

POLÍTICAS DE GESTO DO TALENTO

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 NA GESTO DO TALENTO

BÁSICOS DAS POLITICAS DE GESTO DO TALENTO

ATRAO DO TALENTO: PRINCPIOS, PRÁTICAS E OBJETIVOS

DESENVOLVIMENTO DO TALENTO: PRINCPIOS, PRÁTICAS E OBJETIVOS

FIDELIZAMENTO DO TALENTO: PRINCPIOS, PRÁTICAS E OBJETIVOS T

ALENTO SENHOR: PRÁTICAS E OBJETIVOS

OS 8 COMPROMISSOS DA GESTO DO TALENTO DE AMPER

OBJETO E MBITO DE APLICAO

A presente política engloba os compromissos em matéria de gestão do talento orientados a atrair, desenvolver e fidelizar as pessoas trabalhadoras do Grupo Amper, incorporando um capítulo especial para o talento senior.

A política de talentos do Grupo Amper centra-se em criar um ambiente de trabalho que promova o desenvolvimento profissional e pessoal de seus funcionários, promovendo a diversidade, a igualdade de oportunidades e a não discriminação. A empresa valoriza a adaptabilidade, a geração de sinergias, a iniciativa, o compromisso e a orientação para a excelência como competências-chave em sua equipe. Além disso, a Amper aposta na inovação e na aprendizagem contínua, oferecendo projetos desafiadores em setores como Defesa, Segurança e Comunicações; e Energia e Sustentabilidade.

Para a Amper, a gestão adequada do talento é um componente essencial para o sucesso a longo prazo da nossa organização. Contar com as estratégias orientadas para a promoção e desenvolvimento do talento, facilitando ambientes de trabalho que maximizam o potencial das pessoas que trabalham na Amper, garante que contamos com a melhor equipe humana para enfrentar os desafios do presente e do futuro.

Esta política se aplica a todas as pessoas trabalhadoras do Grupo Amper, sem distinção de hierarquia ou função, incluindo filiais e sociedades participadas, que têm a obrigação de conhecer, compreender e cumprir as disposições contidas nesta Política em seu trabalho diário, bem como de se inspirar nela em suas relações com o resto da equipe.

DEFINIES

TALENTO

O talento das pessoas da Amper é um valor intangível e riqueza da empresa. Não se refere apenas às capacidades técnicas, mas também às habilidades interpessoais, à criatividade, à capacidade de liderança e ao compromisso com os valores da nossa empresa. O talento para Amper é a combinação da capacidade, do compromisso e da ação de seus profissionais que lhes permite sobressair e contribuir para a realização dos objetivos da empresa.

ATRAIR

Trabalhamos a nossa capacidade para identificar aquelas pessoas que contam com as habilidades, conhecimentos e valores que coincidem com as necessidades e objetivos estratégicos da Amper, oferecendo uma proposta de valor atraente e transparente que contribua para o compromisso a longo prazo.

DESENVOLVIMENTO

Promovemos o desenvolvimento contínuo de nossas pessoas, oferecendo-lhes as oportunidades de formação e crescimento profissional que cada indivíduo precisa para alcançar seu máximo potencial e contribuir significativamente para os objetivos do Grupo.

FIDELIZAR

Nós nos esforçamos para criar um ambiente de trabalho que motive e retém nossas pessoas. Desta forma, buscamos fortalecer seu compromisso a longo prazo, baseado em um compromisso mútuo: Nossas equipes apostam em longo prazo pelos projetos da Amper e Amper aposta no desenvolvimento profissional e pessoal de suas equipes.

BÁSICOS DAS POLÍTICAS DE GESTO DO TALENTO

1. Atração e aquisição de talentos:

A Amper procura identificar e atrair profissionais com habilidades e atitudes alinhadas com suas competências-chave, trabalhando na excelência de sua proposta como marca de empregador.

2. Compromisso com a Igualdade de Oportunidades

Garantir um ambiente de trabalho onde todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades de emprego, formação e desenvolvimento profissional, independentemente de gênero, raça, orientação sexual, religião, idade, deficiência ou outra condição pessoal ou social.

3. Cultura de Inclusão

Promover uma cultura organizacional que valorize e respeite as diferenças individual, garantindo que cada colaborador se sinta ouvido, valorizado e parte da equipe.

4. Transparência e Responsabilidade

Definir e comunicar claramente os objetivos de aquisição e fidelização do talento, medindo os avanços de maneira transparente e assumindo a responsabilidade de sua implementação e resultados.

