

POLÍTICA PARA MELHORAR A EXPERIÊNCIA DAS PESSOAS TRABALHADORAS

Política Corporativa

Aprovada pelo Comitê de Direção da Amper S.A. em sua reunião de 23 de janeiro de 2025

INDICE

OBJETO E MBITO DE APLICAO

DEFINIES

BÁSICOS DA POLTICA

PRÁTICA: AES E OBJETIVOS

Os 8 Compromissos para a Melhoria da Experiência do Empregado em Amper

OBJECTO E MBITO DE APLICAO

A experiência dos trabalhadores constitui um dos pilares de atuação em relação à equipe humana dentro do Grupo Amper, entendendo que a melhoria dessa experiência constitui um elemento de melhoria do desempenho e da produtividade da empresa através de uma otimização da qualidade da vivência das pessoas dentro da Amper.

Seu tratamento constitui uma oportunidade de contar com uma equipe humana motivada, altamente orientada para a consecução dos objetivos da empresa e que trabalham em projetos pelo que sentem um alto grau de vinculação e pertença, descendo as taxas de rotação.

Na Amper, reconhecemos nossa equipe humana como o ator-chave de nossa organização. A experiência dos trabalhadores é determinante para o sucesso profissional da pessoa trabalhadora, pelo que nos comprometemos a proporcionar um ambiente de trabalho que promova o bem-estar, o desenvolvimento profissional e o compromisso dos nossos colaboradores.

O objetivo desta política é estabelecer os princípios, ações, objetivos e compromissos que permitam à Amper melhorar continuamente a experiência de seus trabalhadores. Isso inclui proporcionar um ambiente de trabalho que promova o bem-estar, a satisfação, o compromisso e o desenvolvimento profissional dos colaboradores, assegurando ao mesmo tempo o cumprimento dos objetivos estratégicos da organização.

Esta política é aplicável a todas as pessoas trabalhadoras da Amper, independentemente do seu nível hierárquico, departamento, localização geográfica ou tipo de contrato de trabalho, tendo sempre em conta as necessárias adaptações às particularidades e necessidades dos diferentes negócios. Além disso, se estende às interações que a empresa tenha com colaboradores externos e fornecedores que possam impactar a experiência de trabalho dos trabalhadores.

Esta política é integral e dinâmica, projetada para se adaptar às mudanças nas necessidades dos trabalhadores e no contexto organizacional.

DEFINIES

Experiência da pessoa trabalhadora

A experiência da pessoa trabalhadora refere-se ao conjunto de percepções, emoções e interações que uma pessoa tem com a organização com a qual mantém uma relação de trabalho e na qual presta seus serviços profissionais ao longo de todo o seu ciclo de vida profissional. Isso inclui desde o primeiro contato no processo de seleção até sua desvinculação da empresa, mesmo em aspectos anteriores e posteriores aos dois pontos definidos de início e final, e abrangendo todos os aspectos de sua relação com o ambiente de trabalho, as pessoas, a cultura organizacional e as ferramentas de trabalho.

A experiência da pessoa trabalhadora é impactada por, entre outros, a cultura da organização, as iniciativas que permitam equilibrar vida pessoal e profissional e seu bem-estar, as oportunidades de maximizar seu potencial profissional, poder dispor dos meios e ferramentas tecnológicas e digitais necessárias e poder fazer parte de processos ativos de escuta e feedback, entre outros fatores.

BÁSICOS DA POLÍTICA

1. Cultura Organizacional, valores e estilo de liderança

Desenvolver um ecossistema de trabalho equitativo, inclusivo, ético e positivo que impulse a confiança, a colaboração e a pertença, compartilhando valores como a agilidade, a integridade, o rigor e o trabalho em equipe. Com um modelo de liderança inspirador, baseado na confiança mútua e empoderador que fomente o crescimento profissional a partir da honestidade, coerência e responsabilidade.

2. Concentre-se na pessoa

Projetar ambientes de trabalho, incluindo espaços de trabalho, e processos levando em conta as necessidades, expectativas e aspirações dos trabalhadores. Para isso, escuta-se ativamente as pessoas trabalhadoras para entender suas perspectivas e poder ter processos de feedback corretos.

