



# **POLÍTICA SOBRE PESSOAS**

**Odebrecht Engenharia e Construção S.A.**

**OEC**

1. NOSSA CRENÇA.....	3
1.1. Ética, integridade e transparência .....	5
1.2. Sustentabilidade .....	6
2. QUEM SOMOS.....	7
3. COMO FAZEMOS ACONTECER.....	10
3.1. Identificação de pessoas .....	10
3.2. Integração e desenvolvimento de pessoas .....	12
3.3. A prática da avaliação .....	13
3.4. Carreira e sucessão .....	15
3.5. Remuneração .....	16
3.6. Celebrações, prêmios e homenagens .....	18
4. NOSSAS RESPONSABILIDADES COM SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA.....	19
4.1. Saúde e bem-estar .....	19
4.2. Segurança .....	20
5. NOSSA VISÃO DE FUTURO .....	21
6. ABRANGÊNCIA .....	22
7. CIÊNCIA E CERTIFICAÇÃO .....	22
8. DISPOSIÇÕES GERAIS .....	22
INFORMAÇÕES DE CONTROLE .....	23

## 1. NOSSA CRENÇA

### Princípios fundamentais:

1. Seres humanos
2. Comunicação
3. Sinergia
4. Criatividade
5. Parceria
6. Produtividade
7. Educação pelo trabalho
8. Reinvestimento

### Conceitos essenciais:

1. Descentralização
2. Delegação planejada
3. Tarefa empresarial
4. Resultado
5. Responsabilidade social

Conheça na íntegra os princípios fundamentais e conceitos essenciais da TEO no livro Sobreviver, Crescer e Perpetuar.

Na Odebrecht Engenharia e Construção (“OEC”), atuamos de acordo com uma filosofia humanista, focada em valores e na força das pessoas, denominada Tecnologia Empresarial Odebrecht (“TEO”).

Esses valores e crenças se complementam à arte de empresariar com o espírito de servir, traduzido no compromisso de gerar riquezas, com ética, integridade e transparência, para clientes, usuários, comunidades, integrantes, acionistas e a sociedade em geral.

Nossos valores estão refletidos em um conjunto de princípios fundamentais, que constituem as referências culturais e éticas praticadas por nossos integrantes:

- Confiamos no potencial do ser humano e em sua vontade e capacidade de se desenvolver, pois ele é a origem e o fim de todas as ações na sociedade;
- comunicamos com clareza, respeito e transparência, e estamos dispostos a influenciar e sermos influenciados, na busca de fazer o que é certo;
- atuamos em sinergia, por meio da ação coordenada de seres humanos, em busca da potencialização de resultados comuns;
- colocamos a criatividade a serviço da superação contínua dos desafios;
- praticamos a parceria, nos comprometendo com a superação dos resultados acordados e avaliados com meritocracia, com conseqüente partilha da riqueza gerada;
- alcançamos a produtividade pela atitude permanente na prática da eficácia, que é buscar o que é o certo, e da eficiência, que é fazer bem o que é o certo;

- acreditamos que a educação pelo trabalho acelera nosso desenvolvimento, por meio da prática da TEO e da contínua superação de desafios; e
- reinvestimos os resultados gerados, proporcionando novas oportunidades de trabalho, melhores e maiores riquezas para a sociedade, consolidando-se como uma empresa forte e dinâmica.

Faz parte da TEO, atuar com espírito empresarial de forma descentralizada, com base na delegação planejada, reforçada por um processo disciplinado de acompanhamento, avaliação e julgamento. Estimulamos a constante integração e o desenvolvimento de gerações de empresários parceiros, que atuam a partir da Pequena Empresa, com foco na tarefa empresarial: processo contínuo de identificar, conquistar e satisfazer os clientes, com ética, integridade e transparência, gerando riquezas materiais e morais, servindo a sociedade e cumprindo com a nossa responsabilidade social, com sustentabilidade.

