 SM METAIS <small>MINERAÇÃO E SIDERURGIA</small>	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025

SUMÁRIO


1. OBJETIVO DA POLÍTICA	1
2. DESTINATÁRIOS DESTA POLÍTICA	2
3. DIRETRIZES GERAIS DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS DO GRUPO SM METAIS	2
3.1 Recrutamento, Processo Seletivo e de Admissão	2
3.2 Due Diligence de Recrutamento e Seleção	3
3.3 Integridade nas Relações de Trabalho.....	3
3.4 Conflito de Interesses.....	4
3.5 Conduta Fora das Dependências do GRUPO SM METAIS.....	5
3.6 Participação Política e Associação Sindical.....	5
3.7 Ambiente de Trabalho	6
3.8 Preservação do Patrimônio Físico e Imaterial do GRUPO SM METAIS	6
3.9 Vedação ao Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas no Ambiente de Trabalho.....	7
3.10 Vedação à Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual.....	7
3.11 Vedação ao Trabalho Escravo ou Infantil.....	7
3.12 Desligamento de Integrantes do GRUPO SM METAIS	7
4. DISPOSIÇÕES FINAIS	9
4.1 Treinamento	9
4.2 Denúncias e Penalidades.....	9
4.3 Revisão e Atualização desta Política.....	9
5. HISTÓRICO DE REVISÃO.....	10
6. FLUXO DE APROVAÇÃO	10

1. OBJETIVO DA POLÍTICA

O GRUPO SM METAIS¹, em linha com seu Código de Ética e Conduta, reconhece a importância de um ambiente de trabalho íntegro, sadio e harmonioso, visando a valorização do ser humano e o seu bem-estar pessoal, em que haja confiança, respeito, justiça e estímulo às inovações e ao desenvolvimento profissional.

Nesse sentido, esta Política, sem substituir ou se sobrepor às normas legais e regulamentares que incidem sobre as relações de emprego e de trabalho desenvolvidas no GRUPO SM METAIS ou sobre as Políticas de R.H. ou Procedimentos Internos já existentes nas unidades do grupo SM Metais e tem por objetivo de apresentar diretrizes destinadas a assegurar que essas relações se desenvolvam segundo os princípios da legalidade e boa-fé, além do respeito mútuo e desenvolvimento individual e coletivo.

¹ Para os fins desta Política, os termos “GRUPO SM METAIS” ou “Organização” deverão ser interpretados de modo a abranger as pessoas jurídicas MIB-Mineração Ibirité Ltda, MIG Mineração Guanhães Ltda, MML-Metais Mineração Ltda, Ferguminas Siderurgia Ltda, Fergumar Ferro Gusa do Maranhão Ltda, SM Metais Gestão e Participações Ltda e SM Centro de Serviços Compartilhados Ltda consideradas em conjunto ou separadamente.

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025

2. DESTINATÁRIOS DESTA POLÍTICA

As disposições desta Política se dirigem a todos os integrantes do GRUPO SM METAIS, incluindo todos os seus acionistas, diretores, empregados, alocados nas unidades de operação ou escritório administrativo. No que couber, esta Política também se aplica aos terceirizados, prestadores de serviços, empregados contratados em parcerias das quais o GRUPO SM METAIS faça parte e àqueles que participem de processos de recrutamento conduzidos pelo GRUPO SM METAIS.

3. DIRETRIZES GERAIS DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS DO GRUPO SM METAIS

3.1 Recrutamento, Processo Seletivo e de Admissão

Os recrutamentos e processos seletivos são realizados em conformidade com o Procedimento Interno de Contratação de Pessoal, com a legislação trabalhista vigente, com a Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018, conforme alterada (LGPD), e com os entendimentos jurisprudenciais aplicáveis.

São vedadas pelo GRUPO SM METAIS quaisquer práticas discriminatórias na realização de recrutamentos, seleção e na permanência da relação jurídica de trabalho, incluindo:


- A discriminação por motivo de gênero, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade;
- Todas as formas de violação de direitos humanos no ambiente de trabalho;
- A exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- A exigência, para fins de admissão, de comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade;
- Exigir do candidato a apresentação de certidão de antecedentes criminais.

Além disso, devem ser observadas pelo responsável pelo recrutamento e processo seletivo as cotas exigidas pela legislação para contratação, por exemplo, de menores aprendizes e pessoas com deficiência (PCD).

As admissões e promoções são realizadas em conformidade com os critérios técnicos definidos pelo Procedimento Interno de Contratação de Pessoal.

