para cooperar. Dialogar para se aprofundar e encontrar soluções em equipe.

O que fazer: Comunicar-se de forma aberta; Compartilhar as responsabilidades; Respeitar as perspectivas dos outros.

O que não fazer: Não comunicar mudanças importantes à equipe; Assumir todo o crédito e criticar para se destacar; Ignorar sugestões ou preocupações dos colegas; Priorizar as próprias entregas.



Ousadia

Definição: Ousar propor, ouvir e dialogar para enfrentar nossos desafios. Demonstrar iniciativa e espírito empreendedor. Buscar superar os desafios atuais e futuros.

O que fazer: Tomar a iniciativa; Ter coragem para questionar e propor melhorias; Apresentar ideias inovadoras; Ousar aprender com os fracassos.

O que não fazer: Guardar ideias por medo de críticas; Esperar instruções específicas antes de agir, mesmo quando a ação é clara; Esconder os erros ou culpar os outros para evitar as consequências.

Valores



Pragmatismo

Definição: Agir com agilidade, simplicidade, sensatez e eficiência. Priorizar ações concretas, relacionadas aos nossos objetivos. Encontrar a motivação a partir das nossas conquistas.

O que fazer: Focar em ações concretas; Usar recursos de forma eficiente; Celebrar os sucessos.

O que não fazer: Lançar projetos sem definir claramente objetivos e resultados esperados; Não utilizar ferramentas e tecnologias disponíveis para melhorar a eficiência; Ignorar os sucessos e deixar de celebrá-los.



Performance

Definição: A segurança é a nossa prioridade. Cumprir com os compromissos assumidos. Agir com rigor e perseverança, buscando a excelência. Nossa convicção e responsabilidade devem inspirar confiança aos demais.

O que fazer: Priorizar a segurança; Manter a excelência nas entregas e comportamentos; Cumprir os compromissos.

O que não fazer: Ignorar ou negligenciar as instruções de segurança, colocando a si mesmo e aos outros em risco; Negligenciar o acompanhamento do progresso das tarefas, causando atrasos e problemas de qualidade; Recusar-se a fazer perguntas ou fornecer feedback.

4

Nosso compromisso com as pessoas



Jornada do Colaborador

Promovemos desenvolvimento, bem-estar, segurança e um ambiente inclusivo e ético para todos. Veja nossos diferenciais:

Valorização do plano de sucessão:
Priorizamos os talentos internos nas novas vagas

Universifica:
Parcerias com universidades regionais para atrair estagiários e recém-formados

Guia do Colaborador:
Material informativo completo sobre o funcionamento da empresa, benefícios e telefones úteis

Padrinho/ Madrinha:
Acompanhamento nos três primeiros meses

Induction Week:
Uma imersão de dois dias com diretores e visitas técnicas

1 Atração & Seleção

Canais de divulgação:

LinkedIn, feiras de emprego, parcerias com prefeituras e comunicação local

Oportunidade sem barreiras:

Todos os colaboradores podem se aplicar para as vagas abertas

2 Onboarding

Chatbot “Lúcia”:

A persona inicia o contato com novos colaboradores antes do primeiro dia, compartilhando vídeos e conteúdos sobre a cultura da Tereos

Integração presencial:

Válida para todos, com agenda intensiva em segurança nas unidades operacionais

Aprimore (online):

Integração continuada para liderança da Tereos

Jornada do Colaborador

3 Treinamento & Desenvolvimento

Programas de Desenvolvimento:

Multiplicadores, Programa Desempenho, Learn to Lead, Programa Aprimore, Líder de Primeira Linha, Supervisores em Ação, Gestores de Alta Performance, Leadership Program, Master Executive Leadership

Programas de Entrada:

Jovem Aprendiz, Pescar, Jovens Talentos, Jovens Talentos Tech, Summer Experience, Jovens Engenheiros e Programa Trainee

Toda a experiência do colaborador é permeada por:



Meritocracia

Gestão de promoções, méritos e remuneração variável de curto e longo prazos conduzida com base em metodologias desenvolvidas em parceria com consultorias de renome, aliadas à constante comparação das práticas internas com os parâmetros de mercados competitivos



