

BANCO  
**FIBRA**

**Política de  
Diversidade e  
Inclusão**

## 1. Definição

Este normativo apresenta os critérios relacionados aos temas Diversidade e Inclusão e tem por objetivo formalizar as diretrizes necessárias para proporcionar um ambiente livre de discriminação e assédio, que fomenta e valoriza o respeito, dignidade, equidade de oportunidades, preceitos estes respaldados pelo Código de Ética e Conduta do Banco Fibra, bem como alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (“ODS”) do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (“ONU”) ao qual o Banco é signatário.

## 2. Público-Alvo

- Banco Fibra S.A e empresas controladas (“Banco Fibra” ou “Banco”).

## 3. Compromisso com a Diversidade, a Inclusão e os Direitos Humanos

O Banco Fibra formaliza seu compromisso com a promoção da Diversidade e Inclusão, por meio do respeito e valorização da singularidade de todos(as) colaboradores(as), incluindo a relação com parceiros e fornecedores, promovendo um ambiente de trabalho que valoriza a inovação sendo inclusivo, a fim de combater a discriminação e o preconceito em todas as suas formas, incluindo assédio, assédio sexual e retaliação, bem como outras formas de conduta inapropriada no local de trabalho, como “bullying” e assédio psicológico, que são expressamente proibidos. Para detalhamento dos conceitos acesse o anexo “Guia de Diversidade” disponível na Intranet, cujo documento dispõe de orientações às nossas pessoas compreendendo a construção de um ambiente cada vez mais inclusivo, com foco nos pilares de Raça e Etnia, LGBTQIA+, Pessoas com Deficiência e Equidade de Gênero.

O Banco estimula o comportamento de diálogo e o debate para expansão do conhecimento de seus colaboradores, prestadores de serviços terceirizados, fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade, a fim de combater a discriminação por meio de campanhas de comunicação interna e externa, treinamentos, sensibilizações e ações educativas, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados às questões de Diversidade e Inclusão.

É importante destacar que todos os colaboradores do Banco Fibra são responsáveis pelo atendimento e aplicação das diretrizes desta política, respaldados por um ambiente livre de retaliação

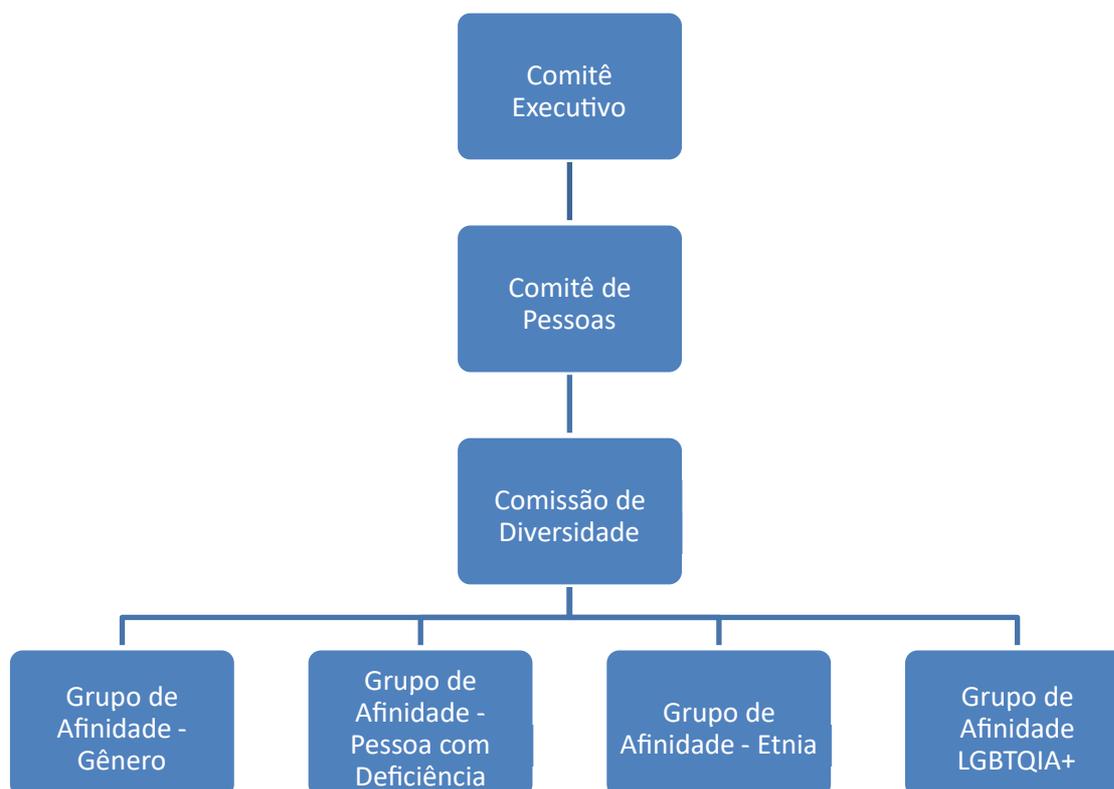
## 4. Repúdio à Discriminação e ao Preconceito

