

Política sobre Pessoas
Fundação Norberto Odebrecht



Fundação
Norberto
Odebrecht

Sumário

OBJETIVO	3
ABRANGÊNCIA	3
DESENVOLVIMENTO	3
Nossa Cultura	3
Quem Somos	4
Como Fazemos Acontecer	6
Nossas Responsabilidades com Saúde, Bem-Estar e Segurança	11
Nossa Visão de Futuro	12
ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES	13
VALIDADE	13
DISPOSIÇÕES GERAIS	13
Ciência e Certificação	13
REFERÊNCIAS	14

1 OBJETIVO

A Política sobre Pessoas da Fundação Norberto Odebrecht (FNO) tem o objetivo de estabelecer princípios, conceitos e orientações baseados em Nossa Cultura e em Nossos Valores, que devem ser praticados, no dia a dia, nas ações de cada integrante e nas interações entre as equipes e com todas as partes relacionadas.

Esta Política está alinhada com a atuação em ESG (Ambiental, Social e Governança) da FNO que, através do PDCIS, seu programa social, visa por meio da educação contribuir para o combate à pobreza e à desigualdade. Nela abordaremos orientações e conceitos sobre atitudes, comunicação e relação entre as pessoas, de forma a abranger a perspectiva "S" – Social do nosso compromisso e posicionamento ESG.

2 ABRANGÊNCIA

A Política sobre Pessoas da FNO aplica-se a todos os seus integrantes e serve de orientação, onde aplicável, para os membros do Conselho de Curadores.

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 Nossa Cultura

Na FNO, temos como referência a Nossa Cultura, fundamentada na Tecnologia Empresarial Odebrecht (TEO), uma filosofia de vida humanista pautada na educação e no trabalho, focada em valores e na força das pessoas.

A Nossa Cultura é baseada nos princípios, conceitos e critérios da TEO, comunicados sob uma forma atualizada, incorporando novos conhecimentos que contemplam o espírito do tempo.

Em Nossa Cultura estão os aprendizados e o conhecimento produzidos por várias gerações de empresários e equipes, englobando as Políticas vigentes no Grupo Novonor, a atualização de Nossos Valores, que acompanham a transformação da sociedade, os compromissos assumidos por nós e o Propósito que nos inspira.

Essa é a maneira como fazemos acontecer, que traz coerência e harmonia à forma de servir, atuar e conviver de cada integrante da FNO, seja na sociedade, na comunidade ou nas Instituições apoiadas pelo PDCIS. Hoje e amanhã. É o que nos define, nos diferencia e nos torna protagonistas para alcançar grandes conquistas e trabalhar por um mundo melhor.

3.2 Quem Somos

Somos pessoas que acreditam num futuro sustentável, na construção de uma sociedade mais harmônica, solidária e com acesso de oportunidades para todos. Temos valores comuns, atitudes e comportamentos que reforçam, na prática, nossa identidade. Nossa inspiração é um futuro equitativo, inclusivo, diverso e sustentável.

3.2.1 Nossa Missão

Educar para impactar vidas que transformam o amanhã.

3.2.2 Nossa Visão

Sermos reconhecidos por multiplicar soluções de impacto socioambiental para a construção de um futuro sustentável.

3.2.3 Nossos Valores

Acreditamos em Nossos Valores como norteadores que devem nos acompanhar o tempo todo, em qualquer lugar. Na FNO, interagimos, nos conectamos e nos reconhecemos por meio de nove Valores que marcam nossa atuação e estão presentes em tudo o que fazemos.

- **Confiamos no potencial do ser humano**

Acreditamos na vontade e na capacidade que cada pessoa tem de se desenvolver.

Colocamos a vida acima de todas as nossas decisões, praticando uma cultura de prevenção da saúde, segurança e bem-estar de todos, onde quer que estejam.

- **Atuamos com espírito de servir**

O espírito de servir está presente em todas as nossas ações.

Promovemos e estimulamos ambientes colaborativos nos quais possamos nos relacionar com humildade e simplicidade, aprendendo, reaprendendo, ensinando e compartilhando nosso conhecimento de forma proativa.

