



Política Empresarial

Pessoas



1 OBJETIVO

A Política sobre Pessoas da FORESEA tem o objetivo de estabelecer princípios, conceitos e orientações baseados na Nossa Cultura, Nossos Comportamentos, práticas e Propósito, que devem ser praticados no dia a dia, nas ações de cada integrante e nas interações entre as equipes e com todas as partes relacionadas.

Esta Política está alinhada com a agenda ESG (Ambiental, Social e Governança) com foco nos compromissos assumidos pela FORESEA, que servem como norteadores nas tomadas de decisões e nas ações do dia a dia.

2 APLICAÇÃO

Esta Política é aplicável à FORESEA, inclusive suas empresas controladas que não tenham Conselho de Administração, a todos os integrantes, Diretores e membros do Conselho da Administração, em qualquer jurisdição.

Adicionalmente, esta Política serve de orientação para os membros dos conselhos de administração indicados pela FORESEA, em controladas ou coligadas, para que, em alinhamento com os demais conselheiros, aprovem e implementem uma política sobre pessoas que contenha os princípios, conceitos e demais orientações definidos e explicitados nessa política, sem deixar, contudo, de promover os complementos e outras orientações necessárias para adequação às características de seus respectivos negócios e às contribuições dos demais conselheiros.

3 SIGLAS E DEFINIÇÕES

Ciclo de PA: formado pelas etapas de planejamento e pacto, acompanhamento, avaliação e conclusão.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: conjunto de 17 objetivos proposto pela Organização das Nações Unidas (ONU) como um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.

Partes Interessadas: clientes, acionistas, integrantes, usuários, sócios, credores, fornecedores, parceiros externos, prestadores de serviço, comunidades de entorno, autoridades, mídia, formadores de opinião, lideranças empresariais, entidades de classe, ONGs, governos e agentes regulatórios e financiadores que podem afetar ou ser afetados pelas atividades, objetivos ou políticas da FORESEA.

Programa de Ação (PA): documento que explicita as responsabilidades do integrante em um determinado período, cujo foco são os resultados esperados do trabalho de cada um e não as tarefas que deve realizar. Nele estão também a delegação que recebe e os compromissos que assume.



4 DESCRIÇÃO

4.1 Nossa Cultura

Na FORESEA, temos como referência a Nossa Cultura, fundamentada em uma atuação humanista, focada em comportamentos e na força das pessoas.

Nossa Cultura foi elaborada tendo como inspiração os fatores humanos e vai muito além, incorporando novos conhecimentos que contemplam o espírito do tempo.

Na Nossa Cultura estão os aprendizados e o conhecimento produzidos por várias gerações de empresários e equipes, englobando as Políticas vigentes na FORESEA, Nossos Comportamentos que acompanham a transformação da sociedade, os compromissos assumidos por nós e o Propósito que nos inspira.

Essa é a maneira como fazemos acontecer, que traz coerência e harmonia à forma de servir, atuar e conviver de cada integrante da FORESEA, seja na sociedade, na comunidade ou nas empresas. Hoje e amanhã.

Valores da identidade de marca da FORESEA:

- Segurança em Primeiro Lugar;
- Parceria de Confiança;
- Compromisso com a Sociedade.

4.2 Quem Somos

Na FORESEA, temos comportamentos comuns e atitudes que reforçam a nossa identidade. Selecionar, integrar, avaliar e promover pessoas, alinhadas aos comportamentos da Nossa Cultura e orientações contidas nas políticas e diretrizes internas, 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:

4.2.1 Nossos Comportamentos

Acreditamos nos Nossos Comportamentos como norteadores que devem nos acompanhar o tempo inteiro, em qualquer lugar. Na FORESEA, interagimos, nos conectamos e nos reconhecemos por meio de 7 Comportamentos, baseados na Nossa Cultura, que marcam a nossa atuação e estão presentes em tudo o que fazemos.

- **Priorizamos as necessidades dos clientes.**
 - Olhamos pela perspectiva dos clientes, assim podemos antecipar e atender suas necessidades.



