


| | | |
|---|--|---------------------------------------|
|  | <p align="center">POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações</p> | |
| <p align="center">Política Corporativa</p> | <p>Data de Criação/Alteração: 06/07/2023</p> | <p>Versão: 03</p> |
| <p align="center">Diretoria Corporativa de Gente</p> | <p>Criado/Alterado por: Juliana Afonseca</p> | <p>Validade: Indeterminada</p> |

1. OBJETIVO

- 1.1 Este documento consolida as principais diretrizes de Gente (“Política”) da ALGAR S/A EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES e suas controladas (“Grupo Algar”), conforme aplicável, orientadoras das relações de Gente da Algar S/A, com o intuito de estabelecer e uniformizar os procedimentos de Gente a serem adotados pelo Grupo Algar.
- 1.2 Esta política deve ser considerada em conjunto com o Código de Conduta Algar, Estatuto Social ou Contrato Social das empresas, políticas, normas, corporativas, além das instruções de trabalho e a legislação aplicável, que norteiam as práticas de Gente adotadas no Grupo Algar.

2. PRINCÍPIO DO CÓDIGO DE CONDUTA


- 2.1 Esta Política regula os Princípios Servir, Respeito e Integridade previstos no Código de Conduta.

3. REFERÊNCIAS

- 3.1. Código de Conduta;
- 3.2. Estatuto Social da Algar S/A;
- 3.3. Estatuto Social das Empresas Algar;
- 3.4. Regimento Interno do Comitê de Gente;
- 3.5. Política Corporativa de Gestão de Consequências;
- 3.6. Política Corporativa de Remuneração;
- 3.7. Políticas de Alçadas;
- 3.8. Norma Corporativa de Aprendizagem, Desenvolvimento, Cultura e Diversidade;
- 3.9. Norma Corporativa de Recrutamento, Seleção, Transferência e Carreira e
- 3.10. Norma Corporativa de Benefícios.

4. ABRANGÊNCIA

- 4.1 Esta Política aplica-se ao Grupo Algar e seus associados, bem como quaisquer outros parceiros da área de Gente.
- 4.2 A observância a esta Política deve ser de caráter obrigatório aos associados das Empresas do Grupo Algar, devendo realizarem a leitura dos demais documentos aqui indicados, participarem dos treinamentos exigidos, buscarem os esclarecimentos necessários e comunicarem imediatamente ao superior hierárquico quaisquer violações incorridas.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

5. ESTRUTURA DA DIRETORIA CORPORATIVA DE GENTE DO GRUPO ALGAR

5.1 A Diretoria Corporativa de Gente é responsável pela estratégia, planejamento e desenvolvimento de ações relacionadas aos atributos da Cultura Algar, preservando-os e fortalecendo-os para que a visão "Gente servindo Gente" seja percebida e praticada pelos associados.

5.1.1 A Unialgar, Universidade Corporativa Algar, responsável pela cultura corporativa e de aprendizagem das Empresas do Grupo Algar, também compõe a Diretoria Corporativa de Gente.

5.2 As Empresas do Grupo Algar possuem, cada uma, um responsável de Gente que reportam funcionalmente à Diretoria Corporativa de Gente.

5.3 Estrutura:




6. DIRETRIZES DE GENTE DO GRUPO ALGAR

6.1 ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

6.1.1 As Empresas do Grupo Algar devem definir a estratégia e conduzir as ações de atração e retenção de talentos, que garantam a capacidade de atrair novos e manter os melhores e mais capacitados associados, sempre seguindo o plano corporativo de marca empregadora adequando as ações conforme a especificidade do negócio.

6.1.2 Todos os processos seletivos e vagas abertas em qualquer Empresa do Grupo Algar devem ser disponibilizados para candidatos internos (associados) e simultaneamente para candidatos externos, visando a ascensão na carreira.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | <p align="center">POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações</p> | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

6.1.2.1 Sendo que as vagas de aprendizes do grupo Algar serão preenchidas por jovens certificados pelo Programa Talentos do Futuro do Instituto Algar, conforme disponibilidade dos mesmos.

6.1.3 É permitida contratação de Head Hunter para vagas específicas, sendo o representante de talentos humanos responsável por todo o processo.