Na hipótese de algum cliente público ou privado sugerir ou solicitar ao GRUPO SM METAIS a contratação ou a promoção de empregado específico, independentemente do nível hierárquico, este é submetido ao mesmo processo de seleção e análise aplicável a toda e qualquer contratação ou promoção em conformidade com a Política, que apenas são efetivadas caso estejam em consonância com esta Política e também com a Política de Combate à Corrupção e a Práticas Anticoncorrenciais e com as demais disposições do Programa de Compliance. Não são realizadas contratações ou promoções apenas para atender à indicação recebida ou em situação de conflito de interesses.

Quando, no exercício de prerrogativa contratual, algum cliente requerer ao GRUPO SM METAIS a substituição ou a demissão de empregado, a situação é avaliada em consonância com o contrato celebrado, com a presente Política, com o Código de Ética e Conduta e com as demais disposições do Programa de Compliance, sendo analisados os motivos do requerimento, as circunstâncias do caso concreto e as providências mais adequadas à situação.

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025

O processo de recrutamento e seleção do GRUPO SM METAIS se dá por meio do Banco de Talentos da Organização, LinkedIn e/ou indicação.

O cadastro no Banco de Talentos é voluntário. O candidato poderá deletar o seu perfil e seus dados no Banco de Talentos a qualquer momento.

Caso entenda necessário, o GRUPO SM METAIS poderá solicitar ao candidato que realize testes de personalidade ou de raciocínio lógico. Os resultados desses testes não serão utilizados pelo GRUPO SM METAIS para qualquer outra finalidade, nem compartilhado com terceiros.

Os dados pessoais dos candidatos solicitados pelo GRUPO SM METAIS durante o processo de recrutamento e seleção são aqueles estritamente necessários para que a Organização possa avaliar os critérios técnicos e comportamentais definidos em procedimento específico.

Uma vez que um candidato seja selecionado para ser contratado como empregado do GRUPO SM METAIS, dados pessoais adicionais poderão ser solicitados, a fim de cumprir as obrigações legais e trabalhistas vigentes. Nesse momento poderá ser solicitado ao empregado o fornecimento de dados pessoais sensíveis, como por exemplo dados relacionados à sua saúde, resultados de exames médicos, impressão digital (para marcação de ponto e/ou controle de jornada e/ou controle de acesso), ou filiação sindical, sempre com o objetivo de cumprir a legislação vigente ou viabilizar a contratação de benefícios obrigatórios ou optativos, como seguro de vida, seguro de saúde, wellhub etc. Eventualmente poderão ser solicitados dados pessoais de filhos menores de idade.

Os dados pessoais do empregado do GRUPO SM METAIS poderão ser compartilhados com o governo e com empresas terceiras, como instituições financeiras (para pagamento de salário), clínicas de exame admissional/periódicos, corretoras de seguros de vida e saúde, consultores de seguros, operadoras de seguros, operadoras de benefícios (alimentação, transporte e saúde) para fins de cumprimento da legislação em vigor ou do contrato de trabalho.

Eventualmente, os dados pessoais de empregados do GRUPO SM METAIS alocados em projetos externos, poderão ser compartilhados com o projeto em questão, para que este possa atestar o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária e outras normas pertinentes em vigor pelo GRUPO SM METAIS, nos termos do contrato celebrado com o cliente.

Para maiores detalhes sobre como o GRUPO SM METAIS trata os dados pessoais de candidatos e empregados, quais são os seus direitos e como eles podem ser exercidos, consulte a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.


3.2 Due Diligence de Recrutamento e Seleção

Deve ser realizada pelo responsável pelo recrutamento e seleção, em conformidade com o procedimento interno, uma *Due Diligence* específica anterior à contratação ou transferência de profissionais para os cargos e posições expostos a riscos conforme estabelecido no procedimento interno.

Os dados pessoais coletados durante o processo não serão utilizados para qualquer outra finalidade além do processo de *Due Diligence*.