- **Cuidamos de nós, dos outros e do ambiente.**
 - Garantimos que a segurança esteja sempre em primeiro lugar, em todas as etapas de cada processo.
- **Confiamos no potencial de cada equipe.**
 - Confiamos no potencial de cada um e dividimos o peso da importância do trabalho. Só assim conseguimos ir mais longe.
- **Atuamos com precisão em cada detalhe.**
 - Valorizamos a assertividade e a atenção em todos os processos.
- **Somos adaptáveis.**
 - Enfrentamos as adversidades com resiliência e agilidade, assim conseguimos nos adaptar a qualquer circunstância.
- **Prezamos por conexões de confiança.**
 - Buscamos credibilidade em todas as nossas relações.
- **Agimos com ética, integridade e verdade em tudo o que fazemos.**
 - Não mitigamos temas que precisam ser ditos para garantir a máxima precisão.

O Canal de Ética é um canal seguro e confidencial para que qualquer pessoa possa comunicar, sem retaliação, comportamentos inadequados em nossos ambientes e que violam o Código de Conduta da FORESEA. O número de telefone para chamadas gratuitas e o link para acesso via internet são divulgados no site institucional da FORESEA.

4.3 Como Fazemos Acontecer

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 comportamentos 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 na Gestão do Desempenho. Para tanto, o líder, atuando com foco no reconhecimento dos resultados, conta com o apoio proativo do responsável por pessoas da sua equipe, profissional que tem postura contributiva e imparcial, preserva a Nossa Cultura, por meio do exemplo e da coerência das suas atitudes, estimula o desenvolvimento profissional, pessoal e econômico das pessoas e atua e influencia na formulação da estratégia empresarial.



4.3.1 Identificação de Pessoas

A identificação contínua de pessoas, alinhadas aos Nossos Comportamentos, 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 aprendizes e estagiários (*trainees*). Ao longo do processo de identificação, o líder deve reconhecer nos profissionais em início de carreira as atitudes e comportamentos valorizados em nossa cultura. Também são avaliados o potencial e vontade de se desenvolver nas diferentes áreas da FORESEA pelo desenvolvimento "on the job" e, se necessário, através de treinamentos e qualificações específicas

Para posições de liderança ou que demandem pessoas com experiência, focamos em nossos integrantes, proporcionando novos e crescentes desafios. Em situações particulares, buscamos pessoas fora da FORESEA, que tenham competências específicas e alinhamento com Nossa Cultura e Nossos Comportamentos.

Desafiamos-nos a reforçar o compromisso do líder com a diversidade na formação de suas equipes. Esta transformação começa, de fato, pela identificação de pessoas.

Todas as pessoas, independentemente de sexo, gênero, orientação sexual, nacionalidade, raça, etnia, idade, religião, formação, cultura e/ou deficiências devem ser tratadas com respeito, dignidade e justiça. Na FORESEA, 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 os nossos integrantes tenham as mesmas oportunidades para desenvolver e aprimorar suas habilidades. Para tanto, é fundamental reconhecermos 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.

4.3.2 Integração e Desenvolvimento de Pessoas

Somos uma empresa de pessoas que se integram ao conhecer e praticar a Nossa Cultura e ao gerar resultados crescentes, tangíveis e intangíveis. Nesse processo, o papel do líder é fundamental. Na FORESEA, o autêntico líder é, acima de tudo, comprometido com o desenvolvimento de seu time, oferecendo tempo, experiência e exemplo constantemente. Ele conquista o respeito da equipe ao agir com ética, integridade, verdade e coerência, bem como, ao pautar suas atitudes e comportamentos em alinhamento aos Nossos Comportamentos.



Na FORESEA, o líder reconhece a importância de se ter uma equipe tecnicamente capacitada e com potencial para se desenvolver. Além disso, o líder deve valorizar e fortalecer o compromisso genuíno dos integrantes com a segurança, procedimentos, normas legais e conformidade.