Ao longo da nossa trajetória, passamos por momentos de desafios e oportunidades. Potencializamos nossos acertos, aprendemos com os erros, nos reposicionamos, sempre com foco no futuro. A cada ciclo, assumimos novos compromissos, em sintonia com o espírito do tempo. É este espírito que nos permite progredir e antecipar, de forma dinâmica e proativa, as exigências dos novos tempos, sem perder a conexão com nossos valores.

Acreditamos, com convicção e determinação, que a prática da TEO e das nossas políticas, com atuação ética, íntegra e transparente e o compromisso em promover a diversidade, nos fortalecem e aumentam a nossa competitividade, no rumo da sobrevivência, do crescimento e da perpetuidade.

## 1.1. Ética, integridade e transparência

Consulte a Política da OEC sobre conformidade com atuação ética, íntegra e transparente, disponível no nosso portal.

Acesse a linha de ética, um canal seguro e confidencial para que qualquer pessoa possa comunicar, sem retaliação, comportamentos inadequados em nossos ambientes e que violam o compromisso da OEC com a ética, a integridade e a transparência.

Por convicção e em consonância com às expectativas da sociedade, assumimos o compromisso público de atuar de forma ética, íntegra e transparente.

Na OEC, acreditamos que as pessoas são agentes de transformação. Da disciplina da nossa atuação com ética, integridade e transparência, gera-se o respeito e, por consequência, a confiança das pessoas.

A ética nos faz agir de forma correta, especialmente quando nossas ações afetam outras pessoas, direta ou indiretamente. A ética é racional e fundamental para explorarmos as opções e tomarmos decisões, aplicando os valores certos. Agir de forma ética significa fazer o que é certo, mesmo quando tal atitude não seja exigida por lei. Este é o ambiente que fomentamos e valorizamos na OEC.

A integridade, manifestada por meio de atitudes e comportamentos, reflete o caráter de cada indivíduo e é um valor fundamental da TEO.

Ao agirmos com transparência, atuamos de forma aberta, honesta e clara, consolidando relacionamentos sustentáveis e de longo prazo. A transparência aproxima as pessoas, estimula o diálogo, reforça a credibilidade, além de encorajar os processos de inovação, eficiência e produtividade.

## 1.2. Sustentabilidade

Consulte, no portal da OEC, a Política sobre Sustentabilidade para saber mais sobre **nossos compromissos**.

### ONU – ODS

Conheça os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas no site da ONU.

Pautamos nossa atuação pela crença de que a sustentabilidade está inserida em tudo o que fazemos, de forma integral em nossas vidas. Atuar com sustentabilidade, para nós, significa realizar nossas atividades e operações de forma eficiente e preventiva, gerando resultados, criando oportunidades de trabalho e renda, utilizando os recursos naturais com consciência, controlando impactos e evitando desperdícios. Significa utilizar tecnologias mais limpas e controlar os riscos, com atenção tanto ao ambiente de trabalho quanto ao entorno, junto às comunidades onde atuamos. Significa prestar serviços à sociedade que contribuam para o desenvolvimento sustentável retratado nos nossos compromissos e nos objetivos do desenvolvimento sustentável (“ODS”) da ONU.

---

## 2. QUEM SOMOS

Na OEC, temos valores comuns, atitudes e comportamentos que reforçam a nossa identidade. Selecionar, integrar, avaliar e promover pessoas, alinhadas aos valores da TEO e orientações contidas nas políticas, nos levam a um círculo virtuoso.

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. Somos pessoas alinhadas com os seguintes comportamentos:

### **Ética, integridade e transparência**

- Atuamos em conformidade com as leis, políticas e orientações internas;
- Fazemos sempre o que é certo;
- Não abusamos de poder ou autoridade;
- Tomamos decisão isentos de interesses próprios;
- Atuamos de forma aberta, honesta e clara;
- Honramos os compromissos assumidos;
- Respeitamos e integramos as diferenças individuais.

