

**ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA**  
**(Safras 2025/2026 e 2026/2027)**

Pelo presente instrumento particular e na melhor forma de direito, as partes ora denominadas:

**CTC – CENTRO DE TECNOLOGIA CANAVIEIRA S.A.**, pessoa jurídica de direito privado com sede na cidade de Piracicaba, Estado de São Paulo, na Fazenda Santo Antônio, Rodovia SP 147, KM 135, em nome suas filiais localizadas no território nacional, com inscrição no CNPJ nº 06.981.381/0002-02, doravante denominada simplesmente “**EMPRESA**”, aqui representada por seu diretor abaixo assinado;

**COMISSÃO DA EMPRESA** indicada pela empresa, conforme determinação legal, neste ato representada pelos seus membros: ALDO CALIGARIS NETO (CPF nº 3700776000), DIEGO MOTA COLATTO (CPF nº 3591510000), ELISANGELA BETAMERO LIMA ALVES (CPF nº 0470562822), EVANDRO RODRIGUES FERREIRA (CPF nº 31051110000) e SILVIO CARLOS CRISTOFORIETTI JUNIOR (CPF nº 21115011001), doravante denominada “**COMISSÃO DA EMPRESA**”, e ainda;

**COMISSÃO DOS EMPREGADOS** escolhida por eleição pelos empregados da empresa, conforme determinação legal, neste ato representada pelos seus membros: ANA CAROLINA LEAL DINI FARIA (CPF nº 35152010012), CARMELA FERRAZ PEREGRIN (CPF nº 02500900070), GIULIA FORTI (CPF nº 26751205005), JULITA ALESSANDRA MARTINS (CPF nº 50176201051), KARINA CRAGNOLI SAGLIOTTO (CPF nº 11010111001) e JOSÉ PAULO FORTINI (CPF nº 00070122007), doravante denominada simplesmente “**COMISSÃO DOS EMPREGADOS**”;

Têm entre si justo e celebrado o presente **Acordo de Participação nos Resultados da Empresa**, aplicável a todos os seus empregados, com indicadores próprios e correspondentes metas e valores do PPR, tudo consubstanciado nos termos do artigo 7º da Constituição Federal e Lei nº 10.101/2000 e pelas cláusulas e condições a seguir definidas:

**CLÁUSULA 1ª – DO PROGRAMA**

1.1 Este Acordo objetiva firmar e aprovar o sistema de Participação dos Empregados nos Resultados da Empresa para os anos safra 2025/2026 e 2026/2027, estabelecendo as regras aplicáveis, aprovando o plano de metas e o valor da participação nos resultados a ser atribuído a cada empregado. As metas aprovadas neste acordo são exclusivas para a Safra 2025/2026 fazendo-se necessário que as COMISSÕES aprovem as metas para a Safra 2026/2027 no decorrer de tal safra, o que deverá ser feito via aditivo contratual.

1.2 As metas, suas regras para mensuração e apuração do valor final da participação de cada empregado deverão ser cumpridas conforme estabelecido neste acordo (ANEXO II) e no PROGRAMA.

1.3 O PROGRAMA passa a fazer parte deste instrumento como ANEXO I e as METAS estabelecidas seguem aprovadas no ANEXO II, arquivadas nos termos definidos no Anexo I, Item I, subitem 5.

ew  
H  
B  
W

kssm

A  
P  
acb  
J. S. P  
F

## **CLÁUSULA 2<sup>a</sup> - NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS**

2.1 Conforme o disposto no artigo 3º e parágrafos da referida Lei nº 10.101/2000, o pagamento da participação nos resultados, objeto deste Acordo, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não sendo lhe aplicado igualmente o princípio da habitualidade.

2.2 Fica ressalvado que na hipótese de alteração na legislação quanto à incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, será efetuada a proporcional redução do valor da Participação nos Resultados, previsto neste Acordo.

