Compromisso do Itaú Unibanco com os Direitos Humanos

Sumário

1. Princípios gerais 2

2. Abrangência e Objetivos 2

3. Políticas da instituição 2

3.1 Processo de Due Diligence 3

3.2 Diretrizes 4

4. Implementação e Monitoramento 16

4.1 Para colaboradores 16

4.2 Para fornecedores 18

4.3 Para clientes 19

4.4 Para a sociedade 20

4.5 Para Negócios 21

4.6 Canais de manifestações 22

5. Mitigação e Remediação 25

5.1 Colaboradores 25

5.2 Fornecedores 25

5.3 Clientes 26

6. Considerações finais 27

1. Princípios gerais

Este documento tem como objetivo reforçar o compromisso do Itaú Unibanco Holding S.A com o respeito aos Direitos Humanos nas relações com nossos colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e a sociedade. Este compromisso é norteado pelos Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos, segundo o parâmetro "Proteger, Respeitar e Reparar", enunciado no Relatório Final de John Ruggie e aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 16 de junho de 2011, e pela nossa Política de Sustentabilidade e Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC).

Nós nos comprometemos a respeitar os Direitos Humanos, conforme previsto na Carta Internacional de Direitos Humanos das Nações Unidas, constituída pela Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, de 1948, pelo Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, de 1966, e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Sociais e Culturais, de 1966. Também aderimos ao Pacto Global das Nações Unidas, aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles – WEPs) propostos pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global, à Carta Empresarial pelos Direitos Humanos e pela Promoção do Trabalho Decente, do Instituto Ethos, gerido pelo Instituto de mesmo nome, e aos Padrões de Conduta para Empresas propostos pela ONU Livres & Iguais.

2. Abrangência e Objetivos

Este documento abrange nossos negócios e relacionamentos com partes interessadas e tem por objetivo fornecer diretrizes para prevenção a riscos aos Direitos Humanos, aos quais estamos expostos, bem como para divulgar boas práticas sobre esta agenda. Nele, somos guiados por recomendações da Organização das Nações Unidas (ONU), por agências que orientam nossas ações nos temas críticos, identificação de oportunidades, práticas de mitigação, remediação, monitoramento e atuação com grupos vulneráveis, tais como crianças, adolescentes, idosos, povos originários, migrantes, mulheres, negros, pessoas com deficiências, LGBTQIA+ e outros.

3. Políticas da instituição

O respeito aos Direitos Humanos permeia nossas políticas corporativas e se articula com as melhores práticas de governança corporativa, de desenvolvimento sustentável e de

responsabilidade social. Sendo assim, nosso Código de Ética baseia-se em princípios que sustentam uma cultura organizacional voltada para a valorização das pessoas, ao cumprimento rigoroso de regras e regulamentos e a busca permanente pelo desenvolvimento.

A nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), reúne princípios e diretrizes a serem observadas na condução de nossos negócios, atividades e processos, bem como na relação com nossas partes interessadas. O respeito e proteção aos Direitos Humanos, por meio da promoção da diversidade, equidade e inclusão, prevenção do assédio moral e sexual, da discriminação de qualquer natureza e do trabalho degradante em desacordo com a legislação (infantil, forçado, ou análogo ao escravo) e o compromisso com uma conduta ética e transparente são alguns dos temas presentes nessa política, que também aborda o tratamento das mudanças climáticas, da biodiversidade e dos recursos naturais.

3.1 Processo de Due Diligence

O banco realiza periodicamente, desde 2015, o processo de Due Diligence em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como é feita a abordagem de seu impacto direto e indireto sobre os direitos humanos de seus colaboradores, clientes, fornecedores, e a sociedade.

Por meio de contratação de consultoria independente, o banco avaliou sua exposição e tratativa das principais afrontas e violações aos direitos humanos nos últimos 2 anos, relacionadas às suas atividades , considerando o cenário Brasil.

A avaliação considerou tanto os riscos diretos, que estão associados às operações e serviços prestados pelo próprio banco, quanto indiretos, que são de responsabilidade de clientes, fornecedores ou parceiros com os quais temos relações comerciais.

Foram conduzidas entrevistas com diferentes áreas do banco nos principais temas da agenda de direitos humanos tais como condições de trabalho (direito de associação e sindicalização, negociação coletiva de condições de trabalho, equidade salarial, saúde física e mental), privacidade e segurança dados, discriminação no ambiente de trabalho, abuso de força em serviços de segurança patrimonial, tráfico humano, corrupção e gestão de fornecedores.

Como resultado deste processo 8 riscos foram elencados como agendas de melhoria. Sendo que a implementação dos planos de ação ocorrerá ao longo de 2023 e 2024, com foco em fortalecer os mecanismos de prevenção e mitigação já existentes. Mais detalhes do processo foram apresentados em nosso Relatório ESG. Acesse aqui.

3.2 Diretrizes

Diversidade

Temos o compromisso de valorizar a diversidade promovendo a inclusão e equidade de oportunidades em um ambiente seguro e respeitoso.

Promover a diversidade significa respeitar e entender as diferentes realidades e necessidades dos nossos clientes, colaboradores, acionistas, investidores, fornecedores, parceiros de negócios e sociedade em geral, reconhecendo a pluralidade de origens, orientações afetivo-sexuais, raças, gêneros, idades, culturas, crenças, nacionalidades, status social ou cívico e deficiências. Trabalhamos continuamente para evitar todas as formas de discriminação, quer seja nos processos de contratação, promoção, remuneração e desligamento ou nas nossas comunicações com clientes, incentivando as singularidades e a equidade de tratamento para todos. Para tanto, adotamos políticas e práticas que reforçam o nosso compromisso ético e social em uma agenda de transformação para os nossos colaboradores e toda a sociedade.

Equidade de tratamento entre colaboradores e terceiros

Os temas respeito e equidade de tratamento estão previstos em nosso Código de Ética, nos seguintes tópicos:

- **Relações do trabalho:** "Valorizamos nossos colaboradores ao respeitar os Direitos Humanos e promover a diversidade. Por isto, adotamos políticas e práticas de prevenção e combate a todo tipo de discriminação, assédio, preconceito e condições de trabalho indignas (como o trabalho infantil ou forçado)".
- **Postura profissional:** "É necessário promover relações baseadas na cooperação e no respeito à dignidade e à igualdade no tratamento, contribuindo para um ambiente propício ao desenvolvimento e à interação sadia e visando manter um clima participativo e de cordialidade".

