Relatório de Capital Humano

Recursos Humanos

bradesco

SUMÁRIO

3. Apresentação

4. Cultura

8. Atração e Carreira

Atração de Talentos

Recrutamento e Seleção

Programa de Estágio

Programa Jovem Aprendiz

Nosso Capital Humano

Desenvolvimento de Capital Humano

17. *Employee Experience*

Clima Organizacional

Reconhecimentos

Comunicação interna

Relações sindicais

Consultoria interna

22. Capacitação e Desenvolvimento

Educação Corporativa – Unibrad

Soluções e plataformas de aprendizagem

Programa Unibrad Conexão

Educação financeira

Programa de *Mentoring* e de Mentoria técnica

Programa de *Coaching* Executivo

Formação de liderança

Voluntariado

33. Diversidade, Equidade & Inclusão

Manifesto de Diversidade, Equidade e Inclusão

Inclusão social

Étnico-Racial

Inclusão de pessoas com deficiência

Oportunidades para mulheres

LGBTI +

Intergeracional

64. Saúde e Segurança

Programa Viva Bem

Segurança e Saúde ocupacional

Certificação

Benefícios

80. Inovação, Tecnologia e *Analytics*

Inovação em recursos humanos

Escritório de transformação e inovação

People Analytics

Integra RH

Sala Ágil RH – Soluções Digitais

Teletrabalho

86. Políticas e Normas de Recursos Humanos

Políticas de gerenciamento dos Recursos Humanos

Norma do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa

Requisitos da Norma do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa Bradesco

Programa de Condutas Esperadas

Apresentação

A base de sustentação dos negócios da Organização Bradesco é reconhecer o valor do desempenho e do potencial realizador das pessoas. Nosso modelo de Gestão de Recursos Humanos está pautado na excelência, no respeito e na transparência em nossas relações.

Acreditamos em nossa capacidade de promover crescimento sustentado para as pessoas e por meio delas, e em vista disso proporcionamos oportunidades em um ambiente saudável, seguro e ético, onde há clareza sobre os compromissos e objetivos do Banco.

Mesmo antes que nossos princípios pudessem ser compartilhados por meio do Código de Conduta Ética da Organização Bradesco, as linhas mestras que orientam nossa política de relacionamento e desempenham um papel fundamental no processo de fortalecimento da cultura organizacional, já eram descritas em nosso Regulamento Interno, criado em 1944.

Desde então, o Código vem se atualizando e é disponibilizado para o funcionário desde a sua admissão. Ele serve como guia prático de conduta pessoal e profissional, a ser utilizado por todos em suas interações e decisões diárias, tornando explícitos nossos princípios e afirmando nossos valores.

Para o Bradesco, bons resultados são consequência de um trabalho alinhado aos valores, propósitos individuais e à estratégia organizacional. Uma empresa que possui, por meio de seus clientes e parceiros, uma estratificação que é a própria expressão da estrutura social brasileira, tem como fundamental compromisso o respeito à diversidade cultural e étnica do país, a qual faz parte de sua visão estratégica, conduzindo a um significativo desempenho organizacional.

#SOUBradesco
Nossa evolução cultural

O banco Bradesco é um dos maiores grupos financeiros do Brasil e uma instituição reconhecida por sua solidez e tradição. A cultura Bradesco, construída ao longo dos anos, foi fundamental para que o banco alcançasse este patamar. O mercado financeiro tem passado por uma revolução causada pela mudança de comportamento dos clientes, a transformação digital e pelo aumento da competitividade. Para continuarmos nossa história de sucesso, precisamos, mais uma vez, nos adaptar com velocidade ao novo cenário.

Em 2023, iniciamos nosso processo de transformação, por meio de diagnóstico detalhado, baseado em pesquisas de mercado e mapeamentos internos. Nessa etapa, também contamos com a colaboração de especialistas, com objetivo de tornar o banco mais ágil, moderno, competitivo e rentável.

Em fevereiro de 2024, nosso CEO, Marcelo Noronha, apresentou ao mercado um plano estratégico fundamentado nesse levantamento detalhado, que inclui iniciativas e metas para aumentar a lucratividade, o retorno e a competitividade do banco. O Movimento *Change* representa esse novo momento da nossa história, é baseado em temas estratégicos envolve toda a Organização.

Mais do que mudar apenas processos, é necessário mudar a forma como pensamos e agimos. Devemos ter atitude e questionar o “sempre fizemos assim”, sendo inconformados, empreendedores, inovadores, e que esse comportamento inquieto esteja refletido na atuação de todos.
Entre as frentes viabilizadoras da transformação, destaca-se a frente de Modelo de Gestão e Cultura, que além de iniciativas como a reformulação de ciclo de talentos, remuneração e novos modelos de gestão, conta com a iniciativa de evolução cultural.

O #SOUBradesco, como chamamos nossa evolução cultural, está pautado nas melhores práticas de gestão, e visa potencializar nossa performance, contribuindo para a perenidade e a sustentabilidade nos negócios.

Iniciamos a etapa de diagnóstico em 2024, com a aplicação de pesquisa com os funcionários, entrevistas com executivos e grupos focais, baseada em metodologia reconhecida no mercado, a partir do qual definimos nossa aspiração cultural, considerando o que precisamos parar, continuar e começar a fazer. Essa aspiração foi construída em conjunto com toda a liderança executiva e sênior da organização, refletindo a realidade de nossos processos, estratégia e alinhando-se ao banco que desejamos ser no futuro O resultado foi desdobrado em planos de ação e sua implantação segue ao longo de 2025, com foco em alavancar as práticas priorizadas para evolução.

Nossa aspiração está pautada em seis *hashtags*, que compõem o acrônimo SOU:

- **#SomosPelasPessoas**: Desenvolvemos nossas pessoas, valorizando a diversidade e reconhecendo suas contribuições para o resultado da cultura desejada.
- **#SomosPelosClientes**: Encantamos o cliente ao conhecer, antecipar e superar suas expectativas.
- **#ObstinadosPorResultados**: Seguimos uma estratégia clara e compartilhada, onde cada um conhece sua responsabilidade, age como protagonista e com senso de dono.
- **#OrientadosADesafios**: Desafiamos o *status quo*, permanecendo atentos, antecipando tendências e liderando os movimentos do mercado.
- **#UnidosEvoluimos**: Trabalhamos como um único time, aplicando tecnologia de ponta para criar soluções e inovar.

- **#UmTimeEmpoderado**: Atuamos em um ambiente ético, de confiança e aprendizado constante, com autonomia para tomar decisões baseadas em fatos e dados, assumindo riscos.

Para tornar nossa aspiração ainda mais tangível e presente no dia a dia, temos cerca de 40 iniciativas divididas entre estruturantes e aceleradoras. As iniciativas estruturantes são indispensáveis para nossa evolução cultural, com o objetivo principal de habilitar e acelerar o movimento Change, priorizando práticas culturais e holísticas aos pilares que influenciam a mudança. Já as iniciativas aceleradoras são buscam suportar e acelerar a evolução cultural, considerando uma matriz de priorização baseada em impacto, abrangência do escopo, esforço e profundidade nas dimensões da saúde organizacional e alinhamento às melhores práticas de mercado. Entre as iniciativas, destacam-se:

- **Resenha com CEO**: Impulsiona e fortalece a evolução da cultura por meio do posicionamento dos líderes executivos como exemplo. Facilita a comunicação direta da liderança executiva com os funcionários, promove a transparência sobre a estratégia e o engajamento, impulsionando nossa transformação. Este evento acontece bimestralmente, numa sessão de perguntas e respostas abertas, com temas livres, desde posicionamento de mercado até curiosidades e hobbies da nossa liderança, com turmas de 50 a 60 pessoas. Além da Resenha com o CEO, os demais executivos também realizam este encontro com seus times, dentro de suas *Business Units* (BUs), para que essa proximidade seja percebida, reforçada e estimulada em todos os níveis. Ao todo, já realizamos mais de 30 encontros, com mais de mil pessoas envolvidas, tendo a oportunidade de participar deste momento de trocas e inspiração.
- **Momento #SOUBradesco**: Garante uma jornada de letramento contínuo em nossa aspiração, visando disseminá-la por meio de encontros com as lideranças de departamentos e rede de agências, gerando engajamento e compromisso com a evolução cultural. Traduz nossas hashtags em

comportamentos e mentalidades tangíveis e pragmáticos a cada *BU,* para que nossos times se reconheçam dentro dessa evolução e lidem com possíveis objeções. Atualmente, estamos rodando alguns pilotos, capacitando os líderes para conduzirem este encontro junto de seus times.

- **#SOUInfluenciador**: Desenvolvimento da governança de um programa para que pessoas influentes na Organização ajudem a acelerar e expandir comunicações e novos comportamentos alinhados à nossa evolução cultural. Atuação de pessoas como agentes ativos da transformação, com base em nossos comportamentos e mentalidades alinhados a essa evolução, viabilizando inclusive grupos que já existem. Realizamos uma pesquisa com toda a Organização para identificar quem são essas pessoas influentes e, no momento. Capacitamos mais de 300 influenciadores para atuarem nesta jornada como expansores do nosso movimento de evolução cultural e também como coletores de feedbacks desta mesma jornada para os times. As ativações propostas para ativar cada uma das nossas hashtags foram iniciadas entre junho e julho com a temática "Vulnerabilidade que Empodera", ligada a #UmTimeEmpoderado, trazendo reflexões sobre momentos de falhas e os principais aprendizados provenientes destes erros.

Outras iniciativas como Remuneração Variável, Ciclo de Avaliação e Sucessão, SOU em Ação, Ambiente e Mobilidade, *Onboarding*, SOU Líderes e Trilha SOU estão sendo amplamente discutidas para implementação ainda neste ano. Além disso, temas como Employee Experience, Estratégia de Comunicação, EVP e Employee Branding estão sendo direcionados para compor nosso processo de evolução e garantir que ele seja contínuo e perene em nossa organização.

Cada etapa da evolução é mensurada por meio de pesquisas, garantindo uma gestão adequada da nossa evolução.

Atração
E Carreira

Nossas motivações, escolhas e decisões determinam o nosso presente e o nosso futuro. Uma vida de realizações é também uma vida que considera a felicidade como essencial para o nosso bem-estar e de quem compartilha com a gente esse estado de permanente disposição.

Atração de Talentos

Atrair, desenvolver e **engajar os** melhores talentos sempre foi um dos objetivos da Organização Bradesco. Acreditamos que a transformação começa com a confiança, e é por isso que colocamos as pessoas no centro de tudo o que fazemos.
Além de benefícios e uma remuneração compatível com o mercado, oferecemos um ambiente colaborativo, diverso e acolhedor, no qual todos podem desempenhar atividades de maneira plena, com saúde, qualidade de vida e bem-estar, independentemente de etnia, cor, gênero, idade, estado civil, orientação sexual, escolha religiosa, condição física ou classe socioeconômica.

Zelamos para que, uma vez parte de nosso quadro, as pessoas experimentem soluções inovadoras de aprendizagem que facilitem o seu desenvolvimento profissional e contem com uma alta gestão formada por lideranças inspiradoras, ávidas por conhecimento e que façam diferença quando o assunto é transformação.

Somos éticos, responsáveis e transparentes; acreditamos na capacidade das pessoas desde a nossa fundação. Esses são os valores que nos ajudaram a construir, ao longo dos últimos 82 anos, um quadro com mais de 80 mil funcionários e um *employer branding* forte que em 2025, já atraiu mais de 600 mil profissionais interessados em trabalhar conosco.

Em 2024, com o apoio de uma consultoria global de marca empregadora, realizamos um estudo abrangente de Proposta de Valor ao Empregado (EVP) com o objetivo de fortalecer nossa capacidade de atrair e reter os melhores talentos. Este estudo envolveu uma análise detalhada dos elementos mais relevantes da nossa proposta de valor, resultando em uma compreensão aprofundada das razões que levaram as pessoas a ingressarem e permanecerem na nossa Organização. Com base nesses *insights*, estamos implementando diversas iniciativas estratégicas com o objetivo de

ampliar a nossa atratividade organizacional externa e promover um aumento na satisfação e engajamento dos funcionários, consolidando nossa reputação como um dos empregadores mais atrativos para se trabalhar no Brasil.
Valorizamos trajetórias únicas e incentivamos conexões que fortalecem o crescimento coletivo, promovendo uma cultura de inovação e aprendizado contínuo.
Nosso propósito vai além do ambiente corporativo: temos um compromisso com o desenvolvimento sustentável da sociedade. Ao fazer parte do Bradesco, nossos funcionários se conectam à um projeto maior, que transforma realidades e constrói um legado positivo para hoje e para as próximas gerações.

Recrutamento e Seleção

Para assegurar que a pessoa candidata apresente compatibilidade com a cultura Bradesco, se faz necessário que ela participe de um processo seletivo, que envolve a área de Recursos Humanos e as lideranças da Organização. Selecionamos as pessoas mais alinhadas a nossa cultura e às habilidades esperadas para a função.
As pessoas candidatas conseguem se inscrever nas vagas de interesse por meio da nossa página Trabalhe Conosco, *LinkedIn* ou nos portais de parceiros.
Por meio de experiências digitais, reduzimos o tempo de deslocamento da pessoa candidata, facilitamos o processo de recrutamento *on-line*, compartilhando dados em tempo real para as lideranças e avaliadores.
Além disso, firmamos parcerias especializadas, com consultorias que nos apoiam na atração e seleção de talentos.

Realizamos parcerias com movimentos estudantis e participamos de feiras de carreira em universidades, para impulsionar e potencializar o protagonismo e empreendedorismo.

Ministramos palestras, organizamos tours personalizados presenciais e on-line, assim apresentamos a marca Bradesco ao lado de outras empresas da Organização como a Bradesco Seguros e Bradesco BBI. Até o momento, em 2025 realizamos 68 eventos, para que estudantes e pessoas interessadas na Organização, mesmo antes do início do processo seletivo, conheçam mais sobre a nossa história, estratégia, e entendam, na prática, como é a atuação de cada um dos nossos setores. Com os eventos de 2025, impactamos mais de 50 mil pessoas.

Reforçamos também a participação do Bradesco em ações afirmativas, como eventos e mentorias especificamente para pessoas negras, LGBTI+, pessoas com deficiência e mulheres na liderança, a fim de aumentar a diversidade em nosso banco de talentos e promover representatividade.
Vale ressaltar que o nosso time de Recrutamento e Seleção passa por ciclos de atualização e aprendizagem constantes, buscando eliminar possíveis vieses inconscientes e assegurar que os processos seletivos sejam inclusivos.

Programa de estágio

Oferecemos oportunidades de vagas de estágio em diversas áreas do negócio, proporcionando aos novos talentos a oportunidade de inserção no mercado de trabalho em uma empresa que preza pelo crescimento profissional.

O Programa de Estágio Corporativo tem como objetivo proporcionar uma experiência mais completa e enriquecedora. Por meio de cursos e experiências práticas, os participantes são imersos na nossa cultura, aprendendo sobre ética, colaboração e inovação. Também têm acesso a conteúdos inspiradores como o SXSW, que ampliam sua visão de mundo e estimulam um mindset de crescimento e protagonismo.
Ao longo do programa, incentivamos a construção de uma rede de relacionamentos e o fortalecimento do networking, fundamentais para o sucesso profissional. A

diversidade é um valor essencial para nós, e promovemos um ambiente inclusivo, onde diferentes perspectivas são valorizadas. A sustentabilidade e a responsabilidade social também fazem parte da formação, assim como o cuidado com a saúde mental, garantindo equilíbrio e bem-estar. Além disso, os estagiários desenvolvem habilidades de comunicação, aprendem a fazer apresentações de impacto, aprimoram sua imagem corporativa e recebem orientações sobre finanças pessoais e trabalho colaborativo. Tudo isso com o objetivo de formar jovens mais conscientes, preparados e confiantes para construir o futuro.

No mês de sua chegada na Organização as pessoas estagiárias são recebidas com uma sessão de *onboarding* em formato assíncrono e online, com a participação de convidados de diversas áreas da Organização. Os temas abordados englobam: inovação, ciclo de gestão de pessoas (desenvolvimento e avaliação), carreira, programas de saúde e bem-estar, ergonomia, além de assuntos relacionados a temas de especificidade do banco Bradesco.

No 1° semestre de 2025 realizamos a 4ª edição da Semana do Estagiário, uma experiência enriquecedora para os jovens talentos do Bradesco, com temas atuais como Marketing Pessoal, Networking, Autoconhecimento, Liderança, Gestão do Tempo, Inteligência Artificial e Sustentabilidade, o evento preparou os estagiários para os desafios do mercado e incentivou o protagonismo em suas carreiras. Além de desenvolver habilidades técnicas e comportamentais, os participantes ampliaram sua visão sobre inovação, responsabilidade socioambiental e o futuro do trabalho.
Nos empenhamos em proporcionar desenvolvimento para novas oportunidades e desafios, contribuindo para que as vagas internas sejam preenchidas com profissionais alinhados à cultura e valores da Organização.

Assim, a Organização Bradesco, por meio de uma estratégia sólida de Recursos Humanos, vem evoluindo e se tornando cada vez mais atrativa para jovens estudantes que buscam oportunidades de estagiar em uma grande empresa.

