



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



Sumário

1. OBJETIVO.....	3
2. ESCOPO DE APLICAÇÃO	3
3. PRINCÍPIOS DA GESTÃO DE PESSOAS.....	4
4. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E PROMOÇÃO	4
5. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE CANDIDATOS (DUE DILIGENCE DE PESSOAS)	5
6. ENGAJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO	6
7. ÉTICA, RESPEITO, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS	6
8. INCENTIVOS E RECONHECIMENTO ATRELADOS À ÉTICA.....	7
9. INCENTIVOS E RECONHECIMENTO ATRELADOS À ÉTICA.....	7
10. CANAL DE DENÚNCIAS.....	8
11. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	8
12. RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	9
13. GOVERNANÇA DA POLÍTICA	9
14. INDICADORES DE RH (KPIs DE GOVERNANÇA)	9
15. VÍNCULO COM O CÓDIGO DE ÉTICA E PROGRAMA DE COMPLIANCE .	11
16. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	12



1. OBJETIVO

A presente Política de Recursos Humanos tem como objetivo estabelecer diretrizes e princípios que orientem a gestão de pessoas na Amafil, assegurando práticas alinhadas à valorização dos colaboradores, ao desenvolvimento profissional e à sustentabilidade do negócio.

A política está fundamentada em princípios de:

- Direitos Humanos;
- Ética e integridade nas relações de trabalho;
- Diversidade e inclusão;
- Boas práticas de governança corporativa;
- Diretrizes de ESG (Environmental, Social and Governance);
- Cumprimento da legislação trabalhista e normas aplicáveis.

A Amafil reconhece que seu maior patrimônio são as pessoas e busca promover um ambiente de trabalho onde todos possam crescer profissionalmente, contribuir com o sucesso da empresa e se sentir valorizados

2. ESCOPO DE APLICAÇÃO

Esta política aplica-se a:

- Todos os colaboradores da Amafil, independentemente do cargo ou função;
- Lideranças e gestores, que possuem responsabilidade na aplicação e promoção destas diretrizes;

- Demais pessoas envolvidas nos processos de Recursos Humanos, quando aplicável.

Todos devem atuar em conformidade com os princípios e diretrizes estabelecidos neste documento.

3. PRINCÍPIOS DA GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas na Amafil é orientada pelos seguintes princípios:

- Valorização das pessoas;
- Respeito à dignidade e aos Direitos Humanos;
- Igualdade de oportunidades;
- Ética e transparência nas relações de trabalho;
- Desenvolvimento profissional contínuo;
- Promoção de ambiente de trabalho saudável, seguro e colaborativo.

4. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E PROMOÇÃO

A Amafil realiza seus processos de recrutamento, seleção e promoção com base em critérios objetivos e transparentes.

As decisões são fundamentadas em:

- Competências técnicas e comportamentais;
- Desempenho profissional;
- Requisitos do cargo;
- Necessidades organizacionais.

A empresa assegura:

- Igualdade de oportunidades a todos os candidatos e colaboradores;
- Ausência de favorecimento pessoal, nepotismo ou práticas discriminatórias;

- Respeito à diversidade e inclusão.

Sempre que possível e alinhado às necessidades da empresa, será priorizado o recrutamento interno, valorizando o desenvolvimento e a progressão de carreira dos colaboradores.

5. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE CANDIDATOS (DUE DILIGENCE DE PESSOAS)

Como parte de suas práticas de governança e integridade, a Amafil poderá realizar avaliações prévias de candidatos antes da contratação.

Dependendo do nível de responsabilidade e risco da função, essa avaliação poderá incluir:

- Análise do histórico profissional;
- Verificação de referências profissionais;
- Validação de qualificações e experiências;
- Quando aplicável e permitido pela legislação, verificação de antecedentes.

Os critérios poderão variar conforme o nível hierárquico e a natureza da função.



6. ENGAJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

A Amafil incentiva o desenvolvimento profissional contínuo de seus colaboradores por meio de:

- Cursos e treinamentos;
- Programas de capacitação técnica e comportamental;
- Oportunidades de desenvolvimento profissional;
- Estímulo ao aprendizado e à melhoria contínua.

