



# pessoas

Investimos na formação da nossa gente, priorizamos acima de tudo a vida e fortalecemos nossa cultura corporativa, gerando orgulho em pertencer. Na relação com as comunidades, nosso maior legado está relacionado à formação dos próprios colaboradores no Ensino de Jovens e Adultos, além dos investimentos diretos em ações de educação e cultura



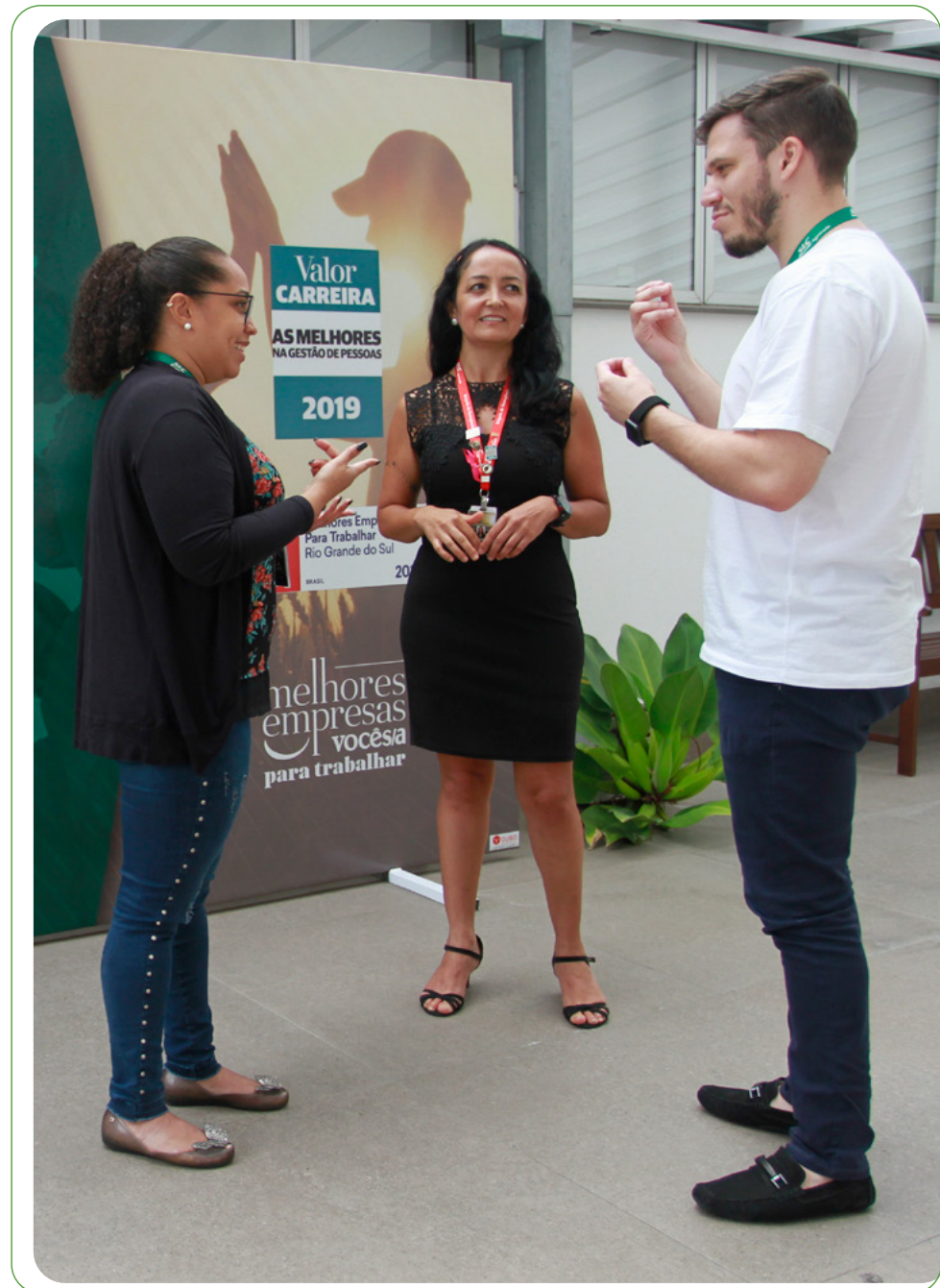
# NOSSA GENTE

A materialização do Nosso Sonho Grande e o crescimento da companhia de forma sustentável é resultado do trabalho desenvolvido por nossos colaboradores em todas as unidades de forma ética e conectada aos valores corporativos. Por isso, nossa gestão prioriza o desenvolvimento profissional e o reconhecimento dessa equipe com programas estruturados e iniciativas de qualificação.

