	BELEM BIOENERGIA BRASIL	Folha: 1
	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Revisão: 04
		Data: 10/04/2026
		00-G&G-POL-02

1. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- i. Código de Ética e Conduta (CEC) da Belem Bioenergia Brasil;
- ii. Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948);
- iii. Convenção nº 29 sobre trabalho forçado ou obrigatório (OIT, 1930);
- iv. Convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho escravo (OIT, 1957);
- v. Convenção nº 182 sobre a proibição do trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (OIT, 1999);
- vi. Convenção nº 87 sobre a liberdade de associação e proteção do direito à organização e negociação coletiva (OIT, 1948);
- vii. Convenção nº 98 sobre o direito de organização e negociação coletiva (OIT, 1949);
- viii. Convenção nº 141 sobre organizações de trabalhadores rurais (OIT, 1975).


2. SIGLAS E DEFINIÇÕES

2.1. Para os fins desta Política, os termos a seguir devem ser entendidos da seguinte forma:

- a) **Companhia:** Belem Bioenergia Brasil;
- b) **Administradores/Alta Administração:** membros do Conselho de Administração e Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração;
- c) **Gestão:** Diretoria Executiva, Diretoria da área, Gerentes, Coordenadores e Supervisores;
- d) **Colaboradores:** empregados devidamente contratados e registrados de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis;
- e) **Terceiros:** qualquer pessoa física ou jurídica relacionada à Companhia;
- f) **Terceirizados:** qualquer pessoa física ou jurídica contratada para agir pela Companhia ou em nome dela;
- g) **Parceiros de negócios:** qualquer pessoa física ou jurídica, que possui relação comercial com à Companhia;
- h) **Fornecedor:** qualquer pessoa física ou jurídica, que fornece produto ou serviço à Companhia.
- i) **Stakeholders:** partes interessadas ou afetadas pela operação da empresa, podendo ser internos (acionistas, colaboradores etc.) ou externos (clientes, terceirizados, fornecedores, parceiros, comunidades, órgãos governamentais etc.);

3. ATUALIZAÇÃO

3.1. A Secretaria de Governança da Companhia acompanhará a atualização e proposta de revisão desta Política, que ocorrerá a cada 2 (dois) anos ou quando se mostrar necessário. Enquanto a proposta de revisão não for aprovada pelo Conselho de Administração, a presente Política continuará vigente.

	BELEM BIOENERGIA BRASIL	Folha: 1
	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Revisão: 04
		Data: 10/04/2026
		00-G&G-POL-02

3.2. CONTROLE DE REVISÕES

Revisão	Data	Descrição	Elaborador	Aprovador
00	29/06/2022	Elaboração Inicial	Jurídico	Conselho de Administração
01	14/09/2022	Reestruturação e revisão geral	Jurídico	Conselho de Administração
02	03/07/2024	Reestruturação e revisão geral	Compliance	Conselho de Administração
03	12/12/2024	Revisão dos itens 3.1 e 15.1 e Inclusão do item 3.2	Gente e Gestão/ Compliance	Conselho de Administração
04	10/04/2026	Alteração do Identificador e Revisão do item 15.1	Gente e Gestão/Sustentabilidade/ Compliance	Conselho de Administração

4. OBJETIVOS

4.1. Definir princípios e diretrizes da Gestão de Pessoas na operação da Belem Bioenergia Brasil, no intuito de realizar e aprimorar a visão da Companhia;

5. ABRANGÊNCIA

5.1. Conselho de Administração, comitês de assessoramento, diretores, comitês executivos, gestores e colaboradores da Belem Bioenergia Brasil, bem como os colaboradores e prepostos vinculados, terceiros, fornecedores, terceirizados, parceiros de negócios e suas controladas, coligadas e subsidiárias, ea todos os relacionados à companhia.


6. COMPETÊNCIAS

6.1. Conselho de Administração

- 6.1.1. Aprovar esta Política e suas atualizações;
- 6.1.2. Assegurar a adequada gestão, efetividade e continuidade desta Política.

6.2. Diretoria Executiva

- 6.2.1. Assegurar a implantação desta Política, e bem como a sua observância na Companhia;
- 6.2.2. Garantir a disponibilidade de recursos necessários para implantação e comunicação desta Política a todos os colaboradores e terceirizados, bem como a fornecedores, parceiros de negócios;

	BELEM BIOENERGIA BRASIL	Folha: 1
	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Revisão: 04
		Data: 10/04/2026
		00-G&G-POL-02

6.2.3. Adotar medidas corretivas estabelecidas para o tratamento de inconformidades relacionadas à aplicação desta Política;

6.2.4. Avaliar resultados de inspeções e auditorias relacionados às certificações almejadas pela Companhia.

6.3. Setor de Compliance

6.3.1. Caberá ao setor de Compliance avaliar e aprovar a estrutura padrão das Políticas da Companhia;

6.3.2. Avaliar e opinar sobre possíveis conflitos de interesses e dar apoio na solução de eventuais problemas em caso de descumprimento de dispositivos legais e regulamentares;

6.3.3. Avaliar se a Política implementada está de acordo com leis, regulamentos e normas estabelecidas pelos órgãos reguladores e casas legislativas;

6.3.4. Opinar, quando provocado, para situações relacionadas a interpretação, deste dispositivo.

6.4. Setor de Gente e Gestão

6.4.1. Caberá ao Setor de Gente e Gestão efetivar esta Política por meio dos mecanismos de efetivação dispostos no item 10.

6.4.2. Avaliar a efetividade desta Política de acordo com os processos internos estabelecidos.

6.4.3. Garantir o treinamento e divulgação desta Política, podendo ser realizado através de plataformas digitais e vídeos institucionais.

