

A BB Seguros, em sua Política de Gestão de Pessoas, formaliza os princípios que alicerçam a gestão do capital humano da Companhia, reconhece a importância daqueles que constroem esta organização e a responsabilidade comum de sermos uma empresa leve que gera valor sustentável.

1 Área responsável pelo assunto

- 1.1 Superintendência de Gente e Gestão

2 Abrangência

- 2.1 Esta política orienta o comportamento do grupo BB Seguros em relação à gestão dos funcionários. Espera-se que as empresas investidas definam seus direcionamentos a partir dessas orientações, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas.

3 Público-Alvo

- 3.1 As orientações desta Política se destinam aos membros da alta administração, membros dos órgãos de governança e funcionários da BB Seguros e suas sociedades investidas.

4 Regulamentação

- 4.1 Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.
4.2 Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.
4.3 Decreto 8.945/2016.

5 Periodicidade de Revisão

- 5.1 Esta Política deve ser revista, no mínimo, a cada 3 (três) anos, ou extraordinariamente, a qualquer tempo, e submetida ao Conselho de Administração para aprovação.



6 Sumário Executivo

- 6.1 Esta Política define os princípios e as diretrizes relacionadas à gestão dos colaboradores, de forma a guiar a padronização de práticas e fortalecer uma cultura de desenvolvimento, produtividade, reconhecimento e retenção de pessoas.

7 Premissas

- 7.1 Promover a administração dos talentos, desde a atração, desenvolvimento, gestão do clima organizacional, gestão de carreira até a retenção de nossos colaboradores.
- 7.2 Atuar de maneira ética, íntegra e responsável, buscando continuamente o aprendizado, a colaboração, a simplicidade, inovação e excelência em nossas atividades.

8 Conceitos

- 8.1 Para fins desta Política são considerados os seguintes conceitos:

Alta administração: membros do Conselho de Administração, e Diretoria Colegiada.

Canal de Ética e Integridade: canal de comunicação para o recebimento de denúncias, elogios, sugestões e reclamações de colaboradores e terceiros, garantindo o anonimato e a proteção do denunciante de boa-fé.

Colaborador/Funcionário/Empregado: pessoa física pertencente ao quadro funcional da Empresa.

Convênio de Disponibilidade: convênio que define as condições, os critérios e os efeitos da disponibilidade de empregados do Banco do Brasil S.A ("Banco do Brasil") para o exercício de funções na BB Seguros, além de estabelecer a forma de custeio dos colaboradores, suas garantias, regras de relacionamento e conduta.

Diretoria Colegiada: composta pelo Diretor Presidente e pelos Diretores Estatutários.

Legitimidade: aquilo que é justo, razoável e está em conformidade com as políticas e normativos da Companhia.

Meritocracia: modo de hierarquização e premiação baseado nos méritos pessoais, devido a sua competência, eficiência e entregas realizadas na Companhia.

Órgãos de Governança: Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria e Comitê de Transações com Partes Relacionadas da Companhia.



Programa de Estágio de Estudantes: compreende as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao aluno pela participação em situações reais de vida e trabalho compatíveis com o seu meio.

Remuneração Total: Remuneração Fixa, Benefícios e Remuneração Variável.

Terceiro: pessoas físicas, que não pertencem ao quadro funcional da BB Seguros, e pessoas jurídicas, que estabeleçam relacionamento com a BB Seguros por interesse do serviço, previsão contratual ou imposição legal.

Transparência: aquilo que se apresenta com clareza e objetividade, evitando a distorção de entendimento.

9 Diretrizes

9.1 Ética e Conduta

- 9.1.1 Acreditamos que a ética fundamenta princípios e valores que, por sua vez, são elementos da identidade da Companhia.
- 9.1.2 Acreditamos que o Código de Ética e Conduta traduz a convicção de que a conduta ética se sustenta em uma responsabilidade individual.
- 9.1.3 Asseguramos e divulgamos canal apropriado para recebimento de denúncias, dúvidas, reclamações e sugestões, o tratamento sigiloso e imparcial das ocorrências recebidas e garantimos o anonimato do denunciante.
- 9.1.4 Asseguramos aos colaboradores que tratam dos temas Ética e Integridade autonomia e independência para o desempenho de suas atividades, sustentando proteção contra qualquer tipo de retaliação.
- 9.1.5 Buscamos, a partir das denúncias e das avaliações delas decorrentes, a resolução de conflitos, a cessação de desvios, o ajuste de condutas e a adoção de ações de prevenção quanto a novas ocorrências similares.

9.2 Comunicação

- 9.2.1 Promovemos a comunicação ética, clara, responsável e aberta entre todos os colaboradores da Companhia.
- 9.2.2 Aprimoramos de forma contínua os processos de comunicação interna e zelamos para que as diretrizes estratégicas da Companhia sejam conhecidas por todos os colaboradores.



