

SÃO MARTINHO S.A.
CNPJ/MF Nº 51.466.860/0001-56
NIRE Nº 35.300.010.485
Companhia Aberta

**ATA DA 309ª REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
REALIZADA EM 10 DE AGOSTO DE 2026**

I – Data, Hora e Local: 10 de agosto de 2026, às 13h, realizada na Rua Geraldo Flausino Gomes, nº 61, 13º andar, Cidade Monções, São Paulo/SP.

II – Presenças e convocação: Totalidade do Conselho de Administração, sendo dispensada a convocação.

III – Composição da Mesa: Presidente: Marcelo Campos Ometto. Secretário: Guilherme Fontes Ribeiro.

IV – Ordem do Dia: Deliberar sobre: **(1)** Informações trimestrais revisadas de abril, maio e junho de 2026; **(2)** Revisão de Políticas e **(3)** O voto na Reunião da Controlada São Martinho Terras Imobiliárias LTDA. ("SMTI").

V – Comitês: Os coordenadores dos Comitês de Auditoria, Financeiro e de Inovações Tecnológicas reportaram aos demais membros desse Conselho os trabalhos e discussões que antecederam essa reunião.

VI – Deliberações: Abertos os trabalhos e instalada a Reunião, o Presidente colocou em exame, discussão e votação as matérias da ordem do dia. Os conselheiros deliberaram e aprovaram por unanimidade:

(1) As informações trimestrais de abril, maio e junho de 2026, revisadas pela KPMG Auditores Independentes Ltda.

(2) Revisão das políticas (conforme anexos I a IV): Política de Remuneração dos Administradores; Política Investimento Social Privado; Política de Saúde e Segurança Ocupacional e Política de Meio Ambiente.

(3) O voto favorável na Reunião da Controlada SMTI, para venda de aproximadamente 14,9971 hectares da Fazenda Coqueiro, localizada em Limeira/SP, nos termos da proposta apresentada pela Diretoria, que fica autorizada a realizar os atos necessários.

VII - Encerramento: Nada mais havendo, foram suspensos os trabalhos para a lavratura desta ata. Reabertos os trabalhos, ata lida, aprovada e assinada por todos os presentes. **Presidente da Mesa:** Marcelo Campos Ometto. **Secretário da Mesa:** Guilherme Fontes Ribeiro. **Conselheiros:** Guilherme Fontes Ribeiro. Marcelo Campos Ometto. João Carlos Costa Brega. Mauricio Krug Ometto. Murilo César Lemos dos Santos Passos. Nelson Marques Ferreira Ometto. Olga Stankevicius Colpo.

Esta é cópia da ata lavrada no livro próprio
Pradópolis, 10 de agosto de 2026.

Marcelo Campos Ometto
Presidente da Mesa

Guilherme Fontes Ribeiro
Secretário da Mesa

ANEXO I



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES
Aprovada pelo Conselho de Administração em 10 de agosto de 2026

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

SUMÁRIO

1. Objetivo.....	3
2. Abrangência.....	3
3. Conceitos.....	3
4. Diretrizes.....	4
4.1. Composição da Remuneração.....	4
4.2. Reajuste dos elementos da remuneração.....	6
4.3. Governança.....	6
5. Disposições Finais.....	6

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

1. OBJETIVO

Estabelecer critérios para definição da remuneração, refletindo as melhores práticas de mercado e de Governança Corporativa, alinhado aos interesses dos executivos e dos acionistas.

2. ABRANGÊNCIA

Aplicável aos Diretores, membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da São Martinho S.A. ("Companhia") e controladas.

3. CONCEITOS

Administradores: membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

Conselho de Administração: órgão de deliberação colegiada.

Conselho Fiscal: parte integrante do sistema de governança corporativa, responsável, principalmente, por fiscalizar os atos dos administradores e verificar os cumprimentos dos seus deveres legais e estatutários, agregando valor aos sócios por trazer um controle independente da participação no controle da companhia (<http://www.ibgc.org.br>).

Diretoria: órgão que faz a gestão e representação da Companhia.

Comitê de Gestão de Pessoas: órgão de assessoramento ao Conselho de Administração.

Governança Corporativa: sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas (<http://www.ibgc.org.br>).

