Relatório Anual Integrado

2024

Fundação
Itaú Unibanco
Previdência Complementar

Gestão de pessoas e cultura organizacional

Gestão de pessoas › p. 51

Diversidade e inclusão › p. 52

Desenvolvimento e capacitação › p. 55

Remuneração › p. 57

Saúde, segurança e bem-estar › p. 58

Cultura organizacional › p. 59

Gestão de pessoas

GRI 3-3

O ano de 2024 trouxe significativos avanços para nossa gestão de Recursos Humanos, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento dos colaboradores, com a diversidade e com a criação de um ambiente de trabalho inclusivo.

As iniciativas implementadas focaram em melhorar a capacitação profissional, promover a diversidade nos times e cargos, além de fortalecer o clima organizacional e a cultura interna, sempre alinhados às melhores práticas de gestão de pessoas.

Estas ações visam aprimorar continuamente a qualidade do ambiente de trabalho e as oportunidades oferecidas aos nossos profissionais, impactando diretamente na excelência da gestão dos planos de benefícios e no atendimento aos participantes, assistidos e demais *stakeholders*.

Todas as atividades relacionadas ao tema são apoiadas por uma política e procedimentos:

- Política de Gestão de Pessoas;
- Procedimento de Performance e Desenvolvimento de Carreira;
- Procedimento de Remuneração de Colaboradores;
- Procedimento de Subsídio ao Desenvolvimento;
- Procedimento de Programa de Estágio;
- Procedimento de Benefícios de Pessoal;
- Procedimento de Contratação e Transferência de Pessoal; e
- Procedimento de Regras de Orientação e Aplicação de Medidas Disciplinares.

Em 2024, fortalecemos nossa gestão de pessoas com foco no desenvolvimento, diversidade e bem-estar dos colaboradores. Com iniciativas inovadoras, como novas plataformas de treinamento, programas de diversidade e um modelo de avaliação 360º, promovemos um ambiente de trabalho mais inclusivo e alinhado às melhores práticas, reafirmando nosso compromisso com a excelência organizacional.

Ângelis Reis Trés
Gerente de Recursos Humanos

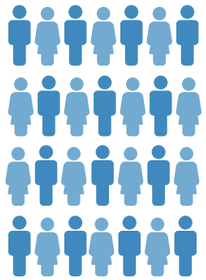
Ângelis Reis Trés fala sobre os destaques das ações!
Acesse o vídeo pelo QRCode ou link

Gestão de Pessoas

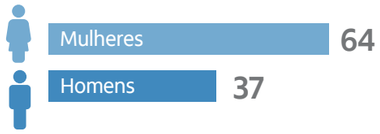
Perfil do time

GRI 2-7 | 2-8 | 405-1

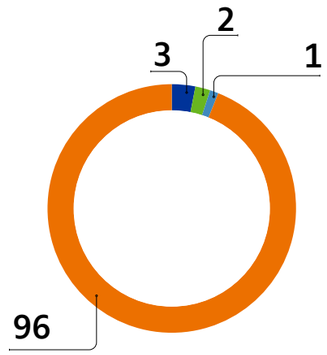
101* colaboradores em 2024



gênero

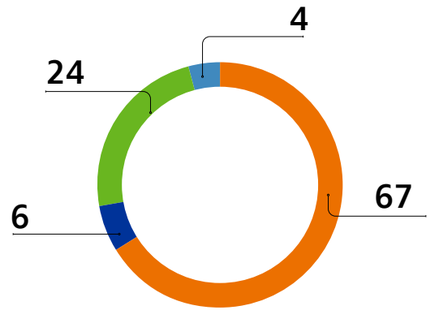


contrato de trabalho



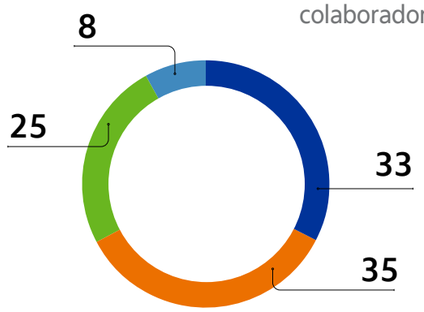
- Contrato permanente (CLT)
- Diretores
- Estagiários
- Temporários Administrativos

raça



- Branco
- Preto
- Pardo
- Amarelo

faixa etária



- até 30 anos
- de 31 a 40 anos
- de 41 a 50 anos
- acima de 50 anos

36 anos é a média etária dos nossos colaboradores

*dez/2024: considerando colaboradores efetivos (permanentes), diretores, estagiários e temporários.

