

1 Área responsável pelo assunto

- 1.1 Superintendência de Pessoas, Processos e Estratégia.
Gerência de Capital Humano

2 Abrangência

- 2.1 Esta política orienta o comportamento da BB Seguridade e suas sociedades controladas em relação à gestão dos empregados. Espera-se que as empresas coligadas 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 empregados da BB Seguridade e suas sociedades controladas.

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.

5 Periodicidade de Revisão

- 5.1 Esta Política deverá ser revisada anualmente 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.

7 Conceitos

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

Alta administração: membros do Conselho de Administração, Presidentes e Diretores da Companhia.

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

Colaborador: pessoa física pertencente ao quadro funcional da BB Seguridade.

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 Seguridade, além de estabelecer a forma de custeio dos colaboradores, suas garantias, regras de relacionamento e conduta.

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

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

Órgãos de Governança: membros do 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.

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

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

8 Diretrizes

8.1 Ética e Conduta

- 8.1.1 Acreditamos que a ética fundamenta princípios e valores que, por sua vez, são elementos da identidade da Companhia.
- 8.1.2 Acreditamos que o Código de Ética e Conduta traduz a convicção de que a conduta ética se sustenta em uma responsabilidade individual.
- 8.1.3 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.

8.1.4 Asseguramos aos colaboradores que tratam dos temas Ética e Integridade, autonomia e independência para o desempenho de suas atividades, e sustentamos proteção contra qualquer tipo de retaliação.

8.2 Comunicação

8.2.1 Promovemos a comunicação ética, clara, responsável e aberta entre todos os colaboradores da Companhia.

8.2.2 Aprimoramos de forma contínua os processos de comunicação interna e zelamos para que as diretrizes estratégicas da Companhia sejam conhecidas por todos os colaboradores.

8.3 Recrutamento, Seleção e Carreira

8.3.1 Recrutamos 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.

8.3.2 Tratamos o tema Ética e Integridade como prioritário na seleção, recepção e integração de novos colaboradores.

8.3.3 Estabelecemos critérios claros de ascensão profissional, que tenham como princípios a meritocracia e a democratização de oportunidades.

8.3.4 Estimulamos e orientamos os colaboradores para planejamento de sua carreira profissional, considerando suas necessidades e interesses, e as estratégias da Companhia.

8.4 Treinamento e Desenvolvimento

8.4.1 Identificamos, em conjunto com as áreas técnicas as competências necessárias ao pleno desempenho das funções existentes.

8.4.2 Estimulamos o autodesenvolvimento dos colaboradores, bem como promovemos ações para a interação entre as áreas e a disseminação do conhecimento na Companhia.

8.4.3 Disponibilizamos, no mínimo, anualmente, treinamentos voltados para a disseminação de condutas éticas na Companhia.

8.4.4 Aprimoramos e alinhamos o Programa de Estágio de Estudantes com as necessidades e os objetivos de cada área técnica e da Companhia.

8.5 Gestão de Desempenho por Competências e Resultados

- 8.5.1 Realizamos acordo de desempenho por competências e metas.
- 8.5.2 Orientamos nossos colaboradores a desempenharem suas atribuições conforme acordo de desempenho esperado pela Companhia em todos os níveis hierárquicos.
- 8.5.3 Discutimos as competências e ações necessárias para o atingimento dos resultados esperados e auxiliamos no desenvolvimento das mesmas.
- 8.5.4 Avaliamos e mensuramos o desempenho individual por meio da manifestação das competências e alcance de resultados.
- 8.5.5 Primamos pela transparência na condução da gestão de desempenho dos colaboradores, estimulando feedbacks contínuos e construtivos.

8.6 Remuneração e Benefícios

- 8.6.1 Adotamos, para os colaboradores da Companhia, plano de funções com remuneração e benefícios compatíveis com as suas responsabilidades e atribuições.
- 8.6.2 Retribuímos os colaboradores, considerando o mérito individual e coletivo, a produtividade e a contribuição para os objetivos e resultados da Companhia.
- 8.6.3 Estabelecemos Programa de Remuneração Variável para a Diretoria Colegiada alinhando a remuneração de seus membros aos resultados da Companhia.

8.7 Afastamento de Colaboradores

- 8.7.1 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.

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

- 8.8.1 Utilizamos mecanismos formais de avaliação dos órgãos de governança ao término de cada ano:

- 8.8.2 O Conselho de Administração avalia o seu próprio desempenho, o da Diretoria da Companhia de suas controladas, bem como dos seus Comitês de Assessoramento;
- 8.8.3 O Conselho de Administração avalia o desempenho do presidente da Companhia semestralmente;
- 8.8.4 O Comitê de Auditoria e o Conselho Fiscal se autoavaliam.

8.9 Relações Trabalhistas

- 8.9.1 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.
- 8.9.2 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 Seguridade firmado atualmente.

8.10 Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

- 8.10.1 Disseminamos a cultura de prevenção e estilo de vida saudável, buscando a compatibilização entre saúde, bem-estar e produtividade.
- 8.10.2 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.
- 8.10.3 Disseminamos e incentivamos a integração social na Companhia.

8.11 Cultura Organizacional

- 8.11.1 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 a Companhia.
- 8.11.2 Compartilhamos os valores estratégicos da Companhia em todos os níveis da organização.
- 8.11.3 Disseminamos os papéis organizacionais de acordo com o Planejamento Estratégico e os processos empresariais da Companhia.

8.12 Clima e Satisfação no Trabalho

- 8.12.1 Incentivamos as boas relações de trabalho, visando o fortalecimento dos trabalhos em equipe e o melhoramento contínuo do clima organizacional.
- 8.12.2 Estimulamos um clima de confiança mútua que contribua para o fortalecimento do trabalho em equipe e que favoreça o processo produtivo.
- 8.12.3 Acompanhamos continuamente o nível de satisfação dos colaboradores e desenvolvemos planos de ação visando a manutenção e progresso do bom ambiente de trabalho.

9 Valores Associados

- 9.1 Confiabilidade, Inovação, Respeito ao Cliente, Sentimento de Dono e Simplicidade.

10 Data da Última Aprovação pelo Conselho de Administração

- 10.1 20/12/2017

11 Disposições Finais

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

12 Tabela de Controle de Versionamento

Vigência	20 de dezembro de 2018
Versão	3
Histórico de Alterações	Inclusão do Canal de Ética e Integridade, do tema “Ética” nos processos de seleção e ascensão de funcionários, e da decisão colegiada para interrupção da disponibilidade de funcionários.