Programa Jovem Aprendiz

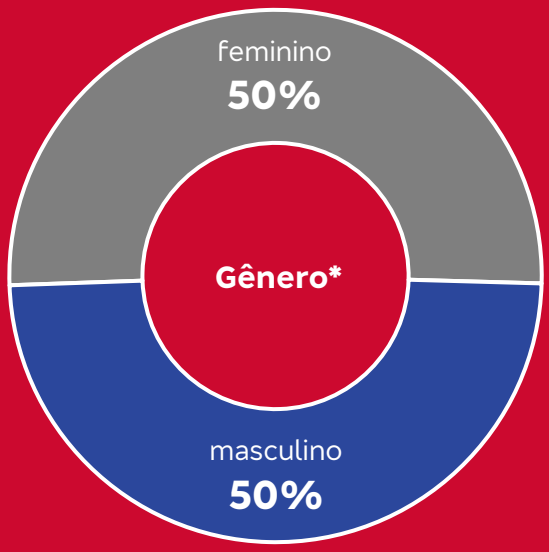
O Programa Jovem Aprendiz é realizado em parceria com instituições qualificadoras, contemplando os Centros Administrativos e Agências em todo o país.
O Programa tem como objetivo proporcionar desenvolvimento pessoal e profissional, identificar talentos e oferecer a oportunidade para que os jovens tenham sua primeira experiência no mercado de trabalho dentro da nossa Organização.

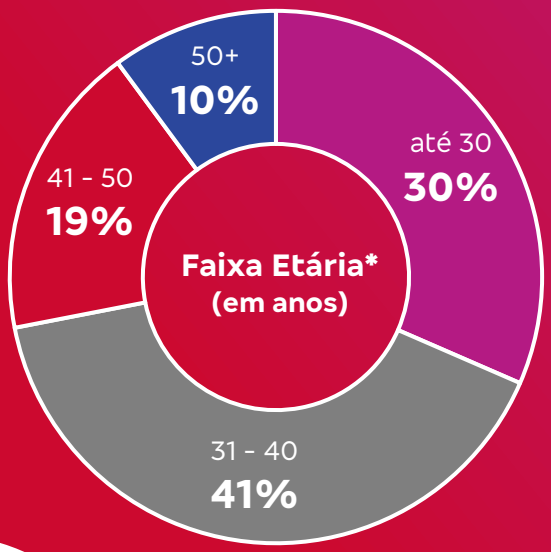
As oportunidades são divulgadas por meio da nossa página Trabalhe Conosco, assegurando, assim, maior visibilidade para as vagas, para uma melhor experiência e segurança das pessoas candidatas. Todo o processo seletivo é realizado de forma digital.

Em 2024, mais de 65 mil pessoas se inscreveram nos processos seletivos. Os jovens contratados passam por trilha de desenvolvimento teórico junto às instituições qualificadoras e são acompanhados por seus tutores e líderes para potencializar o desenvolvimento profissional. São abordados temas relacionados ao Mundo do Trabalho, *Soft* e *Hard Skills*, Ferramentas da Informática, Economia, Empreendedorismo, Vida e Carreira.

Estudantes ativos nos Programas

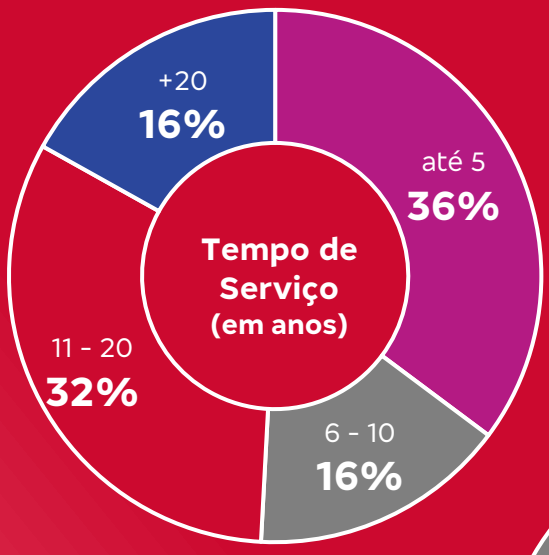
Nosso Capital Humano

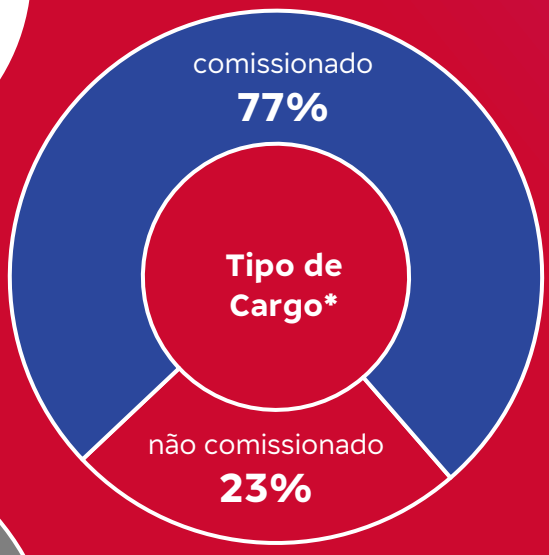


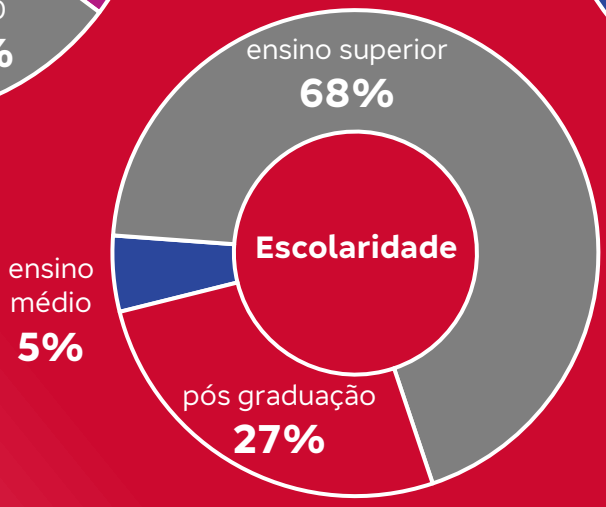


81.387*
funcionários

*Total de funcionários no Brasil. Estas demografias não contemplam os funcionários do exterior. Este grupo representa 0,9% do quadro.







Desenvolvimento de Capital Humano

Dispomos de uma equipe focada em conhecer o capital humano da Organização, bem como definir e gerenciar os produtos e processos que visam garantir o sucesso sustentável e contribuir com o desenvolvimento individual e de equipes.

O time também é responsável por preparar as pessoas em tempo adequado para assumirem o seu papel no Planejamento Sucessório da Organização; Fortalecendo as conversas de *feedback*s, direcionara construção de Planos de Desenvolvimento Individuais (PDI) motivadores e desafiadores; propor ações de engajamento que foquem no desenvolvimento de requerimentos atuais e futuros prezando pela perenidade dos negócios.

Sobre o processo de Avaliação, ele contempla todos os funcionários da Organização. Os líderes avaliam os funcionários e estes se autoavaliam, proporcionando assim, um *feedback* focado no desenvolvimento e alinhamento das percepções. Por meio de nossa plataforma de desenvolvimento é possível – de forma voluntária - dar *feedbacks* a todos os funcionários, independentemente do cargo ou estrutura organizacional.

Os processos de Avaliação de Desempenho e PDI são incorporados a Plataforma Integra RH, na qual estão agrupadas as ferramentas para inclusão de indicadores (coletivos e individuais) referentes às entregas previstas para o ciclo vigente. Dessa forma, incentivamos que os funcionários adotem uma postura protagonista frente aos desafios e objetivos pessoais e da Organização. No decorrer do ano, reforçamos via comunicação a importância de se realizar o gerenciamento dos objetivos, para que líderes e equipes acompanhem o progresso dos indicadores e por meio de

conversas ágeis de desenvolvimento, ajustem com prontidão quais estratégias deverão ser adotadas para garantir o atingimento dos objetivos, do negócio e consequentemente da Organização.

Disponibilizamos às dependências o trabalho de correlação e de cascateamento dos objetivos estratégicos frente aos indicadores operacionais, a fim de garantir maior aderência e assertividade na definição dos Indicadores de Desempenho.
Utilizamos fóruns que prezam pela visão colegiada para análise de potencial e desempenho qualificado, com objetivo de equalizar réguas e direcionar ações de desenvolvimento.

No último ciclo, em 2024, considerando os funcionários elegíveis, **99,5%** preencheram suas Avaliações de Desempenho.

Employee Experience

Criar condições para que as experiências de vida no trabalho sejam as melhores possíveis, é parte de um processo permanente de colaboração e de trocas, de comunicação e sintonia, de valores compartilhados que engajam e fortalecem compromissos.

Clima Organizacional

Nosso cuidado com o time está expresso na Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos da Organização. Dentre suas premissas, destacamos:

- Estimular o bom relacionamento entre os profissionais da Organização, manter ambiente de trabalho seguro e saudável, propiciando condições para o melhor desempenho e alcance de resultados.
- Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, oferecendo condições para o equilíbrio entre o trabalho, a saúde e a família.

Anualmente, conduzimos pesquisas com funcionários, aprendizes e estagiários, internamente ou com apoio de consultorias especializadas, com garantia de sigilo e não identificação de respondentes. Nosso objetivo é entender em profundidade a percepção sobre nossa cultura organizacional, avaliar o clima e engajamento para, assim, identificar oportunidades de aprimoramento por linha de negócio e oferecer condições para valorizar cada vez mais o nosso quadro funcional.

Nos últimos anos, nossa presença em *rankings*, processos de reconhecimento, levantamentos e estudos demonstram que estamos no caminho certo, investindo em capacitação profissional, incentivando a formação educacional e mantendo uma estrutura organizacional justa e dinâmica.

Reconhecimentos

- *LinkedIn Top Companies* **– *LinkedIn***
- Certificação *Top Employers* **– *Top Employers Institute***
- Melhores Empresas Para Trabalhar - Mulher **– GPTW**
- Melhores Empresas Para Trabalhar - PCD **– GPTW**

- Melhores Empresas Para Trabalhar - Étnico/Racial **– GPTW**
- Melhores Empresas Para Trabalhar -Primeira Infância **– GPTW**
- Melhores Empresas Para Trabalhar em Barueri e Região **– GPTW**
- Certificação e Destaque Saúde Mental **- *Great People Mental Health***
- Ranking Carreira dos Sonhos **– Cia de Talentos**
- *Brazil's Most Attractive Employers* **– Universum**
- Lugares Incríveis para Trabalhar **- FIA**
- Melhores Programas de Estágio **- CIEE**
- Índice de Diversidade i-Diversa **- B3**
- *Vittude Awards* **- Vittude**

Comunicação Interna

Investimos significativamente em nossa comunicação interna para o fortalecimento da nossa cultura organizacional, engajamento de nossos funcionários e disseminação de informações. Mais do que transmitir mensagens, buscamos promover um ambiente de troca, onde cada pessoa se sinta parte ativa da estratégia da Organização.

Simultaneamente e em qualquer ponto do país. Nossos funcionários recebem informações relevantes disponibilizadas por meio de comunicados, canais internos como: e-mail marketing, Viva Engage (Rede Social Corporativa), Sempre em Dia (Jornal de Notícias Diárias), Revista Interação, entre outros. Também oferecemos ferramentas de comunicação e interação corporativa por meio do *Teams* e do *Viva Engage*, proporcionando comunidades que favorecem o diálogo e promovem espaços para abordar temas alinhados aos direcionadores da Organização, produtos, serviços, benefícios, parcerias, bem-estar e saúde integral, programas pensados para

capacitação, entre outros. Todos estes canais são utilizados para informar, alinhar, compartilhar informações e celebrar as conquistas.

Contamos com a presença ativa de nossa liderança, que é engajada na disseminação dos conteúdos de capital humano, o que sustenta a estratégia de comunicação integrada da Organização.

Acreditamos que quando comunicamos com clareza e mostramos o real impacto das nossas ações, fortalecemos a percepção de valor entre os funcionários. É esse cuidado no dia a dia que desperta o orgulho de fazer parte da nossa empresa.

Relações Sindicais

O Departamento de Recursos Humanos conta com a área de Relações Sindicais, responsável por centralizar o atendimento e manter um canal permanente de diálogo e negociação com os representantes do movimento sindical em âmbito nacional. Essa atuação é pautada pela facilidade de acesso, agilidade e proatividade, com o objetivo de evitar ou minimizar conflitos.

Atualmente, 39% dos funcionários são sindicalizados, o que representa mais de 31 mil colaboradores. Esse número expressivo reforça a importância da atuação da área de Relações Sindicais, que recebe manifestações, esclarece dúvidas e promove uma relação transparente e colaborativa entre empresa e sindicatos.

Todos os funcionários têm liberdade de associação, contam com representação sindical e são abrangidos por acordos de negociação coletiva. A participação nas negociações coletivas ocorre por meio de assembleias, e as informações sobre as atividades sindicais são divulgadas em quadros de avisos, no Jornal Sindical, disponível nas portarias dos centros administrativos e no site do sindicato.

Consultoria Interna

Como facilitador do processo de valorização do Capital Humano temos a atuação do *Business Partner* que tem o papel de ser o representante de RH nas *Business Unit* e Unidades Especializadas. Atua como parceiro do negócio na construção da estratégia e maximização do potencial humano, contribuindo para o crescimento e resultado da Organização.

Em suas interações com as áreas de negócio, estimula o equilíbrio nas relações e o desenvolvimento da liderança, promovendo práticas de gestão baseadas nos valores, cultura e padrões éticos da Organização.

Entre as funções dos *Business Partners*, podemos destacar o estudo de cenários e diagnósticos, com a recomendação de soluções adequadas às necessidades dos negócios e a mensuração de resultados.

Desempenham um papel preponderante com a liderança do Bradesco, com o objetivo de facilitar a tomada de decisão. Traduzem de forma estratégica os produtos de RH, com o incentivo e conscientização da importância de cada prática, aliado às necessidades do negócio e seus resultados. Além disso, também conduzem os processos e discussões de desenvolvimento, carreira, movimentação e sucessão.

Capacitação e Desenvolvimento

Conhecer é parte da aventura humana de explorar, criar, experimentar e compartilhar. Saberes se juntam e transformam nossas vidas, tornando-as mais produtivas e felizes, alimentando nosso senso de propósito.

Educação Corporativa Unibrad

No início de 2025, a estrutura da Unibrad foi reformulada, agora focada nas unidades de negócio e com ainda mais: agilidade, eficiência, colaboração, inovação, melhoria contínua, governança e indicadores.

Contudo, essa estrutura mantém o propósito de dar sustentação aos dez pilares estratégicos que norteiam o desenvolvimento de jornadas de aprendizagem.

A partir deste novo desenho, citamos as principais perspectivas de atuação da Unibrad:

- Foco em desenvolver uma cultura de aprendizagem a partir de um novo modelo operacional em *HUBs* que melhora a integração, agilidade, inovação e **conectividade com o negócio**.
- Desenvolver e oferecer soluções de aprendizagem que impulsionam o aprimoramento das **competências e habilidades organizacionais**.
- Treinar continuamente os funcionários para garantir à execução das **atividades do negócio** e a satisfação dos clientes.
- **Construção de produtos de aprendizagem*:*** oferecer experiências educacionais a todos os funcionários Bradesco, com aprendizado e conhecimento a partir de metodologias inovadoras, que promovem o aculturamento e a concretização das nossas estratégias organizacionais com os times e práticas de gestão do conhecimento que estejam alinhadas aos objetivos das soluções de aprendizagem: são propostos, por exemplo, programas de mentoria técnica, elaboração de comunidades de prática ou grupos de estudo, *crowdsourcing, workshops e storytelling.*

Do ponto de vista da capilaridade de seus recursos, na estrutura da Unibrad temos disponíveis sete campi, distribuídos estrategicamente em todo o país e mais a sede administrativa em Osasco. Ao todo, somamos em nossa estrutura 48 salas de aula e

oito auditórios. Essa presença fortalece uma cultura que busca atender a todos, inclusive à comunidade externa, e impulsionar sempre a economia local.

Complementando a missão e os papeis desempenhados pela Unibrad, destacamos a área **Unibrad Conexão:** atuante com foco na oferta de soluções de aprendizagem para públicos diversos como escolas, fornecedores, comunidades indígenas, empresas parceiras, famílias dos funcionários, clientes do Banco e a comunidade como um todo. Também é responsável por fomentar as boas práticas internamente e fortalecer o posicionamento da Organização em relação as ações de Cidadania Financeira. Destacamos o **Portal Unibrad**, voltado para o público externo da Organização, com diversas soluções, notícias, artigos, *e-books*, *podcasts*, vídeos e cursos *on-line* de pilares-chave que as permeiam: Carreira e Mercado, Saúde e Bem-Estar, Diversidade, Educação Financeira, Ética, Inovação e Tecnologia.

A Unibrad concretiza a crença na potencialidade das pessoas e no desenvolvimento humano como fator estratégico da Organização, promovendo a mobilidade social e o desenvolvimento de todos.