O Banco Fibra repudia qualquer ato que viole a individualidade e a valorização da Diversidade e Inclusão. O respeito aos Direitos Humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho é algo inegociável na atuação do Banco.

Devemos promover um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de discriminação por orientação afetivosexual, identidade-expressão de gênero, pessoas com deficiência, grupos étnicos raciais, equidade de gênero e condição de saúde, além de garantir a equidade nas oportunidades e direitos de todas as nossas pessoas. Se identificadas situações de violações a estas, serão consideradas, inclusive, violações ao Código de Ética e Conduta, estando sujeitas, portanto, às penalidades previstas no normativo em questão.

## 5. Governança Corporativa

Para garantirmos a execução e manutenção dos compromissos firmado pelo Banco Fibra, temos a estrutura abaixo que visa garantir a governança dos assuntos relacionados à Diversidade e Inclusão.



### 5.1. Comitê Executivo

Composto pela totalidade de membros diretivos (Presidência e Diretorias), seu papel nesta matéria será deliberar sobre as ações estratégicas para aumento da Diversidade e Inclusão na instituição.

### 5.2. Comitê de Pessoas

É composto pelos membros do Comitê Executivo e pela Superintendente Executiva de Pessoas. Possui como escopo a proposição ao Comitê Executivo de ações necessárias para aumentar a Diversidade e Inclusão na instituição e aprimorar as práticas de Gestão de Pessoas incorporando processos que tornem o Banco Fibra uma empresa referência em Diversidade e Inclusão.

### 5.3. Comissão de Diversidade

A comissão é composta por 3 membros do Comitê Executivo, pela Head da área de Pessoas e pelos líderes dos Grupos de Afinidade. O seu principal objetivo é priorizar as ações afirmativas e discussões sobre o Programa de Diversidade e Inclusão Institucional, propostas pelos grupos de afinidade, visando ações que promovam a igualdade de oportunidades, tratamento e desenvolvimento dos colaboradores pertencentes a todas as diversidades. Estas ações são avaliadas e submetidas ao Comitê de Pessoas para deliberação.

### 5.4. Grupos de Afinidade

São grupos compostos por colaboradores que tenham se voluntariado a participar deste programa com o intuito de debater, promover e impulsionar ações afirmativas frente aos temas prioritários de Diversidade e Inclusão, sendo eles: equidade de gênero, etnia, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, buscando acelerar a representatividade desses profissionais nas diferentes áreas e cargos da empresa e propor ações institucionais que visem trazer mais inclusão aos públicos diversos no Banco Fibra. Cada grupo terá um líder nomeado pelos próprios colaboradores que participam, não havendo período mínimo de liderança. Além disso, os grupos contemplarão as seguintes atribuições:

- **Grupo de Afinidade de Gênero:** tem por objetivo prezar por um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as mulheres do Banco Fibra, além de propor iniciativas que visem aumentar a representatividade de mulheres em diferentes áreas e nos cargos de liderança, mantendo um ambiente meritocrático e com equidade de gênero.
- **Grupo de Afinidade Etnia:** tem por objetivo prezar por um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas pretas e pardas do Banco Fibra, intensificando a atração e retenção de talentos diversos por meio da proposição de práticas inclusivas, além da promoção de ações que proporcionem equidade de oportunidades e tratamento respeitoso e livre de preconceitos.
- **Grupo de Afinidade LGBTQIA+:** tem por objetivo prezar por um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTQIA+, intensificando a atração e retenção de talentos diversos por meio da proposição de práticas inclusivas.
- **Grupo de Afinidade PCDs:** tem por objetivo prezar por um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as Pessoas com Deficiência, além de propor iniciativas que visem aumentar a representatividade de PCDs em diferentes áreas e cargos na organização. A adesão é espontânea e os colaboradores que tiverem interesse em participar destes grupos devem procurar pela Área de Pessoas.

## 6. Diretrizes específicas

### 6.1. Papel da Liderança

Todos os gestores do Banco, independentemente de seu nível hierárquico, são essenciais para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e para um ambiente que propicie segurança psicológica de seus colaboradores. Para isso, o Banco Fibra trabalha na formação de gestores inspiradores e inclusivos, tratando, de forma educativa, os possíveis estereótipos e condutas discriminatórias presentes em seus times e relações.

Dessa forma, é esperado como valor e prática de nossa liderança:

- Garantir um ambiente de trabalho livre de preconceito e cuja equidade seja uma prática inegociável;
- Promover ações em conjunto com sua equipe que garantam a não discriminação;
- Proporcionar igualdade de oportunidades e tratamento justo a todas as pessoas, indiferente à sua condição, orientação sexual, raça / etnia e gênero.;
- Liderar sua equipe e inspirar as pessoas pelo exemplo, para a promoção de um ambiente de equidade interna;
- Não praticar condutas excludentes ou atitudes discriminatórias. E caso presencie uma situação como esta, posicionar-se contrário e realizar a denúncia nos canais pertinentes;
- Desenvolver a escuta ativa e valorizar opiniões diversas;
- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para excluí-los em suas decisões diárias;
- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times diversos;
- Comunicar a área de Pessoas, ou utilizar o Canal Alô Ética, para que sejam avaliados os casos e tomadas as ações necessárias em situações que envolvam o não atendimento dos critérios definidos neste normativo, de forma a serem aplicadas as sanções disciplinares, quando aplicável.

### 6.2 Papel da Área de Pessoas

A área de Pessoas do Banco Fibra é responsável por disseminar a cultura pautada em diversidade, promovendo capacitação sobre o tema a todos os colaboradores e aplicando as penalidades oriundas do descumprimento deste normativo. Como exemplo de iniciativas, podemos citar:

- Promoção de ações educativas para o combate à discriminação e erradicação de comportamentos não aceitáveis;
- Garantia de acesso à capacitação, desenvolvimento e oportunidade de carreira para todos; e fortalecimento de ações específicas para grupos minoritários, no que tange analisar, junto à

área de Recursos Materiais, as necessidades de adequação dos espaços físicos e acessibilidade para deficientes;

- Implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que capacitem os gestores, lideranças e empregados sobre a equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho;
- Manutenção da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, independente de etnia, origem ou idade;
- Verificar, junto aos membros da CIPA, a necessidade de: i) inclusão de discussão sobre o tema de assédios (moral, sexual, etc) e outras formas de violência no ambiente de trabalho; ii) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração de fatos, e se necessário, aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, sempre garantindo o anonimato do denunciante; iii) realização de ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados (as) de todos os níveis hierárquicos relacionadas à violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito laboral, no prazo mínimo a cada 12 meses.