### **Espírito de servir**

- Somos motivados a servir, ao invés de desejarmos ser servidos;
- Buscamos nos relacionar com humildade e simplicidade;
- Estamos dispostos a aprender, reaprender e ensinar;
- Compartilhamos nossos conhecimentos proativamente;
- Estimulamos e promovemos ambientes colaborativos;
- Tratamos as pessoas sem arrogância;
- Somos desprovidos de vaidade.

### **Determinação**

- Temos autodisciplina;
- Identificamos o que é importante e o que faz a diferença;
- Estabelecemos e nos concentramos nas prioridades;

- Finalizamos nossas entregas no prazo, custo e qualidade acordados;
- Persistimos na entrega das metas pactuadas;
- Superamos os desafios e barreiras.

### **Espírito construtivo e positivo**

- Abraçamos os desafios com otimismo;
- Transformamos problemas em oportunidades;
- Somos agregadores e consolidamos relações de confiança;
- Cultivamos e demonstramos bom humor;
- Transmitimos entusiasmo e prazer no que fazemos;
- Aliamos alto desempenho, com baixo ego;
- Acreditamos nas forças das pessoas;
- Reconhecemos que é possível fazer melhor.

### **Criatividade**

- Analisamos os fatos sob diferentes ângulos;
- Abstraímos, conceituando e atuando a partir da realidade, tendências e experiências;
- Trazemos soluções para o que já está estabelecido e pode ser melhorado;
- Temos mente aberta para inovar;
- Sintetizamos e solucionamos questões complexas, sem sermos superficiais;
- Transformamos ideias em projetos, que alavancam produtividade.

### **Mobilidade e Adaptabilidade**

- Estamos comprometidos com o autoconhecimento;
- Enxergamos os benefícios das mudanças;
- Buscamos novos desafios;
- Adaptamos nossa abordagem e métodos em ambientes dinâmicos;
- Mantemos o equilíbrio em situações adversas;
- Somos abertos a novas culturas, ambientes e contextos;



- Buscamos nos relacionar, interna e externamente, de forma colaborativa e respeitosa;
- Estamos preparados para atuar em diferentes localidades e ambientes.

### **Capacidade de dialogar**

- Temos o compromisso de influenciar e disposição para sermos influenciados, na busca do que é o certo;
- Escutamos com atenção;
- Falamos e escrevemos de forma respeitosa, clara, transparente e precisa;
- Facilitamos a troca de ideias e a busca de alinhamento com todos os envolvidos;
- Recebemos e fornecemos contribuições francas e construtivas;
- Possuímos tom de voz, postura e gestos que criam empatia;
- Focamos na solução.

### **Comprometimento**

- Pensamos e agimos com mentalidade de dono;
- Prestamos contas sobre o que fazemos;
- Assumimos responsabilidade sobre nossos atos;
- Somos austeros;
- Tomamos decisões com embasamento, coragem e disposição;
- Entregamos resultados alavancados pela criatividade e pela produtividade;
- Satisfazemos e surpreendemos os clientes pela capacidade de entrega, com melhorias contínuas;
- Enxergamos nossos erros, como oportunidade de aprendizado;
- Solicitamos e damos feedbacks com sinceridade e de forma construtiva;
- Estamos comprometidos com nosso autodesenvolvimento.

### 3. COMO FAZEMOS ACONTECER

Na OEC, não são toleradas práticas discriminatórias na identificação de pessoas.

Conheça, no portal da OEC, a diretriz de identificação, contratação e movimentação de pessoas para saber mais.

#### **Promova a diversidade:**

- Comece com a identificação e integração de jovens com diferentes experiências, gêneros, raças, nacionalidades e culturas.