Como parte desse compromisso, na contratação de terceiros são adotadas medidas para promoção de tais práticas, tais como a inclusão de cláusulas específicas em contrato para garantir o cumprimento às legislações trabalhistas, bem como adesão às recomendações de sustentabilidade (ex.: combate ao assédio moral, sexual e qualquer forma de discriminação; promoção de um ambiente seguro e respeitoso; valorização, capacitação e empregabilidade de pessoas com deficiência; valorização da diversidade; garantia de inclusão e de equidade de oportunidade a todos, inclusive em cargos de liderança; garantia de condições de trabalho adequadas; combate ao trabalho infantil, compulsório ou análogo ao escravo).

Assim, entendemos que é responsabilidade de todos zelar para que haja equidade de tratamento entre colaboradores e terceiros.

Acessibilidade para clientes

A acessibilidade é uma preocupação constante no nosso trabalho com os clientes. O conceito vai além dos aspectos ligados a deficiências, e acreditamos que tem papel fundamental na capacidade de exercer cidadania financeira. Para que nossos clientes estejam aptos a gerenciar bem seus recursos, é preciso que todos, com ou sem deficiências, possam ter fácil acesso e compreensão de informações, produtos e serviços, resultando em inclusão e experiência positiva como usuário.

Temos uma equipe dedicada a testes de acessibilidade na Tecnologia, da qual fazem parte pessoas com deficiência, que garantem que todos os nossos produtos, serviços e jornadas dos nossos aplicativos e sites sejam desenvolvidos de forma acessível, permitindo que qualquer usuário consiga executar todo tipo de transação, contratar serviços ou gerenciar suas finanças de forma autônoma, ágil e segura.

Para isso, seguimos a norma internacional *WCAG - Web Content Accessibility Guidelines*, atualmente na versão 2.1. Implementamos nos nossos canais diretrizes previstas nessa norma e realizamos testes para as diretrizes implementadas, para assegurar que todas foram aplicadas de forma correta. Acessibilidade é algo evolutivo e ainda temos oportunidades para melhorar a acessibilidade dos nossos canais. Contudo, hoje já somos acessíveis por meio de ferramentas acessórias como, por exemplo, o Chat ou vídeo conferência.

Além da preocupação com os clientes digitais, buscamos assegurar a acessibilidade nas agências, inclusive para os nossos colaboradores. Para isso atendemos, entre outras legislações, a Lei federal – 13.146-2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que por sua vez solicita a aderência à ABNT NBR 9050:2020 - Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Nossas iniciativas de acessibilidade incluem:

- Acessibilidade arquitetônica e mobiliária para receber pessoas com deficiência;
- Agências com terminais de autoatendimento, como caixas eletrônicos, de uso autônomo e seguro, independentemente do grau de mobilidade ou limitações de percepção;
- Equipamentos acessíveis (bebedouros e cadeira de rodas disponíveis);
- Faturas de cartão de crédito impressas em Braille e/ou em letras grandes para clientes cegos ou deficientes visuais. Além disso, essas contas estão disponíveis em nossos canais digitais;
- Para clientes de conta-corrente, cartões, consórcio, consignado, veículos e imobiliário, pessoa física e jurídica, temos atendimento acessível por voz, vídeo e canais digitais, como: Chat, Assistente Virtual Itaú (AVI), e Fale Conosco. Adicionalmente, implementamos uma Central por vídeo para atendimento em LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) que atende clientes correntistas e cartonistas.

Engajamento com partes interessadas (diálogo com público interno e externo)

Assumimos o compromisso de manter um diálogo ativo com nossos stakeholders como forma de desenvolver oportunidades, potencializar impacto positivo, reduzir riscos, trazer novas perspectivas e inovação. Reconhecemos que somos parte importante da nossa sociedade, tendo a oportunidade de influenciar e de sermos influenciados por ela. Por isso, nossa interação com nossos colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores e sociedade nas questões relacionadas a Direitos Humanos são fundamentais. Nosso engajamento estabelece-se por meio do diálogo com os mais diversos públicos para considerar diferentes pontos de vista e necessidades, além de compartilharmos nossas iniciativas de modo a aprender e compartilhar melhores práticas, dividir valores em comum e construir relacionamentos duradouros que garantam respeito e a promoção dos Direitos Humanos.

Educação e Cultura

Reconhecemos o direito humano à educação e buscamos promovê-lo junto aos nossos colaboradores e à sociedade, com foco em projetos para a melhoria da educação pública brasileira, contribuindo para ampliar a aprendizagem com equidade, reduzir as desigualdades e assegurar o desenvolvimento integral e a inserção social digna de crianças, adolescentes e jovens. O investimento em educação é uma das forças motrizes para a transformação social e um pilar básico do desenvolvimento sustentável de um país. Também reconhecemos que toda pessoa tem o direito à cultura e ao lazer e, no intuito de contribuir para o exercício desses direitos, promovemos ações voltadas para a sociedade, para nossos colaboradores e para nossos clientes. Ampliar o contato das pessoas com a diversidade cultural é uma forma de criarmos caminhos de desenvolvimento social.

Livre Associação

Asseguramos aos nossos colaboradores o direito de livre associação sindical, assim como absoluta liberdade para participar de atividades sindicais, sempre reconhecendo os direitos e prerrogativas daqueles que são eleitos para cargos diretivos nos sindicatos, em conformidade com a legislação brasileira vigente e a convenção coletiva de cada categoria profissional, da qual fazemos parte em nosso setor de atividade.

A prática de qualquer discriminação contra colaboradores associados e/ou representantes do sindicato da categoria profissional é vedada e sujeita o indivíduo infrator à aplicação de sanções disciplinares ao empregado que a cometer.

Como forma de garantir a preservação desse direito e visando identificar eventuais desvios de conduta ou afronta ao direito da livre associação sindical, mantemos canais internos que podem ser utilizados pelos nossos colaboradores que se sentirem prejudicados, perseguidos ou discriminados pelo exercício de sua opção, garantindo-lhes o exercício do anonimato, caso queiram.

No Brasil, temos 1.032 colaboradores ativos com funções nas diversas diretorias dos sindicatos que os representam. Como previsto na convenção coletiva para bancários, 480 colaboradores trabalham em tempo integral para esses sindicatos. Além disso, permitimos aos sindicatos a possibilidade de realizar campanhas de sindicalização e, quando solicitado, realizar reuniões

eventuais com os sindicatos, nossos gestores e colaboradores, com o intuito de buscar soluções negociáveis negociadas de forma respeitável e em linha com princípios éticos.

Nas Unidades Internacionais, a livre associação sindical está em conformidade com legislação local aplicável e em linha com os princípios éticos do Código de Ética.

