

# POLÍTICA CORPORATIVA

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ID: 1721 - Versão: 1

Aprovado em:  
28/11/2023

- 1 OBJETIVO
- 2 ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE
- 3 CONCEITOS
- 4 PRINCÍPIOS
- 5 DIRETRIZES CORPORATIVAS
- 6 ESTRUTURA DE GERENCIAMENTO
- 7 PROCESSO DE GERENCIAMENTO
- 8 RESPONSABILIDADES

### Sistema normativo

Este documento:

- 1 - É exclusivo para uso interno.
- 2 - Deve ser mantido atualizado pela área responsável.
- 3 - Deve ser coerente entre a prática e suas determinações.
- 4 - Deve estar disponível a todos colaboradores.
- 5 - Ser divulgado somente pelo Sistema Normativo.

# POLÍTICA CORPORATIVA

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ID: 1721 - Versão: 1

Aprovado em:  
28/11/2023

### 1 OBJETIVO

Este documento ("Política") tem como objetivo definir os princípios, diretrizes, compromissos e responsabilidades frente ao posicionamento corporativo do Banco PAN (e em conjunto com suas controladas, direta ou indiretamente, "PAN") com relação à Diversidade e Inclusão, de modo a construir um ambiente corporativo mais diverso, inclusivo e livre de discriminação, além de promover a equidade de oportunidades diante de práticas inclusivas por parte de nossos colaboradores, líderes, fornecedores e demais stakeholders, contribuindo para o aumento da criatividade, engajamento e inovação, melhoria do clima organizacional, atração e retenção de talentos, além de propiciar mais oportunidades de negócio, colaboração, produtos e clientes.

### 2 ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE

A Política aplica-se a todas as empresas do PAN, assim como a seus administradores, colaboradores, parceiros e fornecedores.

### 3 CONCEITOS

- **Diversidade:** é a convivência, em um mesmo espaço, de pessoas com diferentes características e conjunto de singularidades que tornam cada indivíduo único, tais como, mas sem se limitar a: gênero, raça, etnia, orientação sexual, condição física, classe social, identidade de gênero, religião, sotaque, nacionalidade, idade, experiência educacional, saúde, condição de refugiado, posicionamento político, entre outros.
- **Inclusão:** é a valorização dessas diferenças como fator propulsor de um ambiente colaborativo, acolhedor, engajado e inovador.
- **Direitos Humanos:** direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, gênero, condição social, etnia, idioma, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição - como o direito à liberdade de expressão, à educação, ao trabalho, etc.
- **Estereótipo:** é o conceito, ideia, rótulo, impressão ou modelo de imagem atribuída a pessoas ou determinados grupos sociais, de maneira generalizada e simplificada, muitas vezes de maneira preconceituosa e sem fundamentação teórica.
- **Vieses Inconscientes:** conceito utilizado no campo da neurociência para explicar as percepções e julgamentos feitos de forma automática e não consciente, mas que impactam diretamente as nossas decisões diárias. São formados a partir da educação, família, cultura, religião, experiências etc.
- **Grupos de Afinidade:** grupos formados por colaboradores do PAN que se propõem a participar,

#### Sistema normativo

Este documento:

1 - É exclusivo para uso interno.

2 - Deve ser mantido atualizado pela área responsável.

3 - Deve ser coerente entre a prática e suas determinações.

4 - Deve estar disponível a todos colaboradores.

5 - Ser divulgado somente pelo Sistema Normativo.

# POLÍTICA CORPORATIVA

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ID: 1721 - Versão: 1

Aprovado em:  
28/11/2023

sugerir, organizar e conduzir ações e projetos relacionados à Diversidade e Inclusão, especialmente em relação a temas de equidade de gênero, equidade racial, LGBTI+ e de pessoas com deficiência.

### 4 PRINCÍPIOS

Esta Política, bem como todas as práticas do PAN relacionadas à Diversidade e Inclusão, são baseadas em princípios internacionais dos Direitos Humanos e em documentos norteadores, tais como:

- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Organizações das Nações Unidas ("ONU");
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU;
- Constituição Federal do Brasil, que aponta, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;
- Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU, documento no qual o PAN configura signatária desde 2020.

O PAN conta também com outros documentos alinhados a esta Política, como o Código de Conduta e Ética e a Diretriz de Responsabilidade Socioambiental do PAN, que fortalecem o posicionamento e as orientações em relação à defesa dos direitos humanos e às boas práticas para o desenvolvimento sustentável do PAN.

### 5 DIRETRIZES CORPORATIVAS

O PAN repudia, combate e não tolera qualquer ato que viole os direitos humanos, como discriminação, violência e intolerância, seja por raça, gênero, orientação sexual, idade ou qualquer outro fator. Casos desta natureza serão tratados pelas áreas responsáveis, integrantes do Comitê de Ética do PAN, que adotarão as medidas cabíveis para as situações denunciadas.