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

É papel fundamental do líder identificar, integrar, desenvolver, avaliar, promover e reconhecer pessoas, cujas atitudes sejam coerentes com nossos princípios e valores e que demonstrem capacidade de entrega de resultados tangíveis e intangíveis. Este compromisso nutre a nossa cultura diariamente e deve ser pactuado e acompanhado, pelo líder, por meio de indicadores estratégicos de pessoas no seu programa de ação ("PA"). Para tanto, o líder, atuando com foco na meritocracia, conta com o apoio proativo dos responsáveis por pessoas, profissionais que têm postura contributiva e imparcial, preservam a TEO, por meio do exemplo e da coerência das suas atitudes, estimulam o desenvolvimento profissional, pessoal e econômico das pessoas e atuam e influenciam na formulação da estratégia empresarial.

#### **3.1. Identificação de pessoas**

A identificação contínua de pessoas, alinhadas aos valores da TEO, é fundamental para assegurarmos a nossa perpetuidade. Este é um papel indelegável do líder e requer preparação, dedicação de tempo e motivação.

Estimulamos a identificação e integração de jovens, como estagiários. Ao longo do processo de identificação, o líder educador deve reconhecer nos jovens as atitudes e comportamentos valorizados em nossa cultura. Também são avaliados o potencial e vontade de se desenvolver na OEC pelo e para o trabalho, assim como sua formação acadêmica refletida no currículo formal.

## Igualdade



X

## Equidade



Equidade é o que possibilita a equivalência de oportunidades.

Para posições de liderança ou que demandem pessoas com experiência, focamos em nossos integrantes e nos integrantes do Grupo Odebrecht, proporcionando novos e crescentes desafios. Quando isto não é possível, recorremos a pessoas no mercado, que tenham competências específicas e alinhamento com os valores da TEO.

Ao atuarmos globalmente, nos desafiamos a reforçar o compromisso do líder com a diversidade e com a integração de pessoas da região na formação de suas equipes, reforçando nossa atuação como empresa local. Esta transformação, em linha com o espírito do tempo, começa, de fato, pela identificação de pessoas.

Todas as pessoas, independentemente de sexo, gênero, estética, orientação sexual, nacionalidade, raça, idade, religião, formação, cultura e/ou deficiências devem ser tratadas com respeito, dignidade e justiça. Na OEC, são inadmissíveis práticas ou atitudes que revelem discriminação, assédio moral ou sexual, constrangimento verbal, violência física, 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 a nossa capacidade de entrega.

Procuramos garantir que todos nossos integrantes tenham as mesmas oportunidades para desenvolver e aprimorar suas habilidades. Para tanto, é fundamental reconhecemos as diferenças individuais, eliminando ou minimizando eventuais barreiras. Encorajamos que cada integrante assuma um compromisso pessoal com a agenda de diversidade, e 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.

### 3.2. Integração e desenvolvimento de pessoas

#### O autêntico líder educador:

- O seu maior legado está refletido na próxima geração de líderes que ele está comprometido a integrar e estimular o desenvolvimento, transcendendo seu próprio ciclo de carreira na OEC.

#### O ciclo PA:

- Planejamento e pacto
- Acompanhamento
- Avaliação
- Julgamento

Digno de confiança, o liderado recebe de seu líder a delegação para fazer acontecer, traduzindo seu compromisso e propósito no pacto de um PA, em busca de resultados tangíveis e intangíveis. Essa delegação é planejada, demandando disciplina no pacto, acompanhamento, avaliação e julgamento do PA, com interações constantes.

Consulte a diretriz sobre ciclo do PA acessando o portal da OEC para conhecer mais.

Somos uma empresa de pessoas que se integram ao conhecer e praticar a TEO e ao gerar resultados crescentes, tangíveis e intangíveis. Nesse processo, o papel do líder é fundamental. Na OEC, o autêntico líder é, acima de tudo, um educador, comprometido com a pedagogia da presença, oferecendo tempo, experiência e exemplo constantemente. Ele conquista o respeito da equipe ao agir com ética, integridade, transparência e coerência, bem como, ao pautar suas atitudes e comportamentos em alinhamento aos valores da TEO.