Benefícios

Saúde, odontológico, farmacêutico, cesta de Natal, previdência privada, refeição, vale alimentação, bolsa de estudo e idiomas



Engajamento

Pesquisas Pulse e GPTW com planos de ação e acompanhamento



Ouvidoria

Canal disponível para apoio ao colaborador



Desempenho

Avaliação anual com revisão semestral, comitês para garantir equidade e PDI



Sucessão e carreira

Comitês anuais e People Council bimestral com a liderança

Programas de Entrada

PROGRAMA
JOVEM
Aprendiz

JOVEM APRENDIZ

-  **Objetivo:** oferecer experiência prática para jovens que estejam cursando ou tenham concluído o ensino médio. A iniciativa visa facilitar a entrada dos estudantes no mercado de trabalho, promovendo desenvolvimento profissional e preparação para futuros desafios.
-  **Público-Alvo:** Ensino Médio – completo ou cursando.
-  **Duração:** 12 a 18 meses.



PESCAR

-  **Objetivo:** oferecer oportunidade de formação e inserção no mercado de trabalho para jovens em situação de vulnerabilidade social, que estejam cursando ou tenham concluído o ensino médio. A iniciativa promove capacitação, experiência prática e desenvolvimento profissional, contribuindo para inclusão social e formação de futuros profissionais.
-  **Público-Alvo:** Ensino Médio – completo ou cursando.
-  **Duração:** 12 meses.

PROGRAMA
Jovens
TALENTOS

PROGRAMA JOVENS TALENTOS

-  **Objetivo:** proporcionar vivência prática da área de atuação de forma sustentável, desenvolvendo talentos em diferentes áreas. Por meio de uma trilha estruturada de desenvolvimento, os participantes passam por capacitações comportamentais e técnicas, preparando-se para os desafios profissionais.
-  **Público-Alvo:** cursando ensino superior a partir do 3º Semestre.
-  **Duração:** 11 meses.

Programas de Entrada



PROGRAMA JOVENS TALENTOS TECH

-  **Objetivo:** desenvolver jovens universitários de áreas relacionadas à tecnologia e que estão buscando dar seus primeiros passos no mercado de trabalho. O programa também conta com a trilha estruturada de desenvolvimento e visa formar profissionais qualificados para atender os desafios do agronegócio por meio da inovação.
-  **Público-Alvo:** cursando ensino superior a partir do 3º Semestre.
-  **Duração:** 11 meses.



SUMMER EXPERIENCE

-  **Objetivo:** o programa de estágio da Tereos oferece uma oportunidade para estudantes vivenciarem, na prática, os desafios do agronegócio e impulsionarem seus aprendizados. O programa oferece orientação de supervisores e desenvolvimento de projeto em sua área de atuação.
-  **Público-Alvo:** cursando Engenharias a partir do 3º Semestre.
-  **Duração:** 45 dias.



JOVENS ENGENHEIROS

-  **Objetivo:** acelerar o desenvolvimento da carreira de engenheiros(as) recém-formados(as) que visam desenvolver suas habilidades, adquirir conhecimentos técnicos na prática e construir uma carreira sólida e versátil.
-  **Público-Alvo:** engenheiros(as) recém-formados, com experiência prévia de 2 a 5 anos.
-  **Duração:** 18 meses.

Programas de Entrada

PROGRAMA
Trainee
2021 **Tereos**

PROGRAMA TRAINEE

-  **Objetivo:** atrair e desenvolver jovens profissionais com grande potencial para assumirem posições estratégicas dentro da empresa. O programa busca acelerar o desenvolvimento e ampliar a visão sistêmica dos participantes por meio de treinamentos técnicos e comportamentais, mentorias e projetos de melhoria.
-  **Público-Alvo:** jovens recém-formados.
-  **Duração:** 18 meses.
A última edição ocorreu em 2021.

Nosso aproveitamento interno

Os programas de entrada têm um papel fundamental na formação e desenvolvimento das pessoas dentro da companhia. Além de promover a entrada de novos profissionais, esses programas também fortalecem nossos talentos internos, apoiando o crescimento sustentável da organização.