- **Somos éticos, íntegros e transparentes**

Fazemos o que é o certo. Atuamos de forma aberta, honesta e em conformidade com as leis de cada local, com nossa Governança Corporativa, com nossas políticas e orientações internas.

Honramos nossos compromissos e tomamos decisões isentas de interesses próprios.

Potencializamos nossos acertos, aprendendo com nossos erros e nos reposicionando quando necessário, sempre dispostos a influenciar e ser influenciados.

- **Praticamos a delegação planejada**

Seguimos um processo disciplinado de planejamento, pacto, acompanhamento, avaliação e conclusão do Programa de Ação (PA).

Isso nos permite atuar de forma descentralizada, superando nossas metas com determinação, diálogo, criatividade e comprometimento.

Acreditamos que a educação pelo trabalho acelera nosso desenvolvimento e estimula a formação de gerações de integrantes.

- **Temos foco na satisfação dos nossos clientes e beneficiários**
Somos focados em identificar, conquistar e satisfazer clientes e beneficiários, atuando de forma sustentável e cumprindo com nossa responsabilidade social e ambiental.
Geramos impacto e transformação de vidas para a sociedade, clientes, beneficiários e integrantes do Grupo Novonor.
- **Somos diversos e inclusivos**
Pensamos e atuamos de forma coordenada, integrada e inclusiva de pessoas diversas.
A pluralidade de olhares potencializa nossa força, aprimora nossas entregas e impacta nos resultados.
Encorajamos nossos integrantes a assumir um compromisso pessoal com a diversidade, acolhendo e respeitando as diferenças individuais.
- **Priorizamos a inovação e a criatividade**
Com sinergia e criatividade, buscamos a inovação constante para melhorar a qualidade das soluções de impacto e aumento de nossa atratividade.
Mantemos a mente sempre aberta para novas descobertas, criando as melhores soluções, abraçando os desafios com otimismo e transformando problemas em oportunidades.
- **Nossas ações beneficiam a sociedade**
Acreditamos que toda riqueza gerada deve ser usada para contribuir para a transformação da sociedade. Assim, pela governança participativa integramos e coordenamos resultados na construção de oportunidades para o combate à pobreza e à desigualdade social.
- **Promovemos o desenvolvimento sustentável**
Sabemos que atuar com sustentabilidade é conduzir as ações para que gerem resultados positivos, tangíveis e intangíveis para as partes interessadas.
Promover o desenvolvimento sustentável significa respeitar a vocação das comunidades para alavancar crescimento econômico com inclusão e em harmonia com o meio ambiente.

3.2.4 Nosso Jeito de Ser

Os integrantes FNO têm em comum os valores, atitudes e comportamentos que reforçam Nossa Cultura.

Identificar, integrar, avaliar e reconhecer pessoas que estejam alinhadas a esses conceitos e orientações nos levam a um círculo crescente e virtuoso. Com isso, cada integrante precisa ter a consciência de que seu modo de pensar e de agir serve de exemplo, devendo ser coerente com o que valorizamos.

Assim, Nosso Jeito de Ser nos diferencia e nos conecta, sempre alinhado aos seguintes comportamentos:

- Espírito de Servir
- Ética, Integridade e Transparência
- Determinação
- Espírito Construtivo e Positivo
- Criatividade
- Eficiência
- Adaptabilidade
- Capacidade de dialogar
- Trabalho em equipe
- Comprometimento

* Saiba mais sobre Nosso Jeito de Ser e os comportamentos esperados na apresentação Conceitos da Nossa Cultura disponível no Cedoc.

3.3 Como Fazemos Acontecer

Somos percebidos, interna e externamente, por meio de nossas ações no cotidiano, interações entre as pessoas, abordagens nas tomadas de decisão, conquistas, resultados entregues e integração nas comunidades.