### **6.3. Papel de cada colaborador**

Para que as diretrizes estabelecidas nesta política sejam adequadamente cumpridas, é dever de cada colaborador estar aderente às orientações previstas no Guia de Diversidade e Inclusão, de forma a proporcionar a construção de um ambiente cada vez mais inclusivo, com foco nos pilares de Raça e Etnia, LGBTQIA+, Pessoas com Deficiência e Equidade de Gênero. Portanto, todos os colaboradores devem:

- Respeitar todos os colaboradores, clientes, prestadores de serviços e demais contrapartes que se relacionarem com o Banco Fibra, indiferente à diversidade, primando por relacionamentos respeitosos, inclusivos e que considerem suas especificidades;
- Zelar e promover um ambiente inclusivo e diverso;
- Procurar a área de Pessoas sempre que tiver dúvidas com relação às condutas e diretrizes estabelecidas neste normativo;
- Denunciar, nos canais disponíveis, casos de preconceito ou descumprimento das diretrizes estabelecidas neste normativo.

## **7. Canais de Denúncias**

O Banco Fibra disponibiliza meios de denúncias para o combate à discriminação de nossas pessoas. Os canais disponibilizados são:

- **Canal de Apoio à Mulher:** O Canal de Apoio à Mulher é destinado exclusivamente às colaboradoras que estiverem passando por qualquer tipo de violência (física, psicológica, sexual, patrimonial e/ou moral), e possam acionar e serem assistidas pela Área de Pessoas e/ou pelo médico do trabalho. A comunicação da denúncia deve ser realizada através do e-mail ([apoioamulher@bancofibra.com.br](mailto:apoioamulher@bancofibra.com.br)) e o sigilo será garantido à denunciante;

- **Canal Pró-Ética:** O Canal Pró-Ética (“Canal de Denúncias do Banco Fibra”), tem por objetivo o atendimento a todos que presenciarem, ou queiram relatar, inclusive de forma anônima, atos que caracterizem corrupção, fraudes, mau comportamento, assédio sexual, assédio moral, identificação de discriminação salarial e critérios remuneratórios, entre outros. O Canal Pró-Ética pode ser contatado através do e-mail (canal.proetica@bancofibra.com.br), e de forma anônima, se assim o denunciante desejar, através da Intranet ou do site institucional; e
- **Ouvidoria:** A Ouvidoria é um canal de comunicação e mediação entre o Banco e o Cliente, atuando com total independência e imparcialidade, buscando a solução definitiva das questões apresentadas pelos clientes, que não tenham sido solucionadas na primeira instância. Os critérios e formal de atendimento do canal de atendimento da Ouvidoria estão formalizados em normativo específico ao tema.

## 8. Não Retaliação

O Banco Fibra proíbe estritamente a retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, comunique violações desta política ou, participe de uma investigação, mesmo se no final a investigação não confirmar o relato realizado. Comunicados mal-intencionados ou abusivos, de qualquer outra forma (como falsos ataques pessoais direcionados a colaboradores específicos), são expressamente proibidos, podendo resultar em ações disciplinares a serem deliberadas pelo Comitê de Ética.

## 9. Sanções Disciplinares

Todos os colaboradores devem observar as diretrizes estabelecidas nesta política e a falta de cumprimento a este Normativo, bem como a todos os Normativos Internos e Políticas do Banco Fibra, estão sujeitas às sanções disciplinares descritas no Código de Ética e Conduta a serem deliberadas pelo Comitê de Ética conforme abaixo, e dependendo da sua natureza, podem acarretar, sem prejuízo da reparação total dos danos causados e da comunicação, se for o caso, do ato às autoridades competentes:

1. Advertência escrita;
2. Suspensão; ou 3. Demissão por (ou sem) justa causa.

É assegurado o sigilo das denúncias recebidas referentes às violações contra este normativo. Adicionalmente, sem prejuízo das sanções disciplinares acima, a não observância do previsto neste Normativo e no Código de Ética, pode sujeitar a apuração de responsabilidades nas esferas cível e criminal.

\*\*\*

06/12/2023 – Versão 03