

|                |                                   |                         |            |
|----------------|-----------------------------------|-------------------------|------------|
| <b>Título:</b> | <b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b> |                         |            |
| <b>DE:</b>     | Área de Talento e Cultura         | <b>Versão:</b>          | 01         |
|                |                                   | <b>Data da revisão:</b> | 30/11/2017 |

## Histórico de Revisões

| <b>Versão:</b> | <b>Data de Revisão:</b> | <b>Histórico:</b>        |
|----------------|-------------------------|--------------------------|
| 01             | 30/11/2017              | Elaboração do Documento. |

## Índice

|       |                                 |   |
|-------|---------------------------------|---|
| I.    | Objetivo .....                  | 1 |
| II.   | Abrangência .....               | 1 |
| III.  | Documentação Complementar ..... | 1 |
| IV.   | Conceitos e Siglas .....        | 2 |
| V.    | Responsabilidades .....         | 2 |
| VI.   | Diretrizes .....                | 2 |
| 1.    | Princípios .....                | 2 |
| 2.    | Proposta de valor .....         | 3 |
| VII.  | Gestão de Consequências .....   | 4 |
| VIII. | Exceções .....                  | 4 |
| IX.   | Disposições Gerais.....         | 4 |

### I. Objetivo

Definir os Princípios e a Estratégia de Gestão de Recursos Humanos envolvidos na operação da Companhia e a governança necessária para dar suporte a essa estratégia.

### II. Abrangência

Todos os administradores (Diretores Estatutários, membros do Conselho de Administração/Comitê Executivo e de Comitês) e colaboradores da Companhia.

### III. Documentação Complementar

- Código de Conduta Ética da Companhia.
- Legislações trabalhistas vigentes no âmbito federal, estadual e municipal.
- Normas internas aperfeiçoadas constantemente, aprovadas pelas alçadas competentes e disponibilizadas a todos os colaboradores.

|                |                                   |                         |            |
|----------------|-----------------------------------|-------------------------|------------|
| <b>Título:</b> | <b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b> |                         |            |
| <b>DE:</b>     | Área de Talento e Cultura         | <b>Versão:</b>          | 01         |
|                |                                   | <b>Data da revisão:</b> | 30/11/2017 |

## IV. Conceitos e Siglas

- **Stakeholders:** Todos os públicos relevantes com interesses pertinentes à Companhia, ou ainda, indivíduos ou entidades que assumam algum tipo de risco, direto ou indireto, em face da sociedade. Entre outros, destacam-se: acionistas, investidores, colaboradores, sociedade, clientes, fornecedores, credores, governos e órgãos reguladores, concorrentes, imprensa, usuários dos meios eletrônicos de pagamento e organizações não governamentais.

## V. Responsabilidades

- **Administradores e Colaboradores:** Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política e, quando assim se fizer necessário, acionar a Área de Talento e Cultura para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas.
- **Área de Talento e Cultura:** É a guardiã dessa Política e responsável pelo seu aperfeiçoamento, atualização, comunicação para os públicos relacionados, publicação e ativação dela e das normas e procedimentos que a suportam. É também responsável pela definição das ações de gestão de consequência referentes a não observação do que essa Política determina.

## VI. Diretrizes

### 1. Princípios

- 1.1. A diversidade e dignidade do ser humano são respeitadas, não se admitindo atos discriminatórios, de preconceito, de intimidação ou assédio de qualquer natureza em qualquer situação. A Companhia considera que o respeito a diversidade de ideias está no seu jeito de ser e isso se reflete na atitude de todos os seus colaboradores.
- 1.2. A Companhia valoriza a transparência e diálogo aberto como instrumentos de aperfeiçoamento da organização.
- 1.3. A Companhia está compromissada com as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a defesa e proteção aos Direitos Humanos e Direitos da Criança e segue exigências, normas e convenções legais pertinentes às relações e ambiente de trabalho.

# POLÍTICA

|                |                                   |                         |            |
|----------------|-----------------------------------|-------------------------|------------|
| <b>Título:</b> | <b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b> |                         |            |
| <b>DE:</b>     | Área de Talento e Cultura         | <b>Versão:</b>          | 01         |
|                |                                   | <b>Data da revisão:</b> | 30/11/2017 |

1.4. A Companhia valoriza e fomenta o equilíbrio entre trabalho, saúde e família através de diversas ações.

1.5. A Companhia respeita o direito dos colaboradores a livre associação sindical e ao direito à negociação coletiva.

## 2. Proposta de valor

A Estratégia de Gestão de Recursos Humanos está sintetizada em duas propostas de valor que tem o objetivo de garantir a geração de valor para acionistas, colaboradores e demais pessoas envolvidas na operação da Companhia. Essa geração de valor se dá através da gestão ótima do capital humano envolvido na operação da Companhia.

2.1. A **Proposta de Valor para o Acionista** tem o objetivo de definir como a gestão ótima do capital humano envolvido na operação da Companhia pode contribuir para a sustentabilidade do negócio. Essa proposta estabelece que o principal canal de geração desse valor é a liderança da Companhia. Ela se materializa através de ações que são segmentadas em cinco pilares conforme a figura abaixo.

## PROPOSTA DE VALOR PARA O ACIONISTA



2.2. A **Proposta de Valor para o Colaborador** tem o objetivo de fomentar o seu engajamento através do vínculo emocional com o trabalho e com a Companhia. Essa proposta, portanto, tem a ambição de oferecer ao colaborador as condições que ele precisa para renovar diariamente a sua vontade de vir trabalhar na Companhia. A proposta estabelece que a meritocracia é a premissa inegociável sobre o qual ela se sustenta. A proposta se materializa através de ações que são

# POLÍTICA

|                |                                   |                         |            |
|----------------|-----------------------------------|-------------------------|------------|
| <b>Título:</b> | <b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b> |                         |            |
| <b>DE:</b>     | Área de Talento e Cultura         | <b>Versão:</b>          | 01         |
|                |                                   | <b>Data da revisão:</b> | 30/11/2017 |

segmentadas em quatro pilares conforme a figura abaixo, independentemente do gênero, idade, etnia, nacionalidade e formação acadêmica.

## PROPOSTA DE VALOR PARA O COLABORADOR

### Vínculo Emocional & Engajamento



## VII. Gestão de Consequências

Colaboradores, fornecedores ou outros *stakeholders* que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Canal de Ética, podendo ou não se identificar.

Internamente, o descumprimento das diretrizes desta Política enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem conforme a respectiva gravidade do descumprimento.

## VIII. Exceções

As exceções à essa Política deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração.

## IX. Disposições Gerais

É competência do Conselho de Administração da Companhia alterar esta Política sempre que se fizer necessário.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração/Comitê Executivo e revoga quaisquer normas e procedimentos em contrário.

# POLÍTICA

|                |                                   |                             |            |
|----------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|
| <b>Título:</b> | <b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b> |                             |            |
| <b>DE:</b>     | Área de Talento e Cultura         | <b>Versão:</b>              | 01         |
|                |                                   | <b>Data da<br/>revisão:</b> | 30/11/2017 |

Rio de Janeiro, 04 de janeiro de 2018.

## **Multisplay Comércio e Serviços Tecnológicos S.A.**

*(Política de Gestão de Recursos Humanos aprovada em Reunião do Conselho de Administração da Multisplay Comércio e Serviços Tecnológicos S.A. realizada em 04 de janeiro de 2018)*