Com o PDCIS, juntamente com ONGs parceiras, promovemos o desenvolvimento territorial sustentável ao fortalecer a agricultura familiar, respeitando a vocação das comunidades beneficiadas, para alavancar crescimento econômico com inclusão social e em harmonia com o meio ambiente. Para isso, precisamos de pessoas integradas, com atitudes coerentes com nossos princípios e valores e que demonstrem capacidade de entrega de resultados tangíveis e intangíveis.

Fazemos acontecer por meio da prática do Ciclo do PA*. Neste ciclo, contamos com um instrumento de planejamento individual e anual, pelo qual líder e liderado dialogam, alinham e pactuam metas e resultados a serem alcançados. Esse processo tangibiliza Nossa Cultura, uma vez que reflete a delegação e confiança do líder no liderado, e o compromisso, com disciplina, de ambos com a FNO, com as Instituições parceiras do PDCIS, seus beneficiários e seu futuro.

* Conheça mais sobre o Ciclo do PA na apresentação Conceitos da Nossa Cultura disponível na Central de documento da rede interna da FNO (Cedoc).

3.3.1 Identificação de Pessoas

A identificação contínua de pessoas alinhadas a Nossos Valores é fundamental para assegurarmos nossa perpetuidade. Esse é um papel indelegável das lideranças e requer preparo, dedicação de tempo e motivação.

O processo acontece com o apoio da equipe de Pessoas, com a avaliação de competências e perfil adequado para cada posição. Priorizamos a busca de integrantes que atuam ou já atuaram em empresas do Grupo Novonor, desde que tenham ou tenham tido uma boa avaliação. De acordo com o perfil da vaga, estimulamos a identificação e integração de jovens, sempre com atitudes e comportamentos valorizados na Nossa Cultura, com potencial e vontade de se desenvolverem na FNO.

Para posições de liderança ou que demandem pessoas com experiência, focamos prioritariamente em integrantes da FNO e do Grupo Novonor, proporcionando novos e crescentes desafios. Quando isto não é possível, recorreremos à contratação de pessoas no mercado, que tenham competências específicas e alinhamento aos valores da Nossa Cultura, com foco primordial em ex-integrantes bem avaliados.

Desafiamo-nos a reforçar o compromisso da liderança com a diversidade na formação de suas equipes. Essa transformação, em linha com o espírito do tempo, começa, de fato, pela identificação de pessoas. Ao decidir pela contratação de um integrante, a liderança também é responsável por sensibilizar sua equipe e criar o ambiente para que essa pessoa se sinta incluída e desafiada.

Todas as pessoas, independentemente de sexo, gênero, orientação sexual, nacionalidade, raça, cor da pele, idade, religião, formação, cultura, condição social ou conformação física, devem ser tratadas com respeito, dignidade e justiça. Na FNO, são inadmissíveis práticas ou atitudes que revelem discriminação, assédio moral ou sexual, constrangimento verbal, violência física ou de qualquer natureza, discriminação e falta de liberdade de expressão.

A riqueza de diversas perspectivas e experiências de vida nos ajudam a enxergar oportunidades e desafios sob diferentes ângulos. A pluralidade de olhares, com a precisão do conhecimento, aprimora e multiplica nossa capacidade de entrega.

Procuramos garantir que todos os nossos integrantes tenham as mesmas oportunidades para desenvolver e aprimorar suas habilidades. Para tanto, é fundamental reconhecermos as diferenças individuais, eliminando ou minimizando eventuais barreiras. Encorajamos cada integrante a assumir um compromisso pessoal com a agenda de diversidade e que, no dia a dia, acolha, respeite e potencialize a diversidade em seu ambiente de trabalho. Acreditamos que a diversidade alavanca o engajamento das pessoas e potencializa a geração de resultados.

3.3.2 Integração e Desenvolvimento de Pessoas

Somos uma empresa de pessoas que se integram ao conhecer e praticar Nossa Cultura e ao gerar resultados crescentes, tangíveis e intangíveis. Nesse processo, o papel da liderança é fundamental. Na FNO, a liderança autêntica é, acima de tudo, educadora, comprometida com a Pedagogia da Presença, oferecendo tempo, experiência e exemplo constantemente. Nesse contexto, conquista o respeito da

equipe ao agir com ética, integridade, transparência e coerência, bem como, ao pautar suas atitudes e comportamentos em alinhamento a Nossos Valores.