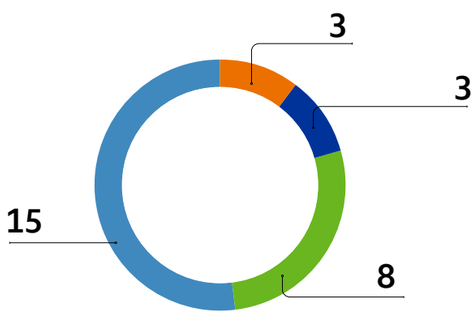
gênero na liderança*

| *Diretores, Superintendentes, Gerentes e Consultores |

20 mulheres

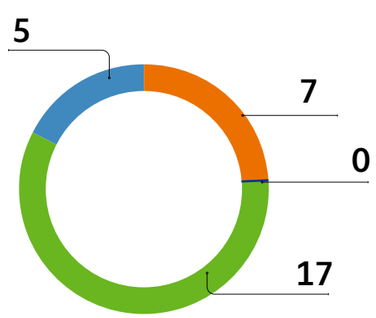
9 homens

nível hierárquico na liderança



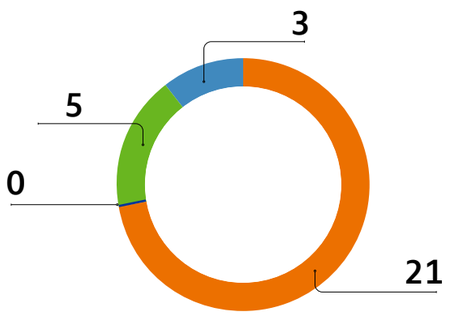
- Diretores
- Superintendentes
- Gerentes
- Consultores

faixa etária na liderança



- até 30 anos
- de 31 a 40 anos
- de 41 a50 anos
- acima de 50 anos

raça na liderança*



- Branco
- Preto
- Pardo
- Amarelo

Atração e retenção

Alinhado à nossa estratégia, temos o compromisso de cuidar da gestão de atração e retenção de talentos, visando o aprimoramento constante dos serviços oferecidos.

Conheça a seguir os indicadores de contratações e desligamentos, que resultaram em um índice de rotatividade de 9,69% em 2024.

Novas contratações | GRI 401-1 |	2024
Total de colaboradores contratados	10*
Contratações por sexo	
Homens	30%
Mulheres	70%
Contratações por raça	
Negros (pretos e pardos)	50%
Brancos	50%
Outros grupos	0%
Contratações por faixa etária	
Até 30 anos	50%
Entre 31 e 40 anos	40%
Entre 41 e 50 anos	10%
Acima de 50 anos	0%
Contratações por nível hierárquico	
Liderança	0%
Não liderança	100%

*sendo 9 efetivos e 1 estagiária | 5 contratações externas e 5 efetivações de estagiários

Desligamentos | GRI 401-1 |	2024
Total de colaboradores desligados	10
Desligamentos por sexo	
Homens	50%
Mulheres	50%
Desligamentos por raça	
Negros (pretos e pardos)	20%
Brancos	80%
Outros grupos	0%
Desligamentos por faixa etária	
Até 30 anos	40%
Entre 31 e 40 anos	30%
Entre 41 e 50 anos	20%
Acima de 50 anos	10%
Desligamentos por nível hierárquico	
Liderança	30%
Não liderança	70%

Diversidade e inclusão

GRI 406-1

Acreditamos que ter um quadro com pluralidade de gerações, raças, gêneros e orientações afetivo-sexuais, entre outros perfis diversos, amplia as perspectivas e contribui para um clima de respeito e valorização das pessoas.

Em 2024, o **Programa SER** (Semeando Espaços de Representatividade) continuou suas ações voltadas à promoção da diversidade, focando em frentes de gênero, raça, LGBTQIA+, Pessoas com Deficiência e diversidade geracional. Foram realizadas cinco palestras, além de encontros presenciais e diversas ações de divulgação de conteúdos importantes relacionados ao tema ao longo de todo o período.