Placar de Metas: documento que reúne as metas anuais coletivas, da unidade e individuais.

Remuneração Global: inclui a remuneração fixa, incentivos de curto e longo prazo e benefícios (se houver).

Remuneração Fixa: parcela paga mensalmente.

Incentivo de Curto Prazo: parcela da remuneração vinculada aos resultados de curto prazo (anuais) da Companhia.

Incentivo de Longo Prazo: parcela da remuneração vinculada à geração de valor de médio e longo prazo da Companhia.

Mecanismos extraordinários de atração, retenção e/ou entregas relevantes: remuneração concedida, excepcionalmente, via incentivos de curto e/ou longo prazo, mediante recomendação do Comitê de Gestão de Pessoas e aprovação do Conselho de Administração.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

4. DIRETRIZES

Prover remuneração competitiva para atrair e reter profissionais capacitados e alinhados com os princípios e valores da Companhia, cujas competências contribuirão para o alcance dos objetivos estratégicos de médio e longo prazo desta.

A Companhia pauta sua política de remuneração pelo acompanhamento do ambiente externo, comparando anualmente sua grade salarial com mercados de referência, composto por empresas de porte, atividade ou ciclo de negócios similares ao seu – tipicamente grandes empresas nacionais ou multinacionais atuando de forma competitiva no mercado brasileiro.

A Companhia tem como estratégia posicionar a Remuneração Global dos Administradores em torno do terceiro quartil (P75) do seu mercado de referência, considerando-se o valor alvo do pacote.

A Companhia estabelece faixas salariais para cada uma das diretorias, tendo em vista fatores como: relevância estratégica, nível de complexidade e responsabilidades do cargo, de forma que cada executivo seja individualmente posicionado e remunerado de acordo com seu nível de maturidade, experiência profissional e contribuição com o resultado da Companhia.

4.1. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Os componentes de remuneração fazem parte da estratégia de atração e retenção de profissionais qualificados. São um incentivo na busca contínua da melhoria dos processos de gestão e performance da organização.

Fazem parte da Remuneração Global dos Administradores:

- Remuneração fixa: salário ou pró-labore (remuneração fixa mensal).
- Incentivo de Curto Prazo: bônus ou participação nos resultados que tenham como objetivo a remuneração por resultados anuais ou entregas relevantes e outras iniciativas que tragam valor diferenciado para a Companhia.
- Incentivo de Longo Prazo: programa de remuneração baseada em ações, que abrange opções de ações virtuais e outras estratégias de retenção, tendo como objetivo a recompensa no médio e longo prazo.
- Benefícios diretos e indiretos: complementam o pacote de atração e retenção dos executivos.
- Mecanismos extraordinários de atração, retenção e/ou incentivos por entregas relevantes e outras iniciativas que tragam valor diferenciado para a Companhia devem ser aprovados

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

pelo Conselho de Administração, por recomendação do Comitê de Gestão de Pessoas, ficando limitado ao montante de Remuneração Global dos Administradores aprovado anualmente em Assembleia Geral Ordinária pelos acionistas.

A abrangência dos componentes de remuneração dos administradores difere de acordo com o órgão da administração, conforme detalhado a seguir:

4.1.1. Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração fazem jus a uma remuneração fixa mensal (12 parcelas) e o benefício do seguro de vida. A remuneração é estabelecida de acordo com padrões de mercado e seu nível de dedicação, conforme sua função no Conselho, participação em Comitês e a outras funções de interesse institucional da Companhia.

4.1.2. Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal é fixada pela assembleia geral que os elegeu e prevê pagamentos fixos, mensais e iguais para os seus membros.

4.1.3. Diretoria

A remuneração dos membros da Diretoria é composta pela remuneração fixa, incentivos de curto e de longo prazo e benefícios.

Remuneração Fixa - remuneração fixa mensal, baseada nas atribuições e responsabilidades de cada cargo, avaliado por metodologia de comparação de fatores global e posicionada na mediana do mercado de referência.