Na FNO, a liderança reconhece a importância de se ter uma equipe diversa, tecnicamente capacitada e com potencial para se desenvolver, incentiva a inclusão, respeita e valoriza as diferenças em todas as suas dimensões e reconhece a pluralidade humana, em todas as suas formas, como fator de inovação e produtividade. Além disso, deve valorizar e fortalecer o compromisso genuíno dos integrantes com a segurança, saúde, procedimentos internos, normas legais e conformidade.

Na FNO, a relação de respeito e confiança mútua entre líder e liderado é fundamental para a prática disciplinada do Ciclo do PA. Cada etapa desse Ciclo representa um convite ao diálogo profundo, direto e transparente. É dever da liderança identificar o caráter, os valores, a vontade de servir, as competências necessárias e as forças de cada integrante, a fim de estimular seu desenvolvimento, focando na Educação pelo Trabalho e, quando necessário, para o trabalho. A liderança não espera que seu liderado esteja plenamente capacitado e pronto para lhe oferecer um novo desafio. Assim, compete-lhe à liderança oferecer novas oportunidades às pessoas de suas equipes, sempre compatíveis com o seu grau de maturidade e momento de vida.

Por outro lado, cada integrante deve atuar como protagonista e ter compromisso com seu próprio desenvolvimento, provocando e dialogando com sua liderança sobre seu propósito e plano de vida e carreira, e sobre os desafios do seu PA. Esse plano é construído com visão de longo prazo e deve ser revisitado, com sabedoria e maturidade, a cada ciclo de conquistas pessoais e profissionais.

Ao delegar, a liderança promove e consolida um ambiente de confiança e autonomia na formação de sua equipe, estimulando as pessoas a se superarem, gerando resultados tangíveis e intangíveis crescentes. A delegação, acompanhada de disciplina, controle e acompanhamento, permite que a liderança conheça melhor o potencial de cada integrante, contribuindo assim para uma avaliação pautada no reconhecimento individual. A delegação pressupõe estabelecer vínculos de confiança, oferecer desafios contínuos, incentivar novas maneiras de buscar soluções, contribuindo assim para o desenvolvimento e formação de novas gerações de líderes.

Essas são as bases da Educação pelo Trabalho, um processo contínuo de aprendizado recíproco, que exige da liderança e do liderado a prática do diálogo e da humildade. A educação pelo trabalho pode ser reforçada por iniciativas que desenvolvam competências individuais e conhecimentos específicos, ou seja, através da Educação para o Trabalho, com capacitações e cursos específicos voltados para desenvolvimento do liderado e apoio na execução do PA.

Para ser agente de seu próprio destino, cada integrante deve investir no seu autoconhecimento e autodesenvolvimento, e deve conciliar e harmonizar sua dedicação ao trabalho com as demais dimensões de sua vida, fortalecendo sua integração, desenvolvimento, senso de realização e de engajamento.

3.3.3 A prática da Avaliação

Ao avaliar, a liderança demonstra seu permanente compromisso com a criação e consolidação da relação de confiança com seu liderado. É nesse momento que enfatiza as forças do liderado e explicita suas necessidades de aperfeiçoamento e oportunidades de crescimento. Para que o diálogo de avaliação seja efetivo, é fundamental que ambos estejam dispostos a influenciar e a ser influenciados na busca do que é o certo.

A avaliação deve acontecer tanto informalmente, diariamente e nos momentos oportunos, quanto formalmente, ao menos uma vez por ano, quando da avaliação do PA. Na avaliação, líder e liderado devem dialogar sobre a prática de Nossa Cultura e das políticas, resultados gerados, conhecimentos específicos, bem como sobre o potencial e a vontade de se desenvolver na FNO. Cabe à liderança conhecer o propósito de vida e de carreira de cada liderado e dialogar sobre seus próximos passos.