Realizamos iniciativas para promover a equidade de gênero, inclusão de pessoas com deficiência e fomentar a diversidade:

A criação do **Grupo de Afinidades** foi outro destaque importante no ano, reunindo colaboradores que se identificam com as cinco diferentes frentes que nosso programa engloba. Assim, foi possível promover discussões e troca de experiências que contribuíram para a formação de um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor. Coletamos insumos dessas discussões para enriquecer nosso programa de diversidade, assegurando que as iniciativas de inclusão estejam alinhadas às necessidades e expectativas de nossos colaboradores.

Todas as ações voltadas à diversidade e inclusão, tanto as palestras quanto os encontros dos grupos de afinidades, contaram com pesquisas que demonstraram alta satisfação e engajamento dos colaboradores.

Vale lembrar que, a qualquer momento, todos os colaboradores e demais prestadores de serviços têm acesso ao **Canal de Denúncias** para relatar a identificação de comportamentos com desvios éticos no ambiente de trabalho:

www.canalconfidencial.com.br/fundacoesdeprevidencia

No ano de 2024, não ocorreram denúncias sobre este tema.

Desenvolvimento e capacitação

GRI 404-1 I 404-2

Reflexo do compromisso com a capacitação e o crescimento dos nossos profissionais, em 2024 seguimos promovendo avanços em nossos programas de desenvolvimento.

Modelo de aprendizagem: reestruturamos nosso modelo de aprendizagem, com a implantação de duas novas plataformas de treinamento:

- plataforma de *microlearning*, com treinamentos curtos e focados, integrados ao Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).
- hub de treinamentos, com cursos técnicos, comportamentais e de idiomas, de variadas durações, e convênio com universidades, oferecendo descontos exclusivos aos colaboradores interessados em cursos de pós-graduação.

Bolsas de estudo: também apoiamos 9 colaboradores com subsídios de 75% nas mensalidades de MBAs (Master in Business Administration), incentivando sua educação continuada.

Além disso, incentivamos e custeamos participações em congressos, palestras e outros eventos do setor.

Ao todo, nossos colaboradores passaram por

2.688 horas

de treinamento ao longo de 2024

Avaliação de desempenho

GRI 404-3

Todos os nossos colaboradores permanentes e estagiários participam do Ciclo de Performance, que inclui uma avaliação 360º, na qual pares, parceiros, líderes e liderados se avaliam mutuamente. A área de Pessoas conduz um Comitê de Performance garantindo uma avaliação justa e uniforme.

Após a análise do comitê, as lideranças realizam conversas de feedback baseadas no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), nas metas alcançadas no ano e no resultado da avaliação comportamental, propondo objetivos para o novo ciclo.

Ao final do Ciclo de Performance, são realizadas análises de meritocracia com o apoio do comitê de líderes, avaliando desafios e entregas de destaque conforme os valores da nossa cultura.

2024 foi o primeiro ano em que todo o ciclo de avaliação aconteceu em nosso sistema próprio para gestão de desempenho, que permite o acompanhamento de metas e comportamentos dos colaboradores, além de suportar o PDI e os feedbacks contínuos. Essa evolução fortalece a nossa identidade, ao mesmo tempo que mantém alinhadas nossas práticas e valores institucionais.

O novo sistema também introduziu funcionalidades para a gestão de clima organizacional, oferecendo para 100% dos colaboradores a oportunidade de registrar desafios e acompanhar seu desenvolvimento ao longo do ciclo anual de avaliação. No ano, foram realizados treinamentos institucionais abrangendo todos os colaboradores para o uso das novas funcionalidades, com manuais de apoio distribuídos para facilitar a adaptação dos usuários.

Programa de estágio

Mantemos um programa de estágio que funciona no modo de *job rotation*, proporcionando aos estagiários a oportunidade de adquirir experiências em até três áreas distintas.

Os estagiários também fazem parte do ciclo de avaliações do PDI, tendo a oportunidade de identificarem e trabalharem em seu desenvolvimento profissional.

Em 2024,

100%

dos estagiários que tinham prontidão foram efetivados dentro das oportunidades disponíveis.

Remuneração

GRI 401-2 I 401-3 I 403-6

Adotamos um modelo de remuneração estruturado conforme pesquisas de referência do setor e com o apoio de consultorias independentes, de forma a permanecer alinhado e competitivo com o mercado para, assim, atrair e reter um time qualificado.

Concedemos uma série de benefícios que vão além dos firmados em acordos de convenções coletivas de trabalho, abrangendo a totalidade dos nossos colaboradores de contrato permanente e estágio.

