

TECHNOS S.A.

**POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

29 de abril de 2022



## SUMÁRIO

|  |   |
|--|---|
| 1. Objetivo e abrangência .....  | 2 |
| 2. Orientações Gerais .....  | 2 |
| 3. Avaliação de desempenho do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento. | 2 |
| 4. Avaliação de desempenho da Diretoria e instâncias abaixo .....                        | 4 |
| 5. Outras disposições .....  | 6 |
| 6. Vigência .....  | 6 |



## **1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA**

1.1. A presente Política de Avaliação de Desempenho da **TECHNOS S.A.** (“Política” e “Companhia”) visa a estabelecer as regras e princípios gerais aplicáveis ao processo de avaliação do desempenho do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária (“Diretoria”) e dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração (“Comitês de Assessoramento” e, em conjunto com o Conselho de Administração e Diretoria, “Órgãos Administrativos”) da Companhia.

1.2. A Companhia entende que avaliação dos altos membros de sua administração é etapa fundamental à integração e alinhamento estratégico de seus componentes, permitindo o aprimoramento de processos decisórios-chave e a proteção de investimentos realizados pelos seus acionistas.

## **2. ORIENTAÇÕES GERAIS**

2.1. A avaliação de desempenho dos integrantes do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento e da Diretoria (“Colaboradores”) poderá ser conduzida (a) de forma interna, sendo liderada e coordenada pelo departamento de Recursos Humanos da Companhia; e/ou (b) por consultoria externa independente (“Consultor Externo”), com renomada expertise na condução de processos de avaliação de desempenho.

2.1.1. O processo de avaliação de desempenho deverá ser realizado semestralmente, em conjunto com a avaliação de desempenho dos demais colaboradores da Companhia.

2.1.3. Independentemente dos períodos e registros oficiais, as avaliações e *feedbacks* devem ocorrer periodicamente, ao longo do ano, de forma clara e constante, a fim de propiciar o aprimoramento de cada Colaborador.

## **3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR CONSULTORES EXTERNOS**

3.1. O Consultor Externo poderá proceder com a avaliação por (a) Órgão Administrativo; e/ou (b) por integrante, de modo individual; a exclusivo critério da Companhia.

3.1.1. O Consultor Externo deverá realizar reunião prévia com os integrantes dos Órgãos Administrativos informando a metodologia e etapas do processo de avaliação de desempenho.

3.2. Cada Colaborador deverá, individualmente, atender a entrevistas e/ou responder formulários, para obtenção de dados qualitativos referentes ao Órgão Administrativo em questão e respectivos integrantes, sendo abordados, dentre outros tópicos:

- (i) a qualidade da comunicação entre próprios integrantes do Órgão Administrativo que integram, bem como em relação aos acionistas da Companhia;



- (ii) a qualidade e suficiência das informações prestadas entre os Órgãos Administrativos em processos decisórios;
- (iii) a isenção e independência no desempenho de trabalhos pelo Órgão Administrativo que integram;
- (iv) o alinhamento dos integrantes do Órgão Administrativo que integram com a cultura e princípios corporativos da Companhia;
- (v) a composição técnica do Órgão Administrativo que integram;
- (vi) o comprometimento dos integrantes do respectivo Órgão Administrativo para com os objetivos da Companhia;
- (vii) o comprometimento dos integrantes do respectivo Órgão Administrativo com criação de valor para os acionistas da Companhia;
- (viii) a adequação do número de membros de cada Órgão Administrativo da Companhia; e
- (ix) a delegação de competências entre os diferentes Órgãos Administrativos da Companhia.

3.2.1. A critério da Companhia ou do Consultor Externo, as entrevistas individuais poderão ser antecedidas pela elaboração, pelos Colaboradores, de relatórios de auto avaliação de desempenho ou de avaliação de desempenho de seus pares.

3.3. O Consultor Externo deverá também obter dados quantitativos acerca da atuação dos Órgãos Administrativos, referentes, dentre outros tópicos, à participação dos respectivos integrantes nas reuniões do respectivo órgão, diversidade de gênero e idade, formação acadêmica e profissional, atuação em outras sociedades do mesmo grupo econômico ou concorrente.

3.3.1. O Consultor Externo poderá ter acesso às atas de reunião dos Órgãos Administrativos, exceto em relação àquelas que contenham informações cuja divulgação possa colocar em risco interesse legítimo da Companhia.

3.4. A critério do Consultor Externo, também poderão ser realizadas reuniões coletivas com os Colaboradores, respectivamente, para discussão de aspectos críticos da governança da Companhia.

3.5. O Consultor Externo deverá elaborar um relatório de *feedback*, a ser apresentado aos Colaboradores, resguardada a confidencialidade das informações prestadas por seus participantes.



3.5.1. O relatório de *feedback* deverá indicar: (a) sempre que possível, dados comparativos em relação às avaliações anteriores; e (b) proposições para aprimoramento dos trabalhos desempenhados pelos Colaboradores, conforme o caso, de modo individual e colegiado.

3.6. As conclusões obtidas no curso do processo de avaliação, bem como as proposições para aprimoramento dos órgãos e integrantes avaliados, deverão ser avaliadas pelos Órgãos Administrativos em questão para estabelecer planos de ação para o contínuo aperfeiçoamento compreendendo, exemplificativamente, a definição de metas para o ano subsequente.