Na FORESEA, a relação de respeito e confiança mútua entre líder e liderado é fundamental para prática contínua da Gestão de Desempenho, refletida no ciclo de PA. Cada etapa desse ciclo representa um convite ao diálogo profundo, direto e verdadeiro. É dever do líder identificar o potencial, comportamentos, o empenho em priorizar as necessidades dos clientes e cuidar de nós, dos outros e do meio ambiente 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 de seu PA e 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.

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, somada ao planejamento e acompanhamento constantes, permite que o líder conheça melhor o potencial de cada integrante, contribuindo assim para uma avaliação pautada no reconhecimento dos resultados. 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 "on the job" pode ser reforçada por iniciativas que desenvolvam competências individuais e conhecimentos específicos, ou seja, pela educação formal (capacitações externas).

Para ser agente e protagonista do 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.

4.3.3 A prática da Gestão de Desempenho

Ao gerir o desempenho, o líder demonstra o seu permanente compromisso com a criação e consolidação da relação de confiança com seu liderado. É através deste processo que o líder enfatiza as forças do seu liderado e explicita suas necessidades de aperfeiçoamento e oportunidades de crescimento. Para que o diálogo entre o líder e o liderado seja efetivo, é



fundamental que o líder esteja disposto a influenciar e ser influenciado, na busca do que é certo. A gestão do desempenho do liderado deve acontecer tanto informalmente, no dia a dia e nos momentos oportunos, quanto formalmente, no momento de pacto de metas, acompanhamento e fechamento do ciclo anual de Gestão de Desempenho, que inclui a avaliação de PA. De forma contínua, líder e liderado devem dialogar sobre a prática da Nossa Cultura e das políticas, resultados gerados, conhecimentos específicos, bem como sobre o potencial e a vontade de se desenvolver na FORESEA. Cabe ao líder conhecer o propósito de vida e de carreira de cada liderado e dialogar sobre seus próximos passos.

No momento dos diálogos sobre desempenho, 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 Gestão de Desempenho resulte em um processo de aprendizado mútuo.

A verdadeira Gestão de Desempenho 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 na FORESEA 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.

4.3.3.1 Passo-a-passo da gestão de desempenho

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

4.3.4 Carreira e Sucessão

É papel do líder 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 transversal, em outra área ou sob a gestão de outra liderança. Ele deve,



também, despertar em cada liderado a consciência da sua responsabilidade individual pelo seu desenvolvimento e crescimento na FORESEA.

Cada integrante deve ser agente e protagonista do seu próprio destino. A sua carreira é construída por sucessivos ciclos completos de Gestão de Desempenho, 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 FORESEA. 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. Na maturidade, é preciso ter vitalidade, equilíbrio emocional e patrimônio acumulado para viabilizar uma nova etapa de vida produtiva, com tranquilidade e disposição.

4.3.4.1 Planeje e potencialize sua carreira na FORESEA

- Seja coerente: suas atitudes e comportamentos devem estar alinhados à cultura da FORESEA 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, 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.
- Estimulamos o desenvolvimento da consciência previdenciária em todos os integrantes, desde jovens.

4.3.5 Remuneração e Benefícios

Remuneração é um componente essencial da parceria na FORESEA, um dos princípios fundamentais da Nossa Cultura. 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 FORESEA estão vinculadas a experiência, conhecimento e impacto da posição, 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 na FORESEA 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.
- **Adicionais:** podem ser fixos (relacionados ao regime de trabalho offshore, à categoria do integrante, definidos pela Lei ou entidade representativa) ou transitórios, aplicados a situações específicas de transferências de local de trabalho e/ou de residência ou natureza do trabalho, atendendo à legislação vigente e às orientações específicas da FORESEA.
- **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 Nossa Cultura, 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 Nossa Cultura, 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 Produtividade, cuja apuração reflete um período máximo de 12 meses. O ICP é vinculado a uma base de cálculo, previamente definida e pactuada na Gestão de Desempenho, e representada por indicador financeiro, que reflita o desempenho de curto prazo da FORESEA 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 que está vinculado e desdobrado em decorrência de um conjunto de metas individuais tangíveis e intangíveis definidas na Gestão de Desempenho. A concretização do ICP está sujeita à variação da base de cálculo, em relação ao pactuado, bem como à avaliação da FORESEA e à avaliação individual do desempenho do integrante no ciclo de Gestão de Desempenho, com foco no reconhecimento das entregas.
- **Benefícios:** conjunto de programas ou planos compulsórios (devido à legislação ou acordos) ou discricionários (a exemplo dos planos de previdência), que complementam a retirada mensal do integrante;