Soluções e plataformas de aprendizagem

As soluções de aprendizagem são pautadas em competências técnicas e comportamentais, a partir do diagnóstico que investiga em detalhes a demanda das áreas de negócio. Paralelamente, as conexões com os subsistemas de Recursos Humanos possibilitam também o desenvolvimento de soluções com foco em
O Portal Integra RH disponibiliza mais de **5.000** soluções educacionais a todos os funcionários da Organização, em formatos como *e-learning,* vídeos, infográficos e *podcasts*. Os conteúdos abrangem temas essenciais para Banco: Mercado Financeiro, Produtos e Serviços Bancários, Relacionamento com Clientes, Gestão de Riscos, Aprimoramento Técnico, Administrativo e Operacional, Competências Corporativas,

Programa de Capacitação para Novos Funcionários, entre outros. Por meio do portal, também é possível a auto inscrição nos cursos síncronos da agenda Unibrad, considerando o respectivo planejamento do PDI dos funcionários, bem como participarem de Comunidades de aprendizagem. Para promover a diversidade e proporcionar a participação de todos, disponibilizamos recursos de acessibilidade, como a presença de intérprete de libras nas soluções síncronas e adaptadores de leitor de tela e audiodescrição de imagens, nas soluções assíncronas.
Para os cursos de Extensão, Especialização, Pós-Graduação, *MBA* e Mestrado, estabelecemos parcerias com renomadas instituições de ensino. Aliando base teórica com práticas do mercado, para desenvolver a capacidade de análise e a tomada de decisão dos profissionais, para que assumam atividades ainda mais estratégicas.

Alinhado à Estratégia de Sustentabilidade e potencializando o nosso compromisso em gerar valor aos nossos stakeholders, priorizamos atender e contextualizar, em algumas soluções da Unibrad, os ODS's (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável). Foram classificadas mais de 130 soluções que, ao abordarem pilares contemplados em nossa Estratégia de Sustentabilidade – Agenda Climática, Negócios Sustentáveis e Cidadania Financeira – atendem a seis ODS's priorizados pelo Bradesco.

- **Trilhas de aprendizagem**: São conjuntos integrados e orgânicos de ações de desenvolvimento com a proposta de agregar, reforçar e amplificar o conhecimento em temáticas e/ou pilares específicos. Representam um importante rota de aprendizado e promovem sustentação aos contextos de *reskilling* e *upskilling* abrangendo *soft* e/ou *hard skills*. Algumas delas são direcionadas para públicos específicos (como a de Liderança, já abordada), enquanto outras são abertas a todos os funcionários Bradesco.

- **Idiomas:** Contamos com a plataforma on-line EF (Education First) para promoção da aprendizagem do idioma inglês, com cursos do nível básico ao avançado, disponíveis a todos os funcionários. Também são oferecidos cursos no formato síncrono em grupo ou individual, no caso de cargos de gestão e de áreas que

requeiram comunicação em outras línguas. Além das aulas, também é possível participar das ações extras de desenvolvimento do Idioma realizadas frequentemente pela Unibrad: como exemplo o English Club, um encontro que estimula a exercitar o idioma ouvindo, conversando, lendo e aprendendo juntos.

- **Biblioteca Virtual**: Disponível para todo o quadro funcional, a plataforma *GetAbstract*, oferece resumos dos mais importantes livros de negócios, artigos, relatórios econômicos, *vídeo talks* e podcasts. Atualmente existem cerca de 27.500 títulos, e a cada mês são adicionados mais de 70 novos, atualizados e contemporâneos, escritos por especialistas referenciados pelo mercado. Desde o seu lançamento registramos mais de 16 milhões de downloads de resumos de conteúdos.

- **Galena:** A Unibrad busca inovar e oferecer ao quadro funcional o que existe de melhor e mais atual no cenário educacional. Além de conteúdos e cursos próprios, a Universidade também firma parcerias com outras plataformas, como por exemplo a Galena, que por sua vez está em período de experimentação, com mais de 4 mil colaboradores usufruindo dos recursos disponíveis.

- **Portal Unibrad:** Com o objetivo de expandir a atuação da Unibrad em todo o ecossistema em que a Organização Bradesco está inserida, o Portal Unibrad destina-se à publicação de conteúdos com caráter educacional, difundindo conhecimento à sociedade sobre temas de relevância e fortalecendo seu compromisso com a responsabilidade social. Com notícias, artigos, cursos *on-line, e-books, podcasts*, vídeos e uma curadoria de eventos relevantes para aprimoramento de carreira. Os temas que permeiam os materiais são: Diversidade, Ética, Saúde e Bem-Estar, Carreira e Mercado, Inovação e Tecnologia e Educação Financeira. O Portal pode ser acessado em *www.unibrad.com.br*.

- **Alura:** Uma plataforma de educação à distância, que oferece mais de 1.200 cursos de tecnologia, divididos em categorias como: Programação, *Data Science*, Transformação Digital e *Soft Skills*. Atualmente consolidamos mais de 3 mil licenças cadastradas.

- **Udemy:** Plataforma de educação à distância, com a oferta de mais de 19 mil cursos, em áreas como Tecnologia, Negócios e Desenvolvimento Pessoal.

Programa Unibrad Conexão

O Programa Unibrad Conexão desenvolve projetos de mentoria, capacitação on-line e atividades presenciais. Ele é promovido pela Unibrad, em parceria com outras áreas da Organização, como por exemplo o Programa Voluntários Bradesco e a Área de Diversidade, Equidade & Inclusão, beneficiando pessoas diversas, o realizando atividades voltadas à educação financeira e habilidades socioemocionais.

Educação Financeira

A Unibrad realiza programas de educação financeira para funcionários da Organização e para a população em geral. Entendemos que hábitos saudáveis de consumo, instituídos por meio de disciplina financeira, proporcionam melhorias substanciais na qualidade de vida das pessoas.

Compartilhar nossa experiência na área financeira é uma forma de exercermos nosso compromisso de sustentabilidade financeira e responsabilidade social, além de ampliar nosso relacionamento com parceiros, clientes e não clientes, reforçando com

todos, este que é um dos importantes pilares da cidadania financeira. Para isso, o alcance das ações é amplo:

- No setor privado: escolas, microempresários, empresas de capital aberto nacionais e multinacionais.
- No público: atendemos a esferas municipais e estaduais.
- No terceiro setor: apoiamos cidadãos em comunidades, tribos indígenas e comunidades ribeirinhas na Amazônia, entre outros.

São oferecidas aproximadamente 30 soluções do portfólio, que abordam o assunto educação financeira de maneira transversal ou específica. Eles são disponibilizados de maneira presencial ou digital.

Contamos com pessoas qualificadas para compartilhar, de forma estratégica, um olhar de orientação e adequação financeira em nossas ações instrutivas.

Mantemos também o aculturamento dos nossos funcionários, por meio de comunicações nos canais internos da Organização e em mais de 60 soluções de aprendizagem disponíveis para este público. Em 2024 registramos mais de 24 mil participações de funcionários em soluções de educação financeira – contabilizamos participações de todo o conglomerado Bradesco, incluindo fundações e demais empresas ligadas.

Para empresas parceiras e instituições apoiadas pelo Bradesco disponibilizamos um portfólio com cinco categorias de palestras de bem-estar financeiro (as mesmas categorias oferecidas ao público interno) ministradas pelos facilitadores da Unibrad. No primeiro trimestre de 2025, consolidamos 1.647 participações em nossas palestras.

Veja a seguir exemplos de ações voltadas a educação financeira para público interno e público externo e, respectivamente, seus principais objetivos.

Público interno

- **Jornada de Educação Financeira:** Curso obrigatório disponível para todos os funcionários da Organização: uma jornada interativa que orienta a organizar suas finanças pessoais, prevenir o superendividamento e promover o uso responsável do crédito, com apresentação de conceitos e práticas de Educação Financeira.
- **Palestras de Bem-estar Financeiro:** O tema bem-estar financeiro é oferecido em um leque de cinco palestras que abordam as seguintes temáticas: Finanças pessoais; Mulheres; Crédito Sustentável; Saindo do Endividamento e Investir para realizar. No primeiro semestre, consolidamos 1.236 funcionários participantes nas nossas palestras.

Público Externo

- Publicamos no Portal Unibrad duas cartilhas de educação financeira para Comunidades Indígenas em português com tradução para Ticuna e Guarani.

- **Semana Nacional de Educação Financeira (ENEF):** de 12 a 18 de maio, com os objetivos de compartilhar conhecimento, estimular, no público, atitudes e comportamentos para construir desde cedo, uma base sólida para a tomada de decisões financeiras. Foram registradas mais de 271 mil participações.

Programa de *Mentoring* e de Mentoria técnica

Com abordagem voltada para a potencialização do desenvolvimento dos profissionais, o Programa de Mentoria Técnica e/ou Comportamental, estimula o engajamento, o protagonismo, a gestão colaborativa dos participantes, a

internalização de novos conhecimentos, comportamentos e caminhos acelerados pela experiência de outros, a fim de ampliar a perspectiva, propiciar a aceleração da prontidão técnica e/ou comportamental, gerando mais valor para os negócios e para as relações humanas.

Nas duas técnicas ocorridas em 2024 contabilizamos 425 profissionais, entre mentores e mentorados.

Programa de *Coaching* Executivo

O Programa *Coaching* Executivo, de Carreira e de Equipe desenvolve competências que serão foco de aprimoramento de líderes da Organização. Trata-se de um processo individual e/ou em equipe, que propicia mudanças e direciona o potencial, maximizando o desempenho dos profissionais, permitindo-lhes ultrapassar desafios e transformar adversidades em oportunidades.

Formação de lideranças

Nossos líderes são capacitados por meio da Trilha de Liderança, um modelo estruturado para o desenvolvimento contínuo dos líderes na Organização, com abrangência em todos os níveis de liderança, incluindo a preparação de novos líderes. Para sua estruturação, foi adotado o modelo de Pipeline de Liderança, que orienta o entendimento dos requisitos, complexidades e atribuições específicas de cada nível, propondo desafios que exigem não apenas novas habilidades e conhecimentos, mas também mudanças na forma de pensar, agir e nos valores relacionados ao trabalho.

Em 2025, o principal objetivo da Unibrad é apoiar o desenvolvimento de competências alinhadas à aspiração cultural da Organização e à conexão com o #SOU. Um exemplo desse enfoque é a iniciativa **SOU Líderes**, que promove encontros com todos os níveis de liderança, impulsionando-os como embaixadores

da evolução cultural. Esses encontros fortalecem comportamentos alinhados ao #SOUBradesco, ativam novas capacidades e promovem relações de confiança entre líderes e liderados. As soluções que compõem essa jornada incluem: *Leadership Community*, Roda Viva, Lives Departamentos e Virei líder, e agora?

Como destaque dentro dessa jornada, o **Programa de Desenvolvimento da Alta Liderança**, é uma iniciativa estratégica voltada a preparar nossos líderes para os desafios do presente e do futuro. Diante das constantes transformações do mercado e das novas exigências do ambiente corporativo, tornou-se essencial revisitar o papel da liderança na organização. O programa surge da necessidade de fortalecer a atuação da liderança em um contexto de mudanças, reconhecendo que o desenvolvimento contínuo é fundamental para garantir relevância e impacto sustentável. Com ênfase em comportamentos e posturas essenciais para uma liderança contemporânea e inspiradora, o programa trabalha pilares como: Líder Coach, Liderança com Visão de Futuro, Reconhecimento do Legado, Aprendizado ao Longo da Vida, Liderança Colaborativa, Atuação Protagonista e Relações Humanizadas — reforçando o compromisso com uma liderança que gera resultados e constrói ambientes mais empáticos, inovadores e preparados para o futuro.

Voluntariado

O **Programa Voluntários Bradesco** foi criado em 2007 com o objetivo de estimular o engajamento dos funcionários e estagiários de todo o Brasil, por meio do desenvolvimento de iniciativas para fomento da cultura de responsabilidade socioambiental.

Com 18 anos de existência, o Programa incentiva ações conectadas ao propósito da Organização Bradesco e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável instituídos

pela ONU, gerando benefícios para a comunidade e contribuindo ativamente para o desenvolvimento de competências e habilidades entre os voluntários.

No primeiro semestre de 2025 contamos com 3.093 participações de funcionários e estagiários da Organização Bradesco em 60 ações de voluntariado, dedicando mais de 7,5 mil horas de trabalho e beneficiando 20.496 pessoas em todas as regiões do Brasil. Conheça as iniciativas de destaque do primeiro semestre:

Engajamento e Educação Ambiental: Viva a Mata Atlântica!

Como parceiros da Fundação SOS Mata Atlântica desde 1989, realizamos ações conjuntas para preservação e recuperação desse bioma, e levamos funcionários e familiares para participar de atividades no Centro de Experimentos Florestais da SOS Mata Atlântica na cidade de Itu, interior de São Paulo.
Nesse primeiro semestre realizamos uma ação em celebração ao Dia Nacional da Mata Atlântica, completando 10 edições já realizadas, com mais de 800 participantes.

Multiplicadores de Conteúdo – 2025

Com o intuito de disseminar a educação financeira de maneira ampla e acessível para a comunidade, lançamos em junho de 2024 o projeto *Multiplicadores de Conteúdo*. A iniciativa capacita funcionários e estagiários para atuarem como palestrantes em ações junto às comunidades em todo o país, com o apoio da Unibrad - Universidade Corporativa Bradesco. Os materiais foram desenvolvidos para atender públicos diversos, incluindo crianças, adolescentes, adultos e aposentados, em qualquer região do Brasil.
Somente nesse semestre, 269 voluntários foram capacitados, sendo que 56 deles já realizaram ao menos uma aplicação para a comunidade, beneficiando 833 pessoas.

Mais informações sobre: **https://voluntariosbradesco.v2v.net/**

Diversidade, Equidade & Inclusão

A humanidade é diversa. Cada indivíduo contribui para que tenhamos, a partir de nossas diferenças e semelhanças, uma riqueza que é engrandecida pelo respeito e pela valorização do que nos torna únicos. Uma cultura sólida é construída com o diverso, e com ele aprendemos diariamente.

Manifesto de Diversidade, Equidade e Inclusão

Somos muitos e somos mais do que números. Somos oportunidades e abraçamos histórias. Respeitamos e valorizamos as singularidades que tornam o Bradesco plural.

Somos parte da solução e primamos por um espaço corporativo no qual todas as identidades são valorizadas e respeitadas, criando um ambiente de desenvolvimento profissional e pessoal para todas as pessoas.

Somos um time que reflete e que atende a sociedade brasileira. Somos impulsionados pela diversidade, que alavanca a inovação, fortalece nossa cultura e potencializa nossos resultados de negócio.

Construímos e crescemos juntos, numa constante evolução, em direção a um futuro inclusivo no qual a diversidade é celebração.

Somos aliados pelo respeito!

Inclusão social

Em 1943, o Bradesco nasce como um banco de portas abertas. Na época em que a bancarização estava restrita a grupos com maior poder aquisitivo, nossa estratégia de atuação se voltou ao pequeno comerciante e às pessoas de poucos recursos.

A inclusão está na raiz da Organização e a crença no potencial de desenvolvimento do time reflete a importância com a qual tratamos as carreiras de nossos funcionários. Aqui, recrutamos, capacitamos e desenvolvemos funcionários, possibilitando que todos tenham a chance de protagonizar seu crescimento profissional.

Em 2025, revisitamos a estratégia corporativa de Diversidade, Equidade e Inclusão, estruturando-a em três princípios e cinco pilares priorizados. Equidade de oportunidades, educação para inclusão e engajamento - da Organização, das pessoas e da comunidade - são os princípios que norteiam iniciativas desenvolvidas e apoiadas pelo time DE&I, fundamentais para a sustentabilidade de uma empresa comprometida com pessoas, com resultados e com o futuro.

Reconhecemos que vivências individuais, além de aspectos culturais e históricos, impactam acessos e oportunidades. Dessa forma, definimos como pilares prioritários cinco grupos sub-representados no mercado de trabalho: gênero, que foca nas oportunidades para as mulheres; étnico-racial, que coloca as pessoas negras no centro da discussão; longevidade, que dá maior atenção às pessoas acima dos 45 anos; pessoas com deficiência e comunidade LGBTI+.

Estabelecemos corporativamente uma robusta governança para Diversidade, Equidade e Inclusão, que contribui para que o tema se mantenha estratégico para nossa Empresa. Do Comitê de Sustentabilidade e Diversidade, participam alguns dos principais executivos da Organização, dentre eles o Presidente e o Presidente do Conselho.

Compreendendo multidisciplinariedade do tema, mantemos o Grupo de Trabalho de Diversidade, Equidade e Inclusão, formado por funcionários de diversas áreas e de diferentes senioridades que atuam fortalecendo o tema em suas atividades e negócios. Todo funcionário, independentemente de cargo, função, nível hierárquico, também pode se engajar nessa missão, voluntariando-se para atuar em um, ou mais, dos nossos Grupos de Afinidade (GA): O “Somar”, voltado à inclusão da pessoa com deficiência; o “AfroBra”, voltado à evolução das pautas étnico-raciais; o “DiversiBrad”, voltado à inclusão LGBTI+; o “Mulheres Pra Frente”, voltado à equidade de gênero, e o “LongeviBra", voltado à diversidade intergeracional. Cada grupo conta com uma pessoa coordenadora, que possui o marcador identitário da temática representada

pelo GA e que tem assento no Grupo de Trabalho de Diversidade, Equidade e Inclusão favorecendo diálogos ainda mais profundos que respeitam e valorizam os diversos locais de fala. Para todos os nossos Grupos de Afinidades, disponibilizamos trilhas de capacitação específicas, compostas por encontros com especialistas, vídeos, *podcasts* e mais.