Os diferentes reconhecimentos externos que recebemos em 2019 evidenciam o avanço do nosso modelo de gestão voltado para o investimento em nosso capital humano. No ano passado, nossa companhia figurou entre as primeiras colocadas no *ranking* “Great Place to Work – Rio Grande do Sul/RS”, na lista das “150 Melhores Empresas para Trabalhar” (Revista Você S/A) e na premiação “Melhores Empresas na Gestão de Pessoas” (Valor Econômico).

Para aprimorar ainda mais nossa atuação, implementamos uma nova estrutura para a gestão de pessoas que oferece mais suporte aos líderes no desenvolvimento das equipes. Sob o conceito de *business partners*, colaboradores especialistas atuam próximos aos gestores para orientar e apoiar o desenvolvimento de ações voltadas para a melhoria do clima organizacional, capacitação e planejamento sucessório da liderança.

Com esse modelo, as demandas e necessidades específicas de cada uma das sete áreas chaves mapeadas serão mais bem atendidas. Assim, daremos suporte para as equipes Vendas e Novos Negócios, Tecnologia da Informação, RH e Sustentabilidade, Produção e Suprimentos e Financeiro e de RI, além das unidades produtivas, organizadas nas Regionais Centro-Oeste e Nordeste. Em 2020, realizaremos uma pesquisa de satisfação para avaliar os resultados desse formato e identificar oportunidades de melhoria.



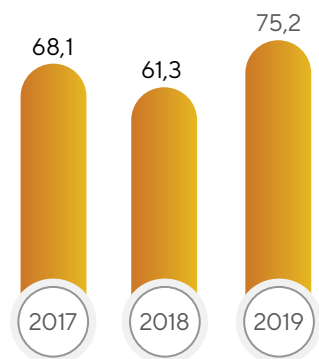


## Capacitação das pessoas

A qualificação dos nossos colaboradores é um dos principais investimentos que realizamos no âmbito da gestão de pessoas. Em 2019, houve um crescimento de 22% na média de horas de treinamento oferecidas aos profissionais, principalmente pela disponibilização de novos cursos em formato on-line e pela maior carga horária dedicada aos líderes.

Um dos destaques nessa frente é o Programa de Capacitação para Agricultura 4.0, voltado para a qualificação dos operadores agrícolas em novas tecnologias. Esse investimento visa dar suporte ao crescimento da companhia com inovação e digitalização da agricultura. Em 2019, realizamos 8.350 horas de treinamento no âmbito do Programa, em todas as fazendas. Disponibilizamos conteúdo específico, como a condução de drones em realidade virtual, inteligência artificial e tecnologia de agricultura de precisão. Para 2020, além da continuidade das formações para o público de Produção, pretendemos ampliar o programa para os colaboradores agroindustriais e de beneficiamento do algodão.

Média de horas de treinamento por colaborador



A Academia de Líderes é nossa principal plataforma para aprimorar as competências comportamentais de lideranças e potenciais gestores da companhia para gerenciar suas equipes e fortalecer o alinhamento estratégico. No último triênio, esse público vem sendo continuamente qualificado, por meio de um calendário anual de formações, entre as quais se destacam os Programas de Gestão do Conhecimento, Desenvolvimento Matriz e Desenvolvimento Fazendas.

Em 2019, as 244 lideranças e 76 potenciais líderes participantes da Academia foram preparados, principalmente para o *mindset* ágil, com um workshop presencial de Liderança Ágil, e em cursos de ensino a distância EAD de Transformação Digital, Empowerment, Gerenciamento de Projetos, Scrum para Produtividade, Intraempreendedorismo e Design Thinking, entre outros.