## **CLÁUSULA 3<sup>a</sup> - VIGÊNCIA**

3.1 Este acordo tem prazo determinado, com início em 1º de abril de 2025 e encerramento em 31 de março de 2026 para o ano safra 2025/2026 e início em 1º de abril de 2026 e encerramento em 31 de março de 2027 para o ano safra 2026/2027.

## **CLÁUSULA 4<sup>a</sup> - DOS BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA**

4.1 O presente PROGRAMA atingirá todos aqueles que fizerem parte do quadro de empregados da EMPRESA durante o período estabelecido na cláusula 3<sup>a</sup> acima, respeitadas as condições abaixo.

4.2 Aos empregados admitidos neste período (cláusula 3.1), será garantido o valor do PPR proporcional aos meses trabalhados sob a vigência deste ACORDO desde que tenham completado mais de 90 dias de trabalho, ou seja, tenham superado o período de experiência. O cálculo será feito sempre à razão de 1/12 avos para cada mês efetivamente trabalhado pelo empregado.

4.2.1 Os empregados deverão trabalhar no mínimo 90 dias na safra para fazerem jus ao recebimento do PROGRAMA considerando o cálculo sempre à razão de 1/12 avos para cada mês efetivamente trabalhado. Deverá ser respeitado este prazo acima de acordo com a cláusula 3<sup>a</sup> acima.

4.3 Será considerado mês inteiro para fins deste cálculo aquele cujo empregado trabalhou ao menos 15 (quinze) dias, sempre considerando o mês de trinta dias para a subtração dos dias de afastamento dentro do mês, salvo hipóteses de exceção previstas na cláusula 4.7.

4.4 O cálculo dessa proporcionalidade será efetuado com base no valor devido apurado pelo cumprimento das metas (Painel de Metas individual e Avaliação do Gestor no pilar "como"), dividido por 12 (doze) meses e posteriormente multiplicado pelo número de meses trabalhados pelo empregado naquele período.

4.5 Os empregados transferidos entre áreas ou promovidos durante a vigência deste acordo serão avaliados considerando-se as metas estabelecidas para a função/área contratadas no início da safra para movimentação após 31/dez. As movimentações que ocorrerem até 31/dez os empregados deverão recontratar as metas considerando a função/área nova. Para efeito de cálculo, o múltiplo salarial será o equivalente à função exercida, de forma proporcional ao tempo trabalhado em cada função/área do ano safra respectivo. Para melhor entendimento, a título de exemplo, considerando a promoção de coordenador para gerente em agosto e considerando safra cheia 12 meses trabalhados, temos:

*L* *acbt* *Q* *Q* *K*

Função de Coordenador Até Julho	Função de Gerente de Agosto a Março	Contratação de Metas
Múltiplo = 3   4/12 avos	Múltiplo = 4   8/12 avos	Nova contratação em Agosto

4.6 Não participam do PROGRAMA os empregados que no período foram desligados por justa causa. Nos demais motivos de saída o cálculo da participação se dará pelo atingimento das metas (Painel de Metas organizacionais e individuais e Avaliação do Gestor) no período de permanência na empresa, com valor calculado proporcionalmente ao período trabalhado, através do método pró-rata descrito nos itens 4.3 e 4.4 acima.

4.7 Os empregados que durante o período estiverem afastados por licença maternidade, licença paternidade, acidente de trabalho ou que gozem de férias, farão jus ao recebimento do valor do PPR sem o desconto dos avos correspondentes ao período de afastamento. Para os demais tipos de afastamento o cálculo levará em consideração o tempo trabalhado no período safra respectivo (itens 1.1, 4.2 e 4.4 deste acordo). Para qualquer destas situações, o cálculo deverá levar em consideração o atingimento das metas corporativas e individuais. (Painel de Metas individual e Avaliação do Gestor).

