

 	POLÍTICA	CÓDIGO	POL. AL/AG – 002/2025
	GESTÃO DE PESSOAS	VERSÃO	00
		DATA	28/07/2025

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
2	DIRETRIZES	3
2.1	Relações íntegras	3
2.2	Saúde e segurança	3
2.3	Combate à discriminação e ao assédio	3
2.4	Oportunidade de desenvolvimento	3
2.5	Abertura ao diálogo	3
2.6	Responsabilidade compartilhada	4
2.7	Pertencimento e vínculo com a cultura organizacional	4
3	REVISÕES	4
4	APROVAÇÃO DO DOCUMENTO	4

1 INTRODUÇÃO

Conforme estabelece sua *Política de Gestão Sustentável*, ALIBEM e AGRA têm no cuidado com as pessoas um compromisso fundamental, a fim de criar condições para que seus colaboradores prosperem junto aos negócios.

2 DIRETRIZES

Para garantir o alinhamento de suas práticas ao compromisso citado acima, as COMPANHIAS definem as seguintes diretrizes de Gestão de Pessoas, aplicáveis a todas as suas operações.

2.1 Relações íntegras

Ética e integridade balizam o relacionamento de ALIBEM e AGRA com todos os seus colaboradores, refletindo-se na conformidade das práticas trabalhistas tanto com a legislação vigente quanto com as disposições de seu *Código de Ética e Conduta*. Assim, as COMPANHIAS se comprometem em assegurar o pleno exercício dos direitos de cada profissional – incluindo a liberdade de associação e negociação coletiva –, de modo a promover, em todas as suas atividades, o total respeito às pessoas.

2.2 Saúde e segurança

Para ALIBEM e AGRA, o cuidado com as pessoas constitui um compromisso transversal, a ser cultivado por meio de políticas e práticas de prevenção e correção, sempre orientado pelas equipes técnicas responsáveis pelo tema. Esse compromisso se manifesta em diferentes esferas, que vão do monitoramento de riscos à saúde e à segurança ocupacional a iniciativas voltadas à promoção do bem-estar físico e mental, passando pela garantia de uma infraestrutura adequada ao desenvolvimento seguro das atividades laborais. Em complemento, as COMPANHIAS estão comprometidas em desenvolver treinamentos e campanhas de comunicação e conscientização que contribuam para fortalecer a cultura de saúde e segurança, ao longo de toda a jornada de seus colaboradores.

2.3 Combate à discriminação e ao assédio

Para ALIBEM e AGRA, combater a discriminação e o assédio, sob todas as formas, representa um passo essencial para respeitar a diversidade, assegurar a equidade e promover a inclusão entre os seus colaboradores. Conforme orienta seu *Código de Ética e Conduta*, todas as relações devem ser exercidas livres de qualquer preconceito quanto a raça/etnia, cor, religião, gênero, orientação sexual, posicionamento político, idade, origem social, deficiências e quaisquer outras características individuais.

2.4 Oportunidade de desenvolvimento

Visando assegurar que o desenvolvimento de seus profissionais impulse os resultados dos negócios, ALIBEM e AGRA se empenham em fomentar a aprendizagem contínua, ao longo da vida, no ambiente de trabalho. Para tanto, estão comprometidas em desenvolver iniciativas que resultem em multiplicação do conhecimento interno, oferecendo capacitações e treinamentos que potencializem competências técnicas e comportamentais. Adicionalmente, como forma de reconhecimento e desenvolvimento contínuo, direcionam prioritariamente a seus colaboradores oportunidades de progressão de carreira.

2.5 Abertura ao diálogo

ALIBEM e AGRA se comprometem em manter seus colaboradores devidamente orientados e cientes sobre diretrizes, operações, atividades e iniciativas, por meio de diferentes canais de comunicação, utilizando-se de linguagem e

abordagem adequadas. Com o objetivo de criar um espaço de diálogo, buscam praticar a escuta ativa de suas equipes, a fim de identificar suas demandas e sugestões.

2.6 Responsabilidade compartilhada

As COMPANHIAS acreditam no potencial inspirador das lideranças para o fortalecimento da cultura corporativa, bem como para a execução da estratégia e das diretrizes de gestão. Para tanto, tornam uma responsabilidade compartilhada entre seus líderes a compreensão dos desafios relacionados aos negócios, a disseminação de informações relevantes, a análise crítica de indicadores relacionados à gestão de pessoas e a orientação das equipes quanto à execução de políticas e práticas.

2.7 Pertencimento e vínculo com a cultura organizacional

Cientes de que a permanência de colaboradores depende não apenas de boas condições de trabalho, mas também da construção e manutenção de vínculos significativos, ALIBEM e AGRA se comprometem a fortalecer o senso de pertencimento e identidade entre suas equipes, cultivando ambientes de confiança, respeito mútuo, valorização da contribuição individual e reconhecimento cotidiano.

As COMPANHIAS entendem que pessoas engajadas são aquelas que enxergam propósito no que fazem, se sentem conectadas aos valores organizacionais e reconhecem a sintonia entre seu desenvolvimento individual e o crescimento do negócio. Por isso, investem em lideranças que cuidam, inspiram e criam espaços de escuta ativa e construção conjunta, promovendo relações de trabalho sustentáveis e emocionalmente saudáveis.

3 REVISÕES

A revisão desta *Política* fica sob a responsabilidade do Comitê de Cultura e Gestão de Pessoas e deverá ocorrer quando constatada a necessidade.

Código	Versão	Data
POL. AL/AG – 002/2025	00	28/07/2025

4 APROVAÇÃO DO DOCUMENTO

Nome	Área
Maximiliano Chang Lee	Presidente do Conselho
Michele Shen Lee	Conselheira
Lee Shing Wen	Conselheiro
Juscelino Francisco Gonçalves	Conselheiro
Francisco Olinto Velo Schmitt	Conselheiro