## Digitalização e inclusão nas fazendas

Os Espaços de Inclusão Digital já estão presentes em todas as nossas fazendas e permitiram mais de 5 mil horas de treinamento e 3 mil horas de pesquisas em 2019. Essa iniciativa, iniciada dois anos antes como um projeto piloto na Fazenda Palmares, tem como objetivo a qualificação dos colaboradores no contexto da digitalização das operações e promoção da inclusão digital.

As salas construídas são equipadas com computadores que permitem a realização de cursos em ambientes on-line, em formato EAD (Educação à Distância). Os temas desses treinamentos são diversos e incluem conhecimentos sobre informática e agricultura digital.

Além da capacitação profissional, todos os colaboradores das

fazendas são incentivados a avançar nos estudos de ensino fundamental e médio, uma transformação que supera as demandas operacionais e gera impactos positivos em toda a comunidade local, influenciando parentes, vizinhos e amigos. A formação segue a metodologia de Ensino de Jovens e Adultos (EJA) e também é oferecida nos Espaços de Inclusão Digital.

Duas turmas completaram seus estudos em 2019 e outros 141 alunos estavam inscritos para dar continuidade aos cursos. Com esse incentivo, temos aumentado a qualificação curricular da nossa equipe – 65% dos colaboradores possuem pelo menos o ensino médio e 91% concluíram o ensino fundamental.

# Gestão de talentos

Anualmente, nossos colaboradores passam por um programa de avaliação de performance e construção de planos de desenvolvimento. A iniciativa abrange todos os profissionais contratados no ano anterior e ocorre com procedimentos distintos para as lideranças e para os que não exercem funções de gestão.

Entre as lideranças, o modelo se chama Avaliação de Competências, porque avalia o desempenho sob a ótica de nove competências essenciais ao nosso negócio. Além da autoavaliação e a de seu gestor, essa abordagem conta também com a avaliação da equipe, permitindo uma visão 180° sobre o desempenho. A reunião de *feedback* entre avaliado e gestor é o momento no qual os resultados do processo são analisados e há o consenso sobre uma nota de fechamento. Após o consenso, gestor e avaliado constroem juntos um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), em que buscam as competências com maior gap e definem ações para desenvolver as referidas competências.





Para os demais colaboradores, o processo é chamado de Avaliação de Desempenho e envolve a análise das entregas da companhia, da equipe e individuais. O colaborador faz uma autoavaliação de sua performance e é avaliado por seu gestor. Os aspectos levantados são discutidos em conjunto na reunião de *feedback*, na qual se constrói o consenso sobre a nota final de avaliação, e também subsidiam a definição de um PDI. Para os trainees, há uma sistemática distinta de avaliação semestral, como parte do programa de desenvolvimento desse público.

#### Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho

2019

|              |              |
|--------------|--------------|
| Liderança    | 85,4%        |
| Operacional  | 96,5%        |
| <b>Geral</b> | <b>95,2%</b> |

O modelo de avaliação de desempenho é um dos elementos que subsidiam a identificação de talentos com potencial para ocupar posições de liderança em nossa companhia. Em 2019, conduzimos um amplo levantamento de potenciais sucessores para funções gerenciais, o que abre oportunidades para as carreiras de coordenadores e analistas. Seleccionamos inicialmente 33 profissionais para a realização de um *assessment* com base em três ferramentas de avaliação de perfil comportamental. Cada etapa de avaliação era seguida de uma entrevista para analisar os resultados em conjunto com cada colaborador. Ao final, os resultados foram consolidados em um sistema para visualizar o potencial dos avaliados e calibrados em reuniões envolvendo diretores e gerentes.



## Inovação no processo de seleção

A inovação e a tecnologia também são aliadas da nossa companhia para o recrutamento e seleção de colaboradores. Em 2019, adotamos uma plataforma baseada em inteligência artificial que digitalizou 100% desses processos, agregando mais agilidade e interatividade.