6.1.4 O modelo de onboarding do novo associado deve ser realizado no máximo nos primeiros 15 dias corridos após a admissão e necessita apresentar como conteúdo obrigatório informações corporativas e institucionais tais como história do Grupo Algar, cultura, princípios, valores, deveres e direitos dos associados.

6.1.4.1 O onboarding corporativo de executivos compõe conteúdo exclusivo para esse público considerando aspectos da cultura e jeito Algar de liderar, sendo conduzido pela Unialgar. É elegível ao onboarding corporativo os associados admitidos e promovidos a cargo executivo, não sendo obrigatório o prazo de 15 dias para execução.

6.1.5 O processo de aprovação de novas vagas, seja para admissão ou processo seletivo interno, bem como a aprovação de transferências entre os CNPJs, fica sob a responsabilidade das Empresas do Grupo Algar, obedecendo ao workflow de aprovação, além do planejamento de headcount de cada negócio.

6.1.5.1 No caso de transferências entre Empresas do Grupo Algar, o associado interessado pela vaga deve comunicar imediatamente o seu superior imediato. Caso uma Empresa do Grupo Algar tenha interesse por associados de outra empresa, deve existir alinhamento entre as lideranças para definição de prazos.

6.1.6 A seleção de Diretor Presidente, Vice-Presidente e demais Diretores Estatutários das Empresas do Grupo Algar, bem como a seleção de Diretores da Algar S/A, deve ser conduzida pelo responsável de Talentos Humanos de cada empresa, com validação do Comitê de Gente e aprovação pelo Conselho de Administração. A seleção dos demais níveis executivos das Empresas do Grupo Algar que reportam para o Comitê de Direção e tenham relação funcional

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

com as áreas da Algar S/A devem ser conduzidas pelo responsável de Talentos Humanos da empresa e ter anuência do Diretor funcional da Algar S/A.

6.1.7 Em caso de transferência entre as Empresas do Grupo Algar, deve-se seguir:

- a) Se for interesse do associado: o associado deve pedir demissão na empresa de origem.
- b) Se for interesse da empresa de destino: o associado deve ser apenas transferido de CNPJ. Sendo responsabilidade da empresa de destino assumir todo o passivo existente nos CNPJs anteriores.
- c) Se for interesse da empresa de origem: o associado deve ser desligado pela empresa sem justa causa.
- d) As empresas envolvidas na transferência do associado poderão negociar e registrar formalmente outras decisões do passivo existente.


6.1.8 As Empresas do Grupo Algar devem identificar os associados-chave (*key people*) e traçar plano de retenção que contemple ações de desenvolvimento, remuneração, carreira e bem-estar, devendo ser validado pelo Comitê de Gente e aprovado pelo Conselho da Algar S/A.

6.1.9 Deverão ser observadas além das diretrizes acima as recomendações descritas na Norma Corporativa de Recrutamento, Seleção, Transferência e Carreira.

6.2 APRENDIZAGEM, DESENVOLVIMENTO E CULTURA

6.2.1 A Diretoria Corporativa de Gente contempla em sua estrutura a Unialgar – Universidade Corporativa de Negócios – responsável pelas diretrizes de gente relacionadas a desenvolvimento, aprendizagem e cultura.

6.2.2 A definição e condução dos eventos de aprendizagem e inovação corporativos estratégicos, como por exemplo Prodex (Programa de Desenvolvimento de Executivos) e Algar 2100, para cargos de nível executivo, é responsabilidade da Unialgar em conjunto com a Comissão Organizadora, quando houver. Sendo que para o Algar 2100 a responsabilidade do tema e conteúdo é da área de estratégia, sendo a Unialgar parceira para execução da logística.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | <p align="center">POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações</p> | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

6.2.3 A Unialgar é guardiã dos atributos da cultura corporativa, bem como sua gestão e disseminação para os responsáveis das Empresas do Grupo Algar que, conseqüentemente, devem garantir as ações de seus planos de cultura em cada negócio.

6.2.4 As práticas e diretrizes para a cultura de aprendizagem tais como metodologia, modelo, rituais e resultados esperados, são definidos pela Unialgar. As Empresas do Grupo Algar ficam responsáveis pela execução delas, bem como a disseminação da cultura garantindo sua essência.

