

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE PESSOAS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I DO COMITÊ DE PESSOAS E REMUNERAÇÃO

1. O Comitê de Pessoas e Remuneração (o "Comitê") é um órgão colegiado de assessoramento e instrução, instituído pelo Conselho de Administração ("Conselho"), na forma do disposto no inciso XXII do Artigo 17 do Estatuto Social da Fibria Celulose S.A. ("Fibria" ou "Companhia").
2. As deliberações do Comitê serão tomadas por consenso ou pela maioria expressiva de seus membros presentes às reuniões, reportando-se ao Conselho de Administração algum voto de dissenso. Por ser um órgão de assessoramento do Conselho da Fibria, as deliberações do Comitê constituem-se em recomendações ao Conselho. As recomendações do Comitê, quando aplicável, devem ser comentadas pela área jurídica da Companhia.
 - 2.1. Sem prejuízo do disposto no caput deste artigo, o Conselho poderá solicitar ao Comitê que analise previamente assuntos específicos de competência do Conselho.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO COMITÊ DE PESSOAS E REMUNERAÇÃO

3. O Comitê funcionará em caráter permanente e será constituído de 3 (três) a 6 (seis) membros, um dos quais o Coordenador, eleitos pelo Conselho dentre seus membros efetivos e suplentes, bem como entre profissionais de reconhecida experiência, observado o disposto no item 3.1 abaixo. O mandato dos membros do Comitê coincidirá com o mandato do Conselho de Administração, cabendo aos membros do Comitê a remuneração que vier a ser estabelecida pelo Conselho para o exercício da função.
 - 3.1. Serão necessariamente eleitos para integrar o Comitê o Presidente do Conselho de Administração e ao menos outro membro titular do Conselho de Administração.

- 3.2. Não haverá qualquer hierarquia entre os membros do Comitê.
- 3.3. Todos os membros do Comitê terão direito a voto.
4. O Coordenador será responsável pela supervisão e organização administrativa do Comitê, competindo-lhe, com o auxílio do Secretário, a preparação, a organização, a elaboração e a distribuição das agendas e das atas das reuniões e das informações necessárias para a discussão das matérias constantes da ordem do dia.
 - 4.1. Com a periodicidade mínima quadrimestral, e conforme previsão da Agenda Temática do Conselho de Administração, o Coordenador deverá reportar às reuniões do Conselho as atividades e recomendações do Comitê de Pessoas e Remuneração.
5. O Comitê será secretariado pelo Diretor de Desenvolvimento Humano e Organizacional, que exercerá as atribuições estabelecidas neste Regimento e outras que lhe venham a ser fixadas pelo Comitê.
 - 5.1. São atribuições do Secretário:
 - Prover todo o apoio logístico para a realização das reuniões do Comitê, emitindo, em nome de seu Coordenador, as respectivas convocações e providenciando as necessárias reservas de espaço físico, equipamentos, etc.;
 - secretariar os trabalhos do Comitê, lavrando as respectivas atas de reunião;
 - manter organizados em arquivo os documentos do Comitê.
 - 5.2. Para bem executar estas tarefas o secretário do Comitê contará com o apoio da Secretaria do Conselho de Administração.

CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

6. O Comitê, enquanto órgão de aconselhamento e apoio ao Conselho de Administração da Companhia, terá as seguintes atribuições e responsabilidades, além de outras que lhe sejam atribuídas pelo Conselho em ata específica:

- I. Analisar as políticas, estruturas e práticas de recursos humanos propostas pela Diretoria, à luz das melhores práticas adotadas por empresas nacionais e estrangeiras, bem como das estratégias e contexto de oportunidades e riscos a que a Companhia está exposta;
- II. Propor política de remuneração, incluindo política salarial e de benefícios, remuneração de curto e de longo prazo, regular e extraordinária, para os Diretores e membros do Conselho da Companhia;
- III. Analisar e emitir parecer sobre propostas de ajustes salariais e sobre as metas de remuneração variável dos Diretores;
- IV. Analisar e emitir parecer, para decisão do Conselho, sobre condições especiais de contratação e de desligamento de Diretores;
- V. Analisar e contribuir permanentemente com os processos de avaliação e de aprimoramento profissional de Diretores e membros do Conselho da Companhia;
- VI. Acompanhar e contribuir de forma continuada com os planos de retenção e sucessão dos Diretores da Companhia;
- VII. Examinar, discutir e formular recomendações ao Conselho de Administração quanto à política e às práticas de remuneração do próprio Conselho; e
- VIII. Recomendar ações que promovam a cultura organizacional de performance desejada, alinhada à missão, visão e valores da Companhia, e focada na construção de resultados sustentáveis.

6.1. As atribuições e poderes do Comitê não se confundem aos atribuídos por lei aos órgãos de administração da Companhia.

CAPÍTULO IV REUNIÕES

7. As reuniões ordinárias do Comitê, que deverão ocorrer com a frequência de 4 (quatro) a 6 (seis) vezes ao ano, serão convocadas por seu

Coordenador, através de carta, *e-mail*, telegrama ou fac-símile, com pelo menos 5 (cinco) dias de antecedência. As reuniões serão instaladas com a presença de pelo menos 3 (três) integrantes do Comitê. Independente das formalidades de convocação, serão regulares as reuniões a que comparecerem todos os membros do Comitê. Sempre que necessário, o Coordenador poderá convocar reuniões extraordinárias.