3.3 Integridade nas Relações de Trabalho

O GRUPO SM METAIS exige que todos os destinatários desta Política ajam com ética e integridade em suas relações interpessoais e com a Organização, sendo expressamente vedados os seguintes atos, sem prejuízo do disposto nos demais disposições do Programa de Compliance do GRUPO SM METAIS:

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025

- Adulterar documentos públicos ou privados do GRUPO SM METAIS ou de terceiros com vistas a criar situação mais ou menos favorável para si próprio ou para outrem;
- Fraudar registro de pontos, horas extras, planos de saúde, entre outras, ou utilizar outros expedientes ilegais ou antiéticos com o intuito de criar situação mais ou menos favorável para si próprio ou para outrem;
- Praticar furtos ou extravios em prejuízo do GRUPO SM METAIS, de colegas de trabalho, de clientes ou de terceiros;
- Adotar qualquer prática discriminatória e/ou limitativa nas relações de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade (ressalvadas as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente);
- Adotar qualquer prática discriminatória e/ou limitativa nas relações de trabalho referentes à exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez e adoção de quaisquer medidas que configurem indução à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade, com exceção do oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS);
- Praticar atos em nome do GRUPO SM METAIS quando não mais integrar a Organização;
- Utilizar quaisquer dados pessoais obtidos no exercício de suas funções para qualquer outra finalidade que não seja estritamente aquela para a qual os dados pessoais que foram disponibilizados;
- Requisição de trabalho como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que expressem opiniões.

Também é vedado aos destinatários desta Política, especialmente aqueles responsáveis pelos Departamentos de Recursos Humanos, a prática de atos contrários à lei na gestão dos processos relativos aos recursos humanos do GRUPO SM METAIS, como, por exemplo:

- Apropriação indébita de contribuições previdenciárias e demais recebíveis dos profissionais do GRUPO SM METAIS;
- Fraude com relação à gestão e produção de documentação trabalhista dos Profissionais do GRUPO SM METAIS.


3.4 Conflito de Interesses

Em conformidade com os valores éticos que norteiam as atividades do GRUPO SM METAIS, os seus Integrantes não deverão realizar atividade ou associação que conflite com os interesses do GRUPO SM METAIS.

O conflito de interesses na relação empregado-empresa ocorre quando o integrante usa sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares e que se contraponham aos interesses do GRUPO SM METAIS ou possam lhe causar danos ou prejuízos.

Além das demais previsões do Programa de Compliance, as seguintes orientações aplicam-se aos Integrantes do GRUPO SM METAIS nas seguintes situações de conflito:

- Não auferir vantagem ou benefício pessoal, direta ou indiretamente, de instituições que mantenham relações comerciais com o GRUPO SM METAIS, tal como recebimento de dinheiro ou objetos de valor, presentes, empréstimos, serviços, viagens de lazer ou férias, privilégios especiais, moradia ou hospedagens;

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025

- Não realizar atividades externas, como prestar consultoria ou ocupar cargo em organizações sem o conhecimento formal (por escrito) do Compliance Officer;
- Não manter atividades paralelas ou ser sócio, direta ou indiretamente, de companhia que seja concorrente, fornecedora e/ou conflitante com o negócio do GRUPO SM METAIS, sem o conhecimento formal (por escrito) do Compliance Officer;
- Submeter ao Compliance Officer, diretamente ou por intermédio do seu superior imediato, todas as relações e/ou situações que possam gerar possível conflito de interesses, para esclarecimento e instruções, sempre que identificá-las e/ou tiver dúvidas.

O integrante de qualquer das empresas do Grupo SM Metais que ocupar posição de liderança e/ou influência, deve comunicar ao Compliance Officer quando houver cônjuge ou parente de até o terceiro grau² que exerça função em posições de ascendência ou descendência hierárquica ou conflito de interesse em qualquer empresa no grupo SM Metais, fornecedores e prestadores de serviço.

O Compliance Officer avaliará a manutenção e/ou contratação de parentes até o terceiro grau para funções em que haja uma relação hierárquica, direta ou que respondam ao mesmo superior imediato.

O Compliance Officer também avaliará outros casos de relacionamentos pessoais que possam ocasionar situações de conflitos nos negócios.

A comercialização ou troca de mercadorias para interesses particulares dos empregados dentro das instalações da empresa será permitida desde que não prejudique o desempenho de suas atividades.

3.5 Conduta Fora das Dependências do GRUPO SM METAIS

Nas situações em que o Integrante esteja utilizando uniformes, crachás e carros do GRUPO SM METAIS, mesmo fora das dependências do GRUPO, a conduta do empregado deve ser compatível com os valores do GRUPO, com o Programa de Compliance e com o Código de Ética e Conduta, contribuindo, assim, para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa.


Além disso, em qualquer outra situação, em ambientes públicos e virtuais fora das dependências do GRUPO SM METAIS, em atividades profissionais, acadêmicas ou na vida privada, seus Integrantes devem ser criteriosos com relação à sua conduta, agindo com ética e não expondo o GRUPO nem a própria carreira.