Além disso, o PAN considera que a Inclusão demanda ações efetivas para a promoção da igualdade de oportunidades e de um ambiente de trabalho em que cada pessoa possa expressar sua identidade de forma livre, com suas características valorizadas. Por isso, incentiva todos os públicos desta Política a serem aliados da Diversidade e Inclusão, por meio dos seguintes compromissos:

- Garantir valores éticos e de fortalecimento dos Direitos Humanos;
- Conviver, respeitar e valorizar a pluralidade de visões, opiniões, experiências, identidades, culturas, etnias, religiões, bem como características físicas, sociais e intelectuais;
- Compartilhar e promover treinamentos periódicos, palestras, materiais de estudo, leituras e conteúdos

#### Sistema normativo

Este documento:

1 - É exclusivo para uso interno.

2 - Deve ser mantido atualizado pela área responsável.

3 - Deve ser coerente entre a prática e suas determinações.

4 - Deve estar disponível a todos colaboradores.

5 - Ser divulgado somente pelo Sistema Normativo.

# POLÍTICA CORPORATIVA

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ID: 1721 - Versão: 1

Aprovado em:  
28/11/2023

em geral que agreguem conhecimento e informação como base para o combate ao preconceito e a valorização das diversidades e potencialidades individuais de cada um;

- Praticar a responsabilidade e para promover a integração social, contribuindo com os esforços da sociedade civil e do poder público;
- Promover a Inclusão na amplificação de oportunidades, a grupos minorizados ou sub-representados;
- Fortalecer políticas e processos que promovam o respeito, a valorização, a atração, seleção e o desenvolvimento relacionados a temas como equidade de gênero, diversidade etária, equidade racial, direitos LGBTI+ e de pessoas com deficiência e liberdade religiosa, entre outras.

## 6 ESTRUTURA DE GERENCIAMENTO

A estrutura é composta pela Comissão ESG e pela área específica de Diversidade e Inclusão, integrante da Diretoria Jurídica, de Pessoas e ESG, com a participação de áreas envolvidas na prática da Diversidade e Inclusão no PAN, como Atração e Seleção, Remuneração, Desenvolvimento Organizacional, Analytics, Comunicação Interna (Pessoas) e Grupos de Afinidade.

## 7 PROCESSO DE GERENCIAMENTO

O tema de Diversidade e Inclusão no PAN é gerenciado pela área de Pessoas, responsável por acompanhar e garantir que as partes envolvidas estejam cumprindo com suas respectivas responsabilidades, além de promover ações de capacitação e desenvolvimento em relação aos princípios fundamentais da temática; e pela Comissão ESG do PAN, responsável pela definição da estratégia e planejamento nos âmbitos sociais, ambientais e de governança. Os processos que suportam e viabilizam a estrutura estão descritos no item "Responsabilidades" desta Política.

## 8 RESPONSABILIDADES

### Área de Diversidade e Inclusão (Pessoas):

**I** - Promover campanhas, treinamentos, palestras, conteúdos e ações educativas recorrentes com o objetivo de informar, conscientizar e sensibilizar todos os colaboradores sobre a temática Diversidade e Inclusão, vieses inconscientes e equidade.

**II** - Garantir que todos os colaboradores estejam em condições adequadas para o exercício pleno de suas atividades e potencialidades, promovendo ambientes de trabalho e ferramentas acessíveis.

### Sistema normativo

Este documento:

1 - É exclusivo para uso interno.

2 - Deve ser mantido atualizado pela área responsável.

3 - Deve ser coerente entre a prática e suas determinações.

4 - Deve estar disponível a todos os colaboradores.

5 - Ser divulgado somente pelo Sistema Normativo.

# POLÍTICA CORPORATIVA

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ID: 1721 - Versão: 1

Aprovado em:  
28/11/2023

**III** - Revisar políticas e processos com o objetivo de prevenir qualquer tipo de reprodução de estereótipos, discriminação ou atitudes excludentes relacionadas a vieses inconscientes.

**IV** - Assegurar que as comunicações internas e externas do PAN estejam em conformidade com as boas práticas de acessibilidade e inclusão, ou seja, que não reproduzam estereótipos, que respeitem a pluralidade e diversidade da população e que considerem clareza para todos os públicos do PAN.

**V** - Apoiar os Grupos de Afinidade na condução das iniciativas propostas, além de apoiar no processo de aprovação da utilização do orçamento em conjunto com os líderes e co-líderes dos grupos.

**VI** - Acompanhar e monitorar dados relacionados à Diversidade e Inclusão, como: representatividade de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas do grupo LGBTI+ no quadro geral e em cargos de liderança, bem como desempenho e desenvolvimento; diversidade etária; tempo de permanência de mulheres que retornam de licença-maternidade, igualdade salarial, e tudo para o estabelecimento de metas e planos de ação relacionados a esses temas nas áreas.

**VII** - Auxiliar e direcionar as áreas de Atração e Seleção e Remuneração (Pessoas) para tornar os processos cada vez mais justos e equitativos.