A empresa também incentiva o engajamento e a participação ativa dos colaboradores nas iniciativas organizacionais.

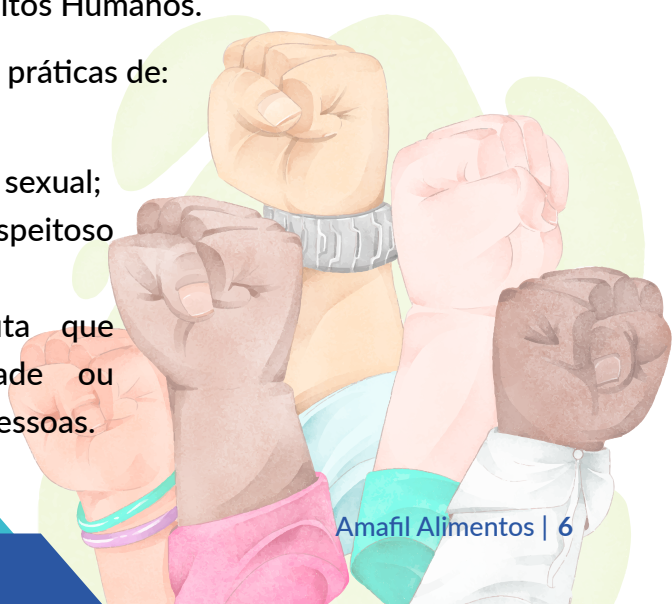
7. ÉTICA, RESPEITO, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS

A Amafil promove relações de trabalho baseadas em:

- Ética e integridade;
- Respeito mútuo;
- Diversidade e inclusão;
- Respeito aos Direitos Humanos.

Não serão toleradas práticas de:

- Discriminação;
- Assédio moral ou sexual;
- Tratamento desrespeitoso ou abusivo;
- Qualquer conduta que viole a dignidade ou integridade das pessoas.



Todos os colaboradores e lideranças devem contribuir para um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

8. INCENTIVOS E RECONHECIMENTO ATRELADOS À ÉTICA

A Amafil valoriza comportamentos alinhados aos seus princípios éticos e de respeito aos Direitos Humanos.

Dessa forma, aspectos relacionados à:

- Conduta ética;
- Respeito às pessoas;
- Colaboração;
- Cumprimento das normas e políticas internas.

poderão ser considerados nas avaliações de desempenho.

Esses critérios poderão influenciar decisões relacionadas a:

- Promoções;
- Progressão de carreira;
- Programas de reconhecimento;
- Outras formas de valorização profissional, financeiras ou não financeiras.

9. INCENTIVOS E RECONHECIMENTO ATRELADOS À ÉTICA

A Amafil promove um ambiente organizacional baseado em:

- Comunicação clara e acessível;
- Diálogo aberto entre colaboradores e lideranças;
- Cooperação e trabalho em equipe;
- Integração entre áreas.

A empresa busca manter um ambiente de **trabalho respeitoso, colaborativo e seguro**, estimulando o engajamento e a participação de todos.

10. CANAL DE DENÚNCIAS

A Amafil disponibiliza um **Canal de Denúncias** como instrumento seguro, confidencial e acessível para o relato de:

- Condutas inadequadas;
- Assédio moral ou sexual;
- Discriminação;
- Violações de Direitos Humanos;
- Descumprimento de normas internas ou legislação aplicável.

As denúncias podem ser realizadas de boa-fé, sendo garantida:

- Confidencialidade das informações;
- Análise imparcial das situações relatadas;
- Proteção contra retaliações ao denunciante.

11. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A Amafil compromete-se a tratar os **dados pessoais de seus colaboradores** de forma ética, responsável e segura.

O tratamento dessas informações ocorre em conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018)** e com as políticas institucionais de privacidade e segurança da informação da empresa.

12. RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Amafil incentiva ações que contribuam para o desenvolvimento social e para o fortalecimento da cultura organizacional, promovendo iniciativas que beneficiem a comunidade e reforcem o compromisso da empresa com a responsabilidade social.

