

POLÍTICA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Revisada em 8 de agosto de 2019

1 Visão geral

O Conselho Diretor está comprometido com a diversidade e a inclusão no local de trabalho. Reconhecemos que o sucesso do grupo South32 depende de termos uma equipe composta pelos melhores funcionários com pontos de vista e experiências abrangentes, alinhados com o nosso propósito comum e aos nossos valores. Tais resultados são obtidos quando atraímos, mantemos e desenvolvemos profissionais que trazem perspectivas diversas e cujas diferenças são valorizadas.

A visão de diversidade do Conselho leva em conta a definição mais abrangente de diferença, incluindo gênero, identidade de gênero, etnia, nacionalidade, formação cultural, localização geográfica, idioma/sotaque, crenças religiosas, ideologias, hábitos recreativos, formação socioeconômica, renda, incapacidade, atributos físicos, aparência, idade, geração, modos de pensar, educação, perspectiva, experiência, responsabilidades familiares e sexualidade.

O Conselho compromete-se a contratar uma força de trabalho que seja um reflexo das comunidades onde nossas operações estão localizadas e de onde nossos funcionários vivem.

2 Escopo

Tanto no nível gerencial sênior como no conselho de administração, o sexo feminino e a etnia foram identificados como áreas-chave de foco da Empresa. Dessa forma, o foco principal desta política é o de conseguirmos, durante um período de transição razoável, a representação de mulheres e colaboradores de diversas origens étnicas em cargos de gerência sênior e no conselho de administração.

3 Promovendo a diversidade e a inclusão

A South32 adotará estratégias que visam progredir em direção à uma representação equilibrada de sexos e de diversidade étnica no conselho de administração, na gerência sênior e em todas as áreas do nosso negócio, incluindo:

- estabelecer objetivos desafiadores e mensuráveis de diversidade e de inclusão, relacionados ao recrutamento, nomeação e retenção de mulheres e profissionais de origens étnicas diversas;

- a ampliação dos campos de sucessores para cargos de gerência sênior e potenciais candidatos para nomeações no conselho;
- permitir a diversidade na força de trabalho através da eliminação de obstáculos à participação, os quais possam afetar, de forma desproporcional, os potenciais candidatos femininos e de origens culturais diversas e, também, a revisão dessas políticas para garantirmos sua disponibilidade e utilização pelos níveis de gerenciamento sênior;
- o monitoramento da eficácia e continuidade na expansão das iniciativas existentes, destinadas a identificar, apoiar e desenvolver mulheres e colaboradores talentosos de origens étnicas diversas;
- dar apoio tanto ao princípio como à meta de transformação e empoderamento em nosso setor em nível local e nacional na África do Sul e, no mínimo, cumprir os requisitos legais¹ relativos à equidade no emprego.

4 Objetivos mensuráveis

Todos os anos o conselho estabelece objetivos mensuráveis, incluindo aqueles relacionados às estratégias listadas no item 3, com o objetivo de melhorar o desempenho em relação aos colaboradores de origens étnicas diversas e de progredir em direção a um equilíbrio da representação dos sexos nos níveis de gerência sênior e no conselho de administração. O conselho irá considerar ainda o estabelecimento de objetivos mensuráveis considerados relevantes para garantir outras formas de diversidade no conselho de administração e nos níveis de gerência sênior. Os objetivos mensuráveis serão desenvolvidos pelo gerenciamento e enviados ao Conselho, para aprovação.

5 Diversidade no recrutamento, seleção e planejamento de sucessão

5.1 CEO

O Comitê de Nomeação e Governança é responsável pelo processo de desenvolvimento e planejamento de sucessão do CEO. Ao cumprir esta responsabilidade, o Comitê de Nomeação e Governança levará em conta os critérios de diversidade.

5.2 Conselho de administração

Embora competências como liderança e experiência prévia como um executivo-chefe, presidente ou membro do conselho de uma grande organização que conduza operações internacionais tenham sido tradicionalmente os pré-requisitos para nomeação como CEO, o conselho reconhece que são necessárias outras competências para otimizar o desempenho do conselho de administração.

¹ Na data da presente Política, os requisitos legais aplicáveis incluem a Lei de Equidade no Emprego N.º 55 de 1988, a Lei de Desenvolvimento de Recursos Minerais e Petrolíferos n.º 28 de 2002 (e a Carta Mineira publicada nos termos desta Lei) e a Lei de Empoderamento Econômico Negro de Base Ampla N.º 53 de 2003 (juntamente com o Código de Boas Práticas, publicado nos termos da Seção 9.1 desta Lei, em 11 de Outubro de 2013).

O conselho, por meio do processo de nomeação documentado na Carta do Comitê de Nomeação e Governança, identificará os candidatos a CEO em relação:

- aos objetivos estratégicos da Empresa;
- às competências, experiência e conhecimentos que adicionem e complementem a gama de competências, expertise e grau de conhecimento dos diretores existentes;
- à diversidade e
- à amplitude em que o candidato preenche uma necessidade atual no conselho.

6 Revisão da política e relatório de desempenho

Ao executar seu papel de supervisão, o Comitê de Nomeação e Governança revisará anualmente a efetividade dessa política.

Como parte dessa revisão anual, o desempenho será avaliado contra os objetivos mensuráveis do item 4 pelo Comitê de Nomeação e Governança e este enviará um relatório ao conselho de administração descrevendo suas conclusões.

O conselho então enviará um relatório anual aos acionistas contendo:

- um resumo do progresso da Empresa em relação ao alcance dos objetivos mensuráveis do ano, estabelecidos nessa política;
- detalhes dos objetivos mensuráveis estabelecidos nessa política para o próximo ano fiscal e
- a proporção de mulheres e colaboradores de origens étnicas diversas atualmente empregados pela Empresa como um todo, em cargos de gerência sênior e do conselho.