3.6 Participação Política e Associação Sindical

O GRUPO SM METAIS respeita o direito individual do Integrante de se envolver em assuntos cívicos e de participar do processo político. Entretanto, tal participação deve ocorrer em seu próprio nome e fora do horário de trabalho. O Integrante deve informar tal fato, diretamente ou por intermédio de seu superior imediato, ao Compliance Officer, deixando claro que as manifestações são do Integrante e não do GRUPO SM METAIS.

Os integrantes do GRUPO SM METAIS não são proibidos de realizarem doações individuais a partidos políticos, desde que fique claro seu caráter pessoal e a ausência de vinculação com o GRUPO SM METAIS. Além disso, o Compliance Officer deve ser comunicado previamente à realização da doação para análise de possíveis situações de conflito e tomada das providências cabíveis.

² Consideram-se parentes os membros da família até o terceiro grau: pai, mãe, filho(a), irmão(ã), avô(ó), bisavô(ó), neto(a), bisneto(a), tio(a) e sobrinho(a). Para os efeitos deste Código, são considerados também os parentes por afinidade, a saber: cônjuge, companheiro(a), genro, nora, sogro(a), padrasto, madrasta, enteado(a) e cunhado(a).

 SM METAIS <small>MINERAÇÃO E SIDERURGIA</small>	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025

O GRUPO reconhece a legitimidade de sindicatos e associações de classe e não pratica qualquer forma de discriminação contra os integrantes que a eles se filiem.

3.7 Ambiente de Trabalho

Reconhecemos a importância de oferecer um ambiente de trabalho sadio, harmonioso e rico em diversidade, visando à valorização do ser humano e o seu bem-estar pessoal, em que haja confiança, respeito, justiça e estímulo às inovações e ao desenvolvimento profissional. Os empregados que trabalham em harmonia e concentrados num conjunto de objetivos comuns são a força motriz do nosso negócio.

Cultivamos a consciência de que todas as áreas têm sua importância dentro da Organização, interagindo entre si de forma a manter em perfeito funcionamento as atividades do GRUPO SM METAIS.

Para tanto, independentemente de relações de hierarquia e subordinação, todos os destinatários desta Política devem se relacionar em conformidade com os padrões de legalidade, ética, profissionalismo, integridade e respeito mútuo definidos pelo Programa de Compliance do GRUPO SM METAIS. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente do cargo ou da função que ocupem.


3.8 Preservação do Patrimônio Físico e Imaterial do GRUPO SM METAIS

Os Integrantes deverão zelar pela preservação do patrimônio do GRUPO SM METAIS, que inclui não só os bens materiais, como equipamentos, veículos e instalações, mas também seu patrimônio imaterial, que inclui a sua reputação e imagem, que é um dos seus maiores ativos.

Por isso, são deveres de todos os integrantes do GRUPO:

- Zelar pela integridade da imagem, do patrimônio e da marca do GRUPO SM METAIS;
- Utilizar como norma geral, os bens que constituem o patrimônio do GRUPO SM METAIS somente em assuntos de interesse da Organização;
- Devolver quando solicitado ou quando do desligamento, todos os equipamentos no mesmo estado de conservação em que se encontravam quando recebidos, sob pena de responsabilização;
- Zelar pelo bom uso e pela conservação do patrimônio da Organização colocado sob a sua guarda. Questões relativas à doação, venda e cessão de uso devem ser submetidas à avaliação da diretoria do GRUPO SM METAIS;
- Utilizar ou divulgar a marca de acordo com o padrão utilizado pelas empresas integrantes do GRUPO SM METAIS. Eventuais dúvidas devem ser esclarecidas junto à sua gestão;
- Resguardar os interesses e a imagem do GRUPO SM METAIS em entrevistas, artigos ou qualquer outra forma de manifestação pública de caráter pessoal, contribuindo para fortalecer a reputação da Organização, assim como a de seus administradores e Integrantes.

Em relação às linhas telefônicas corporativas fornecidas para o exercício das funções desempenhadas na Organização, o GRUPO SM METAIS reserva-se o direito de analisar a conta telefônica detalhada do usuário, solicitando a listagem de todas as ligações efetuadas e recebidas, bem como mensagens de texto, ou aplicativos de mensagens, quando necessário, para apurar ou sanar condutas indevidas, podendo solicitar esclarecimentos quando cabível.