Por meio de acompanhamento próximo, feedbacks estruturados e trilhas de aprendizagem, os participantes dos programas são preparados para assumir novos desafios e contribuir de forma ainda mais estratégica para o negócio.

Cerca de 70% dos cargos de liderança e 60% dos cargos operacionais são preenchidos com talentos internos.

O programa Jovens Talentos, por exemplo, tem uma taxa de cerca de 50% de efetivação.

Programas de Desenvolvimento

MULTIPLICADORES TEREOS



-  **Público-Alvo:** colaboradores ativos e com no mínimo 6 meses de empresa.
-  **Formato:** presencial.
-  **Objetivo:** formar um time de multiplicadores nas mais diversas áreas de conhecimento, ampliando a oferta de treinamentos internos.

PROGRAMA DESEMPENHO



-  **Público-Alvo:** colaboradores técnico-administrativos (auxiliares, assistentes, analistas, engenheiros e vendedores), abrangendo cerca de 700 pessoas.
-  **Formato:** híbrido (presencial + on-line).
-  **Objetivo:** desenvolver habilidades identificadas nas avaliações de desempenho e comitês de carreira, promovendo o crescimento dos colaboradores e a melhoria dos resultados, alinhando necessidades individuais e organizacionais.

LEARN TO LEAD



-  **Público-Alvo:** analistas pleno e sênior do nível técnico-administrativo que atendem aos critérios de sucessão.
-  **Formato:** presencial.
-  **Objetivo:** desenvolver a futura liderança da Tereos e fortalecer o planejamento de sucessão.

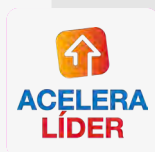
Programas de Desenvolvimento

PROGRAMA APRIMORE



- Público-Alvo:** colaboradores promovidos ou contratados para o primeiro cargo de liderança na Tereos (Supervisores, Gestores, Gerentes e Gerentes Executivos).
- Formato:** on-line (via Horizon).
- Objetivo:** apoiar na transição para a liderança, proporcionando uma visão da empresa sobre o tema e orientações práticas sobre processos do dia a dia, como contratação, solicitação de treinamentos e TI.

ACELERA LÍDER



- Público-Alvo:** líderes operacionais da Tereos (Indústria e Agrícola).
- Formato:** presencial.
- Objetivo:** desenvolver líderes operacionais para o próximo passo de carreira alinhado às estratégias e desafios do negócio.

LÍDER DE PRIMEIRA LINHA



- Público-Alvo:** líderes operacionais da Tereos (Indústria e Agrícola).
- Formato:** presencial.
- Objetivo:** desenvolver conhecimentos e habilidades de liderança, reforçando as principais responsabilidades na rotina diária.

SUPERVISORES EM AÇÃO



- Público-Alvo:** todos os supervisores da Tereos.
- Formato:** híbrido (presencial e on-line ao vivo).
- Objetivo:** aprimorar a liderança e a performance dos supervisores, potencializando a gestão de pessoas e do negócio por meio do desenvolvimento de conhecimentos e habilidades.

Programas de Desenvolvimento

GESTORES DE ALTA PERFORMANCE

GESTORES
DE ALTA
PERFORMANCE



Público-Alvo: gestores e especialistas.



Formato: presencial.



Objetivo: equilibrar soft skills, agilidade e produtividade, fortalecendo a liderança para orientar o trabalho, melhorar a comunicação e gerenciar prioridades, com foco no desenvolvimento de talentos.

LEADERSHIP PROGRAM

Leadership
program



Público-Alvo: gerentes e gerentes executivos.



Formato: presencial.



Objetivo: desenvolver habilidades de liderança por meio de um programa exclusivo, com estudos de caso e workshops práticos, garantindo que os gerentes da Tereos se destaquem e aprimorem sua atuação.