9.3 Atração, Seleção e Carreira

- 9.3.1 Atraímos e selecionamos nossos colaboradores, primando pela transparência e legitimidade, com base nos perfis e competências necessárias para o exercício de suas funções e na afinidade com a cultura e valores da Companhia.
- 9.3.2 Tratamos o tema Ética e Integridade como prioritário na seleção, recepção e integração de novos colaboradores.
- 9.3.3 Estabelecemos critérios claros de ascensão profissional, que tenham como princípio a democratização de oportunidades.
- 9.3.4 Estimulamos e orientamos os colaboradores para planejamento de sua carreira profissional, considerando suas necessidades e interesses e as estratégias da Companhia.
- 9.3.5 Mantemos um ambiente no qual colaboradores possam ser quem são e que, independentemente de gênero, raça/etnia, idade, neurodivergência, deficiência e orientação sexual, dentre outros marcadores sociais, asseguramos a igualdade de oportunidades de desenvolvimento e ascensão.

9.4 Treinamento e Desenvolvimento

- 9.4.1 Estabelecemos um plano de desenvolvimento continuado, a partir da identificação das necessidades trazidas pelo planejamento estratégico, das demandas das áreas de negócios e dos resultados da avaliação de desempenho, de forma a viabilizar o pleno desempenho das funções existentes.
- 9.4.2 Estimulamos o autodesenvolvimento dos colaboradores, bem como promovemos ações para o compartilhamento e a disseminação do conhecimento na Companhia.
- 9.4.3 Disponibilizamos, no mínimo, anualmente, treinamentos voltados para a disseminação de condutas éticas na Companhia.
- 9.4.4 Aprimoramos e alinhamos o Programa de Estágio de Estudantes com as necessidades e os objetivos de cada área técnica e da Companhia.

9.5 Gestão de Desempenho por Competências e Resultados

- 9.5.1 Realizamos acordo de desempenho por competências e metas.



- 9.5.2 Orientamos nossos colaboradores a desempenharem suas atribuições conforme acordo de desempenho esperado pela Companhia em todos os níveis hierárquicos.
- 9.5.3 Discutimos as competências e ações necessárias para o atingimento dos resultados esperados e auxiliamos no desenvolvimento das mesmas.
- 9.5.4 Avaliamos e mensuramos, em uma visão por várias fontes, o desempenho individual por meio da manifestação das competências e alcance de resultados.
- 9.5.5 Primamos pela transparência na condução da gestão de desempenho dos colaboradores, estimulando feedbacks contínuos e construtivos.

9.6 Remuneração e Benefícios para os Colaboradores

- 9.6.1 Adotamos, para os colaboradores da Companhia, plano de funções com remuneração e benefícios compatíveis com as suas responsabilidades e atribuições.
- 9.6.2 Retribuímos os colaboradores, considerando a produtividade e as contribuições individual e coletiva para os objetivos e resultados da Companhia.

9.7 Remuneração da Alta Administração

- 9.7.1 Aprovamos as parcelas que compõem a remuneração total, anualmente, por meio da decisão de Assembleia Geral de Acionistas, sendo que definimos os valores do composto de remuneração buscando o equilíbrio entre as parcelas, considerando a Estratégia Corporativa para o período e a adequação aos dispositivos legais pertinentes.
- 9.7.2 Divulgamos os valores efetivamente pagos, em cada período, em conformidade com a legislação e regulamentação vigentes.
- 9.7.3 Estabelecemos os valores de remuneração fixa e os benefícios concedidos aos administradores com base em pesquisas de mercado, equilíbrio interno, competências e responsabilidades requeridas, conforme as especificidades de cada cargo.
- 9.7.4 Estabelecemos programa de Remuneração Variável de Administradores ("RVA"), destinado exclusivamente aos membros da Diretoria Colegiada, com periodicidade anual, definindo-o em função dos riscos e das atividades dos administradores.



9.7.5 Utilizamos, para composição do Programa de RVA, indicadores corporativos, individuais, colegiados, e das unidades administrativas, vinculados à execução do plano de negócios e à Estratégia Corporativa.

9.7.6 Pagamos parte do valor da RVA em espécie e parte em ações, parcialmente diferida pelo prazo de cinco anos.

9.8 Afastamento de Colaboradores

9.8.1 Avaliamos, colegiadamente, a interrupção da disponibilidade do colaborador quando constatado o descumprimento ao Código de Ética e Conduta, Políticas e Normativos Internos da Companhia ou no caso do não atingimento do desempenho esperado pela Companhia.

9.9 Avaliação do Conselho de Administração, Diretoria Colegiada e Órgãos de Governança

9.9.1 Utilizamos mecanismos formais de avaliação, conforme segue:

9.9.1.1 O Conselho de Administração avalia, anualmente, por meio de instrumento próprio e sob condução do seu presidente: o seu próprio desempenho, o da Diretoria da Companhia e de suas sociedades investidas e dos seus Comitês de Assessoramento;

9.9.1.2 O desempenho do presidente da Companhia é avaliado semestralmente pelo Conselho de Administração, sob condução do presidente deste mesmo Conselho;

9.9.1.3 Além de ser avaliado pelo Conselho de Administração, o Comitê de Auditoria realiza, anualmente, avaliação do seu próprio desempenho e do desempenho de cada um de seus membros.