Incentivo de Curto Prazo – remunera o executivo no curto prazo, de acordo com o desempenho alcançado frente aos desafios estabelecidos para o ano em questão e assegura a busca contínua da melhoria da performance. O placar de metas de cada diretor é composto por: i) metas coletivas, atreladas a indicadores de geração de valor da Companhia, ii) metas da unidade de negócios, representadas por indicadores operacionais chave de cada diretoria, vinculados à árvore de valor da Companhia, ações estratégicas e práticas de sustentabilidade (ambientais, sociais e governança) - orçamento, produção, segurança, entre outros, e iii) metas individuais, atreladas ao cumprimento do plano de desenvolvimento de cada diretor. O pagamento do bônus é anual, e tem como gatilho o atingimento de um patamar mínimo em relação à meta coletiva da Companhia estabelecida pelo Conselho de Administração.

Incentivo de Longo Prazo – abrange estratégias de remuneração atreladas ao valor das ações da companhia no mercado, através de opções de ações virtuais e outras estratégias de retenção. Visa direcionar os esforços da gestão na criação de valor a médio e longo prazos, alinhando o foco dos executivos à visão dos acionistas, incentivando a sua retenção. O Incentivo de Longo Prazo é concedido a critério exclusivo do Conselho de

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

Administração, que segue parâmetros de análise realizada por empresa contratada, conforme Regulamento do Programa de Opções Virtuais de Compra de Ações.

Os benefícios recebidos pela Diretoria são seguro saúde, previdência privada, seguro de vida, odontológico, entre outros.

4.2. REAJUSTE DOS COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

A remuneração fixa é reajustada de acordo com a movimentação do mercado executivo de referência. Os demais componentes são reajustados de acordo com a movimentação de mercado e da estratégia de remuneração definida.

4.3. GOVERNANÇA

A Assembleia Geral fixará anualmente a Remuneração Global dos Administradores e dos membros do Conselho Fiscal, conforme previsto na Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº6.404/1976) e no Estatuto Social da Companhia.

Cabe ao Conselho de Administração estabelecer os critérios para o respectivo rateio entre os conselheiros e diretores, devendo considerar as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, conhecimentos, experiência, reputação profissional e os valores dos seus serviços no mercado.

Nos termos do seu Regimento Interno, o Comitê de Gestão de Pessoas assessorará o Conselho de Administração nas questões referentes à remuneração dos Administradores, acompanhando constantemente as principais tendências e práticas prevalentes no mercado e o ambiente competitivo. Cabe ainda ao Comitê acompanhar a formulação e atingimento do placar de metas da diretoria, bem como propor ao Conselho de Administração ajustes à modelagem da remuneração que se façam necessários para o pleno atingimento das diretrizes dessa política.

Conselho e Comitê contarão com a assessoria de consultoria especializada em remuneração no acompanhamento do ambiente externo e na proposição de estratégias efetivas de remuneração e retenção.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política foi aprovado pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 10 de agosto de 2026 e será revisado a cada 4 (quatro) anos ou sempre que necessário. Toda alteração ou revisão deve ser submetida a sua aprovação.

Pradópolis/SP, 10 de agosto de 2026.

ANEXO II



POLÍTICA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO
Aprovada pelo Conselho de Administração em 10 de agosto de 2026

POLÍTICA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

SUMÁRIO

1. Objetivo.....	3
2. Abrangência.....	3
3. Conceitos.....	3
4. Documentos Associados.....	4
5. Diretrizes.....	4
6. Disposições Finais.....	9

POLÍTICA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para o Investimento Social Privado, destinado voluntariamente, por meio de recursos financeiros, humanos e materiais da empresa, para apoiar de forma seletiva programas, projetos e ações de responsabilidade social, atendendo as necessidades das Comunidades do entorno.

2. ABRANGÊNCIA

Aplicável à São Martinho. No que couber, às controladas.

3. CONCEITOS

Comunidade(s) do entorno: Para a São Martinho são aquelas cidades onde suas usinas e escritórios administrativos estão inseridos, sujeitas aos impactos econômicos, sociais ou ambientais resultantes das operações da organização e aquelas com número expressivo de colaboradores, dentre elas Pradópolis, Américo Brasiliense, Iracemápolis e Quirinópolis.

Contribuição: recursos financeiros para participação como membro em organizações sociais, associações e entidades de classe, pressupondo a necessidade de representatividade institucional.