Na OEC, a relação de respeito e confiança mútua entre líder e liderado é fundamental para prática disciplinada do ciclo do PA. Cada etapa desse ciclo representa um convite ao diálogo profundo, direto e transparente. É dever do líder identificar o caráter, valores, a vontade de servir e as forças de cada liderado, a fim de estimular o seu desenvolvimento. O líder não espera que seu liderado esteja plenamente capacitado e pronto para lhe oferecer um novo desafio. Assim, compete ao líder oferecer novas oportunidades aos seus liderados, sempre compatíveis com o seu grau de maturidade e momento de vida.

Por outro lado, cada integrante deve estar comprometido com o seu próprio desenvolvimento, provocando e dialogando com seu líder sobre os desafios do seu PA, buscando compatibilizar as demandas de mobilização do Negócio com seu propósito de vida e carreira. 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.

**Passo-a-passo da avaliação:**

- Para que o diálogo seja efetivo, líder e liderado devem se preparar previamente;
- O diálogo deve ser transparente e honesto;
- O compromisso de influenciar e a disposição de ser influenciado torna o diálogo envolvente e gera aprendizado mútuo;
- O resultado da avaliação deve gerar uma clara conclusão, traduzida em um compromisso com ações concretas de desenvolvimento;
- O resultado da avaliação é compartilhado pelo líder com seu líder direto.

Accesse a diretriz sobre Educação para o Trabalho no nosso portal.

Para mais informações, consulte a diretriz de desenvolvimento de pessoas, disponível no portal da OEC.

Ao delegar, o líder promove e consolida um ambiente de confiança e autonomia na formação da sua equipe, estimulando as pessoas a se superarem, gerando resultados tangíveis e intangíveis crescentes. A delegação, acompanhada de disciplina, controle e acompanhamento, permite que o líder conheça melhor o potencial de cada integrante. A delegação pressupõe estabelecer vínculos de confiança, oferecer desafios contínuos, incentivar novas maneiras de buscar soluções, contribuindo para o desenvolvimento e formação de novas gerações de líderes.

Essas são as bases da educação pelo trabalho, um processo de aprendizado recíproco, que exige do líder 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, pela educação para o trabalho.

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

### 3.3. A prática da avaliação

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

A avaliação do liderado deve acontecer tanto informalmente, no dia-a-dia 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 da TEO e das políticas, resultados gerados, conhecimentos específicos, bem como sobre o potencial e a vontade de se desenvolver na OEC. Cabe ao líder 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 da sua autoavaliação, sobre a 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 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 do líder, 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 ao líder decidir pela continuidade ou não do liderado em sua equipe e implementar, pessoalmente, a sua decisão, de forma estruturada, construtiva e respeitosa. Ao agir, o líder evita comprometer resultados futuros e se consolida como um verdadeiro líder educador.

### 3.4. Carreira e sucessão

#### Planeje e potencialize sua carreira na OEC:

- Seja coerente: suas atitudes e comportamentos devem estar alinhados aos valores da TEO e às orientações contidas nas políticas;
- Construa uma trajetória consistente, com entregas claras;
- Dialogue com o seu líder de forma estruturada e transparente;
- Use seu autoconhecimento na tomada de decisão;
- Considere desafios em diferentes âmbitos: negócios, empresas, projetos, setores e até mesmo países; programas na linha de empresariamento e no apoio;
- Mantenha relacionamentos duradouros;
- Identifique e esteja comprometido com a formação do seu sucessor;
- Tenha visão de longo prazo.

Conheça a diretriz de transição de carreira no portal da OEC.

Estimulamos o desenvolvimento da consciência previdenciária em todos os integrantes, desde os jovens.