#### **4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO REALIZADA DE FORMA INTERNA**

##### Metodologia de Avaliação

4.1. A avaliação de desempenho, quando realizada de forma interna, será implementada conforme sistema próprio da Companhia, com acesso pessoal e restrito (“Sistema Avatech”).

4.2. A metodologia de avaliação utilizada para a Diretoria conta com dois ciclos semestrais de avaliação, sendo primeiro ciclo é composto pela avaliação 360°, que inclui a autoavaliação, avaliação dos pares, avaliação pelo Conselho de Administração e pela equipe liderada direta pelo referido Diretor. O segundo ciclo possui formato 180°, na qual nota final é composta pelas notas de autoavaliação, avaliação dos pares e avaliação pelo Conselho de Administração; e

4.2.1. Uma vez concluída a avaliação para todos os Diretores, o Conselho de Administração deve dar um *feedback* individual para cada um, apresentando os pontos fortes e os pontos a desenvolver, alinhando expectativas de próximas entregas

4.3. A metodologia de avaliação utilizada para os integrantes do Conselho de Administração contará com dois ciclos semestrais com avaliação 180°, na qual nota final é composta pelas notas de autoavaliação, avaliação dos pares e avaliação pelo Presidente do Conselho de Administração.

4.3.1. No caso do Presidente do Conselho de Administração, as duas etapas semestrais serão compostas apenas pela autoavaliação e pela avaliação dos demais membros do Conselho de Administração.

4.4. A metodologia de avaliação utilizada para os integrantes dos Comitês de Assessoramento contará com dois ciclos semestrais, no formato 180°, composto pelas notas de autoavaliação, avaliação dos pares e avaliação pelo Conselho de Administração.

4.5. Os *feedbacks* devem ser claros e consistentes, e as percepções devem ser baseadas em fatos e evidências.



### Dimensões Avaliadas

4.6. A avaliação se baseia em comportamentos desdobrados a partir dos valores da Companhia, quais sejam:

- (a) Gente: nós construímos um bom clima de trabalho através da confiança, do diálogo aberto e da colaboração. Desenvolvemos pessoas e criamos oportunidades para a aprendizagem contínua. Trabalhamos em equipe num ambiente aberto a questionamentos e sugestões;
- (b) Integridade: nós agimos com transparência e clareza. Somos íntegros e honramos compromissos com as equipes, com os pares, clientes, fornecedores e parceiros. Aqui “gol de mão” não vale, qualquer ação ou resultado segue as regras combinadas;
- (c) Qualidade: nós valorizamos, incentivamos e garantimos um padrão de excelência em tudo que fazemos, dos nossos produtos e serviços aos nossos processos. Ouvimos as expectativas do cliente e o colocamos em primeiro lugar. Investimos na melhoria contínua com agilidade, sem perder de vista o impacto de nossas decisões no longo prazo;
- (d) Inovação: nós inovamos com criatividade e impacto transformando boas ideias em realidade. Antecipamos as necessidades de nossos clientes e consumidores implementando novos produtos e serviços que agreguem valor ao negócio;
- (e) Meritocracia: nós recompensamos e proporcionamos oportunidades para que as pessoas se desenvolvam em velocidade condizente com seus resultados, avaliados de forma clara e completa, sem nenhum tipo de restrição ou favorecimento; e
- (f) Dono do Negócio: nós agimos como donos da empresa e acreditamos no potencial do nosso negócio. Não nos conformamos com processos e resultados aquém do esperado. Temos brilho nos olhos e somos movidos por sonhos grandes.

4.7. Os valores foram traduzidos em comportamentos que possam ser observados no dia a dia de todos os Colaboradores facilitando a compreensão de como a Companhia espera que ajam para a entrega de resultados.

### Notas

4.8. A escala avaliativa varia de 1 a 4, sendo 1 a menor nota e 4 a maior nota:

- (a) Nota 1: Demonstra o comportamento pouco ou nunca;
- (b) Nota 2: Demonstra comportamento quase sempre, mas com eventuais inconsistências;
- (c) Nota 3: Demonstra comportamento sempre; e
- (d) Nota 4: Demonstra comportamento sempre, e é visto como referência.



A atribuição de notas precisa estar combinada com os comentários e exemplos no dia a dia de pontos fortes e pontos de desenvolvimento.

## **5. OUTRAS DISPOSIÇÕES**

5.1. A administração da Companhia compromete-se a buscar o aprimoramento constante desta Política, sempre em atenção às melhores práticas de governança societária.

5.2. Os integrantes dos Órgãos Administrativos, bem como o Consultor Externo e quaisquer outros integrantes da Companhia que participem do processo de avaliação de desempenho, deverão resguardar o sigilo das informações obtidas no curso do processo.

5.3. Os casos omissos nesta Política serão resolvidos pelo Conselho de Administração da Companhia, regulados de acordo com o que preceitua a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada e, no que couber, pelo Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”).

5.4. Qualquer alteração desta Política deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia e divulgada à Comissão de Valores Mobiliários e à B3.

5.5. Quando de sua posse, os administradores da Companhia devem assinar um documento afirmando que receberam, leram e se comprometem a seguir esta Política.

## **6. VIGÊNCIA**

6.1. A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em reunião realizada em 29 de abril de 2022 e entrará em vigor a partir de tal data por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.

\* \* \*