 SM METAIS <small>MINERAÇÃO E SIDERURGIA</small>	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025

3.9 Vedação ao Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas no Ambiente de Trabalho

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência, no ambiente de trabalho, em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do Integrante quanto de seus colegas de trabalho.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da Organização, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

3.10 Vedação à Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual

Independentemente de relações de hierarquia e subordinação, todos os destinatários desta Política devem se relacionar em conformidade com os padrões definidos pelo Programa de Compliance do GRUPO SM METAIS de legalidade, ética, profissionalismo, honestidade e respeito mútuo.

É também expressamente vedada aos destinatários desta Política qualquer conduta que caracterize situação de assédio moral ou assédio sexual, conforme as seguintes definições da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Ministério Público do Trabalho (MPT):

- Assédio moral: conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo.
- Assédio sexual: conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

A prática de quaisquer das condutas descritas nos itens 3.1, 3.2 e 3.3 desta Política não é tolerada e sujeita o responsável às sanções cíveis, penais e administrativas cabíveis, sem prejuízo da aplicação das penalidades cabíveis conforme a Política de Penalidades do GRUPO SM METAIS.

3.11 Vedação ao Trabalho Escravo ou Infantil


O GRUPO SM METAIS não aceita ou incentiva trabalho escravo ou análogo ao escravo, uso de mão de obra infantil ou a realização de trabalhos em condições degradantes em quaisquer de suas dependências, obras, unidades administrativas, tampouco em seus fornecedores e parceiros.

O trabalho de estagiários e de jovens aprendizes é planejado e realizado considerando sua condição de profissionais em formação, seguindo todas as exigências legais aplicáveis.

3.12 Desligamento de Integrantes do GRUPO SM METAIS

No caso de desligamento de empregados do GRUPO SM METAIS que ocupam cargo de liderança e/ou influência deve ser adotado plano de comunicação interno em que fique claro a partir de quando o profissional desligado deixou de integrar a Organização e não terá mais competência para praticar atos em nome dela ou para obrigá-la perante terceiros.

Pode também ser adotado, quando necessário em razão das atividades do profissional desligado, plano de comunicação externa a ser desenvolvido pelo Departamento de RH, que observa as seguintes premissas, no que for aplicável a cada caso:

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025

- Comunicação aos clientes públicos ou privados com os quais o profissional desligado ou transferido se relacionava, utilizando, por exemplo, e-mail ou correspondência;
- Comunicação aos fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, investidores e demais stakeholders perante os quais o profissional desligado ou transferido representava o GRUPO SM METAIS, pelos mesmos meios descritos no item anterior.

Além disso, sempre que houver o desligamento de profissional do GRUPO SM METAIS, deve ser realizada a revogação de procurações, autorizações, substabelecimentos ou outros mandatos que conferiam poderes ao profissional desligado para que representasse o GRUPO SM METAIS perante terceiros. A revogação também deve ocorrer na hipótese de alteração das funções e competências do profissional, caso tornem-se incompatíveis com as novas funções e competências a serem desempenhadas; e

Com vistas a preservar a intimidade, a imagem e a honra do profissional desligado ou transferido, a comunicação não deve indicar as razões do desligamento ou da transferência, tampouco outras informações que exponham o profissional.

No que couber, as premissas indicadas acima se aplicam também à comunicação sobre ausências temporárias de caráter prolongado, tais como licenças médicas ou suspensão do contrato de trabalho.

No caso de ausência por férias, a comunicação pode ser feita por resposta automática de e-mail, informando o período de ausência e as pessoas do GRUPO SM METAIS responsáveis pelas atividades do profissional durante suas férias.


Ainda no caso de desligamento do profissional, o departamento de recursos humanos, em conjunto com o departamento de tecnologia da informação, toma as providências necessárias para:

- Que o antigo integrante do Grupo SM Metais tenha, no seu último dia de trabalho, seu acesso imediatamente bloqueado aos sistemas e registros do GRUPO SM METAIS.
- Levantamento das utilidades ou bens fornecidos pelo GRUPO SM METAIS ao profissional desligado para o exercício de suas funções, tais como Equipamentos de Proteção Individual (EPI), uniforme, telefones celulares, notebooks, veículos e moradia funcional para que sejam devolvidos à Organização. Na hipótese de permanência de telefone celular ou notebook com o profissional após o desligamento, deve ser realizado um back-up de todas as informações, bem como a formatação desses dispositivos às suas condições iniciais.

Essas mesmas providências devem também ser adotadas, no que couberem, na hipótese de alteração de funções ou competências dos profissionais do Grupo, sendo necessária a reavaliação dos seus acessos aos sistemas, bem como dos bens a ele fornecidos para execução de suas funções e competências.