5. Promoção do Talento Diverso

Identificar, atrair e desenvolver talentos diversos para garantir equipes multidisciplinares, criativos e alinhados com a realidade humanamente diversa do mundo em que operamos.

6. Liderança Inclusiva

capacitar os líderes para que adotem práticas inclusivas, tomem decisões equitativas e atuem como modelos a seguir na promoção da diversidade.

7. Ação contra a discriminação

Estabelecer mecanismos claros para prevenir, identificar e abordar qualquer forma de discriminação, assédio ou exclusão dentro da organização. 8. Equidade no Desenvolvimento

Garantir a equidade nas oportunidades de crescimento profissional, reduzindo e tentando eliminar qualquer tipo de diferença salarial ou barreira que impeça o desenvolvimento profissional.

9. Formação contínua

Desenvolver programas de formação contínua para todas as pessoas trabalhadores, que promovam um ambiente respeitoso para todos.

10. Colaboração com a Comunidade

Extender as práticas além da organização, colaborando centros de escolas e instituições para gerar um impacto positivo na sociedade.

11. Medição e Melhoria Contínua

Realizar avaliações periódicas para medir o impacto da política, Identificando áreas de melhoria e adaptando-se às necessidades em mudança dos trabalhadores e da sociedade.

ATRAÇÃO DO TALENTO: PRINCÍPIOS, PRÁTICAS E OBJETIVOS

As estratégias de atração de talentos nos garantem, como organização, que sejamos capazes de identificar, conectar e selecionar os profissionais mais qualificados e adequados para atender às necessidades atuais e futuras da empresa.

Princípios específicos para a atração de talentos em Amper

- **Emprego de qualidade:** alcançar condições de trabalho adequadas, homogêneas e de qualidade em todas as sociedades do Grupo é uma prioridade. Promovemos a estabilidade laboral nas nossas equipas.
- **Talento de alto desempenho:** construir equipas de trabalho altamente treinadas e motivadas é uma das nossas principais premissas para contribuir para a realização dos objetivos, tanto do indivíduo como da organização.
- **Marca de empregador:** como nos apresentamos e nossa reputação são a chave para se conectar com o talento. Destacar que nossos valores, cultura, bem-estar e oportunidades de crescimento nos oferecem como um lugar desejável para trabalhar.
- **Experiência dos candidatos:** nos esforçamos para que todas as pessoas que passam por nossos processos de seleção, independentemente de serem finalmente contratadas ou não, tenham a melhor das experiências nas diferentes fases do processo.
- **Promover a diversidade e a inclusão:** garantimos que nossos processos sejam inclusivos, promovendo uma abordagem baseada em talento, experiência e capacidades, independentemente de características pessoais como gênero, raça ou deficiência. Trabalhar com talento diverso nos permite abordar problemas sob diferentes perspectivas e chegar a diferentes mercados com a maior eficácia.

- **Agilidade:** procuramos que os nossos processos sejam ágeis, eficientes e eficazes, que nos permitam identificar rapidamente o talento para reduzir os tempos de contratação e melhorar a experiência tanto para a empresa como para os candidatos.

Práticas: ações e iniciativas em Amper

- **Proposta de valor clara e atraente:** comunicamos com transparência nossos valores, cultura, oportunidades para consolidar a nossa empresa como um lugar ideal para trabalhar.
- **Estabelecemos parcerias com universidades e centros educativos:** colaboramos com as instituições, realizando apresentações profissionais e oferecendo programas de estágio para atrair o talento mais jovem.
- **Experiência do candidato:** respeitamos o tempo de todas as pessoas que participam nos processos de seleção. Mantemos uma comunicação profissional e amigável e fornecemos feedback nas diferentes fases aos nossos candidatos.
- **Utilização de plataformas de redes profissionais:** publicamos nossas vagas em nosso site externo e redes sociais, para que os profissionais possam conhecer melhor a cultura, o ambiente de trabalho e as oportunidades que oferecemos.

Objetivos da atração do talento

- ✓ **Assegurar a cobertura de vagas-chave:** realizar uma contratação adequada nos Confie em equipamentos estáveis que garantam a continuidade das operações.
- ✓ **Adaptação às novas tendências:** manter-nos atualizados e atualizados em tendências do mercado de trabalho nos garante a competitividade e atração dos melhores talentos, especialmente em um contexto de rápida evolução tecnológica.
- ✓ **Atração proativa:** implementar uma estratégia de recrutamento que não apenas responda às vagas abertas, mas também procure atrair talento antes que haja uma necessidade imediata, permite ter uma fonte que acelera o processo de recrutamento.