HoRizon
My Tereos Experience

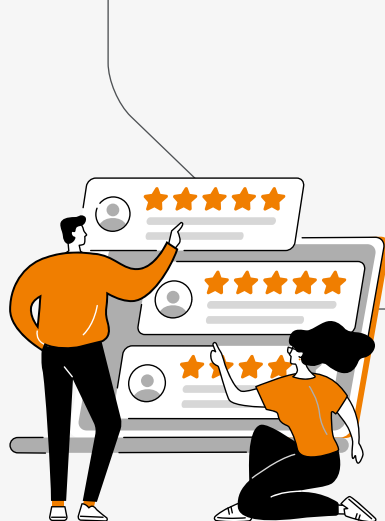
A Horizon é a nossa Plataforma on-line que integra diversos treinamentos de e-learning.

Todos os colaboradores com conta Office 365 realizam os treinamentos on-line disponíveis na plataforma Horizon, que pode ser acessada via Intranet. Temos treinamentos obrigatórios:

- Engenharia Social
- Direito da Concorrência
- Código de Ética Tereos
- Prevenção à Discriminação e Assédio no Trabalho
- Compliance
- Fundamentos de Segurança Cibernética
- Identificação de Phising
- Comunicação Assertiva para Equidade de Gênero

Processos de Avaliação

Objetivo: a Avaliação de Desempenho tem como objetivo trazer feedbacks relevantes referentes ao desempenho de cada colaborador ao longo de sua jornada na Tereos, considerando a safra em questão. É um momento para refletir sobre um plano de desenvolvimento individual (PDI) e definir as metas da nova safra que está sendo iniciada.



A primeira etapa é a autoavaliação, momento em que o colaborador reflete sobre suas entregas e comportamentos que se conectam aos valores da Tereos. Também é o momento de definir as metas e pontuar ambições de carreira. Após esse processo é feita a avaliação da liderança.

- **Público-alvo da Avaliação de Desempenho:** colaboradores da hierarquia Técnico Administrativo, Supervisores, Gestores e Especialistas, Gerentes e Gerentes Executivos, Superintendentes e Diretores.
- **Público-alvo da Avaliação de Desempenho Operacional:** todos os colaboradores ativos e safristas da hierarquia operacional e líderes operacionais.
- **Frequência de realização:** anualmente, de março a junho.
- **Formato:** avaliação é online no Cornerstone e Horizon.

Escala do Desempenho:

-  **1 – Insatisfatório:** não atingiu a maioria dos seus objetivos e não demonstrou o compromisso necessário para os atingir.
-  **2 – Abaixo do esperado:** não atingiu muito dos seus objetivos ou atingiu-os de uma forma desigual.
-  **3 – Atende às expectativas:** atingiu os seus objetivos no contexto inicialmente previsto.
-  **4 – Excede às expectativas:** superou as expectativas em um contexto mais favorável do que o previsto.
-  **5 – Excepcional:** contribuiu com um nível excepcional em comparação com o que era esperado.

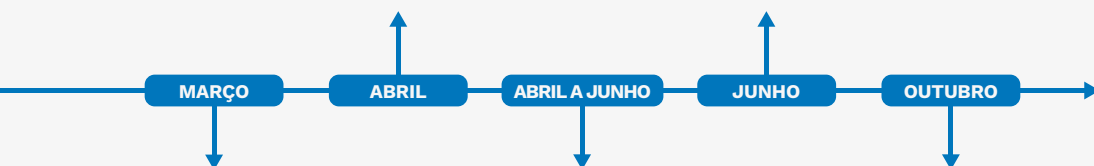
Processos de Avaliação

Avaliação da Liderança

A liderança revisa e valida a autoavaliação do colaborador, complementando-a com sua própria análise sobre resultados, comportamentos e aderência aos valores da Tereos. Além disso, avalia a consistência das metas propostas, ajusta quando necessário e aprova o PDI, garantindo alinhamento com as prioridades da área e da empresa.

Feedbacks

Após o Comitê de Performance, a liderança realiza uma conversa estruturada de feedback com o colaborador. Esse momento tem como objetivo compartilhar a avaliação final consolidada, apresentar os principais pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento, além de alinhar as metas e expectativas de carreira.



Autoavaliação

O colaborador reflete sobre seu próprio desempenho ao longo do ciclo, analisando como suas entregas e comportamentos se conectam aos valores da Tereos. Nesse momento, ele também sugere metas futuras, constrói seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e registra suas aspirações de carreira, contribuindo ativamente para sua evolução profissional.