Além de reduzir o tempo do processo seletivo, essa ferramenta facilita o acompanhamento da vaga pelos gestores e *business partners* e disponibiliza uma interface para a aplicação de testes on-line e ranqueamento dos candidatos. O novo modelo fortaleceu ainda a transparência com todos os participantes, seja em processos de seleção internos ou externos, pois permite o acompanhamento de todas as fases e respectivos *feedbacks* recebidos.

## Nossa equipe

Encerramos o ano de 2019 com uma equipe formada por 2.609 colaboradores efetivos, todos contratados por tempo indeterminado e atuação em período integral. Também contávamos com 104 aprendizes e 45 estagiários, cuja jornada de trabalho é determinada pelas legislações específicas para esses tipos de contratação. No nosso quadro funcional, contávamos com 119 pessoas com deficiência (PCDs).

Os safristas são contratados ao longo de todo o ano para os diferentes ciclos de plantio e colheita da soja, milho e algodão. Por isso, apresentamos a média anual de safristas, métrica que melhor reflete o impacto na geração de empregos. Esses profissionais são contratados por tempo determinado e com direito a garantias trabalhistas, conforme estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 5.889/73 e o Decreto nº 73.626/79. Os safristas também atuam em período integral, mas têm seus contratos estabelecidos por tempo determinado.

Os acordos e convenções coletivas de trabalho que assinamos beneficiam tanto os colaboradores efetivos

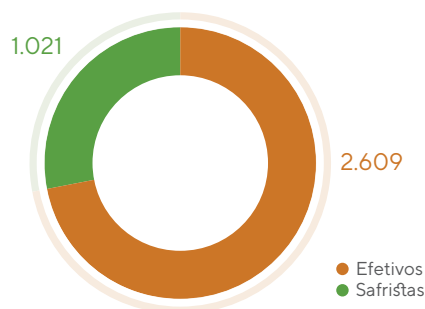
quanto os safristas. Entre os benefícios que oferecemos aos profissionais, destacam-se as licenças maternidade e paternidade estendidas (6 meses para mulheres e 15 dias para homens), vale-alimentação ou refeitório, auxílio temporário de aluguel e alojamento nas fazendas, auxílio educação e convênios com universidades.

Os colaboradores efetivos têm, ainda, acesso ao pacote de benefícios da Fundação SLC, que inclui assistência médica, plano odontológico, seguro de vida e auxílio funeral, além de reembolso de despesas médicas e medicamentos.

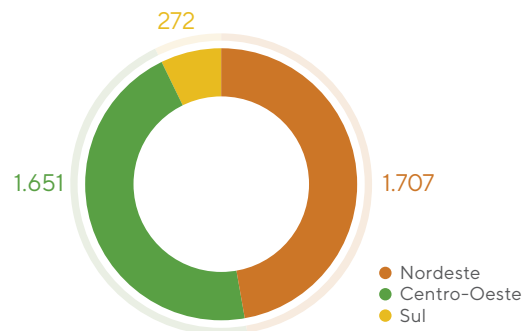
O sistema de remuneração dos colaboradores está inserido na estratégia de valorização e reconhecimento das nossas pessoas. Realizamos continuamente pesquisas de mercado a fim de garantir a oferta de um pacote de salários e benefícios competitivo. Nas fazendas, o menor salário pago, no fim de 2019, era 10,6% superior ao mínimo nacional. Na sede, essa diferença era de 80,9% para os homens e de 101,7% para as mulheres, em função do nível de qualificação mais alto para as posições corporativas.

Contamos com colaboradores efetivos e safristas, todos cobertos por acordos coletivos e com **acesso a benefícios** oferecidos corporativamente

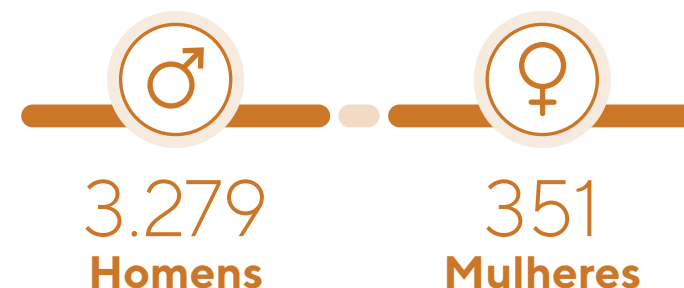
Colaboradores por tipo de contrato em 2019