6.2.5 A estratégia e execução do plano de desenvolvimento do C-Level (Presidente e Comitê de Direção) das Empresas do Grupo Algar é de responsabilidade da Unialgar e deve ser avaliado pelo Comitê de Gente e aprovado no Conselho de Administração. Para os demais níveis, as Empresas do Grupo Algar devem garantir os planos de desenvolvimento e aprendizagem conforme necessidade de cada negócio.

6.2.6 O diagnóstico, mapeamento e acompanhamento das competências necessárias para cada negócio deve ser realizado pelas Empresas do Grupo Algar, bem como a necessidade de desenvolvimento e aceleração de cada uma destas competências.


6.2.7 Os associados do Grupo Algar são incentivados a participar de ações voluntárias nas comunidades que estão inseridos, doando tempo, trabalho e talento ou através de contribuição financeira ao Instituto Algar, fortalecendo nossa cultura. O acompanhamento e reporte dos impactos socioambientais será de responsabilidade do Instituto Algar.

6.2.7.1 As ações do Programa de Voluntariado do Instituto Algar que forem realizadas durante o horário de trabalho, deverão ser alinhadas com o superior imediato.

6.2.7.2 As contribuições financeiras dos associados ao Instituto Algar poderão ter o desconto diretamente em folha de pagamento.

6.3 CARREIRA E SUCESSÃO

6.3.1 A proposição do(s) modelo(s) e estratégia de carreira de talentos para as Empresas do Grupo Algar é realizada pela -Diretoria Corporativa de Gente e aprovada no Conselho de

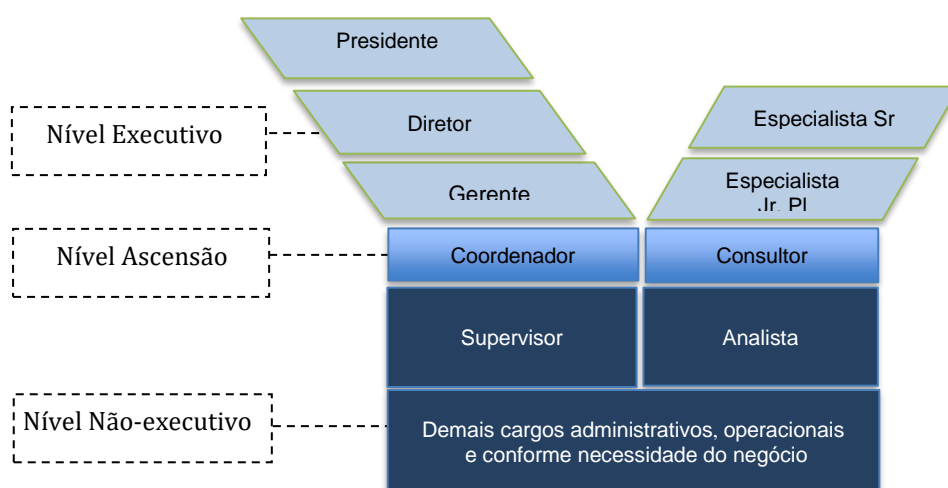
| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

Administração, após análise e recomendação do Comitê de Gente, sendo as Empresas do Grupo Algar responsáveis por sugerir e estimular a criação de novos modelos conforme sua estratégia de atração e retenção.

6.3.2 Níveis de Carreira e Cargos: a Carreira Y apresenta três macro divisões, a saber:


- Nível Executivo: associados ocupantes de cargos de Gerência, Especialista, Tribe Leader e Diretoria.
- Nível Ascensão: associados ocupantes de cargos de Coordenador e Consultor, com desempenho e potencial diferenciados e em preparação para evolução ao nível executivo.
- Nível Não-executivo: associados ocupantes dos demais cargos. A diferenciação entre os níveis é fundamentada pela avaliação de cargo (*know how*, complexidade e impacto em resultados).

Carreira Y Corporativa:



6.3.2.1 As Empresas do Grupo Algar poderão construir a estrutura de cargos e seus respectivos níveis conforme necessidade de cada negócio, sempre respeitando a orientação de Carreira Y corporativa.