13. GOVERNANÇA DA POLÍTICA

A responsabilidade pela implementação e monitoramento desta política é do **Departamento de Recursos Humanos**, com apoio das lideranças da empresa.

Compete ao RH:

- Divulgar esta política aos colaboradores;
- Orientar gestores e equipes quanto à sua aplicação;
- Acompanhar o cumprimento das diretrizes estabelecidas.

Esta política deverá ser **revisada periodicamente**, no mínimo a cada **02 (dois) anos**, ou sempre que necessário em razão de alterações legais, regulatórias ou estratégicas.

Sua aprovação e eventuais revisões são de responsabilidade da **Alta Direção da Amafil**.

14. INDICADORES DE RH (KPIs DE GOVERNANÇA)

Com o objetivo de promover melhoria contínua na gestão de pessoas e garantir o alinhamento com as diretrizes de governança corporativa e ESG, a Amafil poderá utilizar **indicadores de desempenho (KPIs)** relacionados à gestão de Recursos Humanos.

Esses indicadores auxiliam no monitoramento da efetividade das práticas de gestão de pessoas, no desenvolvimento organizacional e na promoção de um ambiente de trabalho ético e saudável.

Entre os indicadores que poderão ser acompanhados, destacam-se:

Indicadores de Gestão de Pessoas

- Taxa de rotatividade de colaboradores (turnover);
- Tempo médio de recrutamento e seleção;
- Índice de promoções internas.

Indicadores de Desenvolvimento e Capacitação

- Número de treinamentos realizados;
- Horas de treinamento por colaborador;
- Participação em programas de capacitação e desenvolvimento.

Indicadores de Clima Organizacional e Engajamento

- Índices de satisfação e engajamento dos colaboradores;
- Participação em pesquisas de clima organizacional;
- Indicadores de absenteísmo.

Indicadores de Ética e Conformidade

- Número de treinamentos em ética, integridade e compliance realizados;
- Acompanhamento de casos reportados no Canal de Denúncias relacionados a temas de RH;
- Medidas preventivas e corretivas adotadas.

Os indicadores poderão ser utilizados pela empresa para apoiar decisões estratégicas relacionadas à gestão de pessoas e ao aprimoramento das práticas organizacionais.

15. VÍNCULO COM O CÓDIGO DE ÉTICA E PROGRAMA DE COMPLIANCE

A presente Política de Recursos Humanos está alinhada e deve ser interpretada em conjunto com o **Código de Ética e Conduta da Amafil** e com as diretrizes do **Programa de Compliance da empresa**.

O Código de Ética estabelece os princípios e valores que orientam o comportamento esperado de todos os colaboradores, gestores e parceiros da organização, especialmente no que se refere a:

- Integridade nas relações profissionais;
- Respeito às pessoas;
- Prevenção de conflitos de interesse;
- Combate à discriminação, assédio e práticas inadequadas;
- Cumprimento das leis e normas internas.

O Programa de Compliance da Amafil tem como objetivo promover uma cultura organizacional baseada na ética, na transparência e na conformidade com a legislação e regulamentos aplicáveis.

Nesse contexto, o Departamento de Recursos Humanos desempenha papel fundamental no fortalecimento da cultura de integridade, por meio de:

- Apoio na disseminação do Código de Ética;
- Promoção de treinamentos e ações de conscientização;
- Incentivo à utilização responsável do Canal de Denúncias;
- Colaboração na apuração e tratamento de eventuais violações às normas internas.

O cumprimento desta política, bem como das diretrizes do Código de Ética e do Programa de Compliance, é responsabilidade de todos os colaboradores da Amafil.

16. DISPOSIÇÕES FINAIS

Com esta política, a Amafil reafirma seu compromisso em reconhecer e valorizar cada colaborador como parte essencial de sua história, de seu crescimento e de seu sucesso, promovendo um ambiente de trabalho ético, inclusivo e sustentável.

Amafil – Indústria e Comércio de Alimentos Ltda.

Documento aprovado pela Diretoria.





O sabor do Brasil