Privacidade e Segurança da Informação

A informação é um dos principais bens da instituição e a privacidade e a segurança são pilares que compõe o Compromisso do Itaú Unibanco com os Direitos Humanos. Temos o compromisso de tratar o tema com rigor, adotando as medidas necessárias para garantir um ambiente seguro e confiável para proteção da privacidade dos nossos clientes, colaboradores, fornecedores, sociedade e outros titulares de dados pessoais.

Nossas estratégias de privacidade e proteção de dados envolvem a conscientização dos times como ponto central, incluindo esses temas no cotidiano dos times de negócio e tecnologia, apoiando-os em dúvidas durante a definição da arquitetura das iniciativas, e revisando constantemente nossos processos para proporcionar uma experiência amigável com o tema, desde a concepção dos projetos. Desde 2018, nosso Programa de Privacidade reúne um grupo multidisciplinar, liderado pelas áreas de Tecnologia, Jurídico, Compliance, Risco e Segurança, que trabalha em conjunto com os times de negócio para garantir maior proteção e transparência ao lidar com privacidade e proteção de dados, desenvolvendo e implementando as melhores práticas do setor relacionadas ao tema.

Já a gestão para cibersegurança busca evitar violações de dados, minimizar riscos de indisponibilidade de nossos serviços, proteger a integridade e evitar o vazamento da informação. Para isso, usamos a estratégia de proteção de perímetro expandido, conceito que considera que a informação deve ser protegida onde estiver – dentro da infraestrutura do Banco, em um serviço de cloud em um terceiro ou em uma unidade internacional –, levando em consideração todo o ciclo de vida da informação, desde que é coletada, passando por processamento, transmissão, armazenamento, análise e destruição. Adotamos processos rígidos de controle, voltados à detecção, prevenção, monitoramento ininterrupto e resposta imediata aos ataques e tentativas de invasões à nossa infraestrutura, garantindo a gestão do risco de segurança e a construção de um alicerce robusto para um futuro cada vez mais digital.

A estratégia de segurança da informação para a segurança cibernética do Banco é aprovada pelo Conselho de Administração e acompanhada pelo Comitê de Auditoria. Ambos recebem atualizações periódicas sobre a evolução do ambiente. O nosso Chief Security Officer (CSO) é responsável pelo tema e responde ao nosso Chief Risk Officer (CRO), que é membro do Comitê Executivo.

Temos um conjunto de políticas e documentos disponíveis publicamente, atualizados periodicamente, que estabelecem as diretrizes, normas, regras gerais e responsabilidades do processo de privacidade, proteção de dados e segurança da informação, em conformidade com os aspectos legais e regulamentares, para garantir a proteção de informações importantes. Por exemplo, a política de privacidade descreve nossos compromissos e diretrizes de gestão, apontam como os titulares de dados pessoais podem exercer seus direitos e o canal de contato disponível, além de em sua versão completa, em versões direcionadas a públicos detentores de direitos. Temos também uma versão amigável do documento, cuja página resume a versão completa da política, oferecendo aos titulares de dados pessoais linguagem de fácil entendimento.

Considerando o ciclo de vida dos dados, mantemos também uma rotina de expurgo para as informações pessoais dos titulares de dados, com procedimentos desenhados para manter somente as informações necessárias em nossos ambientes.

Contamos com um programa de conscientização robusto e amigável, com treinamentos que reforçam a importância dos temas de privacidade, proteção de dados e cibersegurança em toda a instituição. Por meio do nosso programa de integridade e ética, todos os colaboradores são treinados sobre segurança da informação, privacidade e LGPD, no âmbito da conformidade com o Código de Ética e os princípios e valores da instituição. Além disso, também há o programa de formação de Privacy Champion, que são agentes de difusão do conhecimento em privacidade e proteção de dados dentro dos times de negócio, tecnologia e operações, e que nos apoia no entendimento de que o conhecimento em privacidade deve estar em todos os lugares.

Para mitigar os principais riscos em relação à segurança de informação e cybersegurança aos quais estamos expostos durante todo o ciclo de vida da informação e promover a segurança da

informação, a privacidade e a cibersegurança, contamos com diversas práticas e procedimentos de controle, conduzidos de maneira integrada com as áreas de Negócio e Tecnologia para manter a arquitetura de soluções e produtos com o maior grau de segurança, acompanhando as tendências e garantindo o controle e a proteção dos dados.

Alinhado ao conceito do perímetro expandido, que inclui empresas terceiras nos processos de gestão, evoluímos nossa gestão de risco em prestadores de serviços e parceiros, com o aprimoramento da governança de terceiros e o monitoramento de um rating de cibersegurança para prestadores de serviços de criticidade alta, possibilitando uma melhor visibilidade e redução significativa dos riscos de segurança em prestadores.
Nossos contratos com terceiros (prestadores de serviços e parceiros) têm cláusulas de confidencialidade e de privacidade, que devem ser seguidas, e os terceiros são classificados considerando critérios como o tipo de informação a que terão acesso, o porte da empresa e o tipo de serviço.

Dependendo da classificação, as exigências quanto à proteção da infraestrutura do terceiro vão desde o fornecimento de recomendações de segurança até a validação "in loco" dos controles informados, além do acompanhamento de eventuais correções e das melhorias implementadas pelos terceiros.
Para aqueles classificados como mais críticos, realizamos varreduras periódicas em seus ambientes e acompanhamos as correções para as vulnerabilidades identificadas, visando promover de maneira sustentável e colaborativa a proteção das informações de negócios, de clientes, de colaboradores, do nosso ambiente computacional e atender aos requisitos regulatórios e legais aplicáveis.

No campo regulatório, estamos em compliance com as exigências da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e de legislações correspondentes, da Resolução n° 4.893/2021, do Conselho Monetário Nacional (CMN), e da Resolução nº 85/2021, do Banco Central do Brasil (Bacen), que tratam da adoção de uma política de segurança cibernética e da contratação de serviços relevantes de processamento e armazenamento de dados e de computação em nuvem.
Também observamos a Resolução nº 35/2021, da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que estabelece normas e procedimentos para as operações com valores mobiliários em mercados

regulamentados e a Circular nº 638/2021, da Superintendência de Seguros Privados (Susep), que dispõe sobre os requisitos de segurança cibernética a serem observados por seguradoras, entidades abertas de previdência complementar (EAPCs), capitalização e resseguradoras locais.

