

# Aperam Carta de Remuneração e Benefícios

Aprovado pelo Comitê de Divulgação da Aperam em 2024/10/08

*Nota: Esta política é publicada em inglês. Em caso de divergência entre a versão inglesa e outras versões traduzidas, prevalece a versão original, em inglês.*

**Aplicação: Toda a Aperam**

## Index

<b>I- Objetivos e orientações</b>	
<b>II- Princípios</b>	<b>2</b>
<b>III- Remuneração e elementos de Benefícios</b>	<b>2</b>
<b>IV- Equilíbrio entre vida pessoal e profissional</b>	<b>3</b>

## I- Objetivos e orientações

O objetivo desta Carta é estabelecer as diretrizes para garantir a equidade em nossa organização, em alinhamento com as regulamentações locais e os padrões do setor. Ao aderir aos princípios apresentados nesta Carta, objetivamos criar uma abordagem consistente de Remuneração e Benefícios que reflita a nossa dedicação em manter uma estrutura de remuneração equilibrada e compatível, que garanta a satisfação geral e a sustentabilidade de nossa organização.

## II- Princípios

### Alinhamento com as diretrizes éticas da Aperam

Como parte do Código de Conduta da Aperam, nossos processos de Remuneração e Benefícios são projetados para estarem alinhados com nossos valores éticos e políticas, que exigem respeito a todos os direitos humanos (incluindo a não discriminação) e equidade.

### Equidade

Esta Carta adere ao princípio de “equidade para posições equivalentes, de acordo com a prática do mercado local”, garantindo que todos os funcionários sejam remunerados de forma justa, de acordo com suas habilidades, experiência e demandas de suas funções. Essa abordagem apoia o nosso compromisso com uma estrutura de remuneração equilibrada e justa.

Análises periódicas são realizadas para garantir que todas as eventuais diferenças salariais sejam justificadas, abordando possíveis vieses, como diferenças salariais de gênero.

## III- Remuneração e Benefícios

Os principais elementos que compõem nossa estrutura de remuneração e benefícios são:

- **Salário-base anual:** O Salário Base Anual inclui o salário base e outros pagamentos fixos;
- **Remuneração variável** (bônus, participação nos lucros - PLR): Diferentes propostas de remuneração variável são aplicadas de acordo com a categoria do funcionário e as regras locais. O pagamento da remuneração variável é baseado no desempenho da empresa e, em alguns casos, no desempenho individual. A remuneração variável é concedida na forma de participação nos lucros - PLR -, incentivos ou bônus por desempenho, quando aplicável;
- **Assistência médica e seguros para empregados:** Nossa organização oferece benefícios de assistência médica e seguro de vida, além dos programas de benefício social governamentais, alinhados com a prática do mercado;
- **Benefícios adicionais:** podem ser propostos e variam de acordo com as regras e regulamentações locais. Alguns exemplos são: vale-refeição e/ou vale alimentação, carro da empresa ou auxílio-transporte, entre outros.

## Referências

▶ United Nations Universal Declaration of Human Rights (Article 23)

Para mais, veja [Aperam policies](#)

▶ Human Rights Policy

▶ Gender Diversity Policy



## IV- Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Manter o equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal é fundamental para o bem-estar geral de nossos funcionários. Reconhecendo a importância da flexibilidade no mundo acelerado de hoje, nossa empresa oferece uma variedade de benefícios destinados a apoiar e contribuir para um equilíbrio harmonioso entre trabalho e vida pessoal.

- **Benefício do *Home Office*:** Para os colaboradores em que a função permite, a opção de trabalhar em casa é aceita. As diretrizes que especificam a frequência e as condições financeiras do home office são negociadas localmente, com uma base recomendada de um dia por semana. Essa flexibilidade não apenas reduz o tempo de deslocamento e o estresse relacionado, mas também permite que os funcionários gerenciem melhor suas responsabilidades pessoais e familiares. Ao integrar os dias de home office ao cronograma de trabalho, nosso objetivo é promover um ambiente de trabalho mais adaptável e solidário que reconheça as diversas necessidades de nossa força de trabalho.
- **Licença de ausência para cuidadores:** Além do nosso benefício de *home office*, temos o compromisso de apoiar os funcionários em eventos importantes como ausência para cuidadores. Nossa política garante que a licença por esse motivo seja tratada com o máximo cuidado e consideração. Além disso, a Aperam decidiu alinhar todos os locais do mundo em que o grupo está presente à diretriz europeia sobre licença para cuidadores. Desta forma, todos os empregados têm permissão para tirar até 5 dias por ano para prestar cuidados pessoais ou apoio a um parente ou a uma pessoa que viva na mesma casa e que necessite de cuidados ou apoio significativos devido a uma condição médica grave. Essa licença é concedida mediante a apresentação de um documento médico que ateste a condição da pessoa que precisa de cuidados (a menos que as regulamentações locais sejam diferentes). Quaisquer disposições sobre remuneração são determinadas em nível local por cada entidade. A regra mencionada acima define um nível mínimo, pois alguns países permitem outros prazos. Ao priorizar esses aspectos do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, nós nos esforçamos para criar um local de trabalho flexível e solidário que melhore a qualidade de vida de nossos funcionários, tanto profissional quanto pessoalmente.