6.3.3 Para ascensão na carreira – horizontal ou vertical – as Empresas do Grupo Algar devem seguir pela carreira Y, com as frentes gerencial e técnica, visando o aproveitamento de potenciais

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

e a adequação de sua vocação ao perfil do cargo alinhado com suas competências, habilidades e experiência.

6.3.4 Os crescimentos verticais e horizontais na carreira, para nível de cargo C-Level (Presidente e Comitê de Direção), devem ser avaliados tecnicamente pelo responsável de Talentos Humanos, avaliados pelo Comitê de Gente e aprovados no Conselho de Administração de cada empresa.

6.3.5 É responsabilidade da Diretoria Corporativa de Gente a gestão do mapa sucessório para o nível de C-Level (Presidente e Comitê de Direção) das Empresas do Grupo Algar, tais como diagnóstico, regras de elegibilidade, prontidão, desenvolvimento, acompanhamento e indicadores. As Empresas do Grupo Algar são responsáveis por garantir o mapa sucessório para os demais níveis de cargo conforme necessidade.


6.3.6 Em caso de necessidade de substituição por ausências eventuais como férias, projetos temporários, viagens prolongadas entre outros, os associados devem identificar e indicar o substituto que, por sua vez, não será automaticamente considerado potencial sucessor.

6.3.7 A Diretoria Corporativa de Gente será responsável por acompanhar as movimentações de carreira nas empresas, bem como ser guardião do equilíbrio da senioridade e cargos entre os negócios.

6.4 GESTÃO DA PERFORMANCE

6.4.1 Todos os associados das Empresas do Grupo Algar devem ter - no mínimo anualmente - uma classificação de performance que contemple avaliação de comportamentos alinhados à cultura corporativa e atingimento de metas e objetivos, com o intuito de promover o desenvolvimento, reconhecimento e outra tomada de decisão. A gestão da performance dos Presidentes e C-Level (Presidente e Comitê de Direção) das Empresas do Grupo Algar é definida e executada pela Diretoria Corporativa de Gente, sendo os demais níveis de responsabilidade das Empresas do Grupo Algar.

6.4.2 O resultado da gestão da performance deve ser a base para qualquer ascensão de carreira, remuneração variável e/ou alteração na remuneração total.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

6.5 REMUNERAÇÃO TOTAL

6.5.1 Nenhum associado pode participar de qualquer deliberação que envolva sua própria remuneração total.

6.5.2 A remuneração total, ou total compensation como também é conhecida, contempla todos os proventos fixos, variáveis e de benefícios recebidos pelo associado.


6.5.3 Cargos Executivos: a - Diretoria Corporativa de Gente é responsável por propor a estratégia e metodologia de remuneração às Empresas do Grupo Algar, bem como a(s) pesquisa(s) oficial(is) de comparabilidade com o mercado considerando as especificidades de cada negócio para cargos executivos, visando manter a competitividade externa, a equidade interna e o reconhecimento/retenção. A estratégia e metodologia de remuneração para executivos é aprovada pelo Conselho de Administração de cada empresa.

6.5.4 Cargos não-executivos: as Empresas do Grupo Algar têm autonomia para definir a estratégia, método e pesquisa, garantindo atração, retenção, orçamento e equidade salarial, formalizando-as em norma interna da empresa, publicada com a devidas aprovações conforme política de alçadas.

6.5.5 A contratação e/ou aquisição de pesquisas salariais complementares pelas empresas do grupo Algar, que não seja a oficial definida pela Diretoria Corporativa de Gente, deverá antecipadamente ter ciência da Diretoria da Algar S/A.

6.5.6 Qualquer alteração que impacte na remuneração individual total dos cargos executivos C-Level (Presidente e Comitê de Direção) deve ser proposta pela - Diretoria Corporativa de Gente em conjunto com os responsáveis de Talentos Humanos das Empresas do Grupo Algar, observada a Política Corporativa de Remuneração, e necessitam ser avaliadas no Comitê de Gente e aprovadas em Conselho de Administração.

6.5.7 Os planos de comissão e estratégia de remuneração variável para os cargos não-executivos são definidos e aprovados pelas Empresas do Grupo Algar conforme orçamento aprovado, observada a Política Corporativa de Remuneração.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

6.5.8 Planos de incentivo vinculados a projetos devem ser aprovados em conjunto com o respectivo projeto.

6.5.9 A proposta de remuneração total para contratação de novos executivos para os cargos de Presidente e Comitê de Direção é realizada pela - Diretoria Corporativa de Gente em conjunto com os responsáveis de Talentos Humanos das Empresas do Grupo Algar e deve ser avaliada no Comitê de Gente e aprovada em Conselho de Administração.

