



**FUNBEP**

# Relatório Anual Integrado 2024

# Gestão de pessoas e cultura organizacional

Gestão de pessoas > p. 51

Diversidade e inclusão > p. 53

Desenvolvimento e capacitação > p. 54

Remuneração > p. 55

Saúde, segurança e bem-estar > p. 56

Cultura organizacional > p. 57



# Gestão de pessoas

GRI 2-712-813-3

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

As iniciativas implementadas focaram em melhorar a capacitação profissional, promover a diversidade nos times e cargos, além de fortalecer o clima organizacional e a cultura

interna, sempre alinhados às melhores práticas de gestão de pessoas.

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

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

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

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

**Ângelis Reis Três**  
Gerente de Recursos Humanos



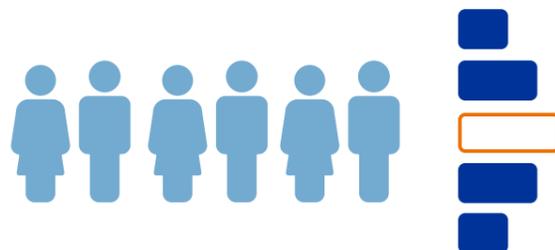
Ângelis Reis Três fala sobre os destaques das ações! Acesse o vídeo pelo QRCode ou [link](#)



## Perfil do time

GRI 405-1

18\*  
colaboradores em 2024



### gênero

11 mulheres  7 homens 

\*Considera a estrutura compartilhada com a Fundação Itaú Unibanco.

## Atração e retenção

Considerando a estrutura compartilhada de colaboradores e alinhado à nossa estratégia, temos o compromisso de cuidar da gestão de atração e retenção de talentos, visando o aprimoramento constante dos serviços oferecidos.



# Diversidade e inclusão

GRI 406-1

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

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



A criação do **Grupo de Afinidades** foi outro destaque importante no ano, reunindo colaboradores que se identificam com as cinco diferentes frentes que nosso programa engloba. Assim, foi possível promover discussões e troca de experiências que contribuíram para a formação de

um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor. Coletamos insumos dessas discussões para enriquecer nosso programa de diversidade, assegurando que as iniciativas de inclusão estejam alinhadas às necessidades e expectativas de nossos colaboradores.

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

[www.canalconfidencial.com.br/fundacoesdeprevidencia](http://www.canalconfidencial.com.br/fundacoesdeprevidencia)

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

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

# Desenvolvimento e capacitação

GRI 404-11404-2

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

## Modelo de aprendizagem:

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

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

**Ao todo, nossos colaboradores passaram por**

**20 horas**

**de treinamento ao longo de 2024**

## Avaliação de desempenho

| GRI 404-3 |

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

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

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

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

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

# Remuneração

GRI 2-19 | 401-2 | 401-3 | 403-6

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

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

Esses benefícios incluem:

## Principais benefícios monetários

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

## Benefícios de saúde e bem-estar

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

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

## Licença parental

Embora todos os colaboradores tenham direito a licença parental, não ocorreu licença ao longo do ano pelos colaboradores.

# Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-5 | 403-6

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

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

## Principais ações em 2024

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



# Cultura organizacional

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

engajamento, alinhamento e senso de pertencimento entre as pessoas.

Entre as ações voltadas ao fortalecimento da cultura, destaca-se o treinamento com as lideranças, realizado com o apoio de uma consultoria especializada. Foram promovidas sete oficinas com gestores que respondem diretamente à diretoria, além de

nossa  
**cultura**  
#JuntosConstruindo

dois outros encontros envolvendo consultores e outros gerentes. Essas iniciativas tiveram como objetivo desenvolver competências comportamentais e de gestão, essenciais para o exercício da liderança e para

a disseminação dos nossos valores culturais.

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

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





[www.funbep.com.br](http://www.funbep.com.br)