Demandante/beneficiário (a): aquele que solicita um Investimento Social Privado.

Doação: recursos financeiros, bens, direitos ou serviços, sem contrapartida.

Governança Corporativa: governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

Incentivo fiscal: toda contribuição financeira oriunda da aplicação de recursos decorrentes de incentivos fiscais tais como:

- Lei Federal de Incentivo à cultura (LEI ROUANET).
- Lei Federal de Incentivo ao Esporte.
- Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON),
- Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD),
- Fundo Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente (FUMCAD).
- Fundo Municipal do Idoso (FMID)
- Lei Estadual Programa de Ação Cultural (PROAC/ICMS)
- Lei Paulista de Incentivo ao Esporte (PIE/ICMS)

POLÍTICA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

Investimento Social Privado (ISP): investimento social privado é o repasse voluntário de recursos privados de forma planejada, monitorada e sistemática para projetos sociais, ambientais, culturais e científicos de interesse público.

Investimento econômico Social BNDES- Linha S: oriundo da aplicação de recursos decorrentes de investimentos via Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES.

Patrocínio: contribuição destinada a promover a marca ou os valores da São Martinho e/ou empresas do seu Grupo Econômico, tais como eventos, feiras, exposições, projetos socioambientais e ações relacionadas com seu foco de atuação, cujo gasto relacionado é compensado na forma de publicidade.

Partes Interessadas: designa partes interessadas em um assunto ou projeto, ou seja, qualquer indivíduo ou grupo que possa afetar o negócio, por meio de suas opiniões ou ações, ou ser por ele afetado: público interno, fornecedores, consumidores, comunidade, governo, acionistas, etc.

4. DOCUMENTOS ASSOCIADOS

- Código de Ética
- Política de Responsabilidade Social
- Política Anticorrupção
- Política de Transações com Partes Relacionadas e Conflitos de Interesse

5. DIRETRIZES

5.1. Critérios

Esta política observa as melhores práticas de Governança Corporativa e está pautada nos valores da São Martinho: Integridade e ética, respeito pelas pessoas e pelo meio ambiente.

Regula todas as práticas de Investimento Social da São Martinho e suas controladas.

Assegura a transparência na comunicação dos Investimentos Sociais Privados, publicando anualmente os resultados dos projetos e ações por meio do Relatório Anual de Sustentabilidade.

5.2. Dos Recursos:

O Investimento Social Privado da São Martinho será planejado pela Diretoria de Recursos Humanos e validado pela diretoria colegiada da São Martinho S.A., com a missão de promover o desenvolvimento social da companhia e assegurar que todos os recursos privados voluntários ou não voluntários (no caso de previsão contratual ou legal) deverão estar alinhados com o foco de atuação

POLÍTICA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

O orçamento do Investimento Social Privado para doações e patrocínios será aprovado, anualmente, pelo Conselho de Administração, já os projetos via incentivo fiscal serão aprovados individualmente.

Serão priorizados os Investimentos Sociais Privados de projetos de menor valor e maior abrangência do objetivo/benefício a que se destinam, e que atendam as comunidades do entorno.

Todo Investimento Social Privado deverá, obrigatoriamente, beneficiar as comunidades do entorno.

5.3. Formas de Atuação

A São Martinho poderá atuar por meio de doação, patrocínios e incentivos fiscais, em projetos ou ações sociais próprias ou de terceiros.

Todo processo será transparente e a qualquer momento deverá ser possível comprovar os fins para os quais foram realizados e informações sobre os beneficiados.

Doação

Não são permitidas doações destinadas a associações desportivas, grêmios, ou instituições semelhantes, pessoas físicas, partidos políticos Lei nº 13.165/2015, coligações partidárias ou candidatos a cargos eletivos, dentro ou fora de campanhas eleitorais, contrárias às disposições éticas, legais e constitucionais, principalmente as que não estiverem alinhadas às diretrizes da Lei Anticorrupção.

O Conselho de Administração da São Martinho receberá trimestralmente um relatório das doações realizadas.

No caso de doações de bens ou produtos, a avaliação dos impactos tributários deve ser realizada com antecedência, e é obrigatória a emissão de termo de doação que a formalize.