Para que o diálogo entre as pessoas floresça, a confiança precisa estar consolidada. O liderado deve refletir previamente, por meio de sua autoavaliação, sobre sua atitude na conquista dos resultados alcançados e oportunidades de melhoria. A conversa somente é gratificante e relevante se os envolvidos acreditarem na legitimidade da interação e se ambos trouxerem exemplos concretos. Prestar atenção e ouvir, de verdade, indica atenção, respeito e interesse para com o outro. Assim, garantimos que a prática da avaliação resulte em um processo de aprendizado mútuo.

A verdadeira avaliação mobiliza e engaja. Tão importante quanto fornecer uma contribuição construtiva por parte da liderança é a abertura e disposição do liderado para ouvir, entender, incorporar positivamente os aprendizados e transformá-los em um compromisso de ações reais e concretas para o seu constante desenvolvimento.

Cabe também à liderança decidir pela continuidade ou não do liderado em sua equipe e na FNO, e implementar sua decisão pessoalmente, de forma estruturada, construtiva e respeitosa. Ao agir, o líder evita comprometer resultados futuros e se consolida como um verdadeiro educador.

3.3.4 Carreira e Sucessão

É papel da liderança educadora criar as condições e o ambiente que assegurem a integração e o desenvolvimento dos seus liderados. A maior contribuição que a liderança pode oferecer é a criação das condições para que seu sucessor se qualifique e se destaque naturalmente. Cabe à liderança avaliar a melhor oportunidade para o desenvolvimento de cada integrante de sua equipe, mesmo que essa oportunidade seja com outro/a líder. A liderança deve, também, despertar em cada liderado a consciência de sua responsabilidade individual pelo seu desenvolvimento e crescimento na FNO.

Cada integrante deve ser agente do seu próprio destino. Sua carreira é construída por sucessivos ciclos completos de PAs, com desafios crescentes e entrega de resultados tangíveis e intangíveis. O/a integrante deve ter motivação e despreendimento para dialogar com sua liderança e, juntos, identificarem novas oportunidades de desenvolvimento e crescimento, levando em consideração seu propósito de vida e carreira.

A carreira de cada integrante é consequência de suas escolhas individuais atreladas às oportunidades existentes. Diante de uma nova oportunidade, lhe cabe decidir o que faz mais sentido para seu crescimento, considerando seu momento de vida e sua visão de longo prazo na FNO. Mais do que buscar promoções e crescimento, deve-se considerar oportunidades de aprendizado, vivências e possibilidade de fazer a diferença.

Ao longo da trajetória profissional, incentivamos que nossos integrantes tenham consciência e disciplina para planejar sua transição de carreira para a fase da maturidade. Na maturidade, sugere-se que tenha vitalidade, equilíbrio emocional e patrimônio acumulado para viabilizar uma nova etapa de vida produtiva, com tranquilidade e disposição.

3.3.5 Remuneração e Benefícios

Remuneração é um componente essencial da parceria na FNO, um dos princípios fundamentais de Nossa Cultura. Na sua essência, a prática da parceria ocorre com a participação de cada integrante na concepção e na realização do seu trabalho, bem como no alcance dos resultados pactuados.

As referências para o dimensionamento da remuneração total (RT) de cada integrante na FNO estão vinculadas ao seu Programa, tendo como base: (i) responsabilidades, desafios, habilidades e maturidade; (ii) capacidade de gerar resultados para a entidade; e (iii) referências do Grupo Novonor, mantenedor da FNO e de mercado.