6.5.10 Os componentes da remuneração total estão previstos na Política Corporativa de Remuneração.

6.5.11 As Empresas do Grupo Algar podem propor mudanças nos componentes da remuneração total seguindo o fluxo de aprovação descrito acima para cargos executivos e orçamento para cargos não-executivos.

6.5.12 Para as práticas de gestão de benefícios deverá ser observadas as recomendações descritas na Norma Corporativa de Benefícios.


6.6 MODELOS DE TRABALHO

6.6.1 As Empresas do Grupo Algar podem definir modelos de trabalho a serem adotados pelos associados, conforme necessidade de cada negócio, bem como a adoção de novos modelos e extinção de contratos preexistentes, respeitando a legislação aplicável no país.

6.7 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

6.7.1 A Diretoria Corporativa de Gente é responsável pela governança do programa Algar Sem Barreiras, que tem como objetivo promover ações de diversidade, equidade, inclusão e cumprimento da legislação, apoiando iniciativas capazes de propagar e amplificar este valor para a companhia. A execução do plano é compartilhada com as Empresas do Grupo Algar que devem apresentar periodicamente indicadores e cumprimento das metas pré-definidas em conjunto com os responsáveis pelo programa.

6.7.2 O detalhamento do Programa Algar Sem Barreiras está previsto na Norma Corporativa de Aprendizagem Desenvolvimento Cultura e Diversidade.

| | | |
|---|--|---------------------------------------|
|  | <p align="center">POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações</p> | |
| <p>Política Corporativa</p> | <p>Data de Criação/Alteração: 06/07/2023</p> | <p>Versão: 03</p> |
| <p>Diretoria Corporativa de Gente</p> | <p>Criado/Alterado por: Juliana Afonseca</p> | <p>Validade: Indeterminada</p> |

6.8 EXPATRIAÇÃO E IMPATRIAÇÃO

6.8.1 Para as situações de comprovadas necessidades, as Empresas do Grupo Algar com filiais em outros países poderão ter associados expatriados ou receber nativos, sendo a prática a ser adotada avaliada individualmente para cada caso.

6.9 SAÚDE E BEM-ESTAR

6.9.1 As Empresas do Grupo Algar devem criar ações recorrentes e periódicas capazes de promover a Saúde e Bem-estar dos associados resultando em melhores indicadores de saúde ocupacional e assistencial.

6.9.2 São responsáveis também por garantir a estruturação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) conforme legislação vigente.

6.9.3 Os indicadores de segurança e saúde do trabalho devem ser reportados mensalmente nos órgãos de governança internos de cada empresa e no Comitê de Gente e Conselho de Administração anualmente, bem como os planos de melhoria, quando necessário.


6.10 RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

6.10.1 A estratégia das negociações e relações sindicais deve ser planejada entre as áreas de Talentos Humanos e Jurídico de cada empresa, com inputs e subsídio das áreas operacionais e de negócios.

6.10.2 As Empresas do Grupo Algar devem priorizar as negociações via Acordo Coletivo. Esgotadas as possibilidades de negociação, devem ser utilizadas alternativas legais como a intermediação do Ministério do Trabalho. Em última instância, deve-se interpor a ação de dissídio coletivo.

6.10.3 A estratégia e os limites de negociação devem ser discutidos e aprovados no Comitê de Direção de cada empresa, sendo as Empresas do Grupo Algar responsáveis pelas ações diretas no processo negocial do início ao fim.

6.10.4 As Empresas do Grupo Algar devem cumprir todos os critérios trabalhistas da legislação vigente além das condições negociadas e aprovadas em seus Acordos e Convenções Coletivas,

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

não sendo admitidas exceções. Toda e qualquer iniciativa que denote risco trabalhista deve ter a anuência conforme Política de Alçadas, antes de sua implantação.

