

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS

APROVADO EM RCA DE 27/07/2016

CAPÍTULO I – DO COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 1º. O Comitê de Gestão de Pessoas (“Comitê”) é um órgão não estatutário, subordinado ao Conselho de Administração, constituído e regido de acordo com este Regimento Interno, com a finalidade de cumprir as atribuições referidas no Capítulo IV.

Art. 2º. As atribuições do Comitê não competem com, ou prejudicam, as atribuições do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal (quando instalado) e da Diretoria da Companhia.

Parágrafo Único. O Comitê não possui caráter decisório, contribuindo apenas de forma consultiva perante o Conselho de Administração.

CAPÍTULO II – DA COMPOSIÇÃO

Art. 3º. O Comitê será composto por, no mínimo, 3 (três) e, no máximo, 5 (cinco) membros dos quais pelo menos 1 (um) membro será, necessariamente, membro do Conselho de Administração.

Art. 4º. Os membros do Comitê poderão ser eleitos ou destituídos a qualquer tempo pelo Conselho de Administração. Os mandatos serão por prazo de 02 (dois) anos, com prazos coincidentes com os do próprio Conselho de Administração, permitida a extensão até a investidura de seus sucessores, sendo facultada a reeleição

Parágrafo Único. O Conselho de Administração designará, dentre os membros do Comitê, um Coordenador que terá as competências definidas no Capítulo IV abaixo, além daquelas comuns aos demais membros.

Art. 5º. Poderão ser eleitos para o Comitê (i) membros do Conselho de Administração ou da Diretoria da Companhia; e (ii) profissionais de comprovado conhecimento no setor de atuação da Companhia.

Art. 6º. Na hipótese de impedimento definitivo ou vacância do cargo de membro do Comitê, o Conselho de Administração poderá nomear o substituto na próxima reunião do Conselho de Administração realizada pela Companhia.

Art. 7º. O Comitê poderá contratar Consultores externos, zelando pela integridade e confidencialidade dos trabalhos. Contudo, o trabalho dos Consultores externos não exime o Comitê de suas responsabilidades. A contratação de trabalhos de consultores externos deverá ter a prévia ciência do Diretor Presidente da Companhia.

Art. 8º. Os membros do Comitê não farão jus ao recebimento de remuneração pelos serviços prestados.

CAPÍTULO III – DO FUNCIONAMENTO

Art. 9º. O Comitê reunir-se-á ordinariamente a cada trimestre e extraordinariamente, sempre que convocado pelo coordenador por solicitação de qualquer dos integrantes do Comitê. As reuniões do Comitê poderão ser realizadas por conferência telefônica, vídeo conferência ou por qualquer outro meio de comunicação que permita a identificação do membro e a comunicação simultânea com todas as demais pessoas presentes à reunião.

Parágrafo único – A convocação das reuniões do Comitê será efetuada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e informará o local, data e as matérias da ordem do dia.

Art. 10. As reuniões em que comparecerem todos os membros estarão dispensadas de convocação.

Art. 11. As reuniões do Comitê serão realizadas na sede da Companhia ou em qualquer outra localidade definida entre seus membros, e serão instaladas com a presença da maioria de seus membros.

Art. 12. O Comitê poderá (i) participar de sessões das reuniões do Conselho de Administração sempre que convocado pelo Presidente do Conselho de Administração; (ii) agendar reuniões com a Diretoria da Companhia sempre que necessário; e (iii) solicitar à Diretoria informações sobre a Companhia diretamente relacionadas com as atribuições referidas no Capítulo IV.

Art. 13. As deliberações do Comitê serão tomadas pela maioria de seus membros, cabendo ao Coordenador, em caso de empate, o voto de qualidade.

Parágrafo Único. As recomendações do Comitê e o resultado de suas discussões serão consolidados pelo Coordenador em um relatório a ser encaminhado ao Conselho de Administração, que poderá, a seu critério, aplicá-las na formulação e/ou no acompanhamento do Plano de Gestão de Pessoas da Companhia.

CAPÍTULO IV – DA COMPETÊNCIA

Art. 14. Compete ao Comitê:

I. Discutir e propor o modelo de estrutura organizacional da Companhia.

II. Em relação à atração e retenção de talentos:

- a. Debater as estratégias de atração e retenção de executivos;
- b. Discutir, acompanhar e aconselhar o Conselho de Administração e a Diretoria da Companhia sobre a carreira e os processos de sucessão dos talentos-chave da Companhia;
- c. Acompanhar o mapa de sucessão da Companhia para postos-chave;
- d. Monitorar o resultado dos programas institucionais;
- e. Discutir sobre competências necessárias na Companhia por cargo/função-chave;
- f. Apoiar no acompanhamento de performance dos executivos chave da Companhia, avaliando o processo e resultado; e

- g. Propor políticas de remuneração de funcionários, incluindo as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento.

III. Em relação à atividade de recrutamento:

- a. Aconselhar sobre habilidades e perfis necessários para que a Companhia atinja suas aspirações de médio e longo prazo; e
- b. Ser informado sobre as tendências de contratação em empresas do mesmo setor.

IV. Em relação à Capacitação:

- a. Discutir a cultura, adequação de perfil e as necessidades de treinamentos;
- b. Ser informado sobre a política de cursos e processos de aprimoramento; e
- c. Apoiar na definição de programas de educação continuada.

V. Em relação ao processo de saída:

- a. Discutir processo de saída, incluindo entrevista de demissão de pessoas chave e dados de turnover; e
- b. Avaliar dados e sugerir alterações no processo de saída.

VI. Outras atribuições que venham a ser designadas pelo Conselho de Administração.

Art. 15. Compete ao Coordenador do Comitê:

- I. Convocar e coordenar as reuniões do Comitê;
- II. Convidar outros participantes para as reuniões do Comitê;
- III. Representar o Comitê perante o Conselho de Administração;
- IV. Elaborar o Relatório de Recomendações;
- V. Cumprir e fazer cumprir este Regimento Interno.

CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. Os membros do Comitê deverão observar os deveres legais inerentes ao cargo e pautar sua conduta por elevados padrões éticos, devendo obrigatoriamente:

- I. Atender aos requisitos previstos no Art. 147 e obedecer as normas aplicáveis aos administradores de companhias abertas previstas nos Arts. 153 a 159 da Lei das Sociedades por Ações; e
- II. Obedecer o Estatuto Social da Companhia, este Regimento Interno, a Política de Negociação de Valores Mobiliários, a Política de Divulgação de Atos ou Fatos Relevantes, o Código de Conduta Ética e todas as outras políticas da Companhia.

Art. 17. Os casos omissos neste Regimento Interno serão resolvidos pelo Conselho de Administração.