

POLÍTICA DA EMPRESA

INTRODUÇÃO:

Na **EMPRESA**, reconhecemos que todos os nossos colaboradores são a chave do sucesso das empresas. Nada poderá ser alcançado sem o seu envolvimento.

Este documento apresenta as diretrizes que funcionam como base para a Gestão Administrativa das empresas. Assim, nossa Política apresenta a todos os colaboradores da **EMPRESA** nossa visão, missão, valores, além das principais normas e práticas das empresas.

A missão, a visão, os valores e as competências da **EMPRESA** juntamente as demais políticas, a gestão e liderança inspiram todos os Colaboradores nas suas ações e nas suas relações com os outros.

O Código de Conduta por sua vez refere-se a todas as diretrizes que o **EMPRESA** utiliza como referência para orientar a conduta, as ações e decisões. Estes documentos são os pilares sob os quais esta Política foi construída.

A satisfação dos Colaboradores, o desenvolvimento profissional e pessoal, a prevenção da saúde e segurança são parte integrante dos objetivos estratégicos do **EMPRESA**.

A implementação desta Política leva em consideração as legislações aplicáveis ao mercado, o contexto específico e o bom senso.

O **EMPRESA** criou esta Política para tratar de atrair, reter e auxiliar no desenvolvimento seus Colaboradores.



DEFINIÇÃO:

A Política das empresas é um conjunto de orientações baseada em valores que norteiam as relações de trabalho, dá sustentação às estratégias empresariais de forma dinâmica, duradoura e objetiva assegurar a disponibilidade de pessoas qualificadas, saudáveis, seguras, motivadas que agreguem conhecimento e estejam engajadas para o crescimento contínuo da Companhia.

OBJETIVO:

Apresentar as diretrizes da Gestão envolvidas na operação do **EMPRESA** e a governança necessária para dar suporte a essas diretrizes.

PROVIMENTO DE PESSOAL:

O **EMPRESA** atende quantitativa e qualitativamente as necessidades e exigências empresariais com pessoas detentoras das competências e perfis requeridos pelos cargos. Para tanto, dispõe de seu plano de carreira, conforme princípios abaixo, norteado pelo nivelamento dos cargos pela Tabela “Definição de Níveis x Cargo” ANEXO I e pela Tabela “Perfil por Nível” ANEXO II.

1. PRINCÍPIOS:

- 1.1. A otimização das contratações é norteada de forma a possibilitar, interna ou externamente, a identificação de pessoas detentoras das competências técnicas e comportamentais essenciais ao seu melhor aproveitamento em cargos cujos requisitos são compatíveis com o potencial apresentado.
- 1.2. Os cargos são estruturados de forma clara e dinâmica a fim de viabilizar alternativas de mobilidade ocupacional, o planejamento de carreiras individuais, a administração de potencial e de sucessões e a adequada remuneração do trabalho (ANEXO I).
- 1.3. As empresas divulgam os critérios adotados para movimentação funcional de remuneração, possibilitando ao empregado o planejamento de sua carreira (ANEXO II).



1.4. A captação e seleção de pessoal é realizada dentro dos preceitos legais, buscando, interna ou externamente, pessoas com perfis que atendam às exigências do cargo e as necessidades empresariais. As empresas estão empenhadas em garantir condições de sustentabilidade, incentivar o equilíbrio de gêneros e apoiar a diversidade.

1.5. A força de trabalho é dimensionada de acordo com os objetivos estratégicos das empresas de forma dinâmica e contingencial.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS:

O **EMPRESA** remunera e concede benefícios aos seus colaboradores de maneira justa e imparcial, como estímulo ao bom desempenho nas atividades diárias. A remuneração e os benefícios por nível são direcionados pela “Tabela Benefícios por Nível” ANEXO III, distintas por departamento.

2. PRINCÍPIOS:

2.1. A remuneração é compatível com a prática de mercado, de acordo com as atividades exercidas, o desempenho e a competência profissional, de forma a atrair, reter e valorizar a sua força de trabalho.

2.2. Os benefícios oferecidos pelas empresas favorecem a qualidade de vida e bem-estar social dos colaboradores e de seus familiares, contribuindo para a melhoria contínua do clima organizacional.

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPE:

O **EMPRESA** promove a capacitação e o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, alinhando-os aos desafios e necessidades das empresas, visando à maximização entre a vida profissional e pessoal.

3. PRINCÍPIOS:

3.1. Todos os colaboradores são constantemente encorajados a atualizar os seus conhecimentos.

3.2. As empresas determinam as prioridades de formação e desenvolvimento (ANEXO II). A responsabilidade de transformá-las em ações é partilhada entre os colaboradores, as lideranças e o Desenvolvimento Humano.



- 3.3. Os programas de capacitação são elaborados de forma proativa, com base em competências e resultados pautados pela busca permanente de melhorias, devendo, ainda, atender à legislação e aos requisitos internos aplicáveis às exigências do cargo, à evolução dos processos de trabalho e ao estágio tecnológico das empresas.
- 3.4. A experiência e a formação no posto de trabalho são as ferramentas de aprendizagem principais. As lideranças imediatas são responsáveis por orientar seus colaboradores de forma que estes possam ter sucesso nas suas funções.
- 3.5. No **EMPRESA** reconhece-se a importância da melhoria contínua, assim como a partilha de conhecimentos e ideias. O desenvolvimento pessoal é uma prática incentivada, e que proporciona competências adicionais, além de enriquecer o trabalho.
- 3.6. Programas de desenvolvimento de liderança ajudam a desenvolver e manter uma gestão mais qualificada.
- 3.7. O colaborador é o principal agente do processo de desenvolvimento, comprometendo-se a disseminar o conhecimento adquirido a transformar sua capacitação e treinamento em soluções que agreguem valor para as empresas. Desta forma, o desenvolvimento de treinamentos internos, também fazem parte de seu portfólio de ações dentro das empresas. A grade de treinamentos necessários para o desenvolvimento dos profissionais é definida pelas equipes, em função de suas deficiências e o treinamento é elaborado e ministrado pelo colaborador definido como melhor qualificado para o tema.
- 3.8. As iniciativas individuais de formação e aperfeiçoamento profissionais compatíveis com as necessidades empresariais são incentivadas, de acordo com o poder aquisitivo das empresas no momento da solicitação feita pelo colaborador.
- 3.9. O **EMPRESA** incentiva o engajamento de seus colaboradores em atividades extrínsecas ao ambiente de trabalho, de modo a melhorar sua qualidade de vida com os indivíduos, desde que estas não entrem em conflito com os interesses das empresas.