Colaboradores por região em 2019



Colaboradores por gênero em 2019



## Saúde e segurança

Nosso compromisso com a promoção de um ambiente seguro a todos os trabalhadores em nossas unidades é traduzido em práticas e processos estruturados por meio do Sistema de Gestão Integrado (SGI), certificado na OHSAS 18001, norma internacional de saúde e segurança. Dentre as nossas 16 fazendas, oito possuem essa certificação e outras duas estão em processo para obtê-la. Nas demais, adotamos o mesmo modelo de gestão, ainda que não tenhamos a chancela externa certificada.

Cada unidade conta com uma equipe de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), formada por coordenadores de SSO, técnicos de segurança do trabalho e técnicos e enfermeiros do trabalho, com foco nas atividades de prevenção de acidentes e promoção da saúde dos colaboradores. Dispomos ainda de infraestrutura em cada localidade para o atendimento em caso de ocorrências, com equipamentos modernos e veículos próprios para o transporte até a assistência médica mais próxima.

No campo da prevenção, monitoramos mensalmente o Índice de Prática Segura (IPS), que mede nas atividades operacionais a aderência dos colaboradores e das condições de trabalho às normas e práticas de segurança. Além disso, o Programa de Segurança Comportamental permite, por meio de inspeções de campo, a observação das condutas dos colaboradores para identificar desvios, orientar sobre a melhor conduta e reconhecer atitudes que estão em linha com nossas políticas preventivas. Os líderes de cada unidade visitam as áreas periodicamente para realizar essas observações e conversar com os colaboradores avaliados, fornecendo feedbacks construtivos para o fortalecimento da cultura de segurança. Um terceiro pilar para essa prevenção de acidentes são os treinamentos, realizados conforme os requisitos legais e os procedimentos da companhia e aplicados pelos nossos próprios colaboradores, com proficiência na área, ou por terceiros especializados.



**50%**  
**das fazendas**

são certificadas pela  
OHSAS 18001 e  
estamos trabalhando  
na migração para  
o novo padrão  
ISO 45001





Não possuímos atividades críticas ou com risco de incidência de doenças ocupacionais. Todos os colaboradores passam por exames periódicos de saúde e treinamentos em segurança e nos procedimentos operacionais, além de trabalharem sempre com os equipamentos de proteção coletiva e individual adequados a cada atividade.

Em todas as nossas unidades, contamos com Comissões Internas de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural (CIPATR), com mandato de dois anos. Esses comitês são compostos por representantes indicados pela liderança da fazenda e eleitos pelos colaboradores, conforme determina a Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério da Economia. Em cada unidade, a CIPATR reúne-se mensalmente para discutir temas relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores. Além disso, seus integrantes são envolvidos em atividades de inspeção e prevenção de acidentes, investigação de ocorrências e planejamento da Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural (SIPATR). Sendo representativas de 100% dos colaboradores, essas comissões implementam iniciativas que beneficiam também visitantes e terceiros.

Além das CIPATR, contamos com os comitês do **Programa SQP** (sigla para Segurança, Qualidade e Produtividade), que avaliam de forma sistêmica o desempenho das fazendas



Desde 2016, temos também implementado em todas as fazendas o Programa SQP (sigla para Segurança, Qualidade e Produtividade). No âmbito desse programa, comitês formados pelo gerente da unidade, coordenadores de áreas e outros colaboradores indicados reúnem-se mensalmente para avaliar indicadores-chave do Sistema de Gestão Integrado, como aspectos de saúde e segurança, aderência a normas e procedimentos operacionais e qualidade dos produtos. Nesse momento, oportunidades de melhoria são identificadas e, para cada uma delas, as equipes definem planos de ação. As discussões são formalizadas em atas e compartilhadas com a área corporativa de Sustentabilidade, contribuindo para o alinhamento de premissas e boas práticas entre as unidades.

Esse escopo de atuação supera os tópicos de saúde e segurança previstos nos acordos e convenções coletivas de trabalho que possuímos. Esses compromissos firmados com os sindicatos variam entre as localidades de atuação, mas, de maneira geral, abrangem temas como a disponibilização de equipamentos de proteção, a prontidão para transporte de acidentados, a realização periódica de exames, a disponibilização de treinamentos e a instalação das CIPATR.