8. As reuniões do Comitê poderão ser realizadas na sede da Companhia ou em qualquer outro lugar previamente acordado pelos membros do Comitê, podendo, ainda, ser realizadas por conferência telefônica ou vídeo-conferência.
9. Os demais Conselheiros, Diretores, empregados, auditores independentes ou consultores da Companhia assistirão as reuniões do Comitê sempre que convocados, sem que tenham direito a voto.
10. Deverão ser encaminhados ao Comitê, pelo seu Coordenador ou Secretário, com pelo menos 7 (sete) dias de antecedência em relação à data prevista para cada reunião, relatórios que contenham as informações necessárias para adequada avaliação e deliberação relativas às questões constantes na pauta da reunião.
11. Qualquer reunião do Comitê poderá ter caráter sigiloso, no todo ou em parte, se, a critério do Coordenador, houver assunto cuja natureza assim o aconselhe, inclusive, no que respeita à divulgação das conclusões havidas.

CAPÍTULO V

DOS DEVERES E PRERROGATIVAS DO COMITÊ E DE SEUS MEMBROS

12. Os membros do Comitê ficam sujeitos às mesmas responsabilidades dos membros do Conselho de Administração, nos termos da lei, do Estatuto Social e deste Regimento Interno.
13. O Comitê terá autonomia para requerer informações à Diretoria, devendo seu Coordenador (a) comunicar por escrito ao Conselho, através de seu Presidente, o teor de qualquer informação requerida à Diretoria, observadas as restrições quanto a eventual Conflito de Interesse, conforme os preceitos da Cláusula 15 deste Regimento Interno; e (b) manter registro das informações e documentos encaminhados ao Comitê pela Diretoria da Companhia.

14. Mediante prévia aprovação do Conselho de Administração, o Comitê poderá contratar profissionais independentes para a realização de consultorias ou auditorias externas e/ou para a obtenção de pareceres sobre os assuntos de sua competência.
15. Em relação à ocorrência de eventuais Conflitos de Interesse de membros do Comitê, aplicam-se as mesmas normas constantes do Regimento Interno do Conselho de Administração.
16. Os membros do Comitê têm dever de lealdade para com a Companhia, não podendo divulgar a terceiros documentos ou informações sobre seus negócios, devendo guardar sigilo sobre qualquer informação relevante, privilegiada ou estratégica da Companhia, obtida em razão de seu cargo, bem como zelar para que terceiros a ela não tenham acesso, sendo-lhe proibido valer-se da informação para obter, para si ou para outrem, qualquer tipo de vantagem.
 - 16.1. Para efeitos do disposto no *caput* deste artigo, considera-se:
 - (i) privilegiada: qualquer informação fornecida a uma determinada pessoa ou grupo antes de sua divulgação pública;
 - (ii) relevante: qualquer deliberação da Assembléia Geral ou dos órgãos de administração da Companhia ou qualquer outro ato ou fato ocorrido nos seus negócios que possa influir de modo ponderável (a) na cotação dos valores mobiliários de sua emissão; ou (b) na decisão dos investidores em negociar com aqueles valores mobiliários; ou (c) na determinação de os investidores exercerem quaisquer direitos inerentes à condição de titular de valores mobiliários emitidos pela Companhia;
 - (iii) estratégica: qualquer informação que possa conferir à Companhia um ganho ou vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes ou que, devido à sua importância ou sensibilidade (como informações sobre remuneração ou desempenho de administradores e executivos da Companhia), deva ser mantida sob sigilo.

CAPÍTULO VI DOS RELATÓRIOS DA DIRETORIA E DA AVALIAÇÃO ANUAL

17. Previamente a cada uma das reuniões do Comitê, o Coordenador encaminhará a cada um de seus membros relatórios sucintos, preparados pela Diretoria da Companhia a seu pedido, contendo os principais indicadores e demais análises acerca das matérias de competência do Comitê então sob avaliação por parte da Companhia, bem como a descrição das estratégias e ações propostas, implantadas e/ou em fase de implantação pela Companhia relativamente àquelas matérias.
18. Anualmente, a Diretoria da Companhia submeterá ao Comitê, para seu conhecimento e avaliação, um relatório sumário dos resultados e efeitos das políticas, estruturas e práticas de recursos humanos adotada pela Companhia no período, ou que estejam em fase de implantação.
19. Para fazer tal avaliação, o Comitê poderá demandar da Diretoria, nos termos da cláusula 13 deste Regimento, informações adicionais sobre as políticas e práticas de recursos humanos da Companhia, bem como de seus efeitos na empresa, quando julgar conveniente.
20. As conclusões da avaliação anual e os comentários e recomendações do Comitê em relação às mesmas serão submetidos à apreciação do Conselho de Administração.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

21. Este Regimento entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho e revoga quaisquer normas e procedimentos em contrário.
22. Uma vez aprovado este Regimento, ele será observado imediatamente pela Companhia, seus Diretores e empregados; pelos membros do Comitê; pelos membros do Conselho, efetivos e suplentes; e somente poderá ser alterado mediante o voto favorável da maioria dos membros do Conselho.

São Paulo, 28 de julho de 2016.