Esses benefícios incluem:

Principais benefícios monetários

- Vale-refeição
- Vale-alimentação
- Vale-transporte
- Previdência complementar
- Bolsa-auxílio educação
- Auxílio creche ou babá
- Licenças remuneradas
- Férias
- 13º salário
- Produtos Financeiros
- Empréstimo Social
- Celebração por Tempo de Casa

Benefícios de saúde e bem-estar

- Plano de Saúde
- Plano Odontológico
- Seguro de Vida
- Convênio com Plataforma de Saúde Física e Mental
- Auxílio farmácia
- Atendimento médico, ocupacional, checkup e psicoterapia
- Itaú Unibanco Clube
- Day off de aniversário

Também participamos do programa Empresa Cidadã, do Governo Federal, que proporciona períodos adicionais de licenças-maternidade, paternidade e adoção, indo além do período previsto na legislação. Por meio do programa, mantemos a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias e da licença-paternidade por 15 dias para 100% dos colaboradores

Licença parental	2024		2023	
	homens	mulheres	homens	mulheres
Total de empregados que tiraram a licença	3	2	3	1
Total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar a licença	3	2	3	1
Percentual de colaboradores que permaneceram em seus postos, durante pelo menos 12 meses após retornarem de licença	66%	100%	100%	100%

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-4 I 403-5 I 403-6

Promovemos ações de saúde, segurança e bem-estar e oferecemos uma ampla gama de benefícios, a fim de proporcionar aos colaboradores um ambiente de trabalho seguro e com qualidade, além de estimular hábitos para um estilo de vida saudável e equilibrado.

Buscamos proporcionar um cuidado integral com a saúde dos colaboradores, atendendo às necessidades individuais, mas também fortalecendo uma cultura de cuidado e apoio mútuo, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo para todos.

Nossa Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), estabelecida em conformidade com a Lei Federal nº 6.514 e com a Norma Regulamentadora nº 5 (NR- 5), é composta por membros eleitos anualmente pelos colaboradores como seus representantes e membros indicados pela Fundação. Em 2024, foram dois representantes indicados e dois eleitos pelos colaboradores.

Os membros da CIPA receberam um treinamento sobre o objetivo e a importância da CIPA, participaram de sete reuniões bimestrais com a diretoria, garantindo que o tema esteja na pauta da alta liderança.

Todos os colaboradores também podem se comunicar com a CIPA por e-mail para tirar dúvidas, dar sugestões ou reportar acidentes, favorecendo uma cultura de colaboração e prevenção.

Principais ações em 2024

- Novo mapeamento de riscos para identificação e mitigação de riscos no ambiente de trabalho, resultando em novas medidas preventivas;
- Abril: vacinação contra a Gripe 2024
- Maio Amarelo: segurança no trânsito
- Julho: orientações de cuidados sobre as mudanças de temperatura!
- Outubro: mês da prevenção ao câncer de mama
- Novembro Azul: cuidar da saúde masculina é essencial

Cultura organizacional

A Cultura é a base que sustenta nossos valores, princípios e comportamentos. Mais do que um conjunto de diretrizes, ela reflete a essência do nosso propósito e orienta a maneira como interagimos com nossos colaboradores e a sociedade. Em um cenário de constantes transformações, fortalecer a cultura organizacional é fundamental para promover engajamento, alinhamento e senso de pertencimento entre as pessoas.

Entre as ações voltadas ao fortalecimento da cultura, destaca-se o treinamento com as lideranças, realizado com o apoio de uma consultoria especializada. Foram promovidas sete oficinas com gestores que respondem diretamente à diretoria, além de dois outros encontros envolvendo consultores e outros gerentes. Essas iniciativas tiveram como objetivo desenvolver competências comportamentais e de gestão, essenciais para o exercício da liderança e para a disseminação dos nossos valores culturais.

nossa cultura
#JuntosConstruindo

Para encerrar o ciclo de 2024, tivemos o Cultura Day, um evento envolvendo todas as equipes para avaliarmos a jornada do ano e os próximos passos.

Nosso compromisso com a cultura vai além do ambiente interno: buscamos promover ações que gerem impactos positivos e sustentáveis. Dessa forma, reafirmamos nosso papel como uma instituição que valoriza as pessoas, promove a diversidade e atua com responsabilidade e propósito.

www.fundacaoitauunibancocom.br