

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 Diretoria de Estratégia e Negócios
  - 1.1.1 Gerência de Capital Humano

## 2 Abrangência

---

- 2.1 Esta política orienta o comportamento da BB Seguros e suas sociedades controladas em relação à gestão dos funcionários. 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 funcionários da BB Seguros 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, 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, até a retenção e a gestão da carreira 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, Presidente 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, 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.

**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:** 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 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.

### 9.2 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 Recrutamento, Seleção e Carreira

- 9.3.1 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.
- 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 princípios a meritocracia e 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.

### 9.4 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**

- 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 o mérito individual e coletivo, a produtividade e a contribuição para os objetivos e resultados da Companhia.
- 9.6.3 Estabelecemos Programa de Remuneração Variável para a Diretoria Colegiada alinhando a remuneração de seus membros aos resultados da Companhia.

## 9.7 Afastamento de Colaboradores

9.7.1 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.

## 9.8 Avaliação do Conselho de Administração, Diretoria Colegiada e Órgãos de Governança

9.8.1 Utilizamos mecanismos formais de avaliação dos órgãos de governança, conforme segue:

9.8.1.1 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 controladas e dos seus Comitês de Assessoramento;

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

9.8.1.3 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.

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

## 9.9 Relações Trabalhistas

9.9.1 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.

9.9.2 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 Seguros firmado atualmente.

## 9.10 Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

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

9.10.2 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.

9.10.3 Disseminamos e incentivamos a integração social na Companhia.

### 9.11 Cultura Organizacional

9.11.1 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 à Companhia.

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

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

### 9.12 Clima e Satisfação no Trabalho

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

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

9.12.3 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.

## 10 Valores Associados

---

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

## 11 Data da Última Aprovação pelo Conselho de Administração

---

11.1 21/03/2019

## 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	<b>21 de março de 2020</b>
Versão	4
Histórico de Alterações	Referência à elaboração do Plano de Desenvolvimento Corporativo, inclusão da visão de múltiplas fontes no processo de avaliação de desempenho e ajuste dos processos de avaliação dos órgãos de governança.

---