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

Cada integrante deve ser agente do seu próprio destino. A sua carreira é construída por sucessivos ciclos completos de PAs, com desafios crescentes e entrega de resultados tangíveis e intangíveis. O integrante deve ter motivação e desprendimento para dialogar com seu líder 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 das suas escolhas individuais. Diante de uma nova oportunidade, cabe a ele decidir o que faz mais sentido para o seu crescimento, considerando o seu momento de vida e sua visão de longo prazo na OEC. Mais do que buscar promoções e méritos, 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 a sua transição de carreira para a fase da maturidade, contribuindo na formação de uma nova geração através do compartilhamento do conhecimento. Esse planejamento deve ser intensificado por volta dos 55 anos de idade. Na maturidade, é preciso ter vitalidade, equilíbrio emocional e patrimônio acumulado para viabilizar uma nova etapa de vida produtiva, com tranquilidade e disposição.

### 3.5. Remuneração

Conheça a diretriz sobre remuneração da OEC. Para saber mais, acesse o nosso portal.

Cabe ao Líder definir a remuneração de cada integrante de sua equipe, em alinhamento com esta Política.

Planeje e dialogue de forma transparente com cada um dos seus liderados sobre este tema estratégico.

Remuneração é um componente essencial da parceria na OEC, um dos princípios fundamentais da TEO. Na sua essência, a prática da parceria ocorre com a participação de cada um dos integrantes na concepção e na realização do seu trabalho, bem como na geração e partilha dos resultados gerados.

As referências para o dimensionamento da remuneração total (“RT”) de cada integrante na OEC estão vinculadas ao seu PA, tendo como base: (i) responsabilidades, desafios, habilidades e maturidade; (ii) capacidade de gerar resultados tangíveis e intangíveis para a empresa; e (iii) referências de mercado. A RT do integrante é fruto, portanto, de diálogo e negociação com seu líder na construção de seu PA. A RT na OEC é composta por:

- **Retirada mensal (RM):** salário ou honorários fixos mensais, dependendo do vínculo funcional. Reflete o histórico, a maturidade do integrante e o cargo que ocupa.
- **Incentivos de curto prazo (ICP):** por convicção, partilhamos os resultados alcançados com os integrantes responsáveis por sua geração. Essa convicção decorre dos princípios e conceitos da TEO, em especial, do comprometimento com o desenvolvimento pessoal e profissional do integrante e da certeza de que essa prática estimula a inovação e aumenta a produtividade. O diálogo entre líder e liderado para a negociação, definição e avaliação do ICP é um dos momentos mais nobres da prática da TEO, pelo comprometimento mútuo que ele requer, em relação ao futuro de ambos e da empresa.



O ICP representa a parcela variável da RT do integrante, a exemplo de PLR e honorários complementares. O ICP é vinculado a uma base de cálculo, previamente definida e pactuada no PA, e representada por indicador econômico e financeiro, que reflita o desempenho de curto prazo da OEC e que esteja alinhada com o objetivo permanente de criação de valor e de pagamento de dividendos para os acionistas. O montante previsto de ICP para cada integrante deve ser pactuado, em função dos resultados planejados para a área a qual está vinculado e desdobrado em decorrência de um conjunto de metas individuais tangíveis e intangíveis definidas no seu PA. A concretização do ICP está sujeita à variação da base de cálculo, em relação ao pactuado, bem como à avaliação individual do desempenho do integrante no ciclo do PA.

- **Benefícios:** conjunto de programas ou planos, compulsórios (devido a legislação ou acordos) ou discricionários (a exemplo dos planos de previdência), que complementam a retirada mensal do integrante.

- **Adicionais:** aplicação transitória para situações específicas de transferências de local de trabalho e/ou de residência, atendendo à legislação vigente e às orientações específicas da OEC.

Adicionalmente, poderão, ainda, ser oferecidos planos de incentivo de longo prazo (“ILP”). Esses planos voluntários, a convite do LN – OEC e sujeitos a aprovação do CA, têm por objetivo atrelar uma parcela da RT do integrante com a criação de valor no longo prazo. Os planos ILP tem por objetivo a convergência de interesses na geração de riquezas a longo prazo entre integrantes em programas estratégicos e acionistas, bem como o fortalecimento do compromisso de longo prazo entre ambos.