A RT do integrante é fruto, portanto, de diálogo e negociação com sua liderança na construção de seu Programa, sempre alinhada ao momento da Fundação e seu posicionamento no setor. A RT na FNO é composta por:

- **Retirada mensal (RM):** salário. Reflete o histórico, a maturidade do integrante e o cargo que ocupa.
- **Prêmio:** premiamos os integrantes pelos resultados alcançados. Essa convicção decorre dos princípios e conceitos da Nossa Cultura, em especial, do comprometimento com o desenvolvimento pessoal e profissional de cada integrante e da certeza de que essa prática estimula a inovação e aumenta a produtividade. O diálogo entre líder e liderado para a definição e avaliação do prêmio é um dos momentos mais nobres da prática da Nossa Cultura, pelo comprometimento mútuo que ele requer em relação ao futuro de ambos e da empresa. Na FNO, esse pagamento poderá ser conferido anualmente aos integrantes, devendo refletir o desempenho individual de cada um com base nas metas pactuadas e avaliação do seu PA, além do desempenho de curto prazo da FNO, assim como o alinhamento com o objetivo permanente da criação de valor intangível proporcionado pela FNO ao Grupo Novonor e, principalmente, às comunidades por ela beneficiadas.
- **Benefícios:** conjunto de programas ou planos compulsórios (devido à legislação ou acordos) ou discricionários (a exemplo dos planos de previdência e saúde), que complementam a retirada mensal do integrante.

3.3.6 Celebrações e Homenagens

Na FNO, estimulamos que as lideranças estabeleçam um convívio próximo com seus liderados. É na interação diária com as pessoas e na promoção de um ambiente de desenvolvimento e colaboração que nossos líderes terão empatia e sensibilidade para reconhecer os momentos que merecem ser celebrados, reforçando os vínculos de confiança e de admiração mútua.

Incentivamos comemorações nas equipes, promovemos simples eventos de integração e promoção da saúde, pois acreditamos que todas as conquistas devem ser celebradas.

A Mantenedora, Novonor S.A., possui o programa Prêmio Destaque, que incentiva a criatividade e o compartilhamento de boas ações e grandes ideias entre as empresas do Grupo, com o intuito de reconhecer e também disseminar boas práticas. Adicionalmente, a Novonor tem também o programa de homenagem anual, que reconhece as pessoas com trajetórias de carreira de longo prazo nas empresas do Grupo. Esse programa reflete a admiração e respeito pelas pessoas e por sua capacidade de contribuir e gerar impactos positivos na empresa e na sociedade em geral. Ambos são extensivos aos integrantes da FNO.

3.4 Nossas Responsabilidades com Saúde, Bem-Estar e Segurança

3.4.1 Saúde e Bem-Estar

Cada integrante é sujeito de sua própria ação e o principal responsável pelo zelo contínuo de sua saúde. A saúde, no sentido amplo e quando combinada com as aspirações pessoais e de equilíbrio no estilo de vida, gera o bem-estar, maior engajamento e mais produtividade.

Na FNO, a saúde de nossos integrantes é assunto prioritário. Nossa atuação está pautada na prevenção e na proteção da saúde física, emocional e social, incluindo a adoção de hábitos saudáveis e transmissão de conhecimentos e informações relevantes a nossos integrantes para seu bem-estar contínuo. Sugerimos conhecer a Diretriz de Bem-Estar disponível na nossa Central de Documentos (Cedoc), na rede interna da FNO.

Confiamos que o bem-estar é pleno quando há saúde, condição básica para que o integrante consiga ter prazer no trabalho e se sentir produtivo nas demais dimensões da vida.

3.4.2 Segurança

Segurança é um compromisso fundamental da FNO com seus integrantes, terceiros e com a sociedade em geral. A segurança, quando incorporada como compromisso, transcende o cumprimento de normas e padrões. É uma responsabilidade com a vida de cada um e do próximo, dentro e fora da FNO.

Nossa atuação está baseada na prevenção de acidentes, de doenças, de impactos ambientais e de qualquer outro desvio, na consciência da exposição, no

conhecimento dos riscos, no cumprimento e melhoria contínua de procedimentos e orientações criteriosamente elaboradas, para trabalharmos com segurança.

Cada um de nós deve observar e praticar as orientações e requisitos de segurança e reportar prontamente ao líder imediato desvios, incidentes, acidentes, atos e condições de insegurança. Eventuais ocorrências representam fonte de aprendizado e uma oportunidade para revisar processos e/ou produtos e implementar melhorias.