Comitê de Performance

O Comitê de Performance é um momento estruturado de calibração entre a liderança e o RH. Nele, são discutidos dados, evidências e percepções para garantir uma avaliação equilibrada, justa e coerente entre diferentes equipes. O objetivo é fortalecer a tomada de decisão sobre desempenho, reconhecer entregas, identificar necessidades de desenvolvimento e assegurar consistência em toda a organização.

Revisão de Meio de Ano

A Revisão de Meio de Ano tem como intuito revisar as metas estabelecidas na Avaliação de Desempenho e adaptá-las caso haja mudanças nas prioridades da área ou da safra.

Comitê de Performance

 **Objetivo:** o Comitê de Performance é um encontro estruturado entre liderança e RH para analisar resultados, evidências e comportamentos de forma integrada. Seu propósito é garantir avaliações consistentes, imparciais e alinhadas entre diferentes áreas, reconhecendo contribuições, identificando necessidades de desenvolvimento e fortalecendo as decisões sobre desempenho.

O comitê é realizado pelas lideranças e as equipes de RH.

- **Frequência de realização:** anual (de abril a junho).
- **Formato:** comitês híbridos.

Comitê de Carreira e Sucessão

 **Objetivo:** reflexão sobre a carreira de nossos colaboradores e como desenvolvê-los. Construir um pipeline de sucessão interna sólido, mapeando potenciais (baixo, médio e alto potencial) e riscos de perda de cada profissional. O comitê também desenha planos de continuação no caso da saída de profissionais.

O comitê é realizado pelas lideranças e as equipes de RH.

- **Frequência de realização:** anual (de agosto a outubro).
- **Formato:** comitês híbridos.

Incentivo ao seu desenvolvimento

Bolsas de Estudo e de Idiomas

- As bolsas de estudos são disponibilizadas para promover o aprimoramento pessoal e profissional dos colaboradores em face às suas atividades atuais e futuras, desenvolvidas na empresa.
- As bolsas de idiomas são disponibilizadas aos colaboradores efetivos e com mais de 1 ano de empresa, que tenham como parte de sua atuação ou plano de desenvolvimento o aprendizado de novos idiomas.*

Go Fluent



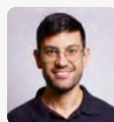
- O *Go Fluent* é uma plataforma on-line que oferece cursos de diversos idiomas de forma totalmente gratuita. Proporciona testes de proficiência, aulas de conversação com turmas internacionais e conteúdos autoguiados para serem aprendidos conforme a sua agenda.

*Aprovação das bolsas está sujeita à disponibilidade e previsão orçamentária da área responsável. O link para solicitá-las está na página 40.



A importância do aprendizado de novos idiomas para o desenvolvimento pessoal e profissional:

“O aprendizado de idiomas é um importante fator de desenvolvimento de competências, como comunicação, adaptabilidade e aprendizado contínuo. Essas habilidades fortalecem a atuação profissional em diferentes contextos e contribuem para a evolução ao longo da carreira. Além disso, aprender um idioma estimula disciplina, resiliência e abertura a diferentes perspectivas, aspectos que se refletem positivamente tanto no desenvolvimento pessoal quanto profissional.”



Téo Gebrim,
Gerente-Executivo
de Desenvolvimento
Humano e Organizacional

Diversifica Tereos

O Programa Diversifica Tereos foi criado para reforçar o propósito de construir e manter um ambiente em que todas as pessoas sejam tratadas com respeito, dignidade, empatia, motivação e inspiração.

O programa é a principal iniciativa da companhia para promover um ambiente mais plural e inclusivo. Seu impacto, inclusive, é reconhecido internacionalmente pelo Grupo Tereos. Para reforçar esse compromisso, contamos com políticas e diretrizes bem definidas, publicadas em uma Cartilha de Diversidade, entregue a todos os colaboradores, promovendo



transparência e alinhamento desde o início da jornada na Tereos.