GESTÃO DO DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO:

No **EMPRESA**, uma cultura de alto rendimento é suportada por recompensas diferenciadas e pelo desenvolvimento dos colaboradores. Para isto, alinhamos responsabilidades claras e desafiadoras de forma a garantir que os colaboradores tenham conhecimento de como seu trabalho impacta nos resultados.

4. PRINCÍPIOS:

- 4.1. Lideranças e colaboradores trabalham em conjunto para assegurar o alcance dos objetivos, permitindo aos líderes, por um lado, reconhecer e recompensar os colaboradores e, por outro lado, garantir que o baixo desempenho seja gerido com integridade.
- 4.2. Uma das recompensas existentes, em forma de premiação e não benefício, é o Plano de Metas (ANEXO IV) que é apresentado anualmente sendo as premiações distintas entre colaboradores, líderes e diretores, ao mesmo tempo que incentiva o trabalho em equipe por trabalhar o objetivo macro das empresas e premiar cumulativamente os níveis alcançados.
- 4.3. Os colaboradores recebem feedback (ANEXO V), pelo menos 1 vez ao ano, em relação ao seu desempenho e aos objetivos de carreira. Cada líder deve dedicar o tempo necessário para isto ao longo do ano.
- 4.4. Cada colaborador, apoiado pelo seu líder imediato, é responsável pelo seu próprio desenvolvimento profissional. Todos são encorajados a expressarem os seus objetivos de carreira e as suas expectativas num diálogo aberto. O objetivo é reter e motivar os colaboradores, oferecendo oportunidades de desenvolvimento de suas competências em longo prazo
- 4.5. No **EMPRESA** as promoções são baseadas no desempenho, sendo este sustentado pelos resultados, comportamento e potencial. As empresas desenvolvem planos de sucessão em todos os níveis da organização para garantir pessoas prontas para respostas às necessidades futuras.
- 4.6. O Desenvolvimento Humano apoia a implementação das ferramentas necessárias e incentiva as lideranças a prepararem os recursos necessários para o desenvolvimento contínuo das pessoas e das empresas.
- 4.7. A Diretoria trabalha de maneira transparente e harmônica, evitando assim o risco do comprometimento do ambiente de trabalho e da má gestão de projetos.



4.8. A remuneração é compatível com a prática de mercado, de acordo com as atividades exercidas, o desempenho e a competência profissional, de forma a atrair, reter e valorizar a sua força de trabalho.

4.9. Os benefícios oferecidos pelas empresas favorecem a qualidade de vida e bem-estar social dos colaboradores e de seus familiares, contribuindo para a melhoria contínua do clima organizacional.

RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS:

O **EMPRESA** reconhece as Entidades Sindicais como legítimas representantes de seus colaboradores, sendo suas atividades respeitadas pelas Empresas. É objetivo do **EMPRESA** viabilizar, permanentemente, através de atitudes éticas e transparentes, um canal de relacionamento com os colaboradores e suas entidades representativas buscando sempre exaurir todos os meios empresarialmente aceitáveis para soluções negociadas.

POLÍTICA ANTISSUBORNO:

O **EMPRESA** proíbe e desencoraja qualquer tipo de oferta ou recebimento de suborno. Para isso, os seguintes princípios são seguidos por todos que atuam na organização:

5. PRINCÍPIOS:

- 5.1. O pagamento e recebimento de suborno, bem como qualquer prática que possa levar ao entendimento de suborno no decorrer de suas operações é terminantemente proibido;
- 5.2. As leis antissuborno vigentes e outros requisitos que são aplicáveis à Entidade devem ser obedecidos e cumpridos;
- 5.3. Os riscos de suborno devem ser identificados, avaliados e tratados em todos os níveis da organização, especialmente aqueles relacionados aos parceiros de negócio;
- 5.4. O atendimento aos requisitos do Sistema de Gestão Antissuborno é um compromisso de todos, bem como a busca pela melhoria contínua do referido Sistema;

- 5.5. Foi estabelecido um Comitê de Ética, assim como foi designado um colaborador com a Função Compliance, que atuam em conjunto para estabelecer, analisar criticamente e possibilitar o alcance dos objetivos antissuborno da organização;
- 5.6. O levantamento de preocupações relacionadas a suborno com base na boa-fé ou em uma razoável convicção na confiança é muito bem-vindo, podendo ser relatado inclusive via canal de denúncias, sendo investigado e tratado, garantindo-se o anonimato e protegendo-se o denunciante de qualquer tipo de represália;
- 5.7. O descumprimento da Política Antissuborno e dos requisitos do Sistema de Gestão Antissuborno ensejará apuração pela Comitê de Ética responsável, conforme previsto no Código de Conduta e Política Disciplinar.

POLÍTICA DO EMPRESA	Revisão: 02
Responsável: Alta Direção e Órgão Diretivo	Data: Out/2019