9.9.1.4 O Conselho Fiscal realiza, anualmente, avaliação do seu próprio desempenho e do desempenho de cada um de seus membros.

9.10 Relações Trabalhistas

9.10.1 Asseguramos a todos, por meio do Canal de Ética e Integridade, o acolhimento e o tratamento de reclamações, denúncias, sugestões e elogios, favorecendo a humanização das relações interpessoais e a melhoria dos processos de trabalho.



9.10.2 Garantimos a aplicabilidade integral dos termos constantes no Convênio de Disponibilidade de Empregados do Banco do Brasil para o Exercício de Cargo Não Estatutário ou Estatutário na BB Seguros firmado atualmente.

9.11 Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

9.11.1 Disseminamos a cultura de prevenção e estilo de vida saudável, buscando a compatibilização entre saúde, bem-estar e produtividade.

9.11.2 Atuamos de forma a minimizar os riscos ocupacionais e incentivar o cuidado com a saúde de todos os colaboradores da Companhia, propiciando um ambiente de trabalho saudável.

9.11.3 Disseminamos e incentivamos a integração social na Companhia.

9.12 Cultura Organizacional

9.12.1 Construimos uma cultura organizacional baseada em valores e crenças que fortalecem a ética, a integridade, e o significado do trabalho, reforçando a identidade dos colaboradores e o sentimento de pertencimento à Companhia.

9.12.2 Compartilhamos os valores estratégicos da Companhia em todos os níveis da organização.

9.12.3 Disseminamos os papéis organizacionais de acordo com o Planejamento Estratégico e os processos empresariais da Companhia.

9.12.4 Construimos um ambiente que tem como base o respeito e valorização às diferenças, equilíbrio e bem-estar, formando um convívio harmonioso e saudável entre nossos colaboradores, tornando possível a inclusão de todos.

9.13 Clima e Satisfação no Trabalho

9.13.1 Incentivamos as boas relações de trabalho, visando o fortalecimento dos trabalhos em equipe e o melhoramento contínuo do clima organizacional.

9.13.2 Estimulamos um clima de confiança mútua que contribua para o fortalecimento do trabalho em equipe e que favoreça o processo produtivo.

9.13.3 Acompanhamos continuamente o nível de satisfação dos funcionários e desenvolvemos planos de ação, de forma conjunta com o corpo funcional, visando a manutenção e progresso do bom ambiente de trabalho.



9.14 Diversidade, Equidade e Inclusão

- 9.14.1 Valorizamos a diversidade, a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho, aumentando nossa vantagem competitiva e gerando impacto positivo nos nossos negócios e na sociedade.
- 9.14.2 Convergimos esforços para seguir as orientações e referências postuladas pela *Global Reporting Initiative* (GRI) e Organização das Nações Unidas (ONU).
- 9.14.3 Trabalhamos em parceria com especialistas em GRI e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na proposição de uma agenda sobre diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades para o grupo BB Seguridade, acolhendo as particularidades de cada empresa e gerando uma identidade sobre como nós tratamos o tema.
- 9.14.4 Não fazemos distinção de remuneração para aqueles que ocupam a mesma função, respeitando o princípio da isonomia na definição da política salarial..
- 9.14.5 Disponibilizamos aos funcionários plataforma de treinamentos, onde encontram-se cursos que tratam do tema com o propósito de disseminar a sua importância estratégica.
- 9.14.6 Promovemos direitos iguais e tratamento justo para o público LGBTQIAPN+, como, por exemplo: (i) possibilidade do uso do nome social no crachá, cartão de visitas, carimbos e e-mail para pessoa trans e travesti; (ii) uso de banheiro de acordo com a identidade de gênero do funcionário; (iii) simplificação dos procedimentos para inclusão de dependentes por união homoafetiva; e (iv) licença-maternidade para um dos cônjuges de pais de filhos gerados por gestação de substituição.
- 9.14.7 Entendemos as necessidades específicas dos nossos colaboradores com deficiência ou neurodivergentes e provemos as condições adequadas para que eles possam desempenhar suas funções.
- 9.14.8 Fomentamos um ambiente livre de preconceitos, discriminação ou assédio, conforme o Código de Conduta da BB Seguros.

10 Valores Associados

- 10.1 Confiabilidade, Inovação, Foco ao Cliente, Sentimento de Dono e Simplicidade.

11 Data da Última Aprovação pelo Conselho de Administração



11.1 21 de junho de 2024

12 Disposições Finais

12.1 Exceções a esta Política, assim como os casos omissos, deverão ser encaminhados para deliberação ao Conselho de Administração.

13 Tabela de Controle de Versionamento

Vigência	21.06.2024 a 21.06.2027
Versão	6
Histórico de Alterações	Complementação dos temas relacionados a Diversidade, Equidade & Inclusão dentro da Política de Gestão de Pessoas.