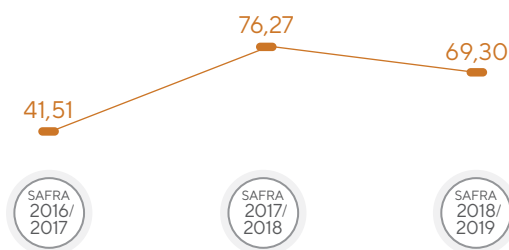
Todos os acidentes ou quase-acidentes são investigados, a fim de mitigar sua causa-raiz e evitar ocorrências similares no futuro. Corporativamente,

monitoramos as taxas de frequência e gravidade de acidentes com colaboradores efetivos e safristas, além do absenteísmo. Também acompanhamos os números de ocorrências e o período de afastamento de terceiros. Nesse caso, não é possível calcular as taxas expostas acima.

Em 2019, a taxa de frequência de acidentes com afastamento foi de 3,35, uma redução de 4% em relação ao ano anterior. Esse desempenho foi impactado pelo maior número de horas trabalhadas em toda a companhia, mesmo com o crescimento do número de acidentes, de 32 para 38 na comparação anual. Já o número de acidentes com terceiros subiu de 6 para 10, na comparação anual, principalmente em função das obras mais intensas no período, com destaque para as estruturas de beneficiamento de algodão nas Fazendas Perdizes e Planorte.

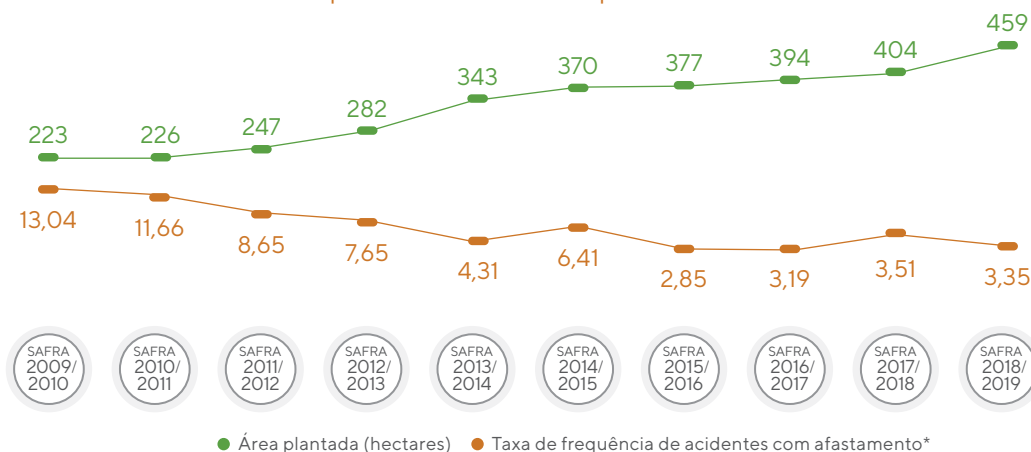
No mesmo período, a taxa de gravidade de acidentes também diminuiu, passando de 76,27 para 69,30 de um ano para o outro. Não registramos qualquer caso de doença ocupacional entre efetivos e safristas. Contudo, foi registrado um óbito de trabalhador terceiro.

Taxa de gravidade de acidentes\*



\*Número de dias corridos de afastamento relacionados às Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs) registradas no período / total de horas trabalhadas \* 1.000.000. Considera todos os níveis de lesões e tipos de acidentes (trajeto, típico ou doença ocupacional), inclusive comunicações decorrentes de óbitos.

Área plantada X Taxa de frequência de acidentes



\*Número de Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs) com afastamentos registrados no período / total de horas trabalhadas \* 1.000.000. Considera todos os níveis de lesões e tipos de acidentes (trajeto, típico ou doença ocupacional).