Patrocínio

Patrocínios deverão ter como foco ações sociais ou eventos de organizações não governamentais relacionados à sustentabilidade, cultura local ou brasileira de forma geral, e que representem benefícios para comunidade do entorno ou causa nobre específica.

Incentivo Fiscal

O aporte via incentivo fiscal tem o objetivo de gerar valores sociais, ambientais e econômicos, fortalecendo o compromisso da empresa com a sociedade.

POLÍTICA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

Todos os projetos, que estiverem em linha com o objetivo desta política serão avaliados pela área de Responsabilidade Social e enviados para a aprovação do Conselho de Administração, mediante análise dos impactos legais, econômicos e financeiros, desde que os beneficiários sejam pessoas jurídicas sem fins lucrativos, fundações, associações, organizações não governamentais (ONGs), organizações da sociedade civil de interesse público (OSCIPI) ou demais organizações sociais, todas legalmente constituídas e operando como tal.

O projeto deverá apresentar relevância social, justificando sua atuação, grau de importância e atendimento as necessidades da comunidade local.

Disponibilizar equipe técnica para a operacionalização do objetivo proposto.

Promover oportunidades de voluntariado para interessados da comunidade ou colaboradores da São Martinho S.A.

Disponibilizar indicadores para avaliação de resultados e impacto na comunidade

Plano de comunicação estruturado e aprovado pela área de comunicação da São Martinho S.A.

Apresentar potencial de continuidade, buscando alternativas para que o projeto possa se manter com recursos próprios ou voluntários.

Destinações via Imposto de Renda Devido – IR

O Investimento Social Privado via Imposto de Renda Devido PJ (Pessoa Jurídica) da São Martinho S.A., será realizado de acordo com a destinação voluntária dos empregados via Imposto de Renda Devido PF (Pessoas Físicas) para projetos do FUMCAD, PRONON, PRONAS e FMID.

Para as destinações realizadas pelos empregados, que atenderem os critérios estabelecidos nesta política, a São Martinho S.A. atuará da seguinte forma:

A cada R\$ 1,00 destinado/doado pelo empregado, a São Martinho doará a mesma quantia, dentro dos limites fiscais- anuais disponíveis.

O colaborador deverá consultar a área de Responsabilidade Social antes de efetivar a destinação para avaliação do projeto a ser beneficiado e do saldo fiscal disponível.

A destinação deverá beneficiar as Comunidades do entorno, seguindo os objetivos desta política.

A cada destinação realizada pelo empregado PF (Pessoa Física) ao FUMCAD, o empregado deverá garantir a regularidade da destinação e apresentar à área de Responsabilidade Social da empresa:

POLÍTICA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

- Cópia do recibo da destinação
- Projeto apoiado

Nas hipóteses de ausência de contribuições dos empregados a projetos que atendam a essa política ou existência de saldo fiscal de IRPJ ("sobras"), a São Martinho S.A. poderá optar pela distribuição proporcional entre os projetos dos colaboradores já contemplados e/ou aplicação em projetos estratégicos, assim considerados por decisão de do Conselho de Administração.

5.4. A São Martinho S.A., não fará ISP para atender:

- PF – Pessoa Física.
- Organizações com fins lucrativos.
- Organizações que não estejam isentas de pagamento de impostos.
- Organizações ou projetos cuja documentação não esteja de acordo com a legislação vigente ou que apresentem restrições.
- Entidades que atendam os requisitos da política, mas estão sendo investigadas em inquéritos civis ou criminais (ela e/ou seus sócios/administradores).
- Organizações cujos objetivos não são compatíveis com os princípios da São Martinho S.A., conforme estabelecido no Código de Ética e Conduta Profissional.
- Investimento Social Privado que gere potencial situação de conflitos de interesses.

5.5. Foco de atuação do ISP

Alinhada com sua estratégia de negócio, a São Martinho investirá seus recursos sociais privados nas áreas de educação básica e profissional, cultural e esportiva, em parceria com as Comunidades do entorno e instituições sociais, priorizando os temas:

- **Educação para crianças, jovens e adultos:** contribuir de forma efetiva com o ciclo educacional das comunidades do entorno, com cursos de educação básica, para formação de cidadãos e qualificação profissional, para a inserção no mercado de trabalho.
- **Educação para Diversidade:** com foco inicial nas pessoas com deficiência, mulheres e negros: contribuindo para transformação social, inclusão social.
- **Educação Ambiental:** atuar de forma efetiva na conscientização das comunidades a respeito do meio ambiente, contribuindo para a sustentabilidade.