4.8 Os aprendizes, terceiros, temporários e estagiários não são contemplados com a participação no PROGRAMA.

#### **CLÁUSULA 5ª - DO ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS METAS ORGANIZACIONAIS**

5.1 Será divulgado periodicamente pelas lideranças das áreas e membros da Comissão de Empregados, a partir do mês base setembro de 2025 para safra 2025/2026 e setembro de 2026 para a safra 2026/2027, o andamento das metas estabelecidas e resultados atingidos, referentes ao objeto deste Acordo.

5.2 Fica estabelecido que na ocorrência de fato relevante, alheio à vontade das partes, ou que venha a influir significativamente no sentido ou resultado final das metas fixadas para qualquer empregado com base neste Acordo, a EMPRESA se reserva no direito de convocar as partes para analisar os impactos e reavaliar as mesmas ajustando-as se necessário

5.3 Os critérios utilizados para avaliação do cumprimento das metas, bem como suas exceções, são aqueles constantes no PROGRAMA, neste documento e em seus anexos.

#### **CLÁUSULA 6ª – DA APURAÇÃO E PAGAMENTO**

6.1 Considerando a necessidade de apuração das metas atingidas para a realização do efetivo cálculo do pagamento da participação nos resultados fica estabelecido que a empresa iniciará a apuração a partir de **abril de 2025** para a safra 2025/2026 e a partir de **abril de 2026** para a safra 2026/2027, devendo concluir e divulgar seus resultados até **junho**, e pagar até o final de **julho** respectivos a cada ano safra.

6.2 O pagamento realizado aos empregados desligados ou afastados conforme previsto nos itens 4.7 e 4.8 deste acordo, será iniciado em até 20 (vinte) dias úteis após a data prevista para pagamento aos empregados em atividade (item 6.1).

*Q* *abril. 23* *AC* *6*  
*QSM*

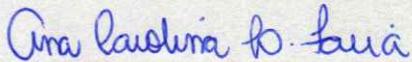
## **CLÁUSULA 7ª - DO ARQUIVAMENTO**

7.1 Nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101/2000, o presente Acordo de Participação dos Empregados nos Resultados da Empresa será arquivado no respectivo Sindicato dos Trabalhadores.

E, por estarem assim justas e acordadas, as partes firmam o presente Acordo de Participação nos Resultados da Empresa, em 04 (quatro) vias de igual teor e para um só efeito.

Piracicaba, 10 de julho de 2025.

### **P/ COMISSÃO DE EMPREGADOS:**



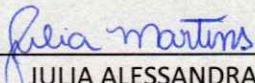
ANA CAROLINA LEALDINI FARIA



CARMELA FERRAZ PERENCIN



GIULLIA FORTI



JULIA ALESSANDRA MARTINS

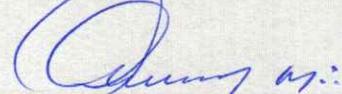


KARINA SPAGNOL SACILOTTO

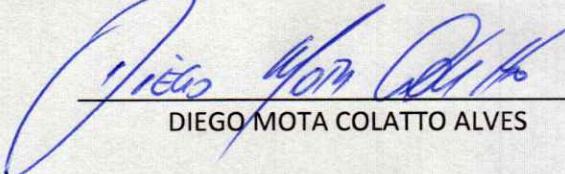


JOSÉ PAULO PORSANI  
(REPRESENTANTE SINDICATO)