Adotamos os principais framework de mercado como base para assegurar processos que mitiguem os riscos. Nossos principais processos são certificados por entidade independente nas seguintes normas:

- ISO 27001: define as melhores práticas para identificar, analisar e implementar controles para gerenciar riscos de segurança da informação e proteger a confidencialidade, integridade e disponibilidade de dados essenciais aos negócios.
- ISO 27701: extensão da ISO 27001, fornece diretrizes e requisitos sobre a proteção da privacidade do titular dos dados, assegurando a confiabilidade de nossos fluxos e engajamento com o tema, tendo a segurança de nossas governanças e a gestão de dados pessoais, para o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A certificação se aplica ao nosso Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI) e ao Sistema de Gestão de Privacidade (SGPI), considerando os processos de governança de segurança da informação, avaliação de riscos de segurança da informação, SOC (Security Operation Center), tratamento de incidentes de segurança da informação, arquitetura de segurança da informação, vulnerabilidades no ambiente computacional e gestão de acessos lógicos, e aos processos de governança de tratamento de dados pessoais do Itaú Unibanco.

Trabalho Infantil e Análogo ao Escravo

Reconhecemos que todas as formas de trabalho análogo ao escravo são graves violações dos Direitos Humanos, assim como o uso de mão de obra infantil em desacordo com a legislação de cada país. Para tanto, buscamos mitigar riscos às violações dessa natureza em decorrência da nossa atuação, o que se reforça através do princípio de "Respeito e proteção aos direitos humanos, por meio da promoção da diversidade, equidade e inclusão, prevenção do assédio moral e sexual, da discriminação de qualquer natureza e do trabalho degradante em desacordo com a legislação (infantil, forçado, ou análogo ao escravo)" , presente em nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) de alcance global.

Assédio Moral e Sexual

Não toleramos a prática de assédio moral, sexual, ou de qualquer comportamento que possa provocar danos à integridade pessoal de qualquer indivíduo no ambiente de trabalho.

De acordo com o Código de Ética, o Ombudsman é o canal que deve ser utilizado para encaminhamento de dúvidas, denúncias, reclamações e sugestões relativas a atos de assédio moral e sexual. Nas Unidades Internacionais, nossos colaboradores podem acionar os canais de denúncia disponibilizados localmente.

Para os casos de assédio moral ou sexual apurados e qualificados como procedentes, são implementadas medidas disciplinares, pautadas pela Política de Orientação e Aplicação de Medidas Disciplinares do Itaú Unibanco.

Com a constante evolução desses temas, para assegurar que a boa conduta de nossas pessoas seja praticada no dia a dia, e como reforço do nosso compromisso no combate a todo tipo de assédio e discriminação no trabalho, em 2022, o Ombudsman elaborou, com apoio de diversas áreas da Organização, o novo Guia de Orientações sobre Assédio e Discriminação no Trabalho, material complementar ao Código de Ética e Conduta.

O guia trás orientações sobre como colocar em prática, por assédio moral assédio sexual discriminação por meio de posturas adequadas e coerentes com nossa cultura, os valores que cultivamos ao longo de toda nossa história e que são fundamentais para assegurarmos uma Organização cada vez mais sólida, que preza por um ambiente de trabalho saudável e de respeito aos direitos humanos, à diversidade, à liberdade, à dignidade e à integridade física, intelectual e moral das pessoas – em todas as relações.

Saúde e Segurança

Reconhecemos que gozar de saúde física e mental é essencial para uma existência digna. Para preservar a saúde e a segurança no ambiente, promovemos vistorias para avaliar os locais de trabalho, levantamos indicadores estratégicos regularmente e mantemos canais de comunicação abertos com os colaboradores para fazer a gestão das ações. As informações são discutidas por equipe de especialistas para a definição de prioridades e prevê o envolvimento da alta liderança do banco para temas de maior impacto ou que envolvem gestão de mudanças. Além disso, são realizados regularmente reuniões com representantes dos colaboradores focadas especificamente na pauta de Saúde e Segurança do Trabalho.

Dentre as ações programadas para o controle das principais demandas em Saúde e Segurança, destacam-se o programa de apoio no retorno ao trabalho , o programa de suporte ao colaborador e seus dependentes com equipe multiprofissional (psicólogos, assistentes sociais, nutricionistas, educador físicos, advogados e veterinários), os exames médicos ocupacionais (fundamentais em todas as esferas de estratégia de prevenção em saúde e segurança) , o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) - que identifica todos os riscos no ambiente, incluindo propostas de adequações para controle da exposição), os treinamentos e materiais de apoio sobre saúde mental, a "Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho" (SIPAT), as investigações de Acidentes do Trabalho e as análises ergonômicas dos postos de trabalho. Além dessas iniciativas, também estimulamos e apoiamos a adoção de hábitos que gerem bem-estar. Neste contexto, difundimos o ideal de que o autocuidado é um direcionador na carreira de qualquer profissional. Assim, contamos com uma série de benefícios, normas e procedimentos para instrumentalizar nossos colaboradores em busca de equilíbrio: assistência médica e odontológica disponibilizada para todos os colaboradores (incluindo Telemedicina), oferta de ingresso em plano de academias com ampla rede nacional, ambulatórios nos principais polos administrativos e vacinação contra a gripe.

Atuamos em todas as etapas de governança da saúde e segurança, da prevenção até a reabilitação, tendo como meta o controle dos impactos do adoecimento e incapacitações evitáveis de nossos colaboradores, observando indicadores diversos como a taxa de absenteísmo e o perfil epidemiológico da população.

Remuneração

Para garantir aos nossos colaboradores condições justas de trabalho e remuneração equitativa, promovemos a meritocracia e a transparência. Para ativamente evitar qualquer forma de discriminação, mantemos políticas e processos de remuneração que respeitem a diversidade e a Área de Pessoas, por meio de reuniões colegiadas, monitoramos seu cumprimento, coibindo a discriminação e o preconceito nas práticas de remuneração.

Os princípios e práticas de remuneração estão consolidados em uma Política de Remuneração, de forma a atrair, recompensar, reter e incentivar os administradores e colaboradores na condução dos negócios de forma sustentável. São adotadas estratégias de remuneração e

benefícios por meio de parâmetros como: pesquisas salariais no mercado; participação em pesquisas realizadas no setor; e participação em fóruns especializados.

Prevenção à Corrupção

Entendemos a corrupção como o ato de sugerir, oferecer, prometer, conceder, solicitar, exigir, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, mediante exigência ou não, a de pessoas ou empresas dos setores público, privado ou organizações do terceiro setor, de quaisquer países, vantagens indevidas de qualquer natureza (financeira ou não) em troca de realização ou omissão de atos inerentes às suas atribuições, operações ou atividades para a Organização ou visando a benefícios para si ou para terceiros.