Adicionalmente, a convite do CA-FORESEA e do Presidente da FORESEA, poderão, ainda, ser oferecidos planos de incentivo de longo prazo (ILP). Esses planos voluntários têm por objetivo atrelar uma parcela da RT do integrante com a criação de valor no longo prazo. Os planos ILP têm 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.

4.3.6 Celebrações, Planos e Homenagens

Na FORESEA, 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, por seu talento, pela capacidade de priorizar as necessidades dos clientes, capacidade de inovar, disponibilizar conhecimento, de se relacionar e agregar valor para as comunidades, entre outros. Esses prêmios fazem parte de programas institucionais, concebidos e implementados na FORESEA.

Adicionalmente, temos um programa de homenagem anual, que reconhece as pessoas com trajetórias de carreira de longo prazo na FORESEA. 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.

4.4 Nossas Responsabilidades com Saúde, Bem-Estar e Segurança

4.4.1 Saúde e Bem-Estar

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 FORESEA, a saúde de nossos integrantes é assunto prioritário. Nossa atuação está pautada na prevenção e na proteção da saúde física, mental 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 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.



4.4.1.1 Trabalho e propósito pessoal

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.

4.4.1.2 Diálogo empático

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

4.4.2 Segurança

Segurança é um compromisso fundamental da FORESEA 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 FORESEA.

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. Garantimos que a segurança esteja sempre em primeiro lugar em todas as etapas de cada processo. 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 em conformidade com as 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.

Cada um de nós deve:

- Conhecer e praticar as orientações e requisitos de segurança do seu ambiente de trabalho;



- Identificar, avaliar e tomar medidas para combater riscos de segurança;
- Interromper qualquer trabalho ou ação que pareça insegura;
- Certificar-se que todos estejam usando equipamentos de proteção individual.

4.5 Nossa Visão de Futuro

Somos inspirados no futuro.

Acreditamos que podemos contribuir para fazer do mundo um lugar melhor, servindo à sociedade. Ao longo da nossa trajetória, sempre expressamos nosso compromisso contínuo com os mais altos padrões éticos, técnicos, de eficiência e de governança em tudo o que fazemos.

Sabemos que podemos conceber e fornecer soluções para algumas das maiores necessidades atuais, como educação, saúde, energia, água, transporte, habitação e saneamento, contribuindo para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Isso porque, para nós, tornar o mundo melhor significa construir um futuro equitativo, inclusivo, diverso e sustentável. Um futuro com soluções de engenharia e infraestrutura que melhorem a vida das pessoas e protejam o planeta. Um futuro em que a diversidade dos integrantes promova mudanças positivas nos locais onde operamos.

É assim, trabalhando pelo Nosso Propósito e em direção a futuro, que vamos impulsionar inovações, continuar servindo à sociedade e crescer em harmonia com o mundo.

Estamos sempre juntos nesta jornada

Nosso futuro é consequência das:

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

4.6 Disposições gerais

Se houver dúvidas sobre o conteúdo da Política sobre Pessoas da FORESEA, o integrante deve procurar esclarecimentos junto ao seu líder direto ou, se necessário, com o responsável pela área de Pessoas.

4.7 Ciência e Certificação

Deverão ter ciência sobre esta Política de Pessoas em, no máximo 90 dias após a data de aprovação todos os integrantes da FORESEA e demais públicos de abrangência deste documento.



5 RESPONSABILIDADES

As atribuições e responsabilidades estão descritas ao longo desta Política.

6 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Política sobre o Sistema de Conformidade.
- Compromissos de Ouro de Segurança.
- Princípios da Gestão de Sustentabilidade.

7 MAPAS DE PROCESSOS DE REFERÊNCIAS

NA

8 ANEXOS

NA