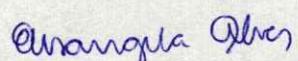
### **P/ COMISSÃO DA EMPRESA:**



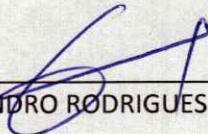
ALDO CALLIGARIS NETO



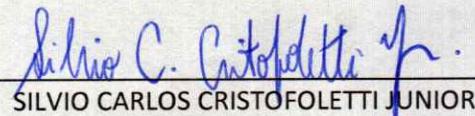
DIEGO MOTA COLATTO ALVES



ELISANGELA RETAMERO LOMA

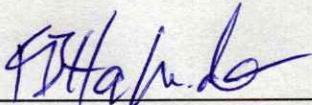


EVANDRO RODRIGUES FERREIRA



SILVIO CARLOS CRISTOFOLETTI JUNIOR

### **EMPRESA**



FÁBIO HAYASHIDA

## ANEXO I

### ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA

#### SAFRA 2025/2026 e 2026/2027

#### **I - DO PROGRAMA:**

1. O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA, denominado também apenas de PROGRAMA e estabelecido pela empresa, foi aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia, tendo como principais premissas reforçar a cultura de resultados e de remuneração por risco, diferenciar a performance dos empregados e compensá-los por meio de meritocracia, visando manter a competitividade da empresa em relação ao mercado e sua sustentabilidade em termos de custo.
2. O PROGRAMA alinha ainda a política de remuneração da empresa às melhores práticas de mercado, apoia os objetivos organizacionais e contribui para a atração e retenção de talentos da empresa.
3. A estrutura do PROGRAMA estabelece a sistemática de metas organizacionais, metas das áreas e metas individuais, cabendo ao Conselho de Administração da empresa a definição das metas organizacionais, ao Presidente da empresa a definição das metas das áreas/diretorias, e aos diretores/gerentes das áreas a definição e validação das metas individuais das equipes de trabalho, conforme segue:
  - **METAS ORGANIZACIONAIS** – Conjunto de até seis metas estabelecidas pelo Conselho de Administração, com o objetivo de direcionar os negócios do CTC e as atividades de suas áreas durante o ano-safra, de acordo com o planejamento estratégico delineado.
  - **METAS DAS ÁREAS** – Conjunto de metas estabelecidas pelo Presidente para as Diretorias ou Gerências/Áreas, que representam os desafios que mais impactam e contribuem para atingimento dos resultados do CTC como um todo nas respectivas diretorias/áreas;
  - **METAS INDIVIDUAIS** – Conjunto de metas que representam a contribuição específica de cada funcionário para as metas de sua área de atuação.
4. Juntamente às Metas Organizacionais ou Metas das Áreas, acima definidas, são estabelecidos os indicadores de atingimento em níveis mínimo (50%), target (100%) e máximo (125%), assim como os pesos respectivos.
5. As metas definidas e aprovadas ficarão depositadas no RH da empresa e serão mantidas como documentos confidenciais tendo em vista a existência de metas estratégicas que não podem sofrer divulgação aberta. A comissão e auditoria externa responsável pela apuração das mesmas poderão, no entanto, acessá-las em caso de necessidade, cabendo-lhes a obrigação de total sigilo.

Edu

H

PP

B

Li

## **II - GATILHOS:**

O PROGRAMA estabelece dois gatilhos para o pagamento do PPR, conforme abaixo:

1. Para que os participantes do PROGRAMA façam jus ao recebimento do PPR em determinada safra, a Companhia deverá atingir pelo menos 50% (cinquenta por cento) da soma das metas organizacionais para o período (safra). Em não sendo atingido este percentual não haverá qualquer pagamento de PPR aos participantes do PROGRAMA, no período, inclusive quanto a parte individual dos participantes.
2. Caso haja atingimento de 50% (cinquenta por cento) ou mais da soma das metas organizacionais para o período, o PROGRAMA ensejará pagamentos aos envolvidos, nos termos estabelecidos neste acordo.
3. Na hipótese deste item 2 acima, será apurado o cumprimento das metas individuais de cada participante do PROGRAMA. O empregado participante apenas fará jus ao recebimento do percentual cumprido de suas metas individuais caso a somatória do atingimento das metas do painel individual e avaliação do gestor forem superiores ao gatilho mínimo de 50% (cinquenta por cento) de atingimento.