6.4.4. Atualizar e revisar este Política.

7. PRINCÍPIOS

7.1. A Gestão de Pessoas, no âmbito da Companhia, seguirá os seguintes princípios:


a) **Respeito à dignidade do Ser Humano:** não serão tolerados atos discriminatórios de qualquer natureza, incluindo, sem limitações, a propagação de preconceito, intimidação ou assédio de qualquer natureza, em qualquer situação;

b) **Transparência:** o diálogo aberto e o compartilhamento de informações fidedignas são instrumentos de aperfeiçoamento das relações profissionais na Companhia;

c) **Equilíbrio:** A Companhia respeitará o equilíbrio necessário entre trabalho, saúde, família e lazer na vida de seus colaboradores e indivíduos relacionados a suas atividades;

d) **Autonomia dos empregados:** A Companhia respeita o direito dos colaboradores à livre associação sindical e à negociação coletiva;

e) **Retenção de talentos:** A Companhia empenhará esforços para reter e fomentar o desenvolvimento de talentos entre seus colaboradores, não apenas para o benefício de áreas específicas, mas de toda a Companhia.

	BELEM BIOENERGIA BRASIL	Folha: 1
	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Revisão: 04
		Data: 10/04/2026
		00-G&G-POL-02

8. DIRETRIZES

8.1. A Companhia, e todos aqueles relacionados às suas atividades, deverão sempre e inexoravelmente observar a legislação e a regulamentação aplicáveis, de modo a preservar os elevados padrões éticos e morais de atuação da Belem Bioenergia Brasil;

8.2. O compromisso com as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a defesa e proteção aos Direitos Humanos e Direitos da Criança, e com as normas e convenções legais pertinentes às relações e ambiente de trabalho deverão ser observadas em qualquer circunstância relativa às relações de trabalho na Companhia.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1. Estratégia de Gestão de pessoas

9.2. A estratégia de Gestão de Pessoas deverá garantir a geração de valor para acionistas, colaboradores e demais pessoas envolvidas nas atividades da Companhia, nos termos do modelo de gestão, a partir das seguintes práticas:

- a) Garantir que a cultura da Companhia suporte a estratégia organizacional;
- b) Garantir que a prontidão das pessoas faça a diferença;
- c) Reforçar meritocracia, possibilitando reconhecer e recompensar colaboradores com comprometimento e desempenho superiores;
- d) Garantir um ambiente mais inclusivo e diverso.

9.3. A proposta de valor para os acionistas tem o objetivo de definir como a gestão ótima do capital humano envolvido na operação da Companhia pode contribuir para a sustentabilidade do negócio;

9.4. A proposta de valor para o colaborador tem o objetivo de criar soluções de gestão de pessoas, expandir o capital intelectual e fortalecer a cultura organizacional para responder de forma estratégica aos cenários da Companhia;


9.5. A Companhia valoriza e potencializa o desenvolvimento de seus colaboradores e para isso proporciona diversas experiências de aprendizagem, em múltiplos formatos e em alinhamento a suas necessidades e estratégias, buscando a sustentabilidade e perpetuidade do negócio.

10. MECANISMOS DE EFETIVAÇÃO

10.1. A gestão de pessoas na Companhia terá por mecanismos de efetivação, ou subsídios, quaisquer normas internas que versem sobre padronização de fluxos ou procedimentos que repercutam na gestão de pessoas.

11. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

11.1. A todos os abrangidos por esta Política que observarem quaisquer desvios às premissas estabelecidas aqui, poderão relatar o fato aos canais disponíveis na empresa, conforme norma

	BELEM BIOENERGIA BRASIL	Folha: 1
	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Revisão: 04
		Data: 10/04/2026
		00-G&G-POL-02

específica com a disponibilização dos meios de comunicação, podendo ou não se identificar.

11.2. Não serão permitidas retaliações contra aquele que, de boa-fé, denunciar ou manifestar queixa, suspeita, dúvida ou preocupação relativa a possíveis violações às diretrizes desta política;

11.3. Internamente, o não cumprimento das premissas desta Política enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem conforme a respectiva gravidade do descumprimento.

12. DIVULGAÇÃO

12.1. Após aprovada pelo Conselho de Administração, a presente Política será amplamente divulgada pela Companhia e por suas controladas, coligadas e subsidiárias, com a adesão e anuência dos administradores e todos os colaboradores da Belem Bioenergia Brasil, bem como protocolada nos organismos reguladores, quando aplicável, e colocada à disposição dos acionistas, investidores e mercado em geral;

12.2. Quaisquer situações, exceções e/ou esclarecimentos sobre a aplicação desta Política devem ser enviadas ao ao Departamento de Gente e Gestão conforme norma específica com a disponibilização dos meios de comunicação, onde serão tratadas em conjunto com a Diretoria responsável por efetivar a política.

12.3. A presente Política deve ser observada em conjunto com outras políticas, normas e procedimentos adotados pela Companhia.

13. CASOS OMISSOS

13.1. Casos omissos a esta Política deverão ser tratados pela Secretaria de Governança e pelo setor de Compliance da Companhia.

14. EXCEÇÕES

14.1. As exceções a essa Política deverão ser claras, transparentes, taxativas e aprovadas pelo Conselho de Administração;

14.2. Quaisquer situações, exceções e/ou esclarecimentos sobre a aplicação desta Política devem ser enviadas , ao Departamento de Gente e Gestão onde serão tratadas em conjunto com a Diretoria responsável por efetivar a Política.

15. DISPOSIÇÕES FINAIS

15.1. A presente Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração. Sua atualização e vigência observarão o disposto no item 3.1.