DESENVOLVIMENTO DO TALENTO: PRINCÍPIOS, PRÁTICAS E OBJETIVOS

Contar com planos de desenvolvimento interno garante que nossa equipe possui as habilidades e habilidades mais adequadas para executar o trabalho hoje e estar preparada para mudanças no futuro.

Princípios específicos para o desenvolvimento de talentos em Amper

- **Liderança:** estabelecer um estilo de liderança diferencial que combine aspectos técnicos e emocionais aplicando uma gestão flexível e com visão de futuro.
- **Reconhecimento:** avaliar o potencial e o desempenho através de processos de People Review, para potenciar o reconhecimento e o impulso da liderança de profissionais com alto potencial.

- **Impulsionar e atualizar o talento:** estabelecer e desenvolver as competências e capacidades necessárias nos profissionais, através de planos de desenvolvimento e formação, para a consecução dos objetivos estratégicos.

Práticas: ações e iniciativas em Amper

- Aprendizagem digital: incorporar ferramentas digitais de aprendizagem que permitem Aprender de forma mais flexível e personalizada
- Planos de sucessão: identificar aquelas pessoas com potencial sucessor e posições-chave para proteger a organização de qualquer mudança
- Planos de formação: conceber planos de formação com base nos nossos 5 pilares
- Aprendizagem: competência, mandatory, habilidades, técnico e estratégico Medir o impacto do desenvolvimento de talentos: acompanhamento da ferramentas e mecanismos de medição aplicando KPIs-chave, como retenção, desempenho, satisfação ou desempenho.

Objetivos de desenvolvimento de talentos em Amper

- ✓ **Abordagem de crescimento contínuo:** entender o desenvolvimento como um processo É um evento contínuo e não um evento único que nos posiciona para enfrentar desafios de maneira imediata.
- ✓ **Cultura de desenvolvimento:** promover a autoaprendizagem e a capacitação unindo os Interesses individuais com os objetivos da organização
- ✓ **Inovação:** promover a cultura digital, a fim de avançar na consolidação e transformação do grupo nos diferentes mercados.

FIDELIZAO DO TALENTO: PRINCIPIOS, PRÁTICAS E OBJETIVOS

A fidelização do talento é fundamental para a Amper. Conseguir com ações que os trabalhadores do Grupo Amper se sintam envolvidos e motivados, se identifiquem com a empresa e queiram continuar sua carreira na mesma é um dos nossos principais objetivos.

Princípios específicos da fidelização do talento em Amper

- Alinhar as pessoas com a estratégia da organização, através de:
 - Modelo de Performance & Goals que orienta as pessoas trabalhadoras na consecução dos objetivos estratégicos da organização vinculados ao seu desenvolvimento profissional e competencial
 - Modelos de compensação que impulsionem as equipes e que garantam Equidade interna e competitividade salarial em relação ao mercado.
- Criar engajamento: promover um ambiente de trabalho em que cada indivíduo Sinta a importância de sua contribuição
- Promover a participação: implementar iniciativas de compromisso e O voluntariado faz com que os trabalhadores encontrem na Amper também oportunidades para desenvolver seu compromisso social.

- Liderança e comunicação: praticar uma liderança sólida e comunicaçãoA transparência promove a confiança e a segurança nos equipamentos.
- Cultura organizacional: criar um ambiente de trabalho que fomente o bem-estar, a inclusão e respeito em que os trabalhadores se sentem valorizados e parte de uma equipe

Práticas: ações e iniciativas em Amper

- **Processo de On Boarding:** o primeiro ano de uma nova incorporação é chave, por esse motivo, através de pesquisas e entrevistas de acompanhamento aos dois e seis meses, asseguramos que o processo de adaptação é um sucesso.
- **Equilíbrio vital:** apostar em facilitar o equilíbrio da vida pessoal e profissional incorporando medidas que promovam a qualidade no trabalho e se adaptem às diferentes realidades das pessoas trabalhadoras da Amper.
- **Desenvolvimento e aprendizagem:** oportunidades que se articulam através de programas formação contínua e a promoção da mobilidade interna dos talentos.

Objetivos da fidelização do talento em Amper

- Impulsionar o envolvimento das pessoas trabalhadoras para alcançar vínculos de longo prazo em equipes
- Aumentar a retenção de talentos que assegure a continuidade do conhecimento, Experiência e habilidades dentro da organização
- Oferecer um sistema atrativo de compensação total, que garanta a competitividade externa e a equidade interna, de resposta às diferentes realidades da empresa e gera um quadro que premia os altos desempenhos e o reconhecimento de contribuições-chave de nossos profissionais.
- Criar um ambiente no qual as pessoas se sintam livres para propor ideias, experimentar e colaborar para melhorar produtos, serviços ou processos dentro da organização.