POLÍTICA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

- **Educação para Melhor Idade:** com foco a ajudar a promover o bem-estar e a qualidade de vida dos idosos, por meio de programas, parcerias com instituições sociais.

5.6. Exceções:

Serão tratados como exceções, os pedidos de ISP, que não estiverem de acordo com os critérios estabelecidos neste documento e não previstos no orçamento anual sendo submetidos à aprovação do Conselho de Administração.

Recursos liberados pela Linha S do BNDES, deverão respeitar os critérios exigidos pelo órgão financiador e, preferencialmente, seguir o foco de atuação estabelecido nesta política.

5.7. Processo de Solicitação

Toda solicitação de ISP deverá ser formalizada por meio do formulário de solicitação e enviado à área de Responsabilidade Social, que avaliará tecnicamente se a demanda está de acordo com as políticas e estratégias da empresa e, respeitar o prazo de 60 dias, para ter a devolutiva formal do processo de avaliação.

Somente poderão solicitar doações às instituições sociais de caridade, filantrópicas, de assistência a pessoas necessitadas em geral, ou quaisquer outras que não possuam fins lucrativos, organizações não governamentais, escolas, creches, asilos e orfanatos, todas legalmente constituídas e operando como tal, e ainda, Prefeituras e Câmaras Municipais, no caso destas últimas, desde que o objeto da doação se converta em benefícios para o município, munícipes ou causa nobre específica, mediante prestação de contas respectiva. O mesmo se aplica para patrocínios incluindo as instituições privadas que defendam projetos estratégicos, assim considerados por decisão do Conselho de Administração.

As solicitações de doação e patrocínio deverão passar pela área de Responsabilidade Social, que após análise técnica, serão submetidas à avaliação da área de Conformidade para verificação dos riscos relacionados, e posteriormente será direcionada para aprovação da Diretoria responsável de cada unidade da São Martinho S.A.

Quando o resultado apontar risco alto, será informado à área de Responsabilidade Social para a tomada das providências cabíveis.

As solicitações aprovadas serão operacionalizadas pela área de Operações Administrativas.

Todo Investimento Social Privado deve observar o cadastro, fluxo de aprovações e contratações de suprimentos e constar nos sistemas, com a emissão de nota fiscal e pagamento sempre em nome do beneficiário e nunca em nome de terceiros (quando

POLÍTICA DE INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

realizada a doação de serviço terceirizado contratado pela São Martinho S.A. especificamente para este fim, o terceiro deverá emitir a nota fiscal para à São Martinho S.A.).

As solicitações provenientes de entidades públicas devem ocorrer mediante ofício devidamente assinado pelo Agente Público responsável, declarando a finalidade do pedido.

O solicitante deve providenciar as evidências que comprovem a real aplicação dos recursos objetos de patrocínios ou doações.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 10 de agosto de 2026 e será revisada a cada 4 (quatro) anos ou sempre que necessário. Toda alteração ou revisão deverá ser submetida à sua aprovação.

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração, quando aplicável.

ANEXO III



POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL
Aprovada pelo Conselho de Administração em 10 de agosto de 2026.

POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

SUMÁRIO

1. Objetivo.....	3
2. Abrangência.....	3
3. Conceitos.....	3
4. Documentos Associados.....	3
5. Diretrizes.....	3
6. Disposições Finais.....	4

POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

1. OBJETIVO

Estabelecer a base para o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional.

2. ABRANGÊNCIA

Aplicável a todos os colaboradores e prestadores de serviços da São Martinho S/A. ("São Martinho") e às controladas, no que couber.

3. CONCEITOS

SSO – Saúde e Segurança Ocupacional.