6.10.5 O comportamento das Empresas do Grupo Algar nas negociações coletivas com os Sindicatos deve ser com imparcialidade e isenção, sempre respeitando o princípio da Integridade, conforme Código de Conduta Algar.

6.10.6 Deverão ser observadas as recomendações realizadas pela Comissão Interna de Relações Sindicais.

6.11 DEMISSÃO


6.11.1 Recomenda-se que toda e qualquer demissão de associado seja conduzida individualmente, garantindo o acolhimento desse profissional, além da transparência sobre os motivos e causas da rescisão do contrato.

6.11.2 Se for necessário realizar a demissão coletiva, deve ser respeitada a legislação vigente. A demissão coletiva deve ser planejada e conduzida pelo Executivo da área de negócio, suportada pela área de Talentos Humanos, relações sindicais e jurídico da empresa. A condução deve ser objetiva e o mais transparente possível, dando abertura para atendimento individualizado, caso solicitado pelo associado. A empresa deve ter um plano de comunicação prévio e acompanhar o impacto das demissões em redes sociais ou outros canais, antecipando possíveis abalos na imagem da Companhia e na marca corporativa, bem como notícias falsas. A Diretoria da Algar S/A, o Comitê de Gente e o Conselho de Administração da empresa, devem ser informados antecipadamente das demissões coletivas para orientações e recomendações, se necessário.

6.11.3 As demissões individuais devem ser conduzidas pelo Superior imediato do associado e aprovadas pelo superior do superior imediato e/ou responsável de talentos humanos.

6.11.4 Associados que praticarem comportamento não conforme com o Código de Conduta Algar, e tal comportamento apresentar evidência e/ou testemunhas, poderá ter sua readmissão negada com base nas experiências da relação empregatícia anterior.

6.11.5 Todo desligamento e verbas rescisórias devem respeitar a legislação trabalhista, sendo as Empresas do Grupo Algar responsáveis por garantir o cumprimento.

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

6.11.6 As Empresas do Grupo Algar devem definir metodologia e aplicar entrevista ou pesquisa de desligamento com os ex-associados, acompanhar tais resultados e criar plano de ação para melhorias e correções internas e reporte periódico ao Comitê de Gente.

6.12 GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

6.12.1 As Empresas do Grupo Algar devem adotar as consequências e medidas disciplinares previstas na Política Corporativa de Gestão de Consequências, a todas as irregularidades praticadas por administradores, associados, trainees, estagiários e aprendizes que violem os Princípios do Código de Conduta, a Legislação, Políticas, Normas e Procedimentos Internos.

7. MAPA DE RISCOS

Anualmente cada empresa deve reportar aos órgãos de governança o mapa de riscos trabalhistas que contemple todos os processos de gestão de pessoas regulados nesta política, bem como as ações para correção, principalmente para os riscos classificados como "vermelho".

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1 Caso seja verificada incompatibilidade entre este documento e os Estatutos Sociais ou a Legislação aplicável, estes prevalecerão sobre a Política, devendo esta ser alterada no que for necessário.


8.2 Omissões ou dúvidas de interpretação desta Política serão submetidos à - Diretoria Corporativa de Gente.

8.3 O presente documento e suas atualizações entram em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração da Algar S/A.

8.4 A Diretoria Corporativa de Gente será responsável por acompanhar as práticas e ações definidas como responsabilidade das empresas com o objetivo de manter coerência e unicidade entre as empresas, além de garantir alinhamento com a Cultura Algar.

9. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

| Versão | Aprovador | Data | Alterações |
|--------|-----------|------|------------|
|--------|-----------|------|------------|

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | POLÍTICA CORPORATIVA DE GENTE Algar S/A Empreendimentos e Participações | |
| Política Corporativa | Data de Criação/Alteração: 06/07/2023 | Versão: 03 |
| Diretoria Corporativa de Gente | Criado/Alterado por: Juliana Afonseca | Validade: Indeterminada |

| | | | |
|----|--|------------|---------------------------------------|
| 01 | Conselho de Administração da Algar S/A | 19/12/2022 | Publicação Inicial |
| 02 | Conselho de Administração da Algar S/A | 09/03/2023 | Inclusão dos temas do Instituto Algar |
| 03 | Conselho de Administração da Algar S/A | 06/07/2023 | Alinhamento do item 6.11.2 à CLT |

