

Política de Recursos Humanos

1. Objetivo

- 1.1. Orientar a política de gestão de pessoas na BB Previdência, de forma a guiar a padronização de práticas e, assim, fortalecer uma cultura baseada em condições seguras e adequadas ao desenvolvimento, à produtividade, ao reconhecimento e retenção de pessoas, contribuindo para o alcance dos resultados estratégicos.

2. Abrangência

- 2.1. Aplica-se a todos os conselheiros, dirigentes, funcionários e estagiários da BB Previdência.

3. Valores e Princípios de Gestão

- 3.1. Zelamos pela igualdade de direitos, oportunidades e obrigações, com respeito às características individuais, visando a melhoria contínua da satisfação dos funcionários, a qualidade do clima organizacional e o alcance dos objetivos institucionais.
- 3.2. Contribuímos para a construção de uma cultura organizacional pautada na ética, excelência, transparência, prudência, produtividade, trabalho em equipe, iniciativa, inovação e participação dos funcionários no ambiente de trabalho, visando o alcance dos objetivos organizacionais.
- 3.3. Temos um *Código de Ética e Normas de Conduta*, que pauta os princípios da BB Previdência e comportamento ético esperado dos conselheiros, dirigentes, colaboradores e dos fornecedores.
- 3.4. Possuímos também um *Programa de Integridade*, que apresenta as ações adotadas pela Entidade com o objetivo de prevenir, detectar e remediar práticas de atos lesivos, qualificáveis como corrupção contra a administração pública, nacional ou estrangeira, praticada por um colaborador ou terceiro no interesse ou benefício da BB Previdência.
- 3.5. Acreditamos na diversidade como base ao respeito pelo ser humano e suas características únicas. Valorizar as diferenças na organização, é reconhecer que em uma sociedade plural, devemos incluir as mais diversas expressões identitárias, de gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência e orientação sexual.

- 3.6. Incentivamos a criatividade dos funcionários como estratégia para gerar novas soluções e favorecer a satisfação dos clientes e a expansão dos negócios.

4. Condições de Trabalho

- 4.1. Asseguramos condições previdenciárias, assistenciais e de saúde que propiciem melhoria da qualidade de vida e do desenvolvimento profissional.
- 4.2. Promovemos a qualidade de vida no trabalho, priorizando a saúde e a segurança no trabalho, considerando o indivíduo nas suas dimensões biológica, psicológica e social.

5. Relacionamentos Profissionais

- 5.1. As relações de trabalho são baseadas na confiança e respeito mútuo, sendo essas práticas incorporadas em nossa cultura e difundida entre conselheiros, dirigentes e colaboradores. Não toleramos qualquer forma de assédio ou discriminação.
- 5.2. No ambiente de trabalho e eventos corporativos, os relacionamentos profissionais podem coexistir com os afetivos. Entretanto, as questões particulares não devem interferir na rotina de trabalho, sejam elas discussões ou demonstrações públicas de afeto.
- 5.3. Não é permitida a subordinação hierárquica direta entre funcionários, quando existir entre eles relação de parentesco até o 3º grau, consanguíneos ou afins, em linha direta ou colateral.
- 5.4. Considera-se relação de parentesco para efeito do item acima, os cônjuges ou companheiros, avós, pais (inclusive adotivos), tutores, padrastos, filhos (inclusive adotivos), tutelados, enteados, netos, irmãos, cunhados, sogros, noras e genros, dentre outros.

6. Gestão por Competências

- 6.1. Utilizamos a gestão por competências como modelo orientador dos processos e práticas de gestão de pessoas.
- 6.2. Acompanhamos e avaliamos sistematicamente o desempenho profissional, utilizando critérios baseados em competências e resultados esperados pela Entidade, de forma a promover continuamente o desenvolvimento profissional.

7. Recrutamento e Seleção

- 7.1. Os processos de sucessão dentro dos órgãos colegiados, que envolvem conselheiros, membros de comitês e dirigentes estão previstos em regramento específico.
- 7.2. Recrutamos, alocamos e selecionamos profissionais, de acordo com as necessidades da Entidade, valorizando a formação, a experiência e o mérito.
- 7.3. A BB Previdência, quando da contratação de novos funcionários, avalia as atitudes pessoais e competências profissionais, que lhes permitam um desenvolvimento a longo prazo na Entidade. Neste sentido, é fundamental garantir que exista um forte alinhamento entre os valores do candidato e a cultura institucional.