A crença no valor e na capacidade de desenvolvimento das pessoas e o respeito à dignidade e à diversidade do ser humano foram alguns dos valores responsáveis por atribuir ao Bradesco o protagonismo na missão de ser agente para o desenvolvimento social do Brasil. Esses aspectos também são destacados em nosso Código de Ética, na Política de Gerenciamento de Recursos Humanos e são centrais em nossa Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, criada em 2019.

Além disso, o Departamento de Recursos Humanos conta com gerência e área dedicada ao tema. A equipe de Diversidade, Equidade e Inclusão é responsável por catalisar transformações e gerenciar iniciativas que impulsionam a representatividade em nosso quadro funcional, promovendo a inclusão, para que as pessoas possam realizar seu potencial em um ambiente de respeito e crescimento profissional, atuando, principalmente, em cinco pilares: Pessoa com Deficiência, Gênero, LGBTI+, Étnico-racial e Intergeracional.

A área de Diversidade, Equidade e Inclusão também mantém contato constante com diversos departamentos, áreas de negócio da Organização, fornecedores e parceiros, com o objetivo de disseminar a missão inclusiva do Bradesco, compartilhar a atuação na temática e conquistar aliados, convidando as pessoas para conhecerem e refletirem sobre conceitos como vieses inconscientes e equidade, além da importância da governança, dos compromissos públicos e das boas práticas no tema.

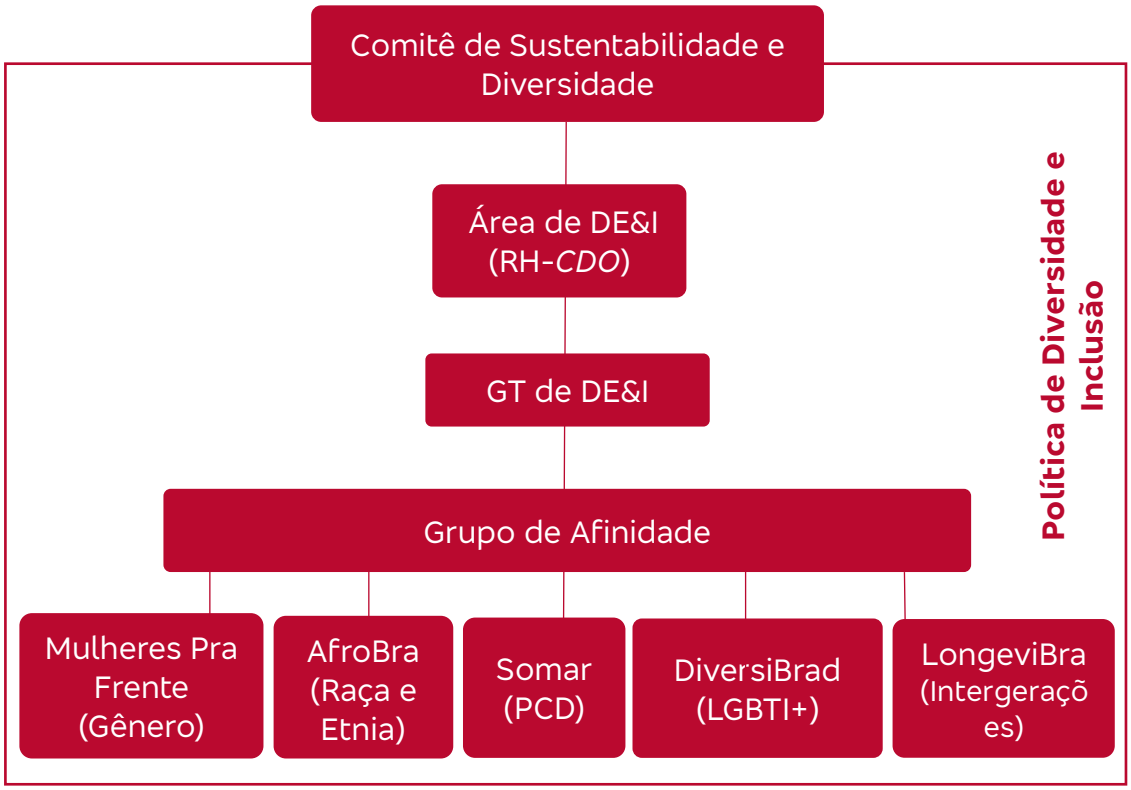
Mantemos um quadro de funcionários aliados pelo respeito e capacitados em Diversidade, Equidade e Inclusão com vários conteúdos personalizados, gerando a

melhor experiência para os participantes, como é o caso, por exemplo, da trilha desenvolvida para o Programa de Qualificação Profissional Bradesco-Zumbi do Palmares. Atualmente, soluções como "Vieses Inconscientes", "Crescendo nas Diferenças" e "Diversidade a favor das relações" levam a seus participantes a oportunidade de refletir sobre os temas.

Especificamente pensando no exercício de lideranças mais inclusivas, desenvolvemos e disponibilizamos a solução "Liderando Diversidade", na qual abordamos conceitos e práticas fundamentais sobre o tema, viabilizando espaços de compartilhamento de experiências de liderança.

O Bradesco acompanha de perto uma série de indicadores de Diversidade, tendo estipulado metas que podem ser consultadas e acompanhadas em nosso Relatório ESG. No último ciclo, além de atualizar metas que já haviam sido superadas - como mulheres em cargos de gestão e de gestão júnior e pessoas negras no quadro - criamos uma meta para mulheres em cargos de liderança.

A seguir, podemos observar a estrutura da governança de Diversidade, Equidade e Inclusão da Organização Bradesco:



Étnico- Racial

Fomos pioneiros na criação de programas dedicados à contratação de jovens negros e negras. Desde 2005, somos parceiros da Universidade Zumbi dos Palmares em um dos mais robustos e constantes programas de inclusão social e de capacitação profissional da iniciativa privada, o Programa de Qualificação Profissional Zumbi dos Palmares. Por meio dele, contratamos estagiários e contamos com a Unibrad, a Universidade Corporativa Bradesco, para o desenvolvimento de competências organizacionais. Tem as como Ética, Carreira, Educação Financeira, Tendências, Técnicas de Apresentação, Mercado Financeiro e Voluntariado fazem parte da grade pensada especificamente para este público que conta, ainda, com toda a plataforma *on-line* da Unibrad.

Além da contratação de estagiários naturais do Brasil, o programa possibilita a contratação de pessoas migrantes e refugiadas para atuarem em importantes áreas de negócio.
Sempre atentos à interseccionalidade, buscamos equilíbrio de gênero entre os profissionais participantes. Nos últimos cinco anos, mais de 60% das pessoas admitidas pelo programa eram mulheres.

Para cada estagiário atendido, é designado um tutor, que passa por uma solução de aprendizagem específica para prepará-lo para o desafio. No treinamento, são abordados temas como diversidade, empatia e conflito entre gerações.

Desde sua implantação, 480 jovens foram atendidos. Após o término do período de estágio, e havendo oportunidades, a Organização reconhece aqueles que apresentaram avaliação positiva, admitindo-os como funcionários.

No segundo trimestre de 2024, recebemos mais uma turma de estagiários pelo programa. Para recepcioná-los, tivemos um evento no qual apresentamos áreas estratégicas do RH, trazendo informações relevantes, e realizamos um painel com funcionários que entraram na Organização nas primeiras turmas deste mesmo programa e seguem trilhando suas carreiras no Bradesco.

Outro esforço para inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho é o Programa Somamos, um projeto da Febraban Educação que proporciona capacitação em Finanças e Cibersegurança a pessoas negras que têm a intenção de integrar o mercado financeiro. O programa conta com apoio do Bradesco desde 2018 e, em 2025, a turma em formação passou um dia na Cidade de Deus, a matriz da Organização. Na ocasião, apresentamos algumas lideranças e áreas estratégicas do banco, tivemos um painel com funcionários do AfroBra e fizemos um tour pela nossa sede.

Na semana seguinte à visita, estivemos presentes na Aula Magna do Programa Somamos, que ocorreu na Universidade Zumbi dos Palmares. Com participação do Reitor da instituição, o evento contou com histórias de pessoas participantes de outras turmas do programa e, também, abordou a história do próprio Zumbi dos Palmares.

Para além do nosso programa de estágio em parceria com a UniPalmares, também contratamos pessoas negras através de vagas afirmativas direcionadas a esse público.

Dentre as iniciativas para aceleração de carreira de jovens negros e negras, é importante mencionar a mentoria *on-line*, lançada em 2021. Nossos funcionários são voluntários e recebem capacitação para a função, que inclui palestras de letramento racial. Em 2024, o programa chegou à sua 8ª edição, tendo oferecido atendimento para mais de 500 jovens.

Internamente, em 2025, o Grupo de Afinidade AfroBra lançou uma iniciativa própria de mentoria: o Afro Talentos. O programa, idealizado totalmente pelo grupo, consiste em uma troca de experiências entre pessoas funcionárias negras, em que as pessoas mais experientes serão mentoras daquelas que estão em um momento mais inicial da carreira ou gostariam de desenvolver alguma habilidade específica.

O evento de lançamento contou com a participação do Diretor Executivo de TI, Edilson Reis, e de todas as pessoas da primeira turma. Em seguida, os participantes passaram por uma capacitação sobre o papel das pessoas mentoras e mentoradas, conduzida pela Unibrad. O programa terá duração de cinco meses e o desenvolvimento profissional de pessoas negras é o seu maior objetivo.

Pensando em contribuir para a inclusão de pessoas migrantes ou refugiadas em situação de vulnerabilidade, em parceria com a *Syntese* Educação Corporativa, realizamos mais uma edição do projeto Educação Financeira e Habilidades Socioemocionais para pessoas migrantes e refugiadas de diversos países. Em 2024, foram realizados sete encontros em parceria com o instituto Adus.

Por sua vez, em um projeto voltado a comunidades indígenas e tradicionais, em parceria com a Enquadra Responsabilidade Social, estivemos presentes na Aldeia Boa Vista do Sertão do Promirim, em Ubatuba-SP, com o objetivo de contribuir com o empoderamento da comunidade Guarani Mbyá, por meio da geração de renda e autonomia na gestão de recursos e empreendimentos sustentáveis existentes no território. O projeto focou no artesanato, já realizado e comercializado pela

comunidade, como fonte geradora de renda. Foi criado um catálogo dos artesanatos, a fim de auxiliar na precificação e nas vendas.

A Unibrad também esteve presente na Aldeia Kaí, no extremo sul da Bahia, onde realizou um projeto com o objetivo de contribuir com a geração de renda e com a gestão de recursos e empreendimentos sustentáveis existentes. Para alcançar este objetivo, o projeto focou na ampliação da divulgação das atividades realizadas no território, a partir da criação coletiva e lançamento de uma revista sobre as " Vivências Sustentáveis" (nome dado pela comunidade para abarcar as atividades que realizam como fonte de renda). O aspecto da cooperação na construção coletiva e autonomia de edição garantem a perenidade dessa revista para atualização de informações e novas edições. Além disso, foram realizadas atividades de aprendizagem em educação financeira, abordando temas como precificação, fluxo de caixa, controle de gastos e planejamento financeiro. Encontros de mentoria individualizada foram promovidos para aplicação prática desses conhecimentos.

Destacamos a terceira edição do projeto de Educação Financeira para comunidades indígenas de Belém do Solimões, no interior do Amazonas. Na ocasião, a Unibrad realizou oficinas de educação financeira com os membros da comunidade indígena local e desenvolveu em conjunto com os moradores uma cartilha com diretrizes para uma vida financeira mais saudável, escrita em português e em Ticuna, a língua mais falada da região. Essa edição do projeto também foi reconhecida pelo prêmio Melhores Empresas em Práticas e Ações da Diversidade.

O Mês da Consciência Negra foi movimentado no Bradesco em 2024. Dando início aos eventos do mês, cedemos o espaço de um dos nossos prédios para uma coletiva de imprensa conduzida pelo reitor da Universidade Zumbi dos Palmares. A ocasião teve o propósito de divulgar o Troféu Raça Negra, premiação patrocinada pelo Bradesco, que celebra e reconhece contribuições significativas para a inclusão e valorização da comunidade negra.

Patrocinamos, também, a Corrida e Caminhada da Consciência que reuniu mais de 3 mil pessoas celebrando a cultura negra e o combate ao racismo; o Coral Zumbi dos Palmares; e o Fórum Internacional pela Equidade Racial Empresarial, no qual tivemos a oportunidade de participar do painel "A implantação e Desafios Atuais das Práticas de Equidade".

Ainda, fomos patrocinadores Projeto Comunicação do Afro Presença, um encontro virtual entre poder público, setor privado e organizações nacionais e internacionais para promover empoderamento e mais oportunidades de emprego para a juventude negra, prevenir e combater a discriminação racial nas relações de trabalho e valorizar a diversidade racial nos espaços empresariais. Durante o evento, participamos da mesa "Políticas empresariais de igualdade de raça e gênero".

Nossa liderança sênior de Recursos Humanos esteve presente na formatura da turma de Segurança Cibernética do Projeto Somamos, do INFI-Febraban, na qual participou de um painel sobre Diversidade, Equidade e Inclusão.

Internamente, já é tradição a realização de uma *live* corporativa com pessoas palestrantes convidadas para celebrar datas relevantes. Em 2024, o Mês da Consciência Negra foi marcado pelo evento "A raiz e a cultura afro-brasileira". O evento aconteceu de forma presencial na Cidade de Deus e foi transmitido ao vivo para toda a Organização. A abertura foi feita pelo reitor da Universidade Zumbi dos Palmares, José Vicente, em conjunto com a CHRO do Bradesco, Silvana Machado, e foi seguida de um painel com o grupo de afinidade AfroBra e palestras de Genesson Honorato, Ernesto Xavier e Preta Ilustra.

Segue disponível para todo o time, nossa solução de educação corporativa sobre Letramento Racial. O curso aborda conteúdos como origens da desigualdade racial, racismo, negritude, branquitude e temas correlacionados.

Nossos funcionários também podem conferir a exposição A Raiz e a Recriação da Arte Afro-Brasileira no Integra RH, nossa plataforma de aprendizagem. A exposição reúne diversas obras de artistas negros e negras, além de um painel com a linha do tempo sobre a representação da pessoa negra na arte afro-brasileira.

Ampliando a nossa presença no mundo da arte e da cultura, patrocinamos a exposição "Ancestral: Afro Américas – Estados Unidos e Brasil". A mostra inédita reuniu mais de 100 obras de artistas afrodescendentes do Brasil e dos Estados Unidos no Museu de Artes Brasileiras da Fundação Armando Álvares Penteado, reforça o diálogo cultural entre os países e homenageia a influência da diáspora africana nas artes visuais.

Em janeiro de 2025, recebemos Marcello Dantas, diretor artístico da exposição, em uma live aberta a todas as pessoas funcionárias interessadas da Organização. O evento convidou as pessoas participantes a refletir sobre a importância da arte para a inclusão, especialmente de diferentes raças e etnias.

O comprometimento com um mundo mais justo também se manifesta pelos compromissos que assumimos. Na frente étnico-racial, o destaque vai para a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, do qual somos signatários desde 2016.

Entendemos que a promoção da diversidade e o combate à discriminação também se dão pelo exemplo. Assim, nossa alta liderança é engajada e vocal com relação a temas relacionados à diversidade.

O Presidente do Conselho de Administração do Bradesco e membro do Comitê de Sustentabilidade e Diversidade, Luiz Carlos Trabuco Cappi, recebeu a Grã-Cruz do mérito cívico afro-brasileiro, uma condecoração que reconhece o trabalho desenvolvido pelo Bradesco em prol da inclusão social, do respeito e da igualdade de oportunidades.

Ainda, fomos a primeira empresa a oferecer a oficina sobre o Código de Melhores Práticas em Diversidade, Equidade e Inclusão Racial aos nossos fornecedores. A solução de aprendizagem é uma ação da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, para capacitação dos fornecedores de empresas signatárias. A oficina foi ministrada pelo Diretor Geral da Iniciativa Empresarial, e reuniu representantes de mais de 180 empresas parceiras do Bradesco.

Ficamos muito orgulhosos de indicadores positivos sobre o impacto de nossas iniciativas.

Mais uma vez, nossas práticas foram destaque e fomos reconhecidos no *ranking* Étnico-Racial, organizado pelo *Great Place to Work*. Além disso, recebemos o reconhecimento Melhores Empresas em Práticas e Ações da Diversidade, conquistando o primeiro lugar na categoria interseccionalidade.

Inclusão de pessoas com deficiências

No Bradesco, oferecemos oportunidade de desenvolvimento profissional e qualificação, acreditando e investindo em potenciais, entendendo e reconhecendo os desafios impostos pela deficiência para, então, solucioná-los.