Desta forma, nossos procedimentos de prevenção à corrupção se baseiam nas melhores práticas globais, a fim de combater desvios, seja entre agentes públicos e privados ou entre agentes privado, embora a legislação brasileira atual considere corrupção apenas os desvios em relações entre agentes públicos e privados.Com o objetivo de prevenir e combater essa prática, foi implementada a Política Corporativa de Prevenção à Corrupção que reforça nosso compromisso de atuar proativamente na prevenção e no combate à corrupção, em todas as suas formas. Esse documento estabelece diretrizes e procedimentos proporcionais aos riscos relacionados à natureza, escala e complexidade das atividades que exerce, treinamento, comunicação e canais de dúvidas e denúncias, além de procedimentos que visam evitar e solucionar eventuais conflitos de interesse nas relações com nossos stakeholders (clientes, fornecedores, parceiros, entidades sem fins lucrativos, entre outros) nos setores público e privado. Visando coordenar as ações e atender a legislação vigente e as políticas internas, o Itaú Unibanco possui o Programa de Integridade e Ética (Programa), previsto na Política Corporativa de Integridade, Ética e Conduta, aplicável a todos os colaboradores e administradores, no Brasil e no exterior.

O Programa, gerido pela Diretoria de Compliance Corporativo PLD, abrange um conjunto de diretrizes e processos para mitigar os riscos de exposição do Banco a atos ilícitos, bem como, assegurar a conformidade ao Código de Ética e Conduta e aos nossos princípios e valores. E sua governança é composta pelo Conselho de Administração, Comitê de Auditoria, Comissão Superior ESG, Comitê de Integridade e Ética.

Além disso, aplicamos a Política Corporativa de Prevenção a Atos Ilícitos, que estabelece diretrizes sobre a prevenção e combate à lavagem de dinheiro, o financiamento do terrorismo,

a proliferação de armas de destruição em massa, prevenção a fraudes e o combate aos sinistros, em consonância com a legislação e regulamentação vigentes e com as melhores práticas de mercado nacionais e internacionais. Essa política engloba um conjunto de ações que devem ser adotadas para identificação de clientes, fornecedores, inclusive prestadores de serviço terceirizados, parceiros e funcionários, contemplando a captura e a confirmação de informações, atualização periódica e armazenamento dos dados cadastrais.

Para o Itaú Unibanco estar em conformidade com as diretrizes dessa política corporativa, se estabeleceu um programa de prevenção e combate a atos ilícitos, baseado nos seguintes pilares:

Políticas e procedimentos;

Processo de Identificação de Clientes;

Processo "Conheça seu Cliente" (KYC);

Processo "Conheça seu Parceiro" (KYP);

Processo "Conheça seu Fornecedor" (KYS);

Processo "Conheça seu Colaborador" (KYE);

Avaliação de Novos Produtos e Serviços;

Cumprimento às Sanções;

Monitoramento, Seleção e Análise de Operações ou Situações Suspeitas;

Comunicação de Transações Suspeitas aos Órgãos Reguladores; e

Treinamento.

A governança sobre prevenção e combate a atos ilícitos é realizada pelo Conselho da Administração, Comitê de Auditoria, Comitês de Risco Operacional, Comitê de Gestão de Riscos e Capital, e pelos Comitês de Prevenção à Lavagem de Dinheiro. Esse programa aplica-se ao Conglomerado Itaú Unibanco e suas empresas no Brasil e no exterior.

Pensando na capacitação contínua dos colaboradores, para esse tema, além do Programa de Integridade e Ética, anualmente são aplicados treinamentos específicos para áreas/atividades de maior risco, seguindo critérios de uma abordagem baseada em risco, por exemplo para colaboradores de agências de risco e para colaboradores que atuam nas operações de câmbio.

Embargos

A comunidade internacional está cada vez mais atenta a atos ou comportamentos de países, governos, grupos, empresas ou indivíduos que infringem preceitos universais de convivência pacífica, seja em relação a conflitos civis, militares, atividades terroristas e seu financiamento, seja no que se refere a práticas ilícitas ou condenáveis, como narcotráfico, exploração da prostituição, trabalho escravo, corrupção, fraudes e lavagem de dinheiro, dentre outras.

Em represália a essas ações de caráter econômico, político, social ou bélico, algumas jurisdições ou organismos internacionais estabeleceram embargos, que consistem na proibição total ou parcial para realização de negócios com determinados países, grupos, indivíduos e empresas.

Adotamos as diretrizes de embargos estabelecidas pelo OFAC (Office of Foreign Assets Control), ONU, Conselho da União Europeia e HMT (Her Majesty's Treasury). Adicionalmente, seguimos também a lista restritiva "Cuba Restricted List", o qual é editada exclusivamente pelo U.S Departament of State.

4. Implementação e Monitoramento

A implementação, a execução e o monitoramento das diretrizes de Direitos Humanos são realizados por nossas áreas e fóruns de governança competentes, que devem internalizá-las em suas políticas e processos vigentes. Abaixo, alguns exemplos da internalização do tema na instituição.

4.1 Para colaboradores

Programa de Apoio Pessoal

Oferecemos aos nossos colaboradores e dependentes o Programa de Apoio Pessoal, com o objetivo de acolher e orientar quem está passando por situações de conflito pessoal, familiar e profissional, quanto à melhor forma de administrar tais situações.

Este serviço orienta pessoas 24 horas por dia através do apoio de uma equipe multidisciplinar de profissionais e contempla apoio com psicólogos, assistentes sociais, advogados, nutricionistas, fisioterapeutas, *personal trainers*, consultores pets e orientadores financeiros. O

atendimento é realizado por telefone, WhatsApp ou aplicativo e está disponível em todo o Brasil, gratuitamente e com garantia de confidencialidade.

Programas de apoio parental

Os programas foram concebidos para promover ações de saúde preventiva, comportamental e reprodutiva da mulher, além de promover a igualdade de oportunidades, reforçando nossa visão e nosso discurso de igualdade e acolhimento para situações que afetam especialmente a população feminina:

- Bebê a Bordo: curso presencial ou à distância, realizado com a participação de colaboradoras gestantes, colaboradores com parceiras gestantes e casais em processo de adoção. São abordados temas importantes, como nutrição da gestante, primeiros cuidados com o recém-nascido, questões psicológicas etc.;
- Canto da Mamãe: espaço para retirada e armazenamento do leite materno durante o expediente; e
- Bebê em Casa: visita de enfermeira especializada na primeira semana pós-parto na residência do colaborador(a) para orientar sobre o aleitamento materno e primeiros cuidados com o recém-nascido.

Os programas de apoio parental estão disponíveis para todos os(as) colaboradores(as) no Brasil no formato online.