3. Bem-estar Integral e equilíbrio profissional/pessoal.

Promover iniciativas como programas de bem-estar onde cuidar da saúde física, mental e emocional.

Articular medidas e ações para que os trabalhadores possam equilibrar suas responsabilidades trabalhistas e pessoais.

4. Comunicação Efectiva e Bidirecional

Estabelecer canais eficazes para que os funcionários possam expressar suas ideias, preocupações e comentários.

Compartilhar informações-chave sobre a empresa de forma clara e atempada, gerando confiança e compromisso.

5. Digitalização da Experiência

Fornecer ferramentas e tecnologias que facilitem a relação entre a pessoa trabalhadora e Amper, com especial foco nos processos-chave da vida da pessoa trabalhadora na empresa e seu desenvolvimento profissional, para uma experiência de trabalho mais eficiente e satisfatória.

6. Compromisso e voluntariado

Planejar e desenvolver ações que permitam gerar vínculos além dos relacionados com a função laboral entre as pessoas que trabalham na Amper e que permitam pôr em prática hábitos saudáveis baseados no desporto, na comunicação e na cultura.

Facilitar a colaboração das pessoas trabalhadoras em iniciativas externas às dos negócios da Amper através de ações de voluntariado que permitam impactar positivamente em nossa sociedade

7. Medição da Experiência e Melhoria Contínua

Avaliar regularmente a experiência do funcionário através de pesquisas, entrevistas e outros mecanismos de feedback.

Implementar continuamente melhorias com base nos dados coletados, garantindo uma experiência de trabalho dinâmica e relevante.

MELHORAR A EXPERIENCIA DO EMPREGADO NA PRÁTICA: ACES E INICIATIVAS

1. Pesquisas de Satisfação e Feedback

Realizam-se pesquisas periódicas para medir a experiência e o compromisso de trabalhadores, bem como estabelecer planos de ação sobre cada uma das dimensões. Incluindo a experiência da pessoa trabalhadora que acaba de ser incorporada, em dois momentos diferentes

2. Bem-estar e saúde mental

ações que visam a melhoria e preservação da saúde de pessoas, como alimentação saudável, luta contra o tabagismo e programas concretos, tendo como prioridade também a saúde mental

3. Ferramentas para o equilíbrio apropriado pessoal/profissional

Contamos com um potente pacote de medidas destinadas a flexibilizar a experiência de trabalho, incluindo diferentes modelos híbridos e completos de teletrabalho, desconexão digital, adaptações de jornada, flexibilidade em entradas e saídas, jornadas comprimidas em períodos lectivos, etc, aplicando-se, tendo em conta as necessidades e particularidades de cada negócio e posto de trabalho.

4. Implementação e desenvolvimento de “TALENTO”.

Implementamos a ferramenta Success Factors como ponto central de unificação das diferentes aplicações e dos processos de relação com as pessoas como são: desde os mais básicos (consultas de folha de pagamento, calendários, manuais...) aos processos chave na gestão do talento como é a direção por objetivos e a avaliação competencial.

5. Programa Corporativo de Voluntariado e Ações de Envolvimento

A Amper conta com um calendário de ações que contribuem para fortalecer os vínculos entre pessoas além da relação estritamente profissional, gerando ambientes de trabalho mais colaborativos e amigáveis, onde as relações interpessoais são efetuadas com facilidade. São ações ligadas ao esporte, à cultura e similares.

Do mesmo modo, desenvolve-se um programa de voluntariado para a colaboração com entidades externas à Amper com claro impacto na sociedade.

6. Concentre-se na pessoa

Desenvolvemos ações para melhorar nossos espaços físicos de trabalho, para ser capaz de compatíveis com modelos híbridos de trabalho e manter padrões adequados de conforto e conforto.

Melhora das nossas áreas de descanso e vending, buscando funcionalidade, saúde e lugares onde poder fazer uma pausa na jornada de trabalho.