Disseminamos a cultura de valorização das diferenças ao contribuir e viabilizar a inclusão do profissional com deficiência na equipe, potencializando suas competências.

Cientes de nosso papel na transformação social, aderimos ao *The Valuable 500*, um movimento global que estimula que a inclusão de pessoas com deficiência esteja na agenda da liderança empresarial.

Para o tema, uma iniciativa de destaque é o Programa Bradesco de Capacitação à Pessoa com Deficiência. Realizado por meio de uma sólida parceria com a Fundação Bradesco desde 2010, o programa promove inclusão, igualdade de oportunidades, emancipação econômica, além de inserção e permanência no mercado de trabalho para profissionais com deficiência, já tendo impactado diretamente mais de 400 profissionais, sendo mais da metade mulheres, refletindo nosso cuidado com a interseccionalidade e incentivo a equidade de gênero.

Historicamente, após a admissão, os novos funcionários iniciam o curso de Gestão Bancária, com a excelência característica da Fundação Bradesco e da Unibrad. Durante seis meses, eles eram capacitados em aspectos teóricos e comportamentais, incluindo atividades práticas na rede de agências, onde eram alocados ao fim do curso. Enquanto estudam em tempo integral, eles já recebem remuneração e benefícios.

Em 2024, recebemos uma nova turma de colegas através desse programa. Pela primeira vez, ao invés da rede de agências, quem abriu as portas para as pessoas com deficiência foi o Departamento Jurídico. A trilha de aprendizagem foi adaptada para a função exercida e totalmente conduzida pela Unibrad.

Os novos funcionários foram recebidos em um evento na Cidade de Deus, com presença dos departamentos Jurídico e de Recursos Humanos, e do coordenador do Grupo de Afinidade Somar.

Compreendemos o fundamental papel da liderança na inclusão. Por isso, os gestores que recebem os novos funcionários são capacitados para a função. Para celebrar a conclusão do curso, em clima de festa, os funcionários recebem seu Certificado.

Em parceria com a *Specialisterne*, também realizamos um projeto de ampliação da neurodiversidade que oferece formação profissional e empregabilidade para pessoas com autismo, além de palestras sobre o tema para funcionários. O projeto proporciona aos profissionais com autismo e às equipes nas quais atuam acompanhamento psicológico especializado.

Em 2025, em parceria com a *Ada Tech*, lançamos a primeira edição do Programa Aprendiz TEA Bradesco, um programa de aprendizes exclusivo para pessoas com autismo. No piloto do projeto, 50 pessoas com autismo serão admitidas e passarão por uma trilha de aprendizagem exclusiva, na qual terão capacitação sobre diversos conteúdos, dentre eles: comunicação e relacionamento no ambiente corporativo; organização, foco e rotina de trabalho; lidar com sobrecarga sensorial e emocional; e projeto de futuro e plano de carreira.

As pessoas líderes dos aprendizes também passarão por uma trilha de aprendizagem na qual poderão aprender sobre o papel da liderança na construção de um ambiente acessível; comunicação e feedback com pessoas autistas; como apoiar no dia a dia em relação à sensorialidade, à rotina e à sobrecarga; escuta, acolhimento e plano de desenvolvimento; e outros conteúdos relevantes para o exercício da função de forma inclusiva.

Comemoramos a inclusão todos os dias, mas algumas datas enfatizam a relevância do tema para a construção do futuro que almejamos. Em 2024, o Dia Internacional da Luta da Pessoa com Deficiência foi celebrado pelo Somar na terceira edição de um encontro especial chamado “Em Poder Somar”. Neste evento, pessoas funcionárias com diferentes tipos de deficiência foram entrevistadas e contaram sobre suas vivências e desafios enfrentados.

No mês de dezembro, foi realizada a Semana da Inclusão PCD, uma semana inteira com conteúdos síncronos preparados pela Unibrad especialmente para as pessoas

com deficiência. A abertura da semana contou com a presença da diretora de Cultura e Talentos do Bradesco e foi seguida por uma série de palestras sobre diversos temas, como Educação Financeira, Autoconhecimento e Protagonismo, Relacionamento Interpessoal e Imagem Corporativa. O encerramento contou com a participação da especialista Carolina Ignarra em uma palestra sobre Saúde Integral e Inclusão.

Ainda sobre multiplicar informações e oportunidades, desenvolvemos mentorias sobre empreendedorismo para alavancar negócios de famílias com pessoas com deficiência. O projeto, realizado em parceria com a ASID (Associação Social para Igualdade das Diferenças) e conta com a participação de funcionários voluntários como mentores e com palestras de nosso Grupo Somar. Em 2024, uma nova turma do projeto foi realizada, contando com mais de 20 pessoas funcionárias voluntárias.

Ainda, patrocinamos a Feira Inclui PCD, o maior evento de empregabilidade para pessoas com deficiência do Brasil. A feira acontece totalmente online e transmite painéis entre pessoas profissionais de grandes empresas, sobre temas como: cultura organizacional inclusiva, cases de sucesso em inclusão, acessibilidade e desenvolvimento de carreira. Ao longo dos dois dias de evento, as pessoas participantes também podem fazer networking e buscar oportunidades de emprego.

Somos referência e possuímos um extenso portfólio de soluções em acessibilidade para que funcionários e clientes desfrutem de produtos e serviços que proporcionem sua independência financeira.

Pensando em nossos funcionários que se comunicam em Libras, disponibilizamos intérpretes para apoiar em reuniões com gestores. A interpretação em Libras aparece, ainda, em todas as nossas *lives* sobre os temas mais relevantes para o momento. Também resultado da parceria com o Grupo de Afinidade Somar,

Em parceria com ASID – Aliada Social pela Inclusão e Diversidade, disponibilizamos em nossa plataforma interna de aprendizagem o *e-book* Guia de Boas Práticas para Inclusão de Pessoas com Deficiência. O *e-book* também está disponível para o público externo por meio do Portal desenvolvemos e aplicamos um curso de introdução à Libras, que possibilitou a diversos funcionários o aprendizado inicial da língua.

De maneira geral, oferecemos treinamentos presenciais e *online* de Libras, além de programas como o *Microsoft Teams*, *software* de conversa instantânea, que facilitam a comunicação interna, contribuindo para integração de pessoas com deficiência auditiva. Mais uma ferramenta para inclusão, nossos e-mails marketing são enviados com um link no final da peça de comunicação que dá acesso ao conteúdo por meio do idioma.

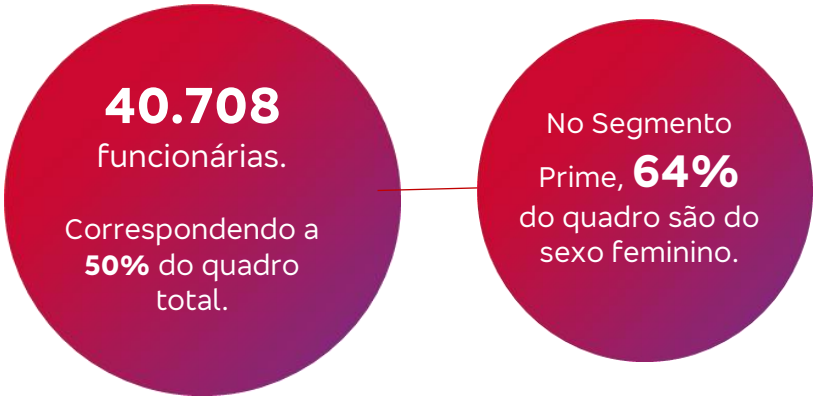
Unibrad.

Fomos patrocinadores da Corrida e Caminhada pela Inclusão 2024 realizada pelo Instituto Olga Kos na cidade de São Paulo nos arredores do parque Ibirapuera. Integrantes do Somar, grupo de afinidade pessoas com deficiência, puderam participar do evento.

Motivo de muito orgulho e reflexo das boas práticas de inclusão que mantemos, fomos reconhecidos entre as Melhores Empresas para Trabalhar – Destaque PCDs, promovido pelo *Great Place to Work*.

Oportunidades para mulheres

Em um cenário no qual as mulheres ocupam cada dia mais espaços, buscamos dar suporte para a construção de um ambiente corporativo mais equilibrado e isento de barreiras discriminatórias.



Aderimos voluntariamente a compromissos nacionais e internacionais com o tema, que amparam nossa atuação e nos mantêm à frente das mais efetivas estratégias para diversidade e inclusão de mulheres.

Assim, somos signatários dos Princípios de Empoderamento da Mulher (*WEPs*) e do *HeforShe*, criados pela Organização das Nações Unidas, e aderimos à "Coalizão Empresarial pelo fim da Violência contra Mulheres e Meninas", mais um reflexo de nosso zelo pelo bem-estar físico, mental e emocional de nossas funcionárias e, de maneira geral, de toda nossa equipe em seu dia a dia profissional e pessoal.

Repudiamos a desigualdade de gênero em todos os seus aspectos e nos esforçamos para mitigá-la em toda a nossa cadeia de valor. Do processo de recrutamento, à sucessão para cargos liderança, desenvolvimento de habilidades e remuneração,

trabalhamos para que as oportunidades sejam as mesmas para todas as pessoas funcionárias, independente de gênero, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

É destaque, ainda, nossa parceria com a Laboratoria que, como nós, acredita no potencial transformador da educação e da oportunidade. O programa dura seis meses e desenvolve mulheres - formadas em escolas públicas ou com bolsa de estudos - em diversas especializações da área de tecnologia, além de auxiliar as alunas na conquista de empregos na área.

Muitas das alunas que se destacam são entrevistadas e passam a fazer parte do nosso time. Parceiros desde 2018, já somamos mais de 80 contratações, além do apoio na formação de mais de 450 alunas. No Bradesco, apoiamos a equidade de gênero em todos os níveis e instâncias da Organização e estamos empenhados em fomentar a inclusão de mulheres e reduzir a desigualdade entre as quantidades de homens e mulheres nos departamentos de Tecnologia da Informação. Iniciativas como essa, impulsionam a evolução constante do percentual de mulheres em cargos *STEM (Science, Tecnology, Engineering and Mathematics),* que em 2024, representava 30,2%.

Em janeiro de 2024, recebemos mais uma turma de novas funcionárias advindas da Laboratoria, em um evento pensado especialmente para recepcioná-las. Presencial pela primeira vez desde 2020, a recepção contou com a presença das Diretorias Executivas de Recursos Humanos e de Tecnologia da Informação, das lideranças imediatas das funcionárias, e, também, de representantes dos programas de Responsabilidade Social e Qualidade de Vida. Além disso, as funcionárias tiveram a oportunidade de conhecer a matriz do Bradesco, Cidade de Deus, e o nosso Museu Histórico.

No segundo trimestre de 2024, mais duas alunas foram admitidas pelo programa, no departamento de Arquitetura de TI e na Bradesco Seguros. Já no terceiro trimestre de 2024, admitimos uma turma de mulheres formadas pela Laboratoria em que todas foram admitidas como engenheiras de dados. Nosso departamento de Inteligência de Dados recebeu as novas funcionárias nos centros administrativos de Osasco, Curitiba e Recife. Para celebrar a chegada das novas integrantes do time, fizemos uma reunião especial entre elas e as lideranças femininas mais sênior do departamento.

Muitos de nossos benefícios também têm na mulher seu principal propósito, como o "Programa Gestação Saudável", que acompanha o desenvolvimento da gestação de funcionárias ou familiares de funcionários, previne e monitora riscos e incentiva o pré-natal.

O posterior acompanhamento no retorno de licenças parentais é viabilizado pelo Canal de Apoio Viva Bem, disponibilizado pela Organização com foco na Qualidade de Vida, que também ampara e acolhe funcionárias e funcionários nesse momento de transição.

Aderimos, ainda, ao Programa Empresa Cidadã, que garante às nossas funcionárias a ampliação da licença-maternidade para 180 dias. Além disso, alguns de nossos principais centros administrativos passaram a contar com salas de apoio ao aleitamento materno.

Celebrada em todo o mundo, somos parte da campanha de conscientização do "Outubro Rosa" para alertar as mulheres e a sociedade sobre a importância da prevenção e do diagnóstico precoce do câncer de mama. Durante os últimos meses do ano, as funcionárias e dependentes contam com isenção de coparticipação ao realizarem exames de colposcopia e mamografia.

Não é de hoje que o Bradesco atua para fortalecer e inspirar lideranças femininas, investindo em desenvolvimento, estimulando a confiança, encorajando a ousadia e criando oportunidades.

Nessa jornada, o Programa de Lideranças Femininas – criado em parceria com a Unibrad – é uma importante ferramenta para estimular e potencializar o protagonismo feminino. O programa proporciona workshops que abordam o papel, as conquistas e as contribuições femininas na sociedade num cenário em constante mudança no mercado de trabalho. Entre 2023 e 2024, mais de 60 mulheres passaram pela solução.

Desde que foi criada, a solução já impactou mais de 239 profissionais e tem refletido positivamente em nossos percentuais de liderança feminina, que, em 2024, alcançaram 21% quando falamos de liderança sênior e 36% quando falamos de liderança média e júnior. No mesmo período, o percentual de mulheres em posições não gerenciais foi de 52%. As participantes do Programa tiveram a oportunidade de avaliá-lo e cerca de 95% afirmaram que o recomendariam para uma colega de trabalho - notas oito, nove ou dez em uma escala de zero a dez.

Em constante evolução, o Programa de Mentoria Feminina foi criado para promover o desenvolvimento profissional das colaboradoras por meio da troca de experiências e da transferência de conhecimento entre líderes da organização. A iniciativa também reforça o compromisso com a equidade de gênero. Em 2024, o programa conta com 13 mentoradas e 13 mentoras, fortalecendo ainda mais a rede de apoio e crescimento entre mulheres na empresa.

Importante considerar que nossa liderança – em todos os níveis – é amplamente estimulada a gerir com responsabilidade e atenção à diversidade, à equidade e à inclusão. Em 2024, por exemplo, 50% das promoções foram de mulheres.

Durante todo o ano, participamos, patrocinamos e promovemos encontros para o fortalecimento feminino na Organização e na sociedade.

Respeito, saúde, segurança e bem-estar são prioridade. Repudiamos o assédio moral, sexual e todas as outras formas de violência no trabalho. Assim surgiram as "Novas Respostas da BIA Contra o Assédio", que, inspirado pelo movimento da UNESCO *"Hey, Update my Voice*", atualizou as respostas da nossa Inteligência Artificial para posicionamentos mais firmes em relação a abordagens abusivas e assediadoras. Nossas equipes de atendimento também foram capacitadas no assunto e os protocolos foram atualizados. A campanha foi reconhecida como referência no combate ao assédio de gênero, em relatório lançado pela UNESCO, em conjunto com o BID e a OCDE, no Dia Internacional da Mulher.

A trilha de conhecimento "Assédio É DA NOSSA CONTA" é obrigatória para todo o quadro funcional e reforça a relevância e seriedade do tema, indicando canais corporativos para tratativa de situações dessa natureza.

Ainda sobre o tema, o Bradesco divulgou para público interno uma Carta Aberta Contra o Assédio, na qual assume formalmente o compromisso contra todos os tipos de assédio, divulgando o Canal Corporativo de Denúncias e a Norma de Consequência da Organização Bradesco.

Repudiamos e estamos unidos contra toda e qualquer forma de violência contra as mulheres na sociedade, em especial, as mulheres bancárias e nossas funcionárias. Por meio do Viva Bem, contamos com uma linha exclusiva para amparar em situações de violência contra mulher. São diversos profissionais capacitados para atender a manifestações de funcionários ou de seus familiares com apoio e orientações psicológicas, sociais, jurídica e outras. Com possibilidade de apoio presencial em casa, hospitais e delegacias.

A trilha de conhecimento e sensibilização "Violência contra a Mulher É DA NOSSA CONTA", composta por cartilha, vídeo, *podcasts* e outros conteúdos sobre o tema, informa e divulga o acolhimento disponibilizado pela Organização. O curso foi adaptado e disponibilizado para todos os nossos públicos por meio do Portal Unibrad.

Cientes de que a busca pela equidade de gênero não é uma jornada exclusiva das mulheres, criamos, em parceria com a Unibrad, o curso "Equidade de Gênero para Aliados". Com uma turma composta inteiramente por funcionários homens, o curso, que é conduzido por um instrutor homem, teve a sua primeira turma em 2025 e abordou assuntos relacionados à equidade de gênero, começando pelas reflexões sobre o que é um homem e o que é uma mulher, levando os participantes a questionarem os padrões de masculinidade que foram ensinados ao longo de suas vidas. A intenção é que o curso se torne disponível aos homens de toda a Organização em breve.

Aliada dos que dividem conosco esse valor, o Bradesco recebeu uma homenagem, das mãos de Maria da Penha, por sua contribuição à Defesa dos Direitos da Mulheres e pelo apoio do Bradesco na abertura da primeira unidade do Instituto Maria da Penha de Recife.

Em celebração ao Dia Internacional da Eliminação da Violência contra as Mulheres, realizamos o evento "Mulheres e a jornada para a independência financeira", uma palestra-teatro, que apresentou, de forma lúdica, um pouco sobre os desafios das mulheres na trajetória de independência financeira. O objetivo foi mostrar às pessoas expectadoras que a autonomia pode ser uma ferramenta poderosa no combate à violência contra a mulher e em sua contribuição no desenvolvimento de uma cultura de equidade e sustentabilidade financeira feminina.

