



viveo

Política de Gestão de Pessoas



SUMÁRIO

- 1. OBJETIVO..... 2**
- 2. ABRANGÊNCIA..... 2**
- 3. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES..... 2**
 - 3.1. ATRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO 2**
 - 3.2. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS4**
 - 3.3. GESTÃO DE DESEMPENHO E GESTÃO DE TALENTOS E SUCESSÃO 5**
 - 3.4. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 6**
 - 3.5. CULTURA E GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL 6**
 - 3.6. RELAÇÃO DE TRABALHO..... 7**
- 4. RESPONSABILIDADES..... 7**
- 5. HISTÓRICO DE REVISÕES..... 7**

1. OBJETIVO

A Política de Gestão de Pessoas reúne princípios e diretrizes que guiam a padronização e gestão de práticas vinculadas a relação entre colaboradores do ecossistema Viveo e, assim, fortalecimento de uma cultura baseada em ética, transparência, equidade, valorização e desenvolvimento de seus colaboradores.

2. ABRANGÊNCIA

A presente Política abrange todos os colaboradores do ecossistema Viveo.

3. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

A Viveo é responsável pela construção do futuro e desenvolvimento de seus colaboradores, de modo que esses pontos são base para sustentabilidade e crescimento da companhia. De forma que, o ecossistema se torna capaz de oferecer soluções íntegras, eficientes e mais sustentáveis.

A estratégia de Gestão de Pessoas tem como referência e princípios, para as diretrizes aqui apresentadas, o Código de Conduta Ética da Viveo, ferramenta que orienta a atuarmos com integridade sobre todas as situações de negócios, bem como Política de Direitos Humanos, Política de Sustentabilidade, melhores práticas de mercado, legislações e acordos vigentes e estratégia corporativa.

A responsabilidade pela integração da perspectiva de Gestão de Pessoas nas práticas e direcionadores estratégicos de negócio é compartilhada entre a Diretoria Executiva, Comitê de Pessoas e Conselho de Administração.

3.1. ATRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

- **Atração:** O processo de atração, recrutamento e seleção tem como objetivo suprir as demandas de recursos humanos da Viveo, utilizando-se de recrutamento interno, sempre que houver disponibilidade de recursos que preencham os requisitos de competências exigidos em descrição do cargo que se pretende preencher.

Este processo valoriza e respeita a diversidade e tem como diretriz a isenção de qualquer tipo de discriminação, ou preconceito, explícito ou implícito, proibindo e não tolerando qualquer tipo de assédio verbal, moral, psicológico ou físico ou ainda qualquer tipo de interferência de quaisquer terceiros ou Colaboradores, seja de que nível hierárquico for, no intuito de beneficiar um candidato.

A Viveo adota as melhores práticas em seu recrutamento e seleção e cumpre todas as legislações aplicáveis, incluindo a LGPD, a fim de preservar e proteger todos os direitos dos envolvidos, aplicando ética e transparência em todo o seu processo de recrutamento e seleção.

Ademais, a Viveo também um processo de acordo com as normas da certificação ISO 9001:2015, ISO 37001, RDC 665/2022 (Boas Práticas de Fabricação) e Programa de Integridade.

- **Desenvolvimento**: A Viveo promove a capacitação e o desenvolvimento de seus colaboradores alinhando-os aos desafios e objetivos estratégicos da Companhia, visando potencializar o desempenho de seu capital humano.

As ações de desenvolvimento são elaboradas de forma proativa, contínua e integrada, com base em competências, desafios de negócio e desempenho da companhia e suas áreas, pautados pela busca permanente de melhorias, gestão do conhecimento, atendendo à legislação, aos requisitos internos aplicáveis e às exigências do cargo.

A Viveo viabiliza a administração dos treinamentos obrigatórios, para manter atualizados os treinamentos relacionados à segurança, compliance e certificações vigentes, assegurando que os treinamentos sejam realizados de acordo com a prioridade e criticidade recomendáveis pela legislação ou pelas melhores práticas de mercado, na ausência de legislação específica, e seus registros arquivados de forma adequada.

As iniciativas individuais de formação e aperfeiçoamento, compatíveis com as necessidades da área são estimuladas através de feedback e plano de desenvolvimento individual ("PDI").

3.2. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

- **Remuneração:** O processo de Remuneração garante em suas diretrizes que os processos de movimentação de pessoal, reajuste salarial, remuneração variável (prêmios, comissões, PPR, ILP e ICP) estão em consonância com equilíbrio interno, competitividade frente ao mercado e retenção, cumprimento de legislações e acordos vigentes, engajamento e atração de talentos.

A Viveo desenvolve instrumentos, periodicamente revisados e aperfeiçoados, para que as ações relacionadas à remuneração, estejam atreladas a carreira e crescimento de nossos colaboradores e sejam pautadas pela cultura de meritocracia, boas práticas e engajamento.

Os instrumentos de remuneração têm como diretriz a isenção de qualquer tipo de discriminação, ou preconceito, explícito ou implícito, por isso as validações passam por aprovações em Comitês especializados e multidisciplinares.

- **Benefícios:** Este processo serve como diretriz à concessão dos benefícios e vantagens oferecidos pela Viveo a seus colaboradores, de acordo com os parâmetros aqui estabelecidos, harmonizados por nível hierárquico, localidade e disponibilidade no mercado. A Viveo acredita que com a concessão de um pacote de benefícios e vantagens, reforça o propósito em oferecer maior e melhor qualidade de vida aos colaboradores, valorizando os aspectos sociais, culturais e de autorrealização de cada um e do grupo de colaboradores como um todo.