Nos casos de desligamento voluntário ou de demissão de empregado do GRUPO SM METAIS, o RH pode realizar entrevista de desligamento com vistas a obter informações destinadas à melhoria dos controles internos e do Programa de Compliance. A realização da entrevista também pode ser solicitada pelo empregado desligado.

Quando a entrevista de desligamento revelar situação de discriminação, assédio moral ou sexual, fraude ou de violações à lei, ao Código de Ética e Conduta, à presente Política ou à Política de Combate à Corrupção e Práticas Anticoncorrenciais, seu conteúdo deve ser relatado ao Compliance Officer para adoção das providências cabíveis.

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1 Treinamento

O conteúdo desta Política deve ser contemplado nos treinamentos que são promovidos pelo Compliance Officer, sendo assegurada a utilização de abordagem capaz de permitir sua apreensão por todos os públicos aos quais o treinamento se destina.

O treinamento sobre a Política de Combate à Corrupção e Práticas Anticoncorrenciais, o Programa de Compliance e o Código de Ética e Conduta, pode ser oferecido a todos os empregados dos parceiros do GRUPO SM METAIS que estão nas unidades e escritório administrativo, além dos fornecedores e prestadores de serviços, caso necessário, com o objetivo de reduzir os riscos de Compliance envolvidos na contratação.

Além dos treinamentos regulares, realizados em conformidade com o Programa de Compliance do GRUPO SM METAIS, sempre que necessário, deve ser realizado treinamento de reciclagem específico a respeito de temas e situações nos quais seja necessário maior aprofundamento, sobretudo no caso de ser verificado eventual descumprimento desta Política.

4.2 Denúncias e Penalidades

Todos aqueles aos quais esta Política se destina e a sociedade em geral são encorajados a, de boa-fé, relatar a ocorrência de atos contrários às diretrizes ora estabelecidas, às demais normas anticorrupção aplicáveis e aos regulamentos do GRUPO SM METAIS, através dos seguintes canais:

- Site : www.contatoseguro.com.br/smmetais
- E-mail: compliance@smmetais.com.br
- Telefone: 0800 810 8130
- Endereço do GRUPO SM METAIS: Rua Wilson Rocha Lima, 137 - 3º andar - Estoril, Belo Horizonte - MG,


AC/ Compliance Officer

Será assegurado ao denunciante o sigilo sobre sua identidade, caso queira, bem como o sigilo das informações prestadas. As denúncias serão devidamente processadas sob a condução do Compliance Officer, observados os procedimentos definidos na Política do Canal de Ética.

4.3 Revisão e Atualização desta Política

A presente Política deve ser reavaliada pelo Compliance Officer, com o apoio do Comitê de Compliance, a cada 12 (doze) meses e/ou sempre que necessário, devendo levar em consideração, pelo menos, os seguintes fatores:

- Alteração da legislação e dos regulamentos anticorrupção aos quais o GRUPO SM METAIS está sujeito no exercício de suas atividades;
- Evolução e atualização das normas técnicas e referenciais não legislativos utilizados para a elaboração desta Política;
- Alteração do grau de exposição a riscos do GRUPO SM METAIS, bem como inserção em novos mercados ou em áreas de atuação com exigências regulatórias e de conformidade específicas;
- Sugestões obtidas em treinamentos, situações que geraram a eventuais atos de desconformidade ou que ensejaram a realização de denúncias.

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS	Política
		PC-03
Versão: 01	Setor: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas	Data: 25/03/2025



Todas as atividades descritas devem ser realizadas de acordo com o Código de Ética e Conduta e Políticas de *Compliance* aplicáveis.

5. HISTÓRICO DE REVISÃO

Histórico de Revisão			
Data	Revisão	Modificação	Motivo
25/03/2024	00	Emissão inicial	2
25/03/2025	01	Mudança de nomenclatura para procedimento interno de contratação de pessoal e inclusão de um novo tópico	4
Motivo	1. Tratativa de NC; 2. Incorporação de Nova Atividade; 3. Alteração de Metodologia; 4. Melhoria de Processo; 5. Temporalidade		

6. FLUXO DE APROVAÇÃO

Responsável pela Elaboração/Revisão	Responsável pela Análise Crítica	Responsável pela aprovação
Advogada	Gerente de Pessoas e QSST	Administrador
		Administrador
		Administrador
		Administrador
Analista de Compliance	Gerente Contábil	Administrador