Todos os anos, em comemoração ao Mês da Mulher, estruturamos um evento especial aberto a todas as pessoas funcionárias da Organização. Em 2025, inauguramos o mês com uma live corporativa, que contou com palestrantes especiais. Após a abertura, feita pela Gerente Sênior de Diversidade, Equidade e Inclusão do Bradesco, recebemos a Cris Paz, jornalista e ativista pela Longevidade e pelo combate ao etarismo, conversou sobre Confiança, Autoestima e Resultados, com Marcia Tavares, da consultoria especialista em diversidade etária Maturi. Em um segundo momento da live, um instrutor da Unibrad, fez uma palestra sobre o papel do aliado na busca pela equidade de gênero, utilizando o mesmo conteúdo do curso "Equidade de Gênero para Aliados", criado para capacitar homens.

O Grupo de Afinidade de Gênero, Mulheres Pra Frente, teve um encontro especial de Mês da Mulher, no qual foi abordado o processo da mudança de carreira e como esse processo se dá para as mulheres. Algumas funcionárias que já fizeram transições de carreira em diferentes momentos da vida foram convidadas para conversar e inspirar o grupo em um encontro online.

Por sua vez, o Grupo de Afinidade Intergeracional, LongeviBra, recebeu a Diretora Executiva da Auditoria Interna Global para uma conversa sobre carreira e crescimento profissional. Com mais de quatro décadas de trabalho dedicado ao Bradesco, a convidada pôde inspirar e dar dicas de desenvolvimento às centenas pessoas que assistiram ao evento.

O tema equidade de gênero também é pauta no encontro Conexão Mulheres, iniciativa *intercompany* promovida pelo Bradesco e por empresas parceiras, no qual importantes líderes compartilharam suas trajetórias profissionais e temas de especialidade. O evento já teve cinco edições, tendo sido sediado uma vez no Bradesco e, as outras quatro vezes, nos escritórios das empresas parceiras Google, B3, Linkedin e Microsoft.

Nossa Diretora Executiva de Recursos Humanos e Sustentabilidade esteve presente em dois eventos para falar sobre as nossas iniciativas em prol da equidade de gênero: a Febraban Tech, na qual esteve em um painel sobre iniciativas de inclusão de mulheres na Tecnologia; e o Tempo de Mulher, o maior encontro de lideranças femininas do C-Level e do empreendedorismo da América Latina, no qual participou do painel "Governança a favor da quebra de preconceitos". Além de participar do painel, também fomos patrocinadores do Tempo de Mulher.

Silvana também representou o Bradesco no videocast "Preparando Mulheres para o Futuro do Mercado de Trabalho", da Febraban. O encontro reuniu lideranças femininas para debater os desafios da presença das mulheres na tecnologia, em uma conversa motivada pelo lançamento de uma iniciativa do setor bancário voltada à formação de mulheres na área.
Outra iniciativa de destaque é a parceria e o patrocínio ao Instituto Vasselo Goldoni, com o qual conduzimos um programa de mentoria colaborativa chamado Nós por Elas, voltado ao desenvolvimento de mulheres em suas carreiras ou negócios. O projeto conta com vários de nossos executivos como mentores e recebeu do Bradesco cursos da Unibrad para apoiar a formação das mentoradas. Em 2025, demos continuidade à nossa parceria e patrocínio ao IVG.

Seguimos sendo uma das Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar, segundo pesquisa conduzida pelo *Great Place to Work*.

LGBTI+

No Bradesco, a inclusão LGBTI+ vem comemorando grandes avanços. O tema ganhou ainda mais relevância e nosso compromisso com o respeito foi ratificado com a nossa adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, um movimento empresarial com atuação permanente que reúne grandes empresas em torno de compromissos de respeito e promoção de direitos humanos LGBTI+ no ambiente empresarial e na sociedade.

Respeitamos a dignidade de cada pessoa em sua individualidade e não discriminamos ninguém, seja cliente ou funcionário, por sua identidade de gênero. Repudiamos toda e qualquer forma de discriminação contra pessoas trans; e estamos empenhados em mitigar o preconceito enfrentado por elas no mercado de trabalho. Por esses motivos, somos apoiadores oficiais do TransCarreiras, um projeto de impacto social idealizado pela Cia de Talentos em parceria com o Instituto Ser+, a Uniasselvi, a Unicesumar e o Instituto Brasileiro Trans de Educação. O objetivo é capacitar e desenvolver pessoas trans de variadas etnias, faixas etárias e regiões do Brasil, por meio de uma trilha exclusiva de desenvolvimento de competências comportamentais focadas no mercado de trabalho. Ao término da trilha, os participantes ganham uma bolsa de estudos para que possam realizar um curso de graduação de sua própria escolha, de forma totalmente gratuita, na Uniasselvi ou na Unicesumar.

O projeto também prevê acompanhamento psicossocial e orientação de carreira durante 12 meses, sessões de mentoria conduzidas por pessoas funcionárias das empresas apoiadoras e um auxílio financeiro por cinco meses a todas as pessoas participantes. No terceiro trimestre de 2023, tivemos a primeira contratação oriunda do projeto no Bradesco.

O Transcarreiras teve a sua primeira edição em 2023, contemplando 12 pessoas trans. Em 2024, o programa iniciou sua segunda edição e, contando novamente com o patrocínio do Bradesco, contempla 22 pessoas.

No Bradesco, cuidamos para que nossos funcionários e seus dependentes, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual, possam desfrutar das mesmas oportunidades e benefícios, desenvolvendo e oferecendo iniciativas que atendam demandas gerais e específicas de nossos diversos públicos. Aqui, destacamos o Canal de Apoio Viva Bem, serviço de orientação e aconselhamento de acesso voluntário e gratuito. O canal telefônico é confidencial e está disponível 24h, sete dias por semana. O objetivo é apoiar nosso time integralmente, viabilizando o melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esse, assim como outros de nossos benefícios, podem ser especialmente importantes quando tratamos de grupos sub representados no mercado de trabalho, como população LGBTI+. Preocupamo-nos em oferecer apoio integral, para situações que envolvam, por exemplo, transição de gênero, conflitos familiares, autoestima e mais.

No aspecto social, oferecemos acolhimento, aconselhamento, escuta ativa para as mais diversas situações, além da realização de procedimentos de saúde e interface com recursos da comunidade. Realizamos, ainda, acompanhamento presencial, visita domiciliar e hospitalar. Também oferecemos apoio no aspecto psicológico, no aspecto financeiro, e no aspecto jurídico.

Pelo canal, acolhemos e tratamos manifestações relacionadas, por exemplo, à orientação para que gestores e equipes possam incluir da melhor forma profissionais trans, ao receio quanto aos possíveis impactos nas relações ao se declarar LGBTI+; à orientação para inclusão de nome social em nossos sistemas internos ou para a retificação de nome; além de orientação necessária, para a transição de gênero. Vale destacar que o Plano de Saúde, oferecido pelo Bradesco, engloba diversas

especialidades para atender, esclarecer dúvidas, acompanhar o processo do pré ao pós-operatório.

Disponibilizamos, ainda, uma linha exclusiva para atendimento relacionado a violência baseada em gênero. São diversos profissionais capacitados para atender a manifestações com apoio e orientações, com possibilidade de apoio presencial em casa, hospitais e delegacias.

De maneira geral, Iniciativas que envolvem os dependentes, como Apoio à Gestação Saudável, Plano de Previdência Complementar, Seguros, Plano de Saúde e Odontológico, Licenças Parentais e seu posterior acompanhamento, assim como parcerias com farmácias, academias e salões de beleza consideram a população LGBTI+, incluindo casais homoafetivos. O mesmo vale para o uso das áreas de lazer mantidas na Cidade de Deus, em Osasco, com piscinas, pista de atletismo, campo de futebol e quadras poliesportivas.

Para todos os nossos funcionários, disponibilizamos o curso *on-line* "Inclusão e Carreira da Comunidade LGBTI+ no Mercado de Trabalho", uma ferramenta assíncrona de aprendizado e conscientização para aprimorar e suscitar diálogos construtivos sobre o tema, criando um ambiente positivo e seguro para todas as pessoas, apresentando conceitos sobre diversidade, inclusão, universo LGBTI+, preconceito, discriminação, entre outros.

Ainda, para times que preferem uma experiência mais personalizada, foi desenvolvido o Letramento LGBTI+, uma solução síncrona de aprendizagem que introduz as pessoas participantes a conceitos básicos relacionados à comunidade LGBTI+; como orientação sexual, identidade de gênero, sexo biológico e não-binariedade. Além disso, o curso também aborda um pouco da história do movimento no Brasil e no mundo e conta sobre as ações do Bradesco em prol da causa.

A capacitação sobre pessoas LGBTI+, com ênfase na inclusão de pessoas trans, consolidou-se como uma prática estruturada e estratégica da organização. A iniciativa contempla temas essenciais como liderança inclusiva, vieses inconscientes e seus impactos na promoção da equidade, além de conceitos fundamentais relacionados à orientação sexual, identidade e expressão de gênero. Também são abordadas boas práticas no relacionamento com pessoas trans, estratégias para sua inclusão no mercado de trabalho e estudos de caso. Essa ação reafirma o compromisso institucional com a diversidade, a equidade e a construção de um ambiente organizacional mais inclusivo e respeitoso.

Os times de Recrutamento & Seleção da Organização também passaram por uma extensa formação sobre recrutamento inclusivo, com foco em pessoas LGBTI+ e pessoas trans. A solução de aprendizagem teve como foco as pessoas trans. O time aprendeu, por meio de uma aula interativa e atividades em grupo, as melhores práticas para fazer um processo seletivo livre de vieses e mais acolhedor. A capacitação resultou nas primeiras contratações de pessoas trans no departamento de Inteligência de Dados e na Bradesco Seguros.

Vale destacar que todas as pessoas funcionárias trans e não-binárias podem acrescentar os seus nomes sociais e alterar as suas identidades de gênero a qualquer momento, acessando o Portal RH na intranet. O nome social é respeitado e utilizado nos crachás e sistemas da Organização pelo tempo que a pessoa funcionária desejar e precisar.

Em ação voltada à comunidade externa, o Programa Voluntários Bradesco e a Unibrad proporcionaram uma aula de introdução à Educação Financeira às pessoas residentes da Casa Florescer, uma casa de acolhimento a pessoas trans, travestis e não-binárias em situação de vulnerabilidade social.

Para essa celebração, já recebemos palestrantes e especialistas para falar com o nosso time sobre as conquistas históricas da comunidade, conceitos essenciais sobre

diversidade sexual e saúde mental de pessoas LGBTI+. Em 2025, sob o mote “Orgulho de ser Plural”, tivemos um mês inteiro de ações.

Membros do DiversiBrad puderam participar de uma campanha na qual publicaram fotos e textos com os motivos que eles têm para se orgulhar, na comunidade do Viva Engage, nossa rede social interna. As publicações contaram histórias emocionantes dos nossos funcionários e tiveram uma média de aproximadamente 400 visualizações e mais de 80 curtidas.

O evento corporativo foi presencial com transmissão ao vivo pelo Microsoft Teams, para que os funcionários pudessem acompanhar de qualquer lugar do Brasil. A abertura do evento foi feita pela Diretora Executiva de Recursos Humanos e Sustentabilidade e pela área de Diversidade, Equidade e Inclusão. Em um segundo momento, recebemos Arthur Bugre, jornalista e especialista em DE&I, para uma palestra inspiradora sobre a transformação do ambiente de trabalho em um local acolhedor e inclusivo para pessoas LGBTI+. Em seguida, tivemos um painel com pessoas LGBTI+ que ocupam cargos de liderança na Organização. Os líderes compartilharam detalhes sobre suas trajetórias, pessoas aliadas importantes em suas carreiras e, também, deram dicas que os ajudaram a chegar aonde estão hoje.

Ainda, o Podcast Insights produziu o episódio “Mês do Orgulho: Inclusão LGBTI+ no trabalho”, tendo como convidados: a área de DE&I do Bradesco, o sponsor do Grupo de Afinidade DiversiBrad e o secretário do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

O Bradesco também esteve presente no 1º Toque de Campainha pelo Orgulho LGBTQIAP+, um evento simbólico da B3 que reuniu empresas, pessoas e entidades de mercado em apoio à comunidade.

Para finalizar as celebrações do mês, recebemos dois especialistas em DE&I do Instituto +Diversidade para uma live corporativa, dessa vez, totalmente online. Os palestrantes puderam passar por conceitos importantes relacionados à comunidade LGBTI+ antes de resgatarem o tema abordado no evento presencial que ocorreu

alguns dias antes: a formação de ambientes de trabalho seguros e inclusivos para pessoas LGBTI+.

Constantemente em busca de talentos para compor nosso time, seguimos patrocinando e participando da Feira DiverS/A, evento para conexões profissionais e inserção de jovens LGBTI+ no mercado de trabalho que celebrou sua décima primeira edição em 2025.

Além de marcar presença no evento, com *stand* no qual nossos especialistas em diversidade e em recrutamento tiraram dúvidas dos participantes sobre oportunidades de carreira na Organização, participamos de
de uma atividade de cocriação de produtos de RH para impulsionar a inclusão de pessoas LGBTI+.

Importante destacar que seguimos apoiadores no movimento *OUTStand,* composto por empresas do mercado financeiro que encorajam e mobilizam reflexões sobre o tema LGBTI+ em seus ambientes de trabalho, promovendo diversidade e inclusão.

Intergeracional

Buscamos dar suporte para a construção de um ambiente corporativo cada vez mais equitativo, inclusivo e diverso, isso inclui a idade. No Bradesco, acreditamos no valor e na capacidade de desenvolvimento das pessoas, valorizando a experiência desenvolvida ao longo da jornada, de maneira que profissionais mais velhos são reconhecidos pelas suas contribuições durante toda a vida corporativa.

Entendendo essa como uma pauta cada vez mais relevante e urgente, , a frente Intergeracional foi formalmente inserida na governança corporativa para

Diversidade, Equidade e Inclusão. O foco dessa frente é a longevidade da pessoa funcionária.

Assim, inauguramos o LongeviBra, Grupo de Afinidade corporativo que estimula diálogos sobre a valorização da experiência e da intergeracionalidade.

O Grupo – que contou com apoio de consultoria especialista para sua estruturação e capacitação - foi divulgado durante um encontro homônimo, para o qual todos os funcionários da Organização foram convidados, que apresentou abordagens sobre diversidade geracional e seus impactos nos negócios e na sociedade.

Em 2024, fomos patrocinadores do *Maturi Day*, e recebemos o evento em uma transmissão ao vivo para os nossos funcionários no Bradesco. A *live*, que contou com pessoas líderes da consultoria Maturi e a jornalista Maria Cândida como palestrantes, abordou a importância da saúde integral sob diferentes perspectivas intergeracionais, destacando o papel de cada indivíduo na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Ainda, a Gerente Sênior de Diversidade, Equidade e Inclusão do Bradesco fez uma palestra na Febraban Tech sobre comunicação antietarista na era da inteligência artificial.
Esse é o começo de uma trajetória que pretende abraçar a pauta em suas diversas dimensões, construindo e investindo em um futuro sustentável no qual preconceitos de qualquer natureza, incluindo o etarismo, dão lugar ao respeito.

Mais que iniciativas, somos um Banco de portas abertas e que respeita o seu público interno e externo. #AliadosPeloRespeito!

Saúde e Segurança

Sentir-se bem é essencial para uma vida produtiva, saudável e repleta de realizações. Esse bem-estar não se limita a nós mesmos — ele se estende também àqueles que nos cercam, especialmente nossos familiares mais próximos. Garantir essa tranquilidade é tão importante quanto perseguir os nossos propósitos

Programa Viva Bem

Contamos com o Programa de Saúde e Bem-estar e Qualidade de Vida do Bradesco Viva Bem, focado em prevenção de doenças e promoção de saúde por meio da adoção de hábitos, atitudes e comportamentos saudáveis. As iniciativas do programa estão divididas em três grandes pilares: Em Equilíbrio, Saudável e Em Movimento.

As iniciativas do Viva Bem, além de ações presenciais, contemplam amplo conteúdo em formato digital, disponibilizado no portal corporativo com abrangência nacional, no qual os funcionários têm acesso livre a informações atualizadas sobre Saúde, Bem-estar e Qualidade de Vida. Além dos pilares e das ações com foco em saúde, a Unibrad (Universidade Corporativa do Bradesco) também desenvolve, soluções voltadas a Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida. Alguns exemplos são as trilhas de aprendizagem para todos os funcionários, como: Academia das emoções, *Web Série* sobre Felicidade com Leandro Karnal, *Web Série* sobre Assédio Moral com Mario Sergio Cortella, *Web Série* Saúde Mental com Izabella Camargo, conteúdos de Inteligência Emocional, cartilhas, infográficos, vídeos e *podcasts* com o tema de Saúde, Bem-estar e Qualidade de vida.

Entre outros temas e soluções, a Unibrad disponibiliza conteúdos de saúde e bem-estar por meio do *GetAbstract*, com livros resumidos e *TEDs*, com uma trilha específica do Viva Bem.