Acidente – Ocorrência imprevista e indesejada, instantânea ou não, decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, equiparam-se também ao acidente do trabalho, os casos citados no artigo 21 da Lei nº 8.213/91, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Condição de risco – Ambiente ou componente do ambiente que expõe as pessoas a riscos de acidentes ou de aquisição de doenças ocupacionais;

Comportamento de risco – comportamento demonstrado, atitude e/ou decisão tomada pelo próprio colaborador ou outra pessoa qualquer que provocou ou possa provocar uma situação de risco;

4. DOCUMENTOS ASSOCIADOS

- Normas Regulamentadoras.
- Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional.

5. DIRETRIZES

A São Martinho está comprometida em oferecer e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os seus colaboradores, terceiros e visitantes, por meio de:

- Atendimento à legislação aplicável e outros requisitos internos;
- Prevenção de perdas e danos pessoais, buscando zero acidente;
- Busca da melhoria contínua nos projetos, processos, procedimentos e comportamento das pessoas;
- Participação efetiva nos programas de SSO - Saúde e Segurança Ocupacional, verificações, inspeções e auditorias.

POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Assim, acredita-se que:

- A liderança é a grande promotora da gestão de Saúde e Segurança;
- A identificação, o controle, a eliminação e/ou a redução dos perigos e riscos são responsabilidades de todos;
- Saúde e Segurança são valores para a São Martinho e fatores fundamentais para o sucesso das operações;
- A busca da excelência em Saúde e Segurança Ocupacional é parte integrante da rotina;
- Nenhum trabalho é tão importante e nenhum serviço é tão urgente que não possam ter o tempo e planejamento necessários para que sejam realizados com segurança.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política foi aprovado pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 10 de agosto de 2026 e será revisado a cada 4 (quatro) anos ou sempre que necessário. Toda alteração ou revisão deve ser submetida a sua aprovação.

ANEXO IV



POLÍTICA DE MEIO AMBIENTE

Aprovada pelo Conselho de Administração em 10 de agosto de 2026.

POLÍTICA DE MEIO AMBIENTE

SUMÁRIO

1. Objetivo.....	3
2. Abrangência.....	3
3. Conceitos.....	3
4. Documentos Associados.....	3
5. Diretrizes.....	3
6. Disposições Finais.....	4

POLÍTICA DE MEIO AMBIENTE

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para o Sistema de Gestão Ambiental e refletir a estratégia de Produção de Carbono Renovável de forma sustentável.

2. ABRANGÊNCIA

Aplicável à São Martinho S/A. ("São Martinho") e controladas, no que couber.

3. CONCEITOS

Meio ambiente: conjunto de condições, leis, influência e interações de ordem física, química, biológica, social, cultural e urbanística, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (Resolução CONAMA nº 306 de 05/07/2002);

Sistema de gestão ambiental: a parte do sistema de gestão global que inclui estrutura organizacional, atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para desenvolver, implementar, atingir, analisar criticamente e manter a política ambiental da instalação (Resolução CONAMA nº 306 de 05/07/2002).

4. DOCUMENTOS ASSOCIADOS

- Plano de Gestão Ambiental

5. DIRETRIZES

A São Martinho está comprometida a produzir alimentos, energia e produtos de fontes renováveis, buscando o desenvolvimento sustentável e conduzindo suas ações por meio de:

- Proteção do meio ambiente, preservação e uso consciente dos recursos naturais, gestão de efluentes e de resíduos dos processos;
- Minimização dos possíveis impactos ambientais, mantendo sua responsabilidade perante a sociedade presente e futura, com foco na melhoria contínua do sistema de gestão e do desempenho ambiental;
- Atendimento às legislações aplicáveis, normas, demais requisitos e compromissos assumidos pela organização.

Assim, acredita-se que:

- A liderança é a grande promotora da gestão ambiental;
- Todos os profissionais são responsáveis pela proteção do meio ambiente;
- O controle dos processos e dos aspectos ambientais é responsabilidade de todos;

POLÍTICA DE MEIO AMBIENTE

- A conscientização e a capacitação dos colaboradores e terceiros propiciam a melhoria do desempenho ambiental;
- A preservação dos recursos naturais assegura a perpetuidade do negócio.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política foi aprovado pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 10 de agosto de 2026 e será revisado a cada 4 (quatro) anos ou sempre que necessário. Toda alteração ou revisão deve ser submetida a sua aprovação.