## **III - APURAÇÃO E VALOR DE PAGAMENTO:**

- i. O Conselho de Administração avaliará os resultados anuais do CTC e aprovará o percentual de atendimento das metas organizacionais, que pode variar de 50% (cinquenta por cento) a 125% (cento e vinte e cinco por cento).
- ii. Em caso de resultado inferior a 50% (cinquenta por cento) referente à soma das metas organizacionais, não haverá pagamento da remuneração variável, exceto por deliberação do próprio Conselho de Administração.
- iii. Em caso de atingimento do resultado mínimo de 50% (cinquenta por cento) das metas organizacionais, até o limite máximo de 125% (cento e vinte e cinco por cento), todos os funcionários receberão 50% (cinquenta por cento) do prêmio correspondente à parte das metas organizacionais, de acordo com o múltiplo salarial estabelecidos por nível de cargo definidos na política de remuneração da empresa, conforme abaixo:

<b>NÍVEL</b>	<b>TARGET - 100% (múltiplo salarial)</b>	<b>NÍVEL CTC</b>
DIRETORIA	7,0 a 9,0	A partir de 17
GERÊNCIAS	4,0 a 5,0	14 a 16
DEMAIS NÍVEIS	2,0 a 4,0	01 a 14

- iv. Com base no cumprimento das metas, as lideranças, partindo do Presidente da empresa, direcionam os 50% (cinquenta por cento) restantes do PPR em suas respectivas áreas, até o nível de metas individuais. Os empregados farão jus ao recebimento do PPR se a somatória do atingimento das metas do painel individual e avaliação do gestor forem superiores ao gatilho mínimo de 50% (cinquenta por cento) de atingimento.

- v. A validação das avaliações é realizada pela liderança imediata do avaliado e/ou Diretor da área e/ou Presidente, conforme estrutura de cada área.

vi. Independentemente da apuração das metas acima descritas, a empresa sempre garantirá a realização de auditoria externa para conferência desta apuração, de forma independente e imparcial, sendo o resultado deste apresentado posteriormente ao Conselho de Administração da empresa.

#### **IV. CONDIÇÕES GERAIS:**

i. O plano de metas foi aprovado pelo Conselho de Administração, que acompanhará os resultados parciais através de apresentação trimestral de ações nas reuniões ordinárias do referido órgão da administração.

ii. O processo de implantação, comunicação e acompanhamento de resultados ficará sob responsabilidade da Diretoria do CTC, apoiada pela área de Recursos Humanos.

iii. Os recursos necessários para o pagamento do programa devem respeitar a Política vigente de Caixa Mínimo (caixa com recursos suficientes para manutenção de no mínimo 6 (seis) meses da operação da Companhia).

iv. Caso as metas atinjam resultado entre o mínimo (50%) e o Máximo (125%), o cálculo do valor do PPR será proporcional e linear ao resultado obtido.

v. Caso as metas superarem o target (100%), o cálculo do valor do PPR multiplica o excedente (acima de 100%) pelo dobro. Como exemplo, se a meta for atingida em 125% (cento e vinte e cinco por cento) – máximo - ela terá como multiplicador de 150% (cento e cinquenta por cento).

vi. Para funcionários operacionais das áreas (**Polos, Áreas de assuntos Regulatórios e áreas de P&D incluindo a Estação Experimental Camamu**), após apuração do resultado das respectivas gerências a meta individual será calculada mediante avaliação do nível individual de absenteísmo de cada funcionário e o valor do PPR poderá ser alterado até o limite de mais ou menos 10% (dez por cento), de acordo com os seguintes critérios de apuração:

- a) Cálculo do índice médio de absenteísmo da área, resultado da quantidade de faltas injustificadas, convertidas em dias, apuradas no Período.
- b) Cálculo do índice máximo dos dias de faltas injustificadas, correspondente duas vezes o valor da média obtida no item "a" acima;
- c) Em caso de resultado individual acima da média apurada, será feito cálculo proporcional, até o limite máximo de 10% (dez por cento) do valor do PPR, para desconto do funcionário com faltas até o nível obtido no item "b" acima;
- d) Em caso de quantidade de faltas superior ao índice apurado no item "b" acima, o funcionário terá o desconto máximo de 10% (dez por cento) do valor do PPR integral.
- e) O valor total obtido em virtude das perdas dos funcionários com índice de faltas igual ou superior à média da equipe será distribuído de forma proporcional aos funcionários com índices de absenteísmo menor que a média apurada, até o limite máximo de mais 10% (dez por cento) do valor do PPR para cada funcionário.