# NOSSAS COMUNIDADES

Presente em seis estados diferentes, no Centro-Oeste e no Nordeste brasileiro, nossa companhia tem potencial para participar do desenvolvimento sustentável das comunidades próximas às fazendas em que cultivamos e produzimos soja, milho e algodão. A transformação local é realizada por meio de parcerias viabilizadas pela aplicação do investimento social privado, impulsionado pelas leis de incentivo.

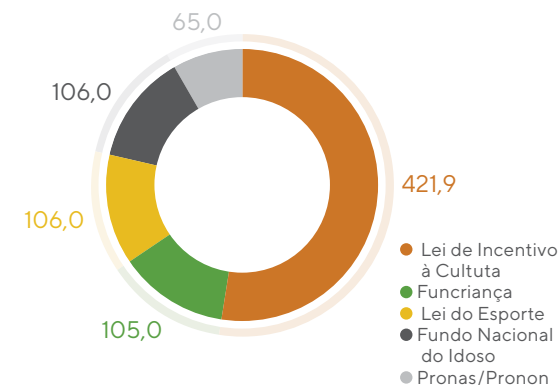
O total destinado aos projetos sociais apoiados foi de R\$ 803,9 mil em 2019, beneficiando diversas instituições e a comunidade. Esses recursos variam a cada ano, de acordo com

a possibilidade de destinação a partir da projeção de lucro fiscal apurado.

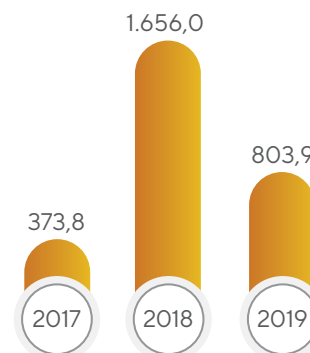
Além dos projetos apoiados, incentivamos nossos colaboradores a se engajarem em ações locais de voluntariado com potencial para a transformação da realidade local. Esse trabalho é coordenado pelo Grupo de Ação Socioambiental (GAS), envolvendo profissionais de todas as unidades. Entre as iniciativas desenvolvidas estão campanhas de saúde, para doação de materiais escolares e alimentos e de empreendedorismo para jovens das comunidades locais.



Distribuição do investimento social privado em 2019 (R\$ mil)



Evolução do investimento social privado (R\$ mil)



## Destaques entre os projetos apoiados

### Estante de Histórias

O Projeto Estante de Histórias incentiva a leitura entre crianças de escolas públicas por meio da doação de 17 estantes com um acervo de 100 livros e 100 revistas em quadrinhos em cada uma delas. Também foram disponibilizadas cinco cartilhas com sugestões de atividades para serem realizadas pelos professores em sala de aula, com foco na promoção da leitura, além de oficinas de contação de histórias

17 escolas  
públicas beneficiadas

17 municípios  
atendidos

10.521 pessoas  
impactadas  
(alunos e professores)

R\$ 208 mil  
investidos

### Projeto Empreender

Realizado em escolas públicas dos municípios de Cristalina e Luziânia (Goiás), o Projeto Empreender busca despertar a consciência individual dos jovens e combater a evasão escolar. As ações educativas promovem o conhecimento, a autoestima e a melhor comunicação entre alunos e professores para promover a paz nas instituições de ensino.

8 apresentações  
de teatro

2 oficinas  
para professores

1.756 pessoas  
sensibilizadas na temática  
“Empreender para um mundo melhor”

R\$ 90 mil  
investidos

10 oficinas  
para professores

12 apresentações  
do Teatro MudaMundo para alunos

427 educadores e  
4.206 crianças  
beneficiadas

### MudaMundo

Realizado pelo terceiro ano consecutivo, o Projeto MudaMundo tem como foco o resgate e o fortalecimento da ética, da cidadania, da educação ambiental, da diversidade e da inclusão. As iniciativas beneficiam alunos e professores do ensino fundamental em escolas públicas dos municípios de Barreiras e Formosa do Rio Preto (Bahia), Tasso Fragoso (Maranhão) e Santa Filomena (Piauí).

10.800 livros  
da Coleção MudaMundo e  
800 Cadernos do Professor  
doados para as Secretarias  
Municipais de Educação

2 rodas  
de conversa

R\$ 201 mil  
investidos