Adotamos a SIPAT, um projeto atualizado a cada ano, com novos formatos para ampliar a sua atratividade. Ele estimula o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a produtividade e reforça os cuidados com a segurança no trabalho, além de incentivar a qualidade de vida e a criação de um ambiente de trabalho mais colaborativo e saudável. É, também, uma proposta mais democrática de acesso a

todos os funcionários, já que oferece maior interatividade, conforto e flexibilidade para as necessidades de cada um.

Em nossos canais de comunicação, sempre buscamos a sensibilização e o engajamento dos nossos funcionários para transformar hábitos e estilo de vida. Dessa forma, contribuímos para melhorar o clima organizacional, deixando-o mais harmonioso, saudável e colaborativo, e a qualidade de vida dos funcionários, oferecendo condições para o equilíbrio entre trabalho, saúde e família.

Pilar
Em Equilíbrio

O pilar engloba iniciativas voltadas à promoção de saúde mental e à prevenção, abordando temas como autoconhecimento, comportamentos, atitudes e estilos de vida, em contextos pessoal, profissional, familiar e social. O objetivo do pilar é oferecer apoio psicossocial e sensibilizar quanto à competência de equilíbrio emocional, considerando que a gestão das emoções é uma habilidade essencial para o contexto profissional e pessoal, auxiliando no autocontrole e no enfrentamento da realidade.

Temos como exemplo de iniciativas:

- **Canal de Apoio Viva Bem:** Serviço de orientação e aconselhamento de acesso voluntário e gratuito para nossos funcionários e seu grupo familiar. Disponível 24h, sete dias por semana, o atendimento é realizado por profissionais especializados, que fornecem suporte emocional, social, jurídico, orientação financeira, assistência para situações de dependência química, interface junto ao plano de saúde, atendimento emergencial em casos críticos que envolvam acidentes e ocorrências de assalto e sequestro. Todas as ligações são tratadas de forma confidencial e segura. Em casos de catástrofes naturais, como por exemplo enchentes, deslizamentos de terra, quebra de barragens, entre outros,

a equipe de apoio psicossocial realiza um trabalho ativo de monitoramento e contato com os funcionários que residem ou trabalham nas áreas afetadas. Até o segundo trimestre de 2025 realizamos 146.720 acompanhamentos, entre ativos, receptivos e presenciais.

- **Encontros de saúde e qualidade de vida:** Encontros virtuais com funcionários para falar sobre bem-estar e qualidade de Vida, incluindo dinâmicas e exercícios para a consciência corporal e respiração consciente. São abordados temas como depressão, ansiedade, alimentação saudável e prática de exercícios físicos. Estes temas visam atender as demandas recebidas por diversos canais e pelas lideranças, além de ser uma iniciativa que visa a prevenção, promoção de saúde e qualidade de vida. Além disso, em parceria com a Unibrad, desenvolvemos uma trilha de palestras virtuais com temas focados em prevenção e cuidado com a saúde mental por meio de orientações gerais sobre comportamentos, sinais e sintomas de adoecimento psíquico. Até o segundo trimestre de 2025 contabilizamos mais de 44 mil interações em encontros e mais de 20 mil acessos a materiais assíncronos no Portal Corporativo.

- **Programa de Apoio a Maternidade e Paternidade:** O retorno ao trabalho após a chegada de um filho pode ser um período desafiador. Por isso, como parte do nosso cuidado com as pessoas, os funcionários que retornam de licença maternidade e paternidade recebem o contato de uma assistente social, com o intuito de oferecer um espaço de escuta, apoio emocional e orientações que possam contribuir para uma readaptação mais tranquila e acolhedora.

- **Programa de reabilitação profissional:** Apoio multiprofissional para acolher os funcionários que estão em processo de reabilitação pela Previdência Social na volta ao trabalho, com entrevista social, avaliação médica e acompanhamento após retorno.

- **Programa de desenvolvimento organizacional para melhoria contínua das relações de trabalho:** Considerando a importância das lideranças no impacto da promoção de saúde e o bem-estar entre os funcionários de sua equipe, realizamos *workshops* para Diretores, Gerentes Regionais, Gerentes de Agências e Gerentes Administrativos para orientá-los a respeito da manutenção de um ambiente saudável, seguro e cooperativo, que favorece o bem-estar e traz maior satisfação aos funcionários.

  Abordamos a importância do autocuidado com ele mesmo, para que, estando bem, possa auxiliar e cuidar da saúde física e emocional da equipe, e reforçamos a importância da qualidade das relações no ambiente de trabalho. Apresentamos temas como autocuidado, alimentação saudável, qualidade do sono, exames preventivos, gerenciamento de tempo e de estresse, saúde física e emocional, rede de apoio e canais do Viva Bem para suporte.

- **Canal exclusivo para atendimento de situações de violência doméstica e de gênero:** Canal gratuito e confidencial que funciona 24h por dia, sete dias por semana e proporciona apoio social, emocional, jurídico e orientação financeira.

- **Programa de Saúde Mental:** Visa reforçar a importância do autoconhecimento e dos pequenos hábitos que podemos adotar para priorizar nossa saúde e bem-estar. O Programa tem como objetivo proporcionar acolhimento aos funcionários, auxiliando na criação de uma cultura preventiva em saúde mental voltando a nossa atenção para o cuidado integral de corpo e mente.

  O Programa de Saúde Mental em parceria com a Unibrad, disponibiliza materiais como *web séries*, infográficos, *ebook* e *podcast,* voltados aos temas de segurança psicológica no trabalho, práticas de gestão, autoconhecimento e equilíbrio. Além destes materiais, periodicamente, realizamos encontros com especialistas, que

abordam as temáticas de saúde mental, propiciando momentos de interação, reflexão e incentivando o autocuidado.

O Bradesco, por meio do Programa de Saúde, Bem-estar e Qualidade de Vida - Viva Bem, acompanhou a situação das fortes chuvas na região do RS e como medida de apoio, contatou os funcionários diretamente envolvidos para acolhimento, reforçando as orientações da Defesa Civil e avaliando as necessidades iniciais (abrigo, alimentação, água potável, vestuário e demais perdas). Além disso, ofereceu apoio psicossocial, considerando inclusive, situações em que houve o envolvimento de familiares e custeou moradia temporária a alguns funcionários até que pudessem retornar para suas casas ou de suas famílias.

Ofereceu a seus funcionários carteira social de empréstimo sem juros para suprir suas necessidades básicas e de seus familiares de forma que pudessem enfrentar a situação com maior segurança.

Também estabeleceu parceria com a Clínica Meu Doutor Novamed local para atendimento médico presencial de funcionários e familiares residentes em Porto Alegre com acompanhamento por livre demanda (sem agendamento) com médico da família e oftalmologista, pois muitas pessoas perderam os óculos.

Reforçamos aos funcionários os canais de atendimento psicossociais, que também são disponibilizados ao seu núcleo familiar, de forma confidencial e gratuita, realizados por profissionais especializados. Realizamos contatos ativos para apoio e acolhimento aos funcionários que estão retornando das licenças parentais e psiquiátricas.

Pilar
Saudável

Com o objetivo de incentivar e despertar o interesse dos funcionários sobre prevenção e autocuidado, divulgamos o conceito de que saúde não é apenas ausência de doença. Reforçamos a importância de pensar em saúde, nos aspectos de alimentação, hidratação, qualidade do sono, realização de exames de rastreamento anual (como os de prevenção de câncer de mama, próstata, colo de útero, colposcopia) e acompanhamento de pressão arterial, glicemia, perfil lipídico - colesterol e triglicérides, além de campanhas de vacinação e programas especiais para saúde integral.

- **Programa de Gestantes**: oferece acompanhamento complementar da gestação até o pós-parto. Com o intuito de prevenir, identificar e monitorar riscos gestacionais, informa quanto às alterações esperadas durante a gravidez e incentiva a realização do pré-natal e de exames de seguimento, que são fundamentais para o autocuidado, o cuidado com o bebê e o aleitamento materno. O Programa possui cobertura ampla, contemplando as funcionárias e as dependentes. Até o segundo trimestre de 2025, realizamos 1.484 acompanhamentos no programa.

- **Ambulatórios médicos corporativos:** Nossos funcionários contam com sete unidades de ambulatórios médicos corporativos. Localizados em prédios administrativos, eles oferecem pronto atendimento clínico, coleta de exames laboratoriais e consultas com especialistas como Ginecologista, Cardiologista, médico de família, endocrinologista, dermatologista, gastroenterologista, medicina física e reabilitação, oftalmologista, ortopedista, otorrinolaringologista, pediatra, urologista, nutricionista, fonoaudiólogo, fisioterapeuta e psicoterapeuta, com a isenção da coparticipação para as consultas. Além de estimular o cuidado com a saúde, eles fornecem

atendimento com qualidade e reduzem o tempo de deslocamento. Na Matriz Cidade de Deus disponibilizamos a clínica médica Meu Doutor Novamed com diversas especialidades médicas, laboratório para coleta e realização de exames e a Bradesco Dental para atendimento odontológico aos funcionários e dependentes cadastrados no plano de saúde. Até o segundo trimestre de 2025, foram realizados mais de 14.732 atendimentos nos ambulatórios clínicos.

- **Campanha de vacinação**: Ação de prevenção e promoção da saúde, a campanha de vacinação contra a gripe é destinada a todos os funcionários, estagiários e aprendizes, sem custo, com incentivo a vacinação dos dependentes e familiares com o pagamento sendo realizado diretamente às clínicas. A campanha de 2025 iniciou-se em abril, e já conta com 53% dos funcionários vacinados até o momento. Lembrando que a campanha deste ano se estenderá até o final de julho.

- Anualmente, ofertamos a ação em esquema de *drive-thru* na Matriz – Cidade de Deus e Bradesco Seguros – Rio de Janeiro, além de pontos de vacinação para pedestres, espalhados pelo Núcleo Cidade de Deus e prédios administrativos.

- **Acompanhamento de doenças infectocontagiosas:** Avaliação de diagnóstico de doenças infectocontagiosas, para controle e monitoramento de saúde. Suporte médico e de enfermagem, com avaliação de contactantes. Contato com órgãos públicos para rastreamento e adoção de medidas necessárias como forma de mitigar riscos e intervenção em ambiente de trabalho, se houver indicação. Todo suporte e acompanhamento ao funcionário é realizado pelo Canal de Apoio do Viva Bem, até a reestabilização da saúde do funcionário e retorno ao trabalho.

- **Programa de apoio nutricional**: Disponibilizamos até quatro sessões com a Nutricionista totalmente gratuitas para funcionários e seu núcleo familiar. Incentivamos a alimentação saudável e a mudança de atitude em favor do bem-estar e da saúde de todos. Por meio da loja de autoatendimento Viva Bem, disponibilizamos máquinas de *snacks* com frutas, sucos e lanches naturais e alimentos integrais, e, na Matriz Cidade de Deus, contamos com restaurantes que oferecem aos funcionários e colaboradores alimentos saudáveis, contribuindo com a adoção de hábitos mais benéficos no ambiente corporativo Até o segundo trimestre de 2025, foram realizados 1.384 atendimentos nutricionais. Com o intuito de reforçar o cuidado com a alimentação, as unidades Meu Doutor Novamed *in company*, contam com atendimento nutricional de forma gratuita aos funcionários e na Matriz Cidade de Deus, também aos dependentes do plano de saúde.

- **Apoio médico e canais de telemedicina:** A equipe médica do Viva Bem monitora e acompanha nossos funcionários por meio de contato telefônico ativo. E são oferecidos também canais de telemedicina por meio do aplicativo Saúde Digital da Bradesco Saúde, com disponibilidade de videoconsulta com médico especialista, 24h, sete dias por semana.

- **Sala de apoio à amamentação:** Iniciativa para promover a manutenção do aleitamento materno após o retorno ao trabalho. Disponibilizamos salas equipadas e estruturadas, em centros administrativos, para extração do leite materno e armazenamento em condições ideais.

Pilar
Em Movimento

Representa a atividade física e a qualidade de vida, que são iniciativas que propiciam aos funcionários os benefícios do exercício e do movimento como promoção de saúde, bem-estar e equilíbrio.

- **Núcleo Cidade de Deus:** Localizado em Osasco (SP), tem em sua estrutura um amplo espaço arborizado com piscinas, praça de esportes com quadras poliesportivas, bicicletário e pista de atletismo para uso de funcionários e suas famílias. Disponibilizamos, ainda, uma consultoria esportiva com educadores físicos, que realizam atividades direcionadas como aulas de treinamento funcional, yoga, pilates, ritmos, hidroginástica e aulas de futebol, vôlei, basquete e tênis. O cronograma das atividades leva em consideração as estações do ano, garantindo assim a prática de exercícios durante todo o período.

Além disso, no núcleo Cidade de Deus, contamos com uma unidade da academia Bio Ritmo, com preço diferenciado para os funcionários.

Em 2024 realizamos quatro grandes campeonatos: Futebol de Campo Feminino e Masculino; Campeonato de tênis e Vôlei Misto. Contamos com a participação de mais de 2.236 inscritos, compondo 93 times e mais de 50 departamentos envolvidos. Em 2025, já iniciamos a temporada de campeonatos e iremos expandir as modalidades. Em janeiro, realizamos o Torneio de Natação, com mais de 120 participantes, e temos a previsão de início do Campeonato Xadrez para o segundo semestre.

- **Vem Pra Pista:** Por meio do Vem Pra Pista, disponibilizamos aulas presenciais de funcional, yoga, pilates, ritmos, hidroginástica, aula de futebol, basquetebol, vôlei e tênis para todos os funcionários e seus dependentes. Até

o segundo trimestre de 2025, foram contabilizadas 2.572 participações nas aulas e 37.561 acessos a Praça de Esportes da Cidade de Deus

Pensando na comodidade e bem-estar dos funcionários da Organização, disponibilizamos o espaço Viva Bem, localizado na Cidade de Deus, Osasco, é um ambiente destinado às ações de integração, saúde e qualidade de vida. O local dispõe de consultórios para realização de exames ocupacionais, sala de apoio à amamentação e espaço multiuso para realização de atividades, oficinas e *workshops* de saúde e bem-estar.

Para reforçar o conceito do cuidado com as nossas pessoas, em junho de 2024, lançamos mais um benefício, a parceria com a *TotalPass*, disponível para os funcionários e seus dependentes, com diversas vantagens e condições especiais, reforçando o compromisso que a Organização possui em incentivar e potencializar os cuidados com a saúde de forma integral. Esta plataforma, oferece acesso a uma variedade de atividades físicas, soluções de saúde mental, acesso a academias em todo o Brasil, estúdios de bem-estar, aulas online, conteúdos exclusivos relacionados à nutrição, entre outros.

Até o segundo trimestre de 2025, o Programa Viva Bem realizou mais de 265 mil interações nos seus três pilares.

Segurança e saúde ocupacional

Revisitamos nossa estratégia de Segurança e Saúde e adotamos Diretrizes Estratégicas fundamentadas na OIT, reafirmando o compromisso do Bradesco com a melhoria contínua do ambiente e das condições de trabalho de seus funcionários.

Dentre os programas de prevenção e promoção implementados pela área de Segurança e Saúde Ocupacional, destacamos:

O Programa de Readaptação Interno, que está relacionado com a prevenção do agravamento de transtornos osteomusculares e psíquicos, além de outros problemas de saúde, objetiva na adequação da atividade laboral em relação as restrições identificadas por um período determinado, evitando o agravamento de patologias ou sintomas durante o tratamento médico. O médico do trabalho avalia as condições ergonômicas, a sobrecarga biomecânica e cognitiva da atividade de trabalho real e propõe recomendações e restrições de atividades objetivando o retorno do funcionário as atividades de forma acolhedora e respeitando as limitações de cada caso.

A disponibilização de *headset* para o conforto do funcionário durante a jornada de trabalho, sendo que o seu uso depende de critérios e avaliação audiológica inicial e sequenciada (anual) para monitoramento da sua saúde auditiva. A realização desta avaliação e aplicação dos critérios são necessárias quando o acessório faz parte do conjunto de ferramentas utilizadas para o desenvolvimento das atividades laborais nas Centrais de Atendimentos.

O Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, que atua na identificação de perigos e riscos do ambiente de trabalho e monitora procedimentos, medidas corretivas e orientações dedicadas aos seus funcionários. Ele é auditado anualmente pelo órgão certificador, por meio de inspeções locais e de ações desenvolvidas para a adequação dos ambientes de trabalho.

O Programa de Gerenciamento de Riscos é realizado a cada dois anos conforme NR-01, por equipe técnica, seguindo as diretrizes legais. O objetivo é gerenciar os documentos legais, dispondo-os, também, em formato eletrônico. Em unidades certificadas pela Norma, a meta é cumprir 100% das obrigações nela previstas. O Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa é auditado anualmente por auditoria interna e por órgão avaliador externo para manutenção do Selo.

Os simulados de abandono e Brigada de Incêndio fazem parte da cultura do Banco Bradesco, eles acontecem uma vez ao ano em prédios administrativos e demais localidades conforme legislação estadual. Antes do simulado de abandono é realizado também o exercício técnico de Reconhecimento de Rota de Fuga, onde os brigadistas exploram tanto as rotas de fuga, quanto os equipamentos de combate a incêndio existentes no prédio. O treinamento de brigada de incêndio ocorre também de forma anual, onde os funcionários são convidados a participarem, recebem o curso adequado e posteriormente são atribuídas funções para cada brigadista.