É papel da liderança assegurar ambientes propícios e conformes às normas de segurança, bem como é responsabilidade de cada integrante conhecer, adotar e cumprir, rigorosamente, as orientações de segurança específicas de seu ambiente de trabalho.

3.5 Nossa Visão de Futuro

Desde nossa criação até o compromisso que firmamos em perpetuar o legado de Norberto Odebrecht, inúmeros foram os marcos de uma atuação que, mesmo tendo mudado diversas vezes, sempre teve como cerne o desenvolvimento do ser humano e a crença de que, ao educar, a transformação acontece.

Acreditamos que podemos contribuir para fazer do mundo um lugar melhor, servindo à sociedade e às novas gerações, com a missão de “educar para impactar vidas que transformam o amanhã”.

Sabemos que podemos conceber e fornecer soluções para algumas das maiores necessidades atuais, como educação, saúde, água e saneamento, contribuindo para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

É com esse olhar que nós, integrantes da FNO, trabalharemos para construir o futuro que queremos, buscando alcançar a visão de “sermos reconhecidos por multiplicar soluções de impacto socioambiental para construção de um futuro sustentável”.

Uma visão que reforça a efetividade de nossa tecnologia social e que nos projeta para impulsionar organizações sociais, empresas e pessoas rumo a um futuro melhor; que cumpre os anseios de nosso fundador e nos aproxima ainda mais dos integrantes do Grupo Novonor, espalhados pelo Brasil e pelo mundo, e de demandantes compromissados com a agenda ambiental, social e de governança.

Estamos sempre unidos nesta jornada.

4 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Relativamente aos compromissos desta Política, compete:

Ao Superintendente da FNO:

- a) assegurar a disseminação e implantação desta Política no âmbito da Fundação Norberto Odebrecht, garantindo a prática da Nossa Cultura;
- b) manter informado o Conselho de Curadores da Fundação Norberto Odebrecht (CC-FNO) sobre assuntos relacionados às Pessoas; e
- c) propor ao CC-FNO alterações a esta Política de forma a mantê-la permanentemente atualizada.

Ao Responsável por P&O:

- a) apoiar o Superintendente na atualização da política, elaborar as respectivas diretrizes referentes a Pessoas e assegurar sua prática;
- b) coordenar a equipe de Pessoas da FNO;
- c) assegurar que os programas, as iniciativas de reconhecimento e clima, bem como as lideranças da FNO reforcem a prática da Nossa Cultura;
- d) apoiar as lideranças na formação, aculturação de suas equipes e prática do Ciclo do PA;
- e) acompanhar e contribuir com os/as integrantes em seus processos de desenvolvimento;
- f) zelar pelos temas de saúde, bem-estar, diversidade e inclusão e segurança do trabalho promovendo ações que reforcem o tema.

Aos Integrantes da FNO:

Todos os integrantes devem ter a consciência de que seu modo de pensar e agir serve de exemplo, devendo ser coerentes com o que acreditamos e está representado no conjunto dos nove valores da Nossa Cultura.

5 VALIDADE

A presente Política Empresarial entrará em vigor após sua aprovação e permanecerá vigente pelo prazo máximo de três anos.

6 DISPOSIÇÕES GERAIS

Se houver dúvidas sobre o conteúdo da Política sobre Pessoas da FNO, o integrante deve procurar esclarecimentos junto a sua liderança. Se necessário, com o responsável pela área de Pessoas.

6.1 Ciência e Certificação

Deverão ter ciência sobre esta Política sobre Pessoas, em no máximo 30 (trinta) dias após sua data de aprovação, todos os integrantes da FNO.

7 REFERÊNCIAS

Nossa Cultura - Guia de comunicação da cultura empresarial do Grupo Novonor;

Sobreviver, Crescer e Perpetuar (volumes 1, 2 e 3) – Norberto Odebrecht;

Educação pelo Trabalho (2 edição) – Norberto Odebrecht;

Influenciar e Ser Influenciado (3ª edição) – Norberto Odebrecht.



www.fundacaonorbertoodebrecht.com