Consideram-se benefícios as vantagens e serviços que a empresa disponibiliza aos colaboradores, que podem ou não ser financiadas parcialmente ou totalmente pela Viveo e que fazem parte da remuneração indireta, recebida pelo colaborador.

Os instrumentos estão em consonância com equilíbrio interno, competitividade frente ao mercado e retenção, cumprimento de legislações e acordos vigentes, bem como engajamento e atração de talentos.

3.3. GESTÃO DE DESEMPENHO E GESTÃO DE TALENTOS E SUCESSÃO

- **Gestão de desempenho:** A Gestão de Desempenho tem como objetivo avaliar, refletir, apreciar e desenvolver os colaboradores sobre as expectativas da organização de acordo com o nível de cargo de cada um. Este processo apoia os gestores para que estabeleçam objetivos individuais para seus liderados, alinhados com os objetivos da companhia, com responsabilidades claras e desafiadoras, garantindo que os colaboradores estejam cientes de como o seu trabalho tem impacto no negócio e as metas e desempenhos que a Viveo espera. Promove também, ações de reconhecimento da excelência do desempenho dos colaboradores de forma transparente e equânime, e orientado pela combinação entre resultados alcançados e competências.
Esta avaliação traz a clareza e garante um processo alinhado as competências esperadas pela Viveo, metas alcançadas e meritocracia dentro de mesmo nível de cargos, bem como feedback e desenvolvimento dos envolvidos.
- **Gestão de talentos e sucessão:** Com o processo sistemático de gestão de talentos, a Viveo tem como objetivo identificar, desenvolver, e potencializar o talento dos colaboradores para funções futuras da organização. Através de metodologia aplicada a todos os líderes da organização, a companhia visa compreender suas forças organizacionais *versus* desafios de negócios, mantendo um *pipeline* sustentável de talentos para ampliar os negócios futuros, planejar e promover a sucessão na Viveo e garantir a continuidade dos negócios.
Com foco no equilíbrio dos perfis apresentados, a companhia estabelece diferentes ações de desenvolvimento, retenção e engajamento dos colaboradores identificados como talento, planejando conjuntamente com cada um deles ou delas suas metas e habilidades a serem desenvolvidas, plano de carreira e apoiando com iniciativas de mentoria e treinamento que auxiliem nestes objetivos comuns.

Para garantir a sustentabilidade da companhia, são identificadas Posição Críticas e *pool* de sucessores para as mesmas. Esta avaliação é realizada pelo Diretor da Área/CEO e Diretora de Recursos humanos. Estas posições são identificadas quando: ausência do ocupante não pode ser suprida por demais membros da equipe; posição que necessita de alto grau de conhecimento estratégico ou técnico; demanda desenvolvimento de sucessores em médio e longo prazo; dificuldade de busca de profissional externo (tanto captação quanto desenvolvimento); - posição que tem impacto direto em resultados, imagem, reputação e estratégia.

3.4. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A Viveo é incisiva em atender aos requisitos legais aplicáveis à saúde e segurança dos colaboradores, bem como, de terceiros envolvidos direta ou indiretamente em nossos processos ou que tenham acesso às instalações da companhia. Por isso, foi desenvolvido o Programa “VIVEO+SAÚDE e SEGURA”, que se resume por ser um conjunto de iniciativas envolvendo ferramentas de gestão e atividades, desenvolvidas para serem a base de ações da companhia, para reduzir, gerenciar e/ou eliminar eventuais riscos à saúde e segurança dos colaboradores.

3.5. CULTURA E GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

O Clima Organizacional está diretamente ligado à maneira como o colaborador percebe a Viveo e sua cultura: suas normas, conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamentos, formais e informais. Por isso, a Viveo mensura periodicamente, faz a gestão e atua na cultura organizacional de forma ativa, envolvendo todos os colaboradores de forma a identificar possíveis desvios ou oportunidades de melhora, sempre no intuito de ter um ambiente organizacional saudável, competitivo e ético.

A Viveo acredita em uma cultura íntegra, meritocrática, transparente, diversa e que oferece oportunidade para o colaborador crescer com a companhia dentro de suas expectativas e capacidades, além das necessidades da Viveo.

3.6. RELAÇÃO DE TRABALHO

A Viveo assegura uma relação ética com as instituições sindicais e o Poder Público com os quais se relaciona. Possui o diálogo aberto com os sindicatos e uma relação estreita e transparente na gestão dos colaboradores, assegurando o cumprimento dos direitos trabalhistas, previstos na legislação, convenções e acordos coletivos de trabalho e procedimentos internos, bem como nas metas e previsões das políticas e procedimentos internos da Viveo.

4. RESPONSABILIDADES

A presente política é de responsabilidade da área de Recursos Humanos.

5. HISTÓRICO DE REVISÕES

VERSÃO	RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO	RESPONSÁVEL PELA APROVAÇÃO	DATA DA APROVAÇÃO	PERIODICIDADE
V1	Recursos Humanos	Comitê de Auditoria, Gestão de Riscos e Compliance; Conselho de Administração	Fevereiro/2024	Bi-anual
V2	Recursos Humanos	Comitê de Auditoria, Gestão de Riscos e Compliance; Conselho de Administração	Abril/2026	Bi-anual