Além disso, a empresa tem evoluído com o engajamento sobre a Diversidade, Equidade e Inclusão a partir de ações como a Semana da Diversidade, Encontros dos Grupos de Afinidade, Cursos de Capacitação para Mulheres e a realização do Comitê Executivo de Diversidade.

SEMANA DA DIVERSIDADE



Destinada à realização de rodas de conversas para estimular o diálogo e combater a discriminação. A semana conta com diversas palestras sobre conscientização da diversidade de gênero, corpos e sexualidade.

Durante a semana, também é realizado o Workshop Mulheres no Agro, um evento com o intuito de estimular a troca de experiências e a integração entre as profissionais da companhia.



CURSOS DE CAPACITAÇÃO PARA MULHERES

A Tereos promove cursos de capacitação voltados exclusivamente para mulheres em áreas como tratoristas, motoristas e operadoras.



COMITÊ EXECUTIVO DE DIVERSIDADE

Composto por gerentes e profissionais estratégicos do RH, o Comitê Executivo da Diversidade tem como objetivo alavancar o tema da Diversidade de forma transversal e impulsionar iniciativas que tornem a Tereos um ambiente mais diverso e inclusivo. Cada integrante deve ser embaixador da Diversidade em suas áreas, além de propor novas ações e apoiar as já existentes.



PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNERO

Capacitar mulheres da Tereos para fortalecer sua trajetória profissional, ampliar sua influência e acelerar a equidade de gênero, gerando valor sustentável para si, para a organização e para a sociedade.

GRUPOS DE AFINIDADE

Grupos de afinidade são espaços criados por colaboradores que compartilham interesses, identidades ou vivências parecidas, com o objetivo de promover diálogo, apoio e inclusão dentro da empresa. Eles ajudam a fortalecer o senso de pertencimento, dão visibilidade a diferentes perspectivas e contribuem para um ambiente de trabalho mais diverso, respeitoso e acolhedor.

Nossos grupos têm evoluído com engajamento contínuo de mais de 50 colaboradores participantes de cinco grupos:

G.A.M.A - Grupo de Afinidade Mulheres no Agro



Tereos +Plural - Grupo de Afinidade LGBTQIA+



Origens - Grupo de Afinidade de Raça e Etnia



Movimento PCD - Grupo de Afinidade de Pessoas com Deficiência



ERAS - Grupo de Afinidade de Gerações



Pesquisa de Clima e Engajamento

Na Tereos, acreditamos que ouvir nossos colaboradores é essencial para construir um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, respeitoso e acolhedor. Por isso, realizamos pesquisas de clima como uma ferramenta genuína de escuta, buscando compreender percepções, necessidades e oportunidades de evolução dentro da empresa. Mais do que coletar opiniões, nosso compromisso é transformar os resultados em ações concretas e palpáveis, promovendo melhorias contínuas que impactem positivamente a experiência das pessoas no dia a dia e fortaleçam uma cultura de cuidado, desenvolvimento e pertencimento.

Anualmente, aplicamos a pesquisa Great Place to Work (GPTW). Fomos certificados 4 anos consecutivos pela consultoria, além de receber alguns reconhecimentos importantes como a presença nos rankings:



20 melhores grandes empresas do interior de SP.



20 melhores grandes empresas de indústria no Brasil.



20 melhores grandes empresas do agronegócio no Brasil.



Através dos dados da pesquisa GPTW e dos insights gerados nos grupos focais de clima, entendemos as nossas principais evoluções, pontos fortes e oportunidades relacionadas a cultura e experiência, o que nos permite desenhar planos de ação de clima.

Reconhecidos entre as **5 empresas do Agronegócio e da Indústria no Brasil** com **destaque em saúde emocional**.



Com o objetivo de termos um acompanhamento contínuo da efetividade dos planos de ação de clima e mantermos uma escuta ativa dos colaboradores, aplicamos, também, pesquisas de clima recorrentes ao longo do ano, que refletem o clima organizacional, a satisfação e o engajamento dos colaboradores.

Programas de Saúde e Bem-Estar

Cuidar das pessoas é um dos pilares que orientam nossas ações na Tereos. Por isso, através do Programa + Saúde Tereos, promovemos iniciativas voltadas à saúde, ao bem-estar e à qualidade de vida, reforçando nosso compromisso com a integridade física, emocional e social de nossos colaboradores.

