

GESTÃO DE TALENTOS BRAINVEST

NOSSAS CRENÇAS

Acreditamos que organizações só conseguem prosperar em locais de trabalho saudáveis e motivacionais, nos quais seus colaboradores se sintam incluídos, ao mesmo tempo em que são incentivados a manter sua individualidade e autenticidade, além de receberem as ferramentas necessárias para o seu desenvolvimento.

Garantir uma equipe diversa é crucial para o sucesso das organizações no longo prazo, à medida que traz perspectivas e conhecimentos diferentes, permitindo uma melhor adaptação a um cenário externo cada vez mais volátil, incerto, complexo e ambíguo, ao mesmo tempo em que contribui para uma sociedade mais equitativa. Acreditamos que a pluralidade é a melhor maneira de produzir resultados sustentáveis a longo prazo. Desde a nossa criação, demonstramos o nosso compromisso com a pluralidade por meio da nossa diversidade cultural, estrutura global, parceiros, equipes, *expertise* e soluções.

Além de oferecer oportunidades estruturadas de desenvolvimento de carreira, – que incluem processos regulares de avaliação, projetos desafiadores, programas abrangentes de treinamento institucional, oportunidades de orientