

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

SUMÁRIO

1	OBJETIVO	3
2	ABRANGÊNCIA	3
3	REFERÊNCIAS	3
4	DIRETRIZES	3
5	RESPONSABILIDADES	6
6	INFORMAÇÕES DE CONTROLE	7

1 OBJETIVO

Esta política tem como objetivo apoiar o plano de negócio da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão por meio de estratégia de recursos humanos focada em desenvolver continuamente uma Companhia competitiva, engajada e de alto desempenho.

2 ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se a administradores, funcionários e estagiários da B3 e suas controladas no Brasil e no exterior (Companhia).

3 REFERÊNCIAS

- Benchmarks e pesquisas de mercado.
- CEB (Corporate Leadership Council).
- Princípios de Governança Corporativa do IBGC.
- Pacto Global.
- Estatuto Social.
- Código de Conduta.
- Política de Remuneração.

4 DIRETRIZES

4.1 Planejamento organizacional

- Criar estratégias de remuneração e benefícios atreladas a necessidades da Companhia e práticas de mercado para garantir competitividade e sustentabilidade ao negócio.

- Definir e implementar estratégia de remuneração, estrutura de cargos e salários, incentivos de curto e longo prazos e modelo e estratégia de benefícios.
- Definir, por meio de modelos de atração, seleção e sucessão de talentos estabelecidos, *pipeline* do quadro de funcionários de acordo com o modelo de negócio e as competências (comportamentos/valores) que suportam a entrega de resultados.
- Estabelecer e implementar método e métricas para a gestão de desempenho (performance/metapas) da Companhia.
- Gerir o orçamento de recursos humanos de acordo com a estratégia estabelecida pela Companhia e identificar continuamente oportunidades de otimização.

4.2 Desenvolvimento organizacional

- Estabelecer metodologia e implementar processo de definição de valores e da cultura da Companhia junto com a liderança.
- Desenvolver um ambiente que fortaleça o engajamento por meio de definição de metas, mensuração e análise do clima organizacional.
- Estabelecer uma proposta de valor, como empregador, atrelada à cultura e à marca da Companhia, a fim de engajar o público interno, por meio da promoção de funcionários e estagiários, e, ao mesmo tempo, atrair os melhores talentos para a Companhia.
- Combater qualquer tipo de assédio ou discriminação (de cor, raça, credo, gênero, orientação sexual ou faixa etária) e qualquer forma de trabalho degradante (infantil, forçado, que envolva abusos físicos ou psicológicos etc.) e, sob nenhuma forma, compactuar com essas atitudes, uma vez que atos ou omissões nesse sentido não condizem com os valores da Companhia.

- Definir posicionamento e estratégia de diversidade e inclusão, de acordo com valores da Companhia.
- Aprimorar, constantemente, as ações da própria Companhia, em benefício da mudança organizacional, de modo a estimular o engajamento e a identificação pessoal dos funcionários e estagiários com os valores da Companhia.

4.3 Desenvolvimento de pessoas

- Analisar as necessidades de desenvolvimento, considerando os objetivos da Companhia, para criar um ambiente em que todos possam se desenvolver de acordo com seus planos individuais de carreira.
- Desenvolver a liderança de acordo com as competências identificadas como necessárias no curto, médio e longo prazos.
- Desenvolver e implementar treinamentos para o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades de administradores e funcionários.

4.4 Operação e serviços de recursos humanos

- Garantir a entrega de serviços transacionais relacionados a Recursos Humanos com qualidade, buscando melhorias e otimizações.
- Zelar para que os profissionais da Companhia observem as leis e normas sobre segurança e medicina do trabalho, prevenindo situações que possam representar risco à saúde.
- Estabelecer um processo de comunicação interativo, estruturado e sistemático para a construção de soluções que atendam às necessidades dos funcionários e da Companhia no que se refere a demandas de Recursos Humanos.

5 RESPONSABILIDADES

5.1 Conselho de Administração

- Fixar a orientação geral dos negócios da Companhia de modo a viabilizar uma estratégia de gestão de recursos humanos visando à competitividade e à sustentabilidade do negócio da Companhia.

5.2 Diretoria Colegiada

- Assegurar, de forma integral, o estabelecimento desta política, sua divulgação e aplicação.
- Compartilhar as diretrizes estratégicas da Companhia para que a área de Recursos Humanos garanta aderência a seu planejamento.
- Contribuir para o aperfeiçoamento do modelo de gestão de recursos humanos.

5.3 Diretoria de Recursos Humanos

- Zelar pelo cumprimento desta política.
- Executar as estratégias de recursos humanos e definir os mecanismos de implantação e métricas de avaliação desta política, proporcionando sua melhoria contínua.
- Avaliar necessidades do negócio e competências necessárias para as equipes, priorizando as iniciativas de gestão de talentos.
- Comunicar e desenvolver o plano estratégico de pessoas para garantir engajamento da liderança e investimentos necessários.
- Ser um parceiro estratégico do negócio.

6 INFORMAÇÕES DE CONTROLE

Vigência: a partir de junho de 2018.

1ª versão: 01/06/2018.

Responsáveis pelo documento:

Responsável	Área
Elaboração	Superintendência de Remuneração e Operações de Recursos Humanos
Revisão	Diretoria de Recursos Humanos
Aprovação	Comitê de Governança e Indicação Conselho de Administração

Registro de alterações:

Versão	Item Modificado	Motivo	Data
01	Versão Original	N/A	01/06/2018