PROGRAMA

Tereos



Saúde

Tereos Movimento



Público-Alvo: Colaboradores interessados em iniciar ou manter a prática de atividades físicas.



Formato: Grupos de corrida e caminhada, ações presenciais e on-line.



Objetivo: Reduzir o sedentarismo, estimular a socialização e engajamento, além de promover a saúde física e emocional.

Tereos Equilíbrio



Público-Alvo: Colaboradores pré-selecionados que convivem com alguma doença crônica.



Formato: Encontros periódicos presenciais e on-line.



Objetivo: Fortalecer o bem-estar físico, emocional, autocuidado e reduzir o risco de doenças crônicas.

Tereos Futuro



Público-Alvo: Colaboradores pré-selecionados que convivem com alguma doença crônica.



Formato: Palestras e conteúdos sobre planejamento financeiro. Atividades voltadas à saúde emocional e projetos futuros.



Objetivo: Preparar emocionalmente e financeiramente os colaboradores para a aposentadoria.

Tereos Gestante



Público-Alvo: Colaboradoras gestantes.



Formato: Encontros presenciais ao longo da gestação.



Objetivo: Promover a saúde, bem-estar e segurança da gestante. Oferecer orientações sobre benefícios e direitos da gestante.

OS PROGRAMAS SÃO CONTINUADOS DURANTE O ANO



Estímulo à prática de atividade física por meio da corrida e outras modalidades.



Incentivo a escolhas saudáveis e sustentáveis no dia a dia.



Preparação emocional e financeira para a aposentadoria.



Cuidado integral à beneficiária gestante.

Links e aplicativos úteis



Cartilha da Diversidade



É um material completo sobre os cinco pilares que compõem o Diversifica Tereos: LGBTQIA+, Gerações, Mulheres, PCDs, e Raça e Etnia.



Código de Ética



Material que agrupa os princípios e regras de boa conduta aplicáveis a todas as Partes Interessadas e colaboradores da Tereos.



Cartilha de Benefícios



Um guia que oferece uma visão geral dos benefícios fornecidos pela Tereos, explicando como você pode acessá-los e os requisitos para adesão.



Aplicativos Tereos



Painel que agrupa todos os aplicativos padrões da Tereos.



Reservas Pool



Aplicativo de reservas de veículos e caronas para viagens entre as Unidades da Tereos.



Service Now



Site que oferece diversos serviços automatizados, com agilidade e eficiência.

Links e aplicativos úteis



Portal RH



O Portal RH reúne diversas atividades da área de forma mais prática e automatizada.



Vagas abertas



Link para acessar vagas abertas na companhia.



Indica Tereos



Aplicativo para indicar candidatos para vagas disponíveis na companhia. Se o talento indicado for contratado, o colaborador que indicou receberá premiações em dinheiro.



Horizon



Uma plataforma que integra diversos treinamentos digitais oferecidos a todos os colaboradores.



Intranet



Site que reúne as principais notícias, links, aplicativos e contatos do Grupo Tereos.



Solicitação de Bolsas de Estudos



Link para solicitar Bolsas de Graduação e Idiomas.

Links e aplicativos úteis



Go Fluent



Aplicativo que oferece ensino de idiomas gratuitamente para todos os colaboradores.



Concur



Aplicativo de reservas de hotéis e passagens aéreas.



GED



O GED é um Gerenciador Eletrônico de Documentos que gerencia arquivos da Gestão da Qualidade e Gestão de Ativos.



Canal de Ouvidoria



Canal destinado a denúncias de desvios de conduta ética com base nas políticas e Código de Ética da Tereos.



Canal de Incidente de Controle



Canal de registro de qualquer falha de controle, ausência ou perdas que exponha a Tereos a riscos.



Tereos

Dia a dia,
cultivando o futuro.

ESTA REVISTA É UMA PUBLICAÇÃO DA TEREOS AÇÚCAR E ENERGIA BRASIL S. A.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS | 1ª EDIÇÃO