TALENTO SENHOR: PRINCÍPIOS, PRÁTICAS E OBJETIVOS

A convivência de diferentes gerações no Grupo Amper é uma realidade e, por sua vez, o nosso desafio. A diversidade geracional envolve a implementação de práticas que devem estar alinhadas com o coletivo para aproveitar o máximo valor que nossos profissionais fornecem, garantindo suas expectativas de carreira, planos de desenvolvimento e adaptação das mudanças organizacionais e do ambiente.

Princípios específicos para a gestão de talentos seniores

- Reconhecimento: valorizamos e reconhecemos o conhecimento, a sabedoria e a experiência acumulada pelos nossos profissionais mais seniores. Seu legado é essencial para o sucesso e a continuidade da organização.

- **Inclusão Geracional:** Fomentamos a inclusão de todas as gerações dentro da Amper, reconhecendo que a diversidade geracional enriquece a cultura da nossa organização e contribui para a inovação.
- **Aprendizagem contínua:** o talento sênior é primordial para a nossa empresa, por o que impulsionamos oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem.

Práticas: ações e iniciativas em Amper

- **Planos de sucessão:** estruturados que permitam aos trabalhadores Formar e preparar a próxima geração, garantindo uma transição fluida de conhecimento e responsabilidades
- **Programas de mentoring:** programas dirigidos a gerações mais jovens que Você pode se beneficiar desse talento e vice-versa.
- **Programas de aposentadoria:** facilitamos que as pessoas trabalhadoras que que cumpram os requisitos legais possam beneficiar, na medida do possível, das opções de reforma antecipada oferecidas pelas disposições legais estabelecidas para o efeito.

Objetivos da Gestão de Talentos Seniores

- **Consolidação do conhecimento:** garantir que a experiência e o conhecimento adquiridos pelos trabalhadores seniores se mantenham dentro da empresa, evitando sua perda e favorecendo sua transferência para outros membros da equipe.
- **Competitividade sénior:** incentivar que o progressivo aumento da idade leve acompanhado a manutenção da produtividade e se torne um valor acrescentado crucial para o sucesso da organização.
- **Planos de reskilling e upskilling:** a aprendizagem ao longo da vida dos trabalhadores como eixo estratégico de competitividade. Apoiamo-nos no reskilling para reter o talento capacitando-o para uma nova disciplina. upskilling permite que a pessoa trabalhadora melhore em sua posição atual e aumente seu valor agregado.

OS 8 COMPROMISSOS DA GESTO DO TALENTO DE AMPER

1. Trabalho de qualidade: Oferecer um trabalho estimulante, desafiador e orientado para a eficiência, impulsionando a implantação de novas formas de trabalho, a digitalização e de um processo contínuo de desenvolvimento organizacional.

2. Ambiente desafiador: Impulsionar formas de trabalhar que incentivem a escuta ativa, o empreendedorismo e a colaboração, bem como o intercâmbio de experiências e conhecimentos entre equipes para evoluir para uma mentalidade inovadora.

3. Liderança inspiradora: Acompanhar nossos líderes em sua evolução para um estilo de gestão mais inspirador e inovador, onde as equipes sejam os protagonistas da transformação da empresa, dentro de um ambiente de liderança baseado na confiança e responsabilidade

4. **Desenvolvimento profissional:** Gerar um quadro que favoreça a consecução de altos desempenhos, carreiras profissionais e as contribuições-chave dos trabalhadores, dando resposta às diferentes realidades das equipes e impactando na consecução dos objetivos da empresa

5. **Compensação:** oferecer um sistema de remuneração atraente que seja competitivo e equitativo com base no desempenho pessoal, no alcance dos objetivos e na contribuição individual e agregada como equipe de nossas pessoas.

6. **Clima de trabalho:** promover um ambiente positivo que acompanhe a transformação de a empresa e que se baseie em um alto compromisso e sentido de pertença.

7. Promover uma cultura de reconhecimento: Estabelecer programas onde se Reconheça e celebre as realizações dos funcionários, aumentando seu compromisso e satisfação com o trabalho

8. **Medir, analisar resultados e propor ações de melhoria:** Utilizar ferramentas para avaliar a eficácia das estratégias de gestão do talento, identificando áreas de melhoria e oportunidades.