Os planos ILP remuneram um período superior a 12 meses e podem utilizar mecanismos como ações, títulos ou direitos representativos de ações, com regras de elegibilidade, permanência, valor, prazo, liquidez, entre outras regras específicas, a serem determinadas nos respectivos planos.

### 3.6. Celebrações, prêmios e homenagens

Conheça a diretriz sobre o programa de homenagem anual disponível no portal da OEC.

Na OEC, estimulamos que os líderes estabeleçam um convívio próximo com os 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.

Reconhecemos as pessoas, também, por meio de premiações, pelo seu talento, espírito de servir, capacidade de inovar, disponibilizar conhecimento, de se relacionar e agregar valor para as comunidades. Esses prêmios fazem parte de programas institucionais, concebidos e implementados na OEC.

Adicionalmente, temos um programa de homenagem anual, que reconhece as pessoas com trajetórias de carreira de longo prazo no Grupo Odebrecht. Este programa reflete a admiração e respeito que temos pelas pessoas e por sua capacidade de contribuir e gerar impactos positivos na empresa e na sociedade em geral.

## 4. NOSSAS RESPONSABILIDADES COM SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA

### 4.1. Saúde e bem-estar

Acreditamos que o trabalho tem que estar integrado à vida e ao propósito pessoal do integrante. Os reflexos desta integração são:

- Engajamento
- Produtividade
- Qualidade de vida
- Otimismo
- Bem estar

Na relação de confiança e parceria entre líder e liderado deve permear o diálogo construtivo e empático sobre o tema saúde e bem estar, o qual, muitas vezes, se estende para a saúde e bem estar familiar.

Cada integrante é sujeito da sua própria ação e o principal responsável pelo zelo contínuo da 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 OEC, a saúde de nossos integrantes é assunto prioritário. Nossa atuação está pautada na prevenção e na proteção da saúde física, psíquica e social, incluindo a adoção de hábitos saudáveis e transmissão de conhecimentos e informações relevantes a nossos integrantes para seu bem-estar contínuo.

Como exemplo a ser seguido, a postura do líder deve ser proativa, educadora e motivadora, criando ambientes propícios ao desenvolvimento da saúde e do bem-estar. Pelo convívio diário e interesse genuíno, o líder é capaz de perceber quando algo afeta o bem-estar do seu liderado e é hábil em provocar diálogos que envolvam o tema da saúde, inclusive no que se estende ao seu núcleo familiar, percebendo e respeitando, com empatia, os limites estabelecidos pelo próprio integrante. Na existência de uma situação sensível de enfermidade, cabe ao líder contribuir para que o ambiente de trabalho do liderado não seja um obstáculo para a superação da situação em questão.

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.

**Cada um de nós deve:**

1. Conhecer e praticar as orientações e requisitos de segurança do seu ambiente de trabalho;
2. Identificar, avaliar e tomar medidas para combater riscos de segurança;
3. Interromper qualquer trabalho ou ação que pareça insegura;
4. Certificar-se que todos estejam usando equipamentos de proteção individual.

## 4.2. Segurança

Segurança é um valor. Compromisso fundamental da OEC 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 OEC.

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 elaborados, para trabalharmos com os mais altos padrões de segurança.

Nossas equipes contam com especialistas em segurança, que fornecem suporte, coordenam e promovem iniciativas específicas do nosso sistema de segurança. Todos os acidentes de trabalho, problemas de saúde ocupacional e incidentes podem ser evitados, bem como devemos atuar para identificar, mitigar e gerenciar os potenciais riscos dos nossos processos produtivos (segurança de processo).

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 de cada líder 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.

## 5. NOSSA VISÃO DE FUTURO

### **Nosso futuro é consequência das:**

- Oportunidades que identificamos;
- Escolhas que fazemos;
- Pessoas que identificamos e desenvolvemos;
- Disposição e capacidade de realizar nossos sonhos.

