

introdução

mensagens da liderança
sobre este relatório
contexto externo

quem somos

cultura
estratégia
modelo de negócio
geração de valor
governança corporativa
gestão de risco
impacto positivo ESG

capitais

nossos capitais
financeiro
manufaturado
intelectual
humano
social e de relacionamento
natural

impacto

nosso impacto
reputação

mulheres: equidade de gênero



Objetivo_ promover a equidade de gênero e aumentar a representatividade feminina em áreas como tecnologia, finanças e banco de atacado e, no Banco como um todo, nos cargos de média e alta liderança (gerentes e acima).

Satisfação dos colaboradores por gênero - global

	2021	2020	2019
Índice de satisfação da pesquisa Pulso - mulheres	87%	87%	86%
Índice de satisfação da pesquisa Pulso - homens	89%	89%	87%

Iniciativas_ grupos de afinidade; eventos para apoiar o desenvolvimento da liderança feminina e para discussão de assuntos relacionados a questões intrínsecas ao dia a dia de mulheres; programa de mentoria para mulheres negras; Comitê de Sucessão com a participação de, ao menos, uma mulher entre as finalistas e na banca; patrocínio ao FIN4SHE Young Women Summit para inclusão de mulheres no mercado financeiro; edital “Mulheres em Movimento” com o apoio a mais de 100 grupos que fomentam direitos e formação política de mulheres, dentre outros; apoio a pesquisas relacionadas ao ambiente feminino; Programa de Apoio à Família e Gestantes; Política de Avaliação de Desempenho das Mulheres em Licença-Maternidade; participação integral nos lucros ou resultados das mulheres que estiveram em licença-maternidade.

Perfil do time por gênero – Brasil

Mulheres por nível hierárquico	2021	2020	2019
Total de gestores (nível executivo ¹ , diretoria, superintendência, gerência, coordenação, demais gestores)	51,3%	51,4%	51,7%
Total geral (gestores, administrativo, comercial e operacional, trainee, aprendiz, estagiário)	56,1%	57,5%	58,5%
Subtotal de mulheres em cargos STEM (sigla em inglês para ciência, tecnologia, engenharia e matemática).	34,1%	36%	36,7%

¹ Inclui os integrantes do Comitê Executivo (exceto o CEO).

diversidade racial – inclusão de pessoas negras



Objetivo_ ampliar a representatividade de colaboradores negros em todas as áreas e níveis hierárquicos. São quatro frentes de trabalho nesse sentido: atratividade e revisão de processos de seleção, qualificação de potenciais candidatos, desenvolvimento de colaboradores negros e conscientização e sensibilização sobre o tema.

Iniciativas_ grupos de afinidade; participação na Conferência Juntos, que abordou tópicos sobre carreira e questões raciais, na feira de carreiras Afro Presença, no evento Potências Negras Tec e no Fórum Sim à Igualdade Racial; criação de bancos de talentos e vagas direcionadas para profissionais negros; edição exclusiva para negros da “Estag Experience”, com a contratação de 42 estagiários selecionados por meio de um desafio; “Speed Hiring” com contratação de 11 profissionais de tecnologia negros; programa de formação para desenvolvedores na tecnologia “Bootcamp for Devs”, com edição exclusiva para pessoas negras e contratação de 39 novos desenvolvedores; parcerias e apoio a iniciativas de qualificação de potenciais candidatos (inglês, capacitação sobre mercado financeiro e bolsas de estudo); financiamento de estudos acadêmicos sobre temas raciais; programa de desenvolvimento para estagiários negros; trilha de letramento racial; dentre outros.

Colaboradores negros¹ por nível hierárquico

Colaboradores por nível hierárquico	2021 ³	2020	2019
Total de gestores (nível executivo ² , diretoria, superintendência, gerência, coordenação, demais gestores)	15,4%	14,8%	14,5%
Total geral (gestores, administrativo, comercial e operacional, trainee, aprendiz, estagiário)	25,6%	23,4%	22,9%

¹ Colaboradores que se autodeclararam pretos ou pardos.

² Inclui os integrantes do Comitê Executivo (exceto o CEO).

³ Este relatório foi atualizado após sua divulgação em 29/04/2022 para corrigir dados de diversidade racial. O total de colaboradores negros foi ajustado de 25,9% para 25,6% e o total de gestores negros foi ajustado de 18,0% para 15,4%.