Política de acolhimento às Mães e Gestantes

A Política de Apoio às Mães e Gestantes estabelece benefícios para mulher gestante e aos casais homoafetivos após o nascimento ou adoção do filho, com vistas a atender às necessidades das possíveis configurações de família. Para fins de readaptação ao trabalho, as mães têm a redução de sua jornada de trabalho durante o primeiro mês após o término da licença-maternidade.

Desde 2018, as colaboradoras que estiverem em licença-maternidade têm suas avaliações de performance realizadas com base no período efetivamente trabalhado, e não no período de atuação com jornada e metas reduzidas, com avaliações pertinentes às entregas do período anterior à saída de licença maternidade. Em consequência, é mantida a elegibilidade das mulheres a programas de aceleração de carreira, patrocínios educacionais e promoções. Além

disso, o valor equivalente à participação nos lucros ou resultados do banco passou a ser paga integralmente, e não mais de forma proporcional ao período trabalhado. Essas ações revelam um avanço na agenda de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e a política se aplica a todas as unidades no Brasil.

Licença-paternidade prorrogada

Reforçando nosso compromisso com a valorização dos Direitos Humanos, como empresa cidadã aderimos à prática de prorrogação da licença paternidade por mais 15 dias. Dessa forma, além dos cinco dias que já eram legalmente previstos, outros 15 poderão ser solicitados, o que é válido também para os casos de adoção. A adesão ocorreu em janeiro de 2017 e essa prática aplica-se a todas as unidades no Brasil.

4.2 Para fornecedores

Código de Relacionamento com Fornecedores

O documento complementa o Código de Ética e visa disciplinar as interações entre nossos colaboradores e nossos fornecedores por meio da declaração dos valores que definem a conduta esperada nas relações comerciais e tem como objetivo alcançar a mesma transparência, licitude, qualidade e confiabilidade que temos com nossos clientes nas interações com nossos fornecedores e prestadores de serviço.

A partir do lançamento deste documento, em novembro de 2016, demos início ao aceite eletrônico dessas condições por todos os fornecedores no Brasil.

Guia de Responsabilidade Socioambiental e Impacto Positivo para Fornecedores

Em 2020, lançamos o Guia de Responsabilidade Socioambiental e Impacto Positivo para Fornecedores. De forma complementar ao Código de Relacionamento com Fornecedores, tem o objetivo de compartilhar as diretrizes socioambientais, incentivar nossos fornecedores na adoção de compromissos de valorização dos Direitos Humanos e da diversidade em suas agendas e fomentar práticas sustentáveis em nossa cadeia de fornecimento.

Formalização Contratual com Fornecedores

Nosso contrato padrão contém cláusulas específicas sobre o adequado monitoramento de questões relacionadas aos direitos humanos, obrigações trabalhistas, normas de segurança e

saúde ocupacional, questões socioambientais, aderência à legislação ambiental, norma anticorrupção, responsabilidade por danos e segurança da informação, entre outras aplicáveis aos nossos fornecedores e à sua cadeia de fornecimento. Realizamos periodicamente auditoria em nossos fornecedores críticos com o objetivo de mapear e avaliar o respeito aos direitos humanos, além das questões socioambientais e, caso sejam identificadas irregularidades, podem ser desenvolvidos planos de ação para auxiliar o fornecedor na resolução do problema ou, em determinadas situações, aplicação de penalidades podendo levar à suspensão ou rescisão do respectivo contrato. Estas práticas aplicam-se a todas as unidades no Brasil.

4.3 Para clientes

Crédito

Considerando os princípios de relevância e proporcionalidade no momento da concessão e renovação de crédito, aplicamos uma metodologia de avaliação de risco social, ambiental e climático individualizada a clientes do segmento Grandes Empresas que atuam em setores considerados sensíveis, tais sejam: Agro – Defensivos e Fertilizantes , Agro – Frigoríficos , Celulose e Papel , Energia , Imobiliário , Ind. Têxtil e Varejo Vestuário , Madeira , Metalurgia e Siderurgia , Mineração , Óleo e Gás , Química e Petroquímica e Produtores rurais (metodologia de análise específica) . Nessas avaliações são verificadas, além de critérios ambientais, práticas relacionadas aos Direitos Humanos como, por exemplo, indicadores de saúde e segurança de trabalhadores, conflitos com comunidades tradicionais e gestão da cadeia de fornecimento.

Essa metodologia é aplicada anualmente, quando da aprovação ou renovação de limite de crédito, por meio de pesquisas de mídia, informações públicas e, quando necessário, documentos e outros subsídios fornecidos pelos clientes. A ponderação de todos esses aspectos gera um *score* de riscos social, ambiental e climático que é incorporado ao cálculo da nota de risco de crédito de clientes de setores sensíveis, servindo de base para o apreçamento e alocação de capital. Além disso, nossa avaliação de riscos social, ambiental e climático no financiamento de projetos incorpora temas materiais e sensíveis como mudanças climáticas e Direitos Humanos, sendo solicitado, mas não se limitando, por exemplo, , o mapeamento de todas as populações tradicionais que podem ser direta ou indiretamente afetadas pelo projeto e a exigência de estudos que proponham , se necessário, medidas mitigadoras. Ainda, com vistas a mitigar riscos, operações dessa natureza podem contar com obrigações contratuais

específicas, dentre elas, Plano de Ação, cujo cumprimento é monitorado durante toda a vigência do contrato de financiamento.

Ainda, se identificado, a partir de pesquisas em mídias ou por ocasião da atualização do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo , o envolvimento de clientes com práticas consideradas pelo Itaú como incompatíveis com seus princípios e valores – isto é, utilização de mão de obra análoga à de escravo; utilização de mão de obra infantil, em desacordo com a legislação; e incentivo e/ou exploração da prostituição, inclusive a infantil (Lista de Atividades Excluídas)- o cliente é submetido à criteriosa análise pelo Itaú, podendo ser bloqueado em nossos sistemas, impossibilitando a contratação de novas operações de crédito.

Investimentos

A Itaú Asset Management possui uma metodologia própria de integração de variáveis socioambientais nos modelos tradicionais de avaliação de empresas. Essa avaliação identifica 8 dimensões multissetoriais, sendo quatro voltadas à relação com *stakeholders* – "Trabalhadores", "Comunidades", "Clientes" e "Fornecedores" –, e quatro ambientais – "Água, energia e materiais", "Biodiversidade e uso do solo", "Manejo de resíduos" e "Mudanças climáticas". Prioriza as dimensões críticas para cada setor no momento de avaliar as companhias. Parte da metodologia consiste no engajamento com as empresas investidas com objetivo de estabelecer um diálogo construtivo, aprofundar o entendimento das questões Ambiental, Social e em Governança (ESG, na sigla em inglês), difundir melhores práticas e mitigar possíveis riscos. A Itaú Asset leva em consideração as questões ESG para exercício do direito de voto em assembleias gerais e possui parcerias com consultores independentes especializados no tema. Estas práticas aplicam-se a todas as operações do Brasil.