Em linha com o espírito do tempo, a OEC é dinâmica e está em constante movimento, rumo à sobrevivência, crescimento e perpetuidade. Identificamos e desenvolvemos pessoas com visão de futuro, que partilham o sonho de fazer a diferença, ser relevante e impactante, contagiando seus parceiros e equipes.

Todos nós precisamos de um sonho. Mas apenas com conhecimento, determinação, atitude e ação ele se torna realidade, gerando resultados tangíveis e intangíveis para os indivíduos, para a empresa e para a sociedade em geral.

Esse senso de realização coletiva gera felicidade, inspiração e trabalho, a serviço de um propósito de vida maior.

Estamos juntos, em contínua evolução e movimento.

## **6. ABRANGÊNCIA**

A Política de Pessoas da OEC aplica-se a seus integrantes e aos funcionários de empresas contratadas para a prestação de serviços no âmbito das suas operações.

Adicionalmente, esta Política serve de orientação para os representantes da Odebrecht Engenharia e Construção em consórcios ou outras formas de associação, no sentido que sejam adotados os princípios, conceitos e demais orientações definidas nesta Política, sem deixar, contudo, de promover os complementos e direcionamentos necessários para adequação aos interesses dos demais associados.

## **7. CIÊNCIA E CERTIFICAÇÃO**

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

## **8. DISPOSIÇÕES GERAIS**

Se houver dúvidas sobre o conteúdo da Política sobre Pessoas da OEC, o integrante deve procurar esclarecimentos junto ao seu líder direto ou, se necessário, com o responsável por apoio a pessoas.

## INFORMAÇÕES DE CONTROLE

**Referências:** Política da OEC sobre Conformidade com Atuação Ética, Íntegra e Transparente, Política de Gestão de Riscos e Sustentabilidade da Odebrecht S.A., Sobreviver, Crescer e Perpetuar (volumes 1, 2 e 3), Educação pelo Trabalho, Influenciar e Ser Influenciado (3ª edição) – Norberto Odebrecht, Suceder e Ser Sucedido – Emílio Odebrecht, artigo Visão de Futuro – Norberto Odebrecht e Princípios do Pacto Global da ONU.

**Data de aprovação:** 26/04/18

**Validade:** a Política de Pessoas da OEC tem prazo de validade indeterminado, devendo ser revalidada, no máximo, a cada 03 (três) anos, e pode ser alterada ou revogada a qualquer tempo.

### **Documentos revogados:**

A Política de Pessoas da OEC substitui e prevalece em relação a todas as Políticas, Diretrizes e demais documentações orientadoras anteriores, relacionadas aos temas por ela tratados, incluindo, mas não se limitando, às Políticas aprovadas no âmbito da Odebrecht S.A. e anteriormente replicadas no âmbito do Negócio Engenharia & Construção, tais como:

- Política para Identificação, Desenvolvimento, Avaliação e Integração de Pessoas na Organização Odebrecht, instituída pela Res. DP - 04/12;
- Política de Remuneração de Conselheiros em Empresas Controladas da Organização Odebrecht, instituída pela Res. DP - 02/12;
- Política sobre Conceitos e Orientações Gerais sobre a Base Única de Avaliação, instituída pela Res. DP - 03/11;
- Política sobre Educação Básica, instituída pela Res. DP - 03/96; e
- Concepções Filosóficas e Política sobre condições de trabalho e de vida na Organização Odebrecht, instituída pela Res. DP - 08/88.

**Documentações orientadoras complementares (“Diretrizes”):**

- Identificação, Contratação e Movimentação de Pessoas dentro de um país;
- Expatriação;
- Remuneração;
- Relações Trabalhistas e Sindicais;
- Ciclo de PA;
- Desenvolvimento de Pessoas;
- Programas de Educação para o Trabalho;
- Transição de Carreira;
- Viagens e Estadias
- Programa de Homenagem Anual.

**Versão do Documento: 1**