vii. O absenteísmo/falta ao trabalho será medido individualmente pela relação percentual entre o total de faltas injustificadas no período de validade deste acordo, com o total de dias úteis neste mesmo período. Não serão computadas as ausências ao trabalho devidamente justificadas nos termos da lei, referentes à

Edu

4

Ribe

B

A

ACB  
JCS  
WSSM  
ASL  
B

suspensão do contrato de trabalho ocorrida dentro do período, conforme legislação trabalhista em vigor, excetuando-se afastamentos em virtude de suspensão disciplinar.

air

8

10

   
J. KSSM

4  
Pra  
G  
acb  
hi

## ANEXO II

### ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESASAFRA 2025/2026 e 2026/2027

#### METAS CORPORATIVAS SAFRA 2025/2026

##### Meta 1 (peso: 30%)

Acelerar o crescimento das áreas de plantio e captura de variedades protegidas atingindo, na safra 25/26:\*

- mín: 370 kha
- tgt: 410 kha
- máx: 450 kha

##### Meta 2 (peso: 20%)

Acelerar a penetração do portfólio de novas tecnologias nos clientes, assegurando os seguintes resultados:

1. atingir 240 usuários qualificados adotantes da variedade CTC2519\*\*
2. 80% do plantio protegido com as variedades mais novas do portfólio (BTs, L2020, L2023 e L2025)\*\*\*
3. 85% do plantio protegido com as variedades mais novas do portfólio (BTs, L2020, L2023 e L2025)\*\*\*

- mín: atingimento de 1 resultado
- tgt: atingimento de 2 resultados
- máx: atingimento de 3 resultados

##### Meta 3 (peso: 10%)

Assegurar o avanço do pipeline de canas GM através da transformação de variedades e clones:

- mín: transformação de 2 variedades 2G
- tgt: mín + avanço no *forward breeding* através da transformação de 3 variedades parentais 2G
- máx: tgt + Garantir testes de eficácia em cana GM de ao menos 25 estratégias/vetores para controle de *Sphenophorus* ou selecionar ao menos 5 que resultem em controle maior ou igual a 70% em folha ou colmo

##### Meta 4 (peso: 20%)

Demonstrar avanço contínuo do projeto Sementes, atingindo os seguintes milestones:

1. Construção e início das operações da Planta Demo em linha com o plano de execução e orçamentário
2. Validação de desempenho de 3 variedades em 8 ensaios regionais
3. Plantio mecanizado de 20 hectares
  - mín: atingimento de 1 milestone
  - tgt: atingimento de 2 milestones
  - máx: atingimento de 3 milestones

##### Meta 5 (peso: 10%)

Assegurar o *IPO readiness* do CTC e engajamento de Fundos Investidores visando um evento de liquidez, através dos seguintes milestones:

1. Adequação de prazos e requisitos junto à B3 e revisar a prontidão do CTC através de *assessment* em práticas de Governança, Políticas e Formulário de Referência;
  2. Manutenção de modelagem (*Valuation*) e *Equity Story* atualizados perante o Comitê de *IPO*;
  3. Continuidade no *investor education* através de realização de *Non Deal Road Show* com presença de ao menos 20 investidores e participação de ao menos 1 conferência de Cias pré-*IPO*.
- Min: atingimento de 1 milestone
  - Tgt: atingimento de 2 milestones
  - Máx: atingimento de 3 milestones

Obs.: no caso da aprovação do Conselho de Administração para a realização de um *Private Placement*, o milestone 3 será substituído:

3. Preparação dos materiais de marketing (*infopack*), coordenação do processo de due diligence e definição da estrutura da transação junto ao Conselho de Administração.