8. Capacitação e Desenvolvimento

- 8.1. Proporcionamos programas de capacitação e desenvolvimento específicos a cada grupo, conselheiros, dirigentes, membros de comitês e funcionários, os quais são atualizados anualmente, a fim de potencializar o desempenho profissional e organizacional de cada um.
- 8.2. Os programas de capacitação e desenvolvimento compõem-se das seguintes etapas: ferramenta de avaliação 360º, desenvolvimento de eventos e treinamentos internos, capacitações externas, avaliação dos resultados dos treinamentos realizados e, no caso de conselheiros e dirigentes, da manutenção das certificações e habilitações exigidas pela legislação.
- 8.3. A experiência e formação no posto de trabalho são as ferramentas de aprendizagem principais. Os gestores são responsáveis por orientarem os funcionários de forma que estes possam aprimorar suas funções.
- 8.4. Reconhecemos a importância da melhoria contínua, assim como a partilha de conhecimentos e ideias. O desenvolvimento profissional lateral, a partilha de responsabilidades e o desenvolvimento de equipes funcionais são práticas incentivadas, uma vez que proporcionam competências adicionais, enriquecem o conteúdo do trabalho e aumentam a responsabilização.
- 8.5. Acreditamos na experiência completa de aprendizado, combinando a prática com o aprendizado entre as equipes. Desenvolvemos a cultura organizacional para que o ambiente de trabalho seja fisicamente e psicologicamente seguro, proporcionando satisfação, reconhecimento e espaço para o autodesenvolvimento. Oferecemos ambiente e

condições para que as equipes trabalhem em prol e alinhadas ao propósito da Entidade.

- 8.6. Estimulamos o processo de desenvolvimento de nossos conselheiros, dirigentes e funcionários, especialmente no que diz respeito à identificação de novas áreas de saber que se alinhem com suas responsabilidades e atribuições.

9. Remuneração

- 9.1. Remuneramos de forma direta, considerando as responsabilidades, as qualificações necessárias para o exercício da função, o desempenho individual e coletivo, a contribuição para os objetivos da Entidade e as práticas de mercado.

10. Relações de Trabalho

- 10.1. Buscamos continuamente o aprimoramento das relações de trabalho, com o objetivo de contribuir para a satisfação dos conselheiros, dirigentes e funcionários.
- 10.2. A BB Previdência, seus conselheiros, dirigentes e funcionários promovem relações pessoais positivas, sendo isso parte essencial da sua função. A Entidade não só defende a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, como garante que a comunicação direta é estabelecida com frequência no local de trabalho.

11. Canais de Escuta e Prevenção

- 11.1. Fomentamos a educação, a capacitação, o diálogo e a empatia para que nossos conselheiros, dirigentes e colaboradores atuem como agentes de proteção e valorização dos direitos humanos.
- 11.2. Praticamos a abertura por meio canais diretos com a liderança, exercitando a escuta ativa e a transparência com todos os nossos conselheiros, dirigentes e colaboradores e utilizamos ferramentas para mapear suas percepções e promover seu engajamento na melhoria contínua do nosso ambiente de trabalho.
- 11.3. Promovemos o respeito à dignidade com todos os nossos públicos e reforçamos que atos de preconceito ou discriminação não são admitidos. Todos devem pautar suas atitudes em ações éticas, comprometidas com o propósito, com o Código de Ética e Normas de Conduta e com os princípios da empresa.

- 11.4. A BB Previdência encoraja seus públicos, interno e externo, a reportar qualquer denúncia ou casos de suspeita de violação aos direitos humanos, ao Código de Ética e Normas de Conduta e às políticas e diretrizes da empresa, utilizando o Canal de Denúncias, garantindo a confidencialidade, a não retaliação, a investigação de todas as ocorrências e o anonimato do denunciante.
- 11.5. Os casos de violação ao Código de Ética e Normas de Conduta e às Políticas e Diretrizes da empresa, serão apurados conforme regramento específico.

12. Compromissos públicos

- 12.1. Contribuímos com a promoção e o fortalecimento do tema de direitos humanos por meio de nossas práticas, mas também pelos compromissos, convenções e parcerias voluntárias abaixo, reforçando nosso compromisso com os temas:
- a) Declaração Universal dos Direitos Humanos;
 - b) Pacto Global e Objetivos do Desenvolvimento Sustentável;
 - c) Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
 - d) Estatuto da Criança e do Adolescente;
 - e) Pacto Global das Organização das Nações Unidas - ONU;
 - f) Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos – Empresas e Responsabilidade Social;
 - g) Selo *Great Place to Work* – GPTW;
 - h) Selo de Autorregulação em Governança Corporativa, da Abrapp - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

13. Proteção de Dados

- 13.1. A BB Previdência adota medidas técnicas, operacionais e contratuais necessárias para assegurar que o tratamento de dados pessoais de seus conselheiros, dirigentes e colaboradores seja efetuado em estrita conformidade com a legislação de proteção de dados aplicável e medidas de segurança que buscam garantir a proteção aos dados pessoais que lhes são disponibilizados contra a difusão, perda, uso indevido, alteração, tratamento ou acesso não autorizado, bem como qualquer outra forma de tratamento irregular ou em desconformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018).

14. Atualização

- 14.1. Periodicidade de revisão desta Política: no mínimo a cada dois anos ou, extraordinariamente, a qualquer tempo.