7. Desenvolvimento do modelo de liderança, valores e cultura compartilhada.

Amper está ciente da necessidade de contar com uma cultura sólida que sirva de coesão a toda a organização e permita que as pessoas trabalhadoras conheçam a maneira como se realizam as relações e processos no Grupo, para isso realiza um diagnóstico do estado da cultura para estabelecer planos de melhoria, desdobra convenientemente os valores transversais da empresa e trabalha o modelo de liderança com os líderes presentes e do futuro.

OBJETIVOS DA MELHORIA DA EXPERIENCIA DO EMPREGADO

- Fidelização do Talento: Manter os melhores talentos dentro da organização, diminuindo a taxa de rotação, através do fortalecimento do sentido de pertença e conexão emocional entre as pessoas trabalhadoras e a organização.
- Marca de Empregador: Altos índices na avaliação da experiência da pessoa trabalhadora impactam positivamente na reputação da empresa como empregador.
- Aumenta o Compromisso e a Motivação: Podendo ser medido através do Enquete de Compromisso com impacto em altos desempenhos profissionais e aumento da produtividade.
- Criar ambientes de trabalho saudáveis: cria um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal para prevenir fatores psicossociais negativos, como a exaustão e o estresse, medido em pesquisas psicossociais.
- Estimular a inovação: Impulsionar um ambiente onde as pessoas compartilham ideias e propor soluções.
- Reduzir o absentismo: a existência de políticas relacionais com o bem-estar e alto grau de vinculação e pertença impactam na redução da taxa de absenteísmo.
- Melhoria das relações laborais e dos conflitos sociais: previne conflitos internos, garantindo políticas justas e participação.

LOS 8 COMPROMISSOS PARA MELHORAR A EXPERIENCIA DO EMPREGADO DE AMPER

1. Compromisso de promover o bem-estar integral do empregado em um ambiente de trabalho saudável e seguro

A Amper garante condições de trabalho onde a saúde física e mental das pessoas serão uma prioridade, implementando programas de bem-estar e garantindo o cumprimento dos mais altos padrões na prevenção dos riscos trabalhistas.

2. Compromisso de desenvolver uma cultura coesa, com valores transversais e apoiada nos pilares DEI

O conjunto de valores, normas e comportamentos que se praticam na Amper e conformam a sua cultura valorizam e respeitam as diferenças culturais, de gênero, idade, habilidades e outros aspectos de diversidade das pessoas que trabalham no Grupo, funcionando como elemento coesor e facilitador da vida das pessoas na Empresa.

3. Compromisso de Reconhecer e Recompensar Talento

Amper estabelecer mecanismos para avaliar e premiar o desempenho e as realizações a partir de prisms objetivos, proporcionando a todos os que compõem a empresa as oportunidades necessárias para poder desenvolver-se profissionalmente.

4. Compromisso de Comunicação e Feedback

A Amper está empenhada em estabelecer sistemas de feedback para avaliar e melhorar a experiência de trabalho. Além disso, existem canais abertos e seguros onde os trabalhadores podem expressar suas queixas, felicitações, sugestões, preocupações, etc.

5. Compromisso para Facilitar o Equilíbrio entre a Vida Laboral e Pessoal

A Amper oferece, em função de cada negócio e especificidade do posto de trabalho, horários flexíveis, opções de teletrabalho, políticas de desconexão digital e medidas tendentes a favorecer o equilíbrio adequado entre vida profissional e pessoal.

6. Compromisso com a tecnologia e a digitalização

A Amper aposta em ferramentas acessíveis e digitais que facilitam a interação e a colaboração das pessoas com a organização e com outras pessoas.

7. Compromisso de Garantir uma Gestão de Liderança Responsável

A Amper desenvolve seus líderes atuais e futuros sob o critério da exemplaridade, empatia, apoio e respeito, garantindo que seus líderes são embaixadores dos valores da empresa: trabalho em equipe, rigor, agilidade e integridade.

8. Compromisso de avaliar e medir para melhorar continuamente

A Amper avalia regularmente o nível de satisfação e engajamento dos funcionários por meio de pesquisas ou outros métodos.

Estabelece planos de ação e contingência com base nos resultados obtidos e mede a evolução das dimensões avaliadas.