4.4 Para a sociedade

Atuação com a comunidade e governo

Nossa estratégia está relacionada às ações de desenvolvimento social, tais como, educação, cultura, esporte, mobilidade urbana, longevidade e combate ao etarismo, empreendedorismo feminino, promoção e proteção dos Direitos Humanos, bem como a valorização da diversidade e da inclusão levadas para todas as comunidades nas quais temos operações no Brasil, em

parceria com inúmeras instituições internas e externas. Essas mesmas ações são estendidas para a imprensa, os formadores de opinião, o mercado e várias organizações sociais. Também trabalhamos em conjunto com o Poder Público, em seus diversos níveis, para aprimorar os modelos de políticas públicas no Brasil.

Estamos sempre atentos às necessidades e oportunidades nas regiões onde possuímos grandes centros operacionais e de negócios. Esse processo nos possibilita estudar formas de trabalhar com os líderes das comunidades locais, sociedade civil organizada e órgãos do governo para apoio e implantação de projetos nestes locais.

Mantemos contato com entidades governamentais, com o intuito de colaborar na construção de políticas públicas convergentes aos interesses da organização e da sociedade. A atuação junto aos órgãos públicos é baseada em princípios de ética, transparência, moralidade e legalidade, zelando pela democracia e pelo respeito às leis do país e diretrizes estabelecidas pelo nosso Código de Conduta Ética e pelas políticas e compromissos associados à temática de Desenvolvimento Social.

Realizamos diversas interações com legisladores e gestores públicos em temas como segurança, direitos do consumidor, mobilidade urbana, questões fiscais e tributárias e meio ambiente.

Em 2022, foram acompanhadas 5.801 proposições legislativas no Congresso Nacional. Já no âmbito dos estados e municípios monitoramos 17.064 proposições legislativas que tramitam nas Assembleias Legislativas e em diversas Câmaras Municipais do país.

4.5 Para Negócios

Fusões e Aquisições

Antes da assinatura de qualquer operação de M&A proprietária (incluindo joint ventures), especificamente quando envolve a aquisição de uma pessoa jurídica pré-existente, o Itaú Unibanco realiza uma due diligence completa para verificar se a Companhia vem conduzindo seus negócios em conformidade com a legislação aplicável e para identificar riscos em suas

operações, incluindo: aspectos legais e trabalhistas, trabalho análogo ao escravo, questões litigiosas, questões contábeis e fiscais, TI e Operações, anticorrupção e PLD, etc.

Caso uma operação de M&A proprietária não envolva uma aquisição de pessoa jurídica pré-existente, o Itaú Unibanco realiza uma análise aprofundada da contraparte, com base em informações públicas e não públicas, para avaliar integralmente os riscos de qualquer natureza.

O Itaú Unibanco também exige em seus contratos de M&A, declarações e garantias de que as contrapartes cumpram todas as leis e regulamentos aplicáveis.

4.6 Canais de manifestações

Contamos com canais de manifestações e denúncias, abaixo identificados, habilitados a identificar e apurar práticas contrárias a este Compromisso com os Direitos Humanos.

Ouvidoria

A Ouvidoria atua como última instância para os casos em que o cliente teve sua reclamação atendida pelos canais primários e não ficou satisfeito com a solução. Adicionalmente, atuando em parceria com nossas demais áreas, a Ouvidoria contribui com a avaliação da visão do cliente na criação de novos produtos e serviços de varejo, garantindo a adequação ao Código de Defesa do Consumidor, com foco em transparência e na satisfação de nossos clientes.

Dentre os principais objetivos da Ouvidoria, está o de manter um relacionamento construtivo com o Sistema Nacional de Defesa do Consumidor e com os órgãos reguladores, contribuindo para a evolução e o fortalecimento das relações de consumo.

Outro pilar importante de atuação da Ouvidoria é trabalhar como indutor de melhorias dentro da Instituição e assegurar a efetividade do processo de melhoria contínua (Gestão de Demandas de Clientes), garantindo o envolvimento da alta administração nessa agenda. Esse processo engloba: captura de reclamações dos principais canais críticos, monitoramento para análise e priorização dos assuntos críticos, diagnóstico das causas raízes, definição de planos de ação para correção ou aprimoramento de produtos e serviços em parceria com todas as áreas da Instituição, além de controle da implementação e eficácia dos planos.

O acesso à Ouvidoria é disponibilizado por atendimento telefônico gratuito (0800 570 0011) de segunda a sexta-feira (dias úteis), das 9h às 18h; e pela Internet (www.itau.com.br/ouvidoria) e pelo Aplicativo Correntista.

Ombudsman

Ombudsman é o nosso canal interno de ouvidoria, uma área independente e com total autonomia na organização, que se reporta diretamente à Presidência. O canal atua com o propósito de ajudar a construir uma empresa que preza pelo respeito e integridade em todas as relações e que busca atingir seus objetivos sem desviar dos valores éticos em um ambiente onde todos tenham orgulho de trabalhar.

Pautado pela confiança, diálogo, transparência, senso de dono, integridade e ética, o Ombudsman trata manifestações, suspeitas, denúncias e reclamações sobre conflitos interpessoais e de interesses no ambiente de trabalho, desvios éticos e comportamentos contrários às políticas institucionais e está pronto para auxiliar nossos colaboradores – sempre com confidencialidade, neutralidade e independência – em diversas situações, como:

- orientações, aconselhamentos e apoio;
- problemas ou dificuldades no relacionamento com pares, parceiros ou gestores;
- descumprimento de normas, má índole ou qualquer tipo de comportamento antiético;
- assuntos críticos e inaceitáveis como assédio moral, sexual e discriminação de qualquer natureza.

Os meios de contato com o Ombudsman estão disponíveis a todos os colaboradores no Código de Ética Itaú Unibanco e portal corporativo interno.

O tratamento dos casos das Unidades Internacionais é realizado por meio de canais locais que possuem estruturas preparadas para acolher a manifestação, acionar áreas parceiras na apuração, quando necessário, e avaliar a melhor forma de resolução. Contudo, é importante destacar que, existindo algum impedimento em acionar as áreas citadas, o Ombudsman pode ser contatado para auxiliar na resolução do conflito, assim como em algumas situações específicas descritas em políticas internas.