Investimos, ainda, em ações para orientações de temas relacionados à saúde, tais como saúde da mulher, saúde do homem, alimentação saudável, estresse, obesidade, campanhas especiais de vacinação, incentivando o auto-cuidado, a promoção da saúde e a prevenção de doenças com adoção de hábitos saudáveis.

Outro destaque é a busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do funcionário. Nos preocupamos constantemente para que a jornada de trabalho não ultrapasse o horário contratual, permitindo que os funcionários realizem seus compromissos pessoais e de lazer. Com esse propósito, instalamos o controle eletrônico de horário de trabalho nas Agências e Dependências do Bradesco em meados da década de 1990.

Já a Avaliação Ergonômica Preliminar tem o objetivo de atender a NR-17 do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece critérios de trabalho sob o ponto de vista de conforto e de melhores condições ao desempenho das tarefas relacionadas. Para isso, busca-se identificar e adequar as questões de mobiliário, exigências biomecânicas e características da organização do trabalho.

Realizamos também uma análise ergonômica aprofundada, por meio de estudos detalhados e minuciosos com a utilização de metodologia fundamentada e reconhecida internacionalmente, que consiste na aplicação dos métodos/ferramentas OCRA, RULA, NBR ISO 11.226, NBR ISO 11.228-3, *Check List* de Couto, entrevistas pelos domínios do arquétipo de Richard e realização de cronoanálise, retratando de forma criteriosa os aspectos de organização do trabalho das atividades desenvolvidas, para monitorar e certificar as condições ergonômicas.

Com o objetivo de promoção e preservação da saúde, nossos funcionários passam por exames médicos ocupacionais anualmente e exames complementares quando necessário, para a detecção precoce de sintomas sugestivos de distúrbios osteomusculares, psíquicos, outras doenças e orientações gerais de saúde, além de critérios técnicos para análise adequada da capacidade laborativa em determinado cargo ou função, como estabelecido pelo PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

Adicionalmente, antes da contratação, visitamos clínicas médicas, em nível nacional, para verificação de instalações e qualidade do atendimento e, após contratação, orientamos cada prestador quanto as diretrizes técnicas e protocolos a serem adotados. Esse processo é reconhecido como ponto forte em auditoria externa realizada anualmente por entidade certificadora do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa.

Certificação

Inicialmente, fomos certificados pela Norma OHSAS 18001, auditada externamente pelo órgão certificador Fundação Carlos Alberto Vanzolini – FCAV. Esta Norma define

um conjunto de procedimentos implementados por meio de um sistema de gestão de Segurança e Saúde Ocupacional. A unidade certificada foi o prédio da Avenida Paulista, nº 1.450, em São Paulo, em maio de 2006. Em dezembro de 2007, a certificação foi estendida para o Edifício Itapeva (São Paulo) e, em 2009, para o CTI - Centro de Tecnologia da Informação, em Osasco.

Em abril/2024 quando da validade do nosso certificado de OHSAS, optamos em buscar a certificação da Norma ISO 45001 o que ocorreu em maio/2024. Da mesma maneira esta Norma é auditada internamente e externamente sendo que a segunda é auditada pelo órgão certificador Fundação Carlos Alberto Vanzolini – FCAV, cujo escopo abrange o CTI - Centro de Tecnologia da Informação, em Osasco.

A Norma ISO 45001 identifica e avalia os perigos e riscos do ambiente, com requisitos pré-estabelecidos como atendimento aos requisitos legais, consulta e participação dos trabalhadores, atendimento a emergências, objetivos e metas do sistema de gestão. Com esse sistema, a Organização, estabelece, implementa e mantém procedimentos para identificar, avaliar e controlar continuamente os perigos e os riscos ocupacionais.

Benefícios

Plano de Saúde e Odontológico

Nossos funcionários e seus dependentes dispõem de plano de saúde e odontológico com padrão de internação em quarto privativo totalmente custeados pela Organização.

Plano de Previdência Complementar

Oferecemos aos nossos funcionários um Plano de Previdência Complementar em que a Organização participa com 5% da remuneração base do participante, inclusive sobre o 13º salário.

Seguro de Vida Principal

Benefício custeado integralmente pela Organização, é oferecido a todos os funcionários, aprendizes e administradores, com capital uniforme, assistência funeral, extensiva a cônjuge, filhos, pais e sogros.

Seguro de Vida Viva Bradesco

Todos os funcionários podem aderir ao Seguro Vida Viva Bradesco, uma vantagem exclusiva para quem atua na Organização. Seu diferencial é a contratação de forma customizada do capital segurado, coberturas e assistências de acordo com a necessidade e momento de vida.

Benefício para a prática de atividade física (*TotalPass*)

Pensando no cuidado com a saúde integral dos nossos funcionários e seus dependentes, oferecemos um benefício que disponibiliza uma vasta rede de academias e estúdios credenciados em todo o Brasil, com ampla variedade de modalidades de atividades físicas, soluções de saúde mental, aulas online e conteúdos exclusivos sobre nutrição, bem-estar e qualidade de vida.

Outros benefícios

O capital humano é uma prioridade estratégica do Bradesco, reconhecemos no desempenho e no potencial realizador das pessoas a base de sustentação dos negócios da Organização. Além dos benefícios previstos em lei e na convenção coletiva dos bancários, disponibilizamos para todos os funcionários vantagens diferenciadas, as quais podem ser acessadas no portal corporativo. Saiba mais em Relatório ESG

Inovação, Tecnologia e *Analytics*

A tecnologia faz parte de nossas vidas e com ela aprendemos, criamos, nos comunicamos e tornamos o nosso cotidiano mais prático e em constante evolução. E o que é mais importante: ganhamos tempo para priorizar o que temos de melhor, as nossas capacidades essencialmente humanas.

Inovação em Recursos Humanos

A frente “Modelo de Gestão e Cultura”, lançada em 2024 e incorporada ao plano estratégico da Organização Bradesco, tem impulsionado um movimento estruturado de transformação organizacional, com foco no fortalecimento da cultura, no desenvolvimento de competências e na evolução dos modelos de trabalho. Em 2025, esse movimento se intensifica com mais de 70 iniciativas em andamento, abrangendo automação de processos, adoção de soluções digitais e fortalecimento da liderança e disseminação de práticas ágeis. As ações vêm promovendo maior engajamento dos funcionários, eficiência nas entregas e uma cultura cada vez mais alinhada à estratégia da organização.

Escritório de Transformação e Inovação

O time de Recursos Humanos conta com uma estrutura estratégica dedicada à gestão e governança das iniciativas da área, promovendo eficiência operacional, organização e alinhamento com os objetivos corporativos.

Atuando de forma consultiva para potencializar resultados e impactos, na velocidade e aderência planejada com uma postura orientada à ação, acelera a entrega de valor e contribui diretamente para o atingimento — e até a superação — dos objetivos estabelecidos (financeiros e não financeiros).

Além disso, soluciona ou escala rapidamente os desafios e riscos das iniciativas que apresentam desvios, mantendo o ritmo de avanço e a resolutividade das ações. A participação ativa nas rotinas da transformação, aliada à atualização constante nas

ferramentas de gestão de projetos, assegura visibilidade, transparência e agilidade na tomada de decisões.

People Analytics

A área de *People Analytics* tem como propósito influenciar decisões por meio de ferramentas, análises e modelos fundadas em estratégias e impactos esperados e a missão de prover informações, indicadores e insights que permitam as outras estruturas de RH e aos líderes a tomada de decisão mais assertiva, otimizando recursos e promovendo melhores resultados.

É formada por um time multidisciplinar que, com suas entregas, evidencia a importância da informação e dos impactos positivos que são capazes de causar. Por esse motivo utilizamos de ferramentas de otimização e técnicas de tratamento de dados que nos permitem lidar com grande quantidade de informações sempre com integridade e agilidade.

São precursores em divulgar o valor e a eficiência de uma gestão orientada a dados (*data driven)* e mantém interação constante com outras áreas (incluindo áreas de negócios), apoiando as entregas com as melhores ferramentas e metodologias de *People Analytics*.

Em 2024 concluímos o primeiro ciclo de letramento em *People Analytics* para funcionários de RH, composto por palestras *on-line* e treinamentos presencias ministrados por especialistas de mercado e funcionários. Ao todo contamos com 4.408 participações, considerando todas as sessões de capacitação.

Como principais objetivos deste ciclo: abordamos temas como conceitos e as aplicações de *People Analytics*, formas de uso de ferramentas e metodologias para analisar dados, metodologias para medição de resultados em iniciativas de ações de melhoria nos processos de recursos humanos, entre outros.

Integra RH

Nossos funcionários dispõem de uma interface pensada cuidadosamente para ser atraente e intuitiva para potencializar a experiência durante a sua jornada que se inicia na atração e seleção do candidato, passando pelos ciclos de avaliação de desempenho e competências, registros de *feedback*, soluções de aprendizagem oferecidas pela Unibrad e possibilidade de buscar novos desafios por meio do recrutamento interno.

Cada produto e serviço de RH disponível na plataforma foi concebido e está orientado à auxiliar os funcionários em seu desenvolvimento profissional e pessoal, agregando valor e contribuindo para a evolução dos nossos negócios.

Sala Ágil RH – Soluções Digitais

Em 2024, foi criada a Sala Ágil RH, um marco fundamental na jornada de transformação digital da área de Recursos Humanos. A Sala Ágil é uma estrutura transversal, composta por times *(squads)* multidisciplinares, focados em entregas de valor contínuas e incrementais. Esse modelo vai além de uma nova maneira de organização do trabalho e suas entregas; trata-se de uma mudança estrutural na forma como todo o RH opera, com uma priorização equilibrada que permita foco em

eficiência operacional e benefícios tangíveis no curto prazo, enquanto endereça, conjuntamente, mudanças profundas e estruturantes no longo prazo.

A Sala Ágil RH também representa uma transformação na mentalidade dos times, ao incorporar os princípios e práticas da agilidade como pilares centrais de atuação, incluindo a adoção de ciclos curtos de entrega, coleta de feedback e uma abordagem orientada a produtos. Essa nova lógica permite que o RH responda com mais rapidez às mudanças do ambiente corporativo e fortaleça sua capacidade de inovar e cocriar soluções com os gestores, funcionários e colaboradores.

Adicionalmente, ao integrar ferramentas digitais modernas com uma abordagem centrada no usuário, oferecendo soluções mais personalizadas e intuitivas, o RH incentiva a autonomia e o protagonismo, contribuindo diretamente com o desenvolvimento do capital humano e a construção de uma cultura organizacional mais ágil, adaptável e orientada a resultados.

Teletrabalho

A nossa política interna de teletrabalho, aplicada a funcionários e estagiários, está baseada nas melhores práticas de mercado. No documento tratamos sobre o teletrabalho, modelo que traz flexibilidade e mantem a convivência social, tão relevante para as relações no ambiente de trabalho e fortalecimento de nossa cultura. A política também trata sobre a elegibilidade à modalidade remota e o pagamento da ajuda de custo para despesas relacionadas ao teletrabalho preponderante.

Sendo o cuidado com o capital humano um dos pilares de nossa Organização, mantemos trilhas de cursos para funcionários e gestores, que além de essenciais para adesão à modalidade remota, preparam nossos times com informações sobre

ergonomia, saúde emocional, liderança remota, produtividade e regras gerais sobre teletrabalho.

Políticas e Normas de Recursos Humanos

A clareza e a transparência em relação às regras que norteiam o negócio, as práticas e os relacionamentos são essenciais para um convívio de respeito e sintonia com valores e propósitos.

Políticas de Gerenciamento dos Recursos Humanos

Temos um arcabouço de políticas e normas que ratificam o compromisso da Organização com as temáticas de capital humano e gestão de pessoas, dentre as quais destacamos:

- Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos
- Política de Educação, Capacitação e Desenvolvimento
- Política Corporativa de Direitos Humanos
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão
- Política de Nomeação e Sucessão de Administradores
- Política de Remuneração dos Administradores
- Norma do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa
- Requisitos da Norma do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa Bradesco
- Norma do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional Bradesco
- Norma de Segurança e Saúde Ocupacional

Os documentos e mais informações podem ser conferidos no site de Relações com Investidores.

Norma do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa

Para contribuir com a construção de um ambiente de trabalho saudável para nossos funcionários e colaboradores, estimular o diálogo e respeito em prol do bem-estar coletivo, contamos com o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa, que é um instrumento de aplicação do compromisso do Bradesco com a legislação aplicável às suas atividades, com os princípios e direitos fundamentais na relação de trabalho.

O objetivo do Sistema de Gestão é contribuir continuamente para a qualidade das relações e condições do ambiente de trabalho, tratando desvios, como assédio e discriminação, por meio do recebimento e apuração de denúncias. Também inclui o monitoramento de aspectos relacionados à Segurança e Saúde Ocupacional, bem como condições patrimoniais que impactam no ambiente de trabalho. Desta forma, ratificamos o compromisso da Organização em manter um ambiente de trabalho salutar.

O Canal Corporativo de Denúncias da Organização está disponível aos funcionários, colaboradores e demais partes interessadas, com a prerrogativa de anonimato, sigilo e confidencialidade.

Todas as denúncias relacionadas a assédio moral e sexual, importunação sexual, discriminação, comportamento inadequado, desvio de conduta, Segurança e Saúde Ocupacional, exigências trabalhistas e crescimento profissional são analisadas pelo Grupo de Trabalho de Responsabilidade Social do Departamento de Recursos Humanos, formado por especialistas em gestão de pessoas. Esse grupo se reúne semanalmente para examinar as denúncias e definir providências. Trimestralmente,

é apresentado um reporte consolidado dos casos ao Comitê de Integridade e Conduta Ética.

O Selo de Responsabilidade Social é validado anualmente por auditoria externa, cujos resultados são discutidos por meio de análises críticas para a correção de possíveis desvios.

O escopo dessa auditoria externa independente garante a certificação de 302 agências da Capital e Grande São Paulo, e 109 nos demais estados além dos nove sites distribuídos pelas principais capitais brasileiras, incluindo a sede administrativa no Núcleo Cidade de Deus, em Osasco (SP). O escopo certificado envolve cerca de 27.785 funcionários, é avaliado e validado mensalmente, mas a estrutura de recepção e tratamento de denúncias estende-se a todos da Organização.

Além das políticas e normas publicadas no Sistema Normativo para todo o quadro de funcionários, são realizadas ações de sensibilização sobre o tema de Responsabilidade Social, por meio de e-mails marketing, vídeos, conteúdos no Portal Corporativo e palestras com as Gerências e Diretorias Regionais.

O Bradesco tem o compromisso de promover um ambiente de respeito e acolhimento, que propicie saúde, segurança e qualidade nas relações, com o enfrentamento a todas as formas de assédio, valores ressaltados no Código de Conduta Ética, no Regulamento Interno, na Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos da Organização, no curso obrigatório “Assédio Moral e Sexual é da Nossa Conta” e na Carta Aberta do Bradesco contra o Assédio, disponíveis a todos os funcionários.

Requisitos da Norma do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa Bradesco

A Organização expressa o seu comprometimento com os Direitos Humanos, Direitos da Criança e Direitos Fundamentais do Trabalho, em alinhamento à Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos, por meio dos requisitos:

1. Jovens Aprendizes;
2. Trabalho Digno;
3. Relações de Trabalho;
4. Diversidade e Inclusão Social;
5. Relações com Sindicatos;
6. Jornada de Trabalho;
7. Saúde, Segurança e Bem-Estar;
8. Sistema de Gestão.

Especificamente sobre a aplicação dos requisitos Jornada de Trabalho e Saúde, Segurança e Bem-Estar, consideramos padrões de excelência das condições de trabalho com vistas a garantir a segurança e a saúde ocupacional de nossos funcionários, estagiários e colaboradores, além do atendimento aos requisitos legais e convencionais aplicáveis à jornada de trabalho.

Trabalhamos com o princípio da equidade, com o conceito de uma justiça fundamentada na igualdade de direitos, se materializando na preservação da individualidade e privacidade, não admitindo a prática de quaisquer atos discriminatórios como origem, condição social, posição hierárquica, grau de escolaridade, religião, crença ou filosofia de vida, deficiência, cor, raça, gênero, orientação sexual, estado civil, situação familiar, ideologia política ou associação com entidades de classe.

Programa de Condutas Esperadas

O Programa de Condutas Esperadas tem como foco o fortalecimento da cultura da ética e a promoção de boas práticas, em conformidade com o Código de Conduta Ética, o Regulamento Interno, o Programa de Integridade, a Política e Norma de Consequências, além das demais políticas e normas internas e externas aplicáveis às atividades do Bradesco.

O registro eletrônico de medidas disciplinares aplicadas permite a consolidação das informações para análise e estabelecimento de ações de comunicação, aculturamento, capacitação e melhorias de processos internos e da qualidade dos produtos e serviços colocados à disposição dos clientes do Bradesco.

BANCO BRADESCO S.A.
4240/Departamento de Recursos Humanos
Cidade de Deus s/n Vila Yara - Osasco / SP
banco.bradesco