**VIII** - Inscrever o PAN em eventos, pesquisas e rankings relacionados a Diversidade e Inclusão, como forma de obter diagnósticos e boas-práticas de mercado, além do fortalecimento da marca empregadora e do posicionamento do PAN diante desta temática.

**Grupos de Afinidade:** Com o objetivo de promover o diálogo e a participação dos colaboradores de diversas áreas, níveis e perfis na agenda de Diversidade e Inclusão, o PAN conta com Grupos de Afinidade relacionados à promoção da igualdade de gênero, racial, LGBTI+ e de pessoas com deficiência, inicialmente. Os grupos são responsáveis por sugerir, monitorar e organizar ações e projetos de conscientização, capacitação, atração, seleção, retenção, desenvolvimento e revisão de políticas e processos que promovam o respeito, valorização e equidade destes grupos interna e externamente. Cada grupo conta com voluntários (colaboradores que sugerem e participam ativamente da implantação dos projetos), além dos líderes e co-líderes, responsáveis por atuar em decisões estratégicas, apoiar os aliados e voluntários na condução das iniciativas, além de atuar na destinação do orçamento em conjunto com a área de Diversidade e Inclusão (Pessoas).

### Sistema normativo

Este documento:

1 - É exclusivo para uso interno.

2 - Deve ser mantido atualizado pela área responsável.

3 - Deve ser coerente entre a prática e suas determinações.

4 - Deve estar disponível a todos colaboradores.

5 - Ser divulgado somente pelo Sistema Normativo.

# POLÍTICA CORPORATIVA

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ID: 1721 - Versão: 1

Aprovado em:  
28/11/2023

Para participar dos Grupos de Afinidade, os colaboradores devem entrar em contato com a área de Diversidade e Inclusão do PAN ([diversidade.inclusao@grupopan.com](mailto:diversidade.inclusao@grupopan.com)) e realizar o treinamento on-line na Universidade PAN.

**Liderança:** A liderança tem um papel essencial no fortalecimento de um ambiente organizacional inclusivo e de segurança emocional. Portanto, é fundamental que os gestores e gestoras do PAN participem dos treinamentos e formações periódicas relacionadas à Diversidade e Inclusão, atuando como multiplicadores aliados a esta temática, passando a reconhecer seus próprios vieses inconscientes para combatê-los e minimizá-los em decisões como processos seletivos, avaliações e reconhecimento. Nestes casos, é importante atentar-se exclusivamente às competências, experiências e entrega de metas e resultados dos integrantes do time, com o objetivo de que não haja interferência de crenças pessoais. Além disso, a liderança deve respeitar e valorizar a opinião de todos os colaboradores, desenvolvendo a escuta ativa; contratar e desenvolver times diversos, analisando junto à área de Pessoas a demografia de sua área e buscando pessoas que agreguem mais diversidade à equipe; posicionar-se ao presenciar atitudes e/ou falas discriminatórias; e comunicar-se de forma inclusiva, acessível, representativa e clara para todos os públicos.

### **Comissão ESG do PAN:**

Responsável por definir a estratégia e o planejamento do PAN nos âmbitos sociais, ambientais e de governança, além de acompanhar e aprovar as iniciativas de Diversidade e Inclusão em conjunto com a área de Pessoas.

### **Comitê de Ética do PAN:**

Responsável por investigar denúncias relacionadas à violação dos Direitos Humanos e atuar para adoção das medidas cabíveis para todas as situações apresentadas, garantindo o posicionamento do PAN em não admitir e repudiar qualquer tipo de preconceito, discriminação, violência ou intolerância dentro e fora de suas dependências.

**Colaboradores, líderes, clientes, fornecedores, parceiros e administradores:** É papel e responsabilidade de todos serem aliados da Diversidade e Inclusão, o que significa adotar práticas como: não pressupor que todos devem ser iguais ou assumir verdades apenas com base no seu próprio ponto de vista; acolher e respeitar qualquer tipo de diversidade; manifestar desconforto diante de piadas ou atitudes preconceituosas e posicionar-se abertamente sobre o assunto; não estereotipar pessoas, comportamentos

### **Sistema normativo**

Este documento:

1 - É exclusivo para uso interno.

2 - Deve ser mantido atualizado pela área responsável.

3 - Deve ser coerente entre a prática e suas determinações.

4 - Deve estar disponível a todos colaboradores.

5 - Ser divulgado somente pelo Sistema Normativo.

# POLÍTICA CORPORATIVA

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ID: 1721 - Versão: 1

Aprovado em:  
28/11/2023

ou situações; não fazer piadas com características físicas, sociais, culturais ou de qualquer outra natureza; comunicar-se de forma inclusiva, acessível, representativa e clara para todos os públicos.

### Sistema normativo

Este documento:

- |   |   |
|---|---|
| 1 - É exclusivo para uso interno.                           | 4 - Deve estar disponível a todos colaboradores.  |
| 2 - Deve ser mantido atualizado pela área responsável.      | 5 - Ser divulgado somente pelo Sistema Normativo. |
| 3 - Deve ser coerente entre a prática e suas determinações. |   |