Canal de Relatos do Fornecedor

O Canal de Relatos do fornecedor no Brasil visa garantir um ambiente ético entre nós e nossos fornecedores. Por meio dele, podem ser realizados relatos e denúncias de desvios éticos, atos ilícitos e não conformidades com nosso Código de Ética e com o Código de Relacionamento com Fornecedores em total sigilo, anonimato e isenção, garantindo a não retaliação. Contatos devem ser feitos através do e-mail fornecedores_relatos@itau-unibanco.com.br e telefone 0800 723 0010 - dias úteis 8h30 às 19h00.

Inspetoria

A Inspetoria atua com total independência e imparcialidade, e é responsável pelo acolhimento e apuração de denúncias ou ocorrências relacionadas a atos ilícitos de qualquer natureza, pelas ações de investigação internas e externas, decorrentes de fraudes nos canais eletrônico ou documentais nas suas diversas modalidades, desvios de conduta de colaboradores, incidentes de segurança física, pessoal e patrimonial e suporte à rede de agências e áreas de negócios, bem como pela atuação da causa raiz buscando a melhoria contínua de processos, produtos e serviços.

A Política Corporativa de Integridade, Ética e Conduta do Itaú Unibanco incentiva a comunicação tempestiva de fatos ou suspeitas de violação das diretrizes, leis, regulamentos ou normas e declara que é assegurado o tratamento confidencial da denúncia e a proteção da identidade do denunciante, bem como das informações relativas às apurações de possíveis desvios de conduta. As denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada e aquele que de boa-fé manifestar queixa, suspeita, dúvida ou preocupação relativas a possíveis violações às diretrizes da instituição, não poderá sofrer retaliações.

Para o acolhimento de denúncias, disponibilizamos canais para comunicação de situações com indícios de ilicitude que envolvam seus funcionários, administradores e prestadores de serviços.

O acesso ao Canal de Denúncia se dá pelos seguintes meios:

- Externos:
  Site corporativo: https://www.itau.com.br/atendimento-itau/para-voce/denuncia/
  ou https://www.itau.com.br/fornecedores/

Telefone: 0800-723-0010 – dias úteis - das 08:30 às 19:00hs;

E-mail: inspetoria@itau-unibanco.com.br

- Internos:

  E-mail: caixa Inspetoria;

  Inspetoria Online.

Caso alguma denúncia seja recepcionada por outros meios e/ou canais de atendimento, nossa política interna estabelece que estas devem ser redirecionadas para o Canal de Denúncia sobre responsabilidade da Inspetoria.

5. Mitigação e Remediação

5.1Colaboradores

Ocorrências internas

Dos 1.779 colaboradores relatados nas manifestações apuradas pelo Ombudsman no ano de 2022, 35% apresentaram comportamentos inadequados. Os principais comportamentos identificados nos casos procedentes, foram: descumprimento de normas, má índole, falta de efetividade na gestão, deficiência na comunicação, cobrança inadequada, desrespeito e brincadeiras e comentários maldosos e difamatórios.

Com o objetivo de orientar e disciplinar nossos colaboradores que apresentaram condutas contrárias aos princípios do Código de Ética e às normas da empresa, e visando minimizar os riscos decorrentes, em 2022 foram implementadas, por recomendações do Ombudsman, 596 medidas orientativas/ disciplinares aos envolvidos nas manifestações apuradas e qualificadas como procedentes.

5.1 Fornecedores

Para estarem aptas a fornecer para o Itaú Unibanco, as empresas passam por um processo de cadastro em que são avaliadas, chamado de homologação. Ao se cadastrar em nosso sistema, os fornecedores devem obrigatoriamente conhecer e declarar o aceite ao Código de Relacionamento com Fornecedores e ao Código de Ética Itaú Unibanco. A partir daí, realizamos um processo de homologação para avaliar a aderência das empresas às nossas práticas de responsabilidade social, ambiental e climática, bem como o cumprimento legal, avaliando, conforme o produto ou serviço fornecido, os riscos relacionados à:

- imagem e cumprimento de legislação vigente

- saúde financeira do fornecedor
- conformidade das obrigações trabalhistas

Em 2022, tivemos o lançamento do nosso novo questionário ESG, abordando quatro grandes dimensões: Ambiental, Social, Governança e Climático, com perguntas objetivas e que estão alinhadas à boas práticas de mercado, que nos permitiu conhecer melhor a atuação dos nossos fornecedores para orientar no planejamento de ações mais assertivas e evolutivas de engajamento ao longo de 2023.

Os fornecedores homologados são monitorados periodicamente, considerando os mesmos riscos observados na homologação, e, caso sejam identificadas não conformidades relevantes, podem ser bloqueados para novas contratações ou ter seus contratos rescindidos.

5.2 Clientes

Como critério básico de análise, todos nossos clientes são avaliados dentro dos temas da nossa Lista de Atividades Excluídas, que são: a utilização de mão de obra análoga à de escravo ou infantil, em desacordo com a legislação e o incentivo e/ou exploração da prostituição, inclusive infantil. Conforme nossa PRSAC, entendemos que o desempenho de atividades econômicas nas condições indicadas contraria nossos valores e princípios, levando, portanto, ao bloqueio do cliente para a realização de novas operações de crédito. Ao longo de 2022, 150 nomes foram bloqueados por envolvimento com alguma das atividades descritas na Lista de Atividades Excluídas.

Ainda, no que se refere a projetos financiados, riscos eventualmente identificados podem ser mitigados por meio de obrigações contratuais específicas, dentre as quais vale mencionar o Plano de Ação, cuja implementação e execução é monitorada durante toda a vigência do contrato de financiamento.

6. Considerações finais

Para nós, a ética e o respeito às pessoas estão acima de tudo. É inadmissível e intolerável qualquer ato que viole os direitos fundamentais e inerentes a qualquer indivíduo. Buscamos o desenvolvimento de nossa diligência com os Direitos Humanos através do aprimoramento contínuo de nossos mecanismos de controle de riscos, ações de acolhimento, apuração, mitigação e remediação de impactos lesivos, além do contínuo mapeamento de novas oportunidades de atuação a fim de aperfeiçoar nossas práticas e garantir a perenidade e a credibilidade dos nossos negócios. Para nós, respeitar e proteger os direitos de cada ser humano é um compromisso diário com o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Consoante ao nosso compromisso com a transparência, outras iniciativas pautadas na garantia e na promoção dos Direitos Humanos, são apresentadas no Relatório Anual ESG do Itaú Unibanco. Acesse aqui.

Vigência: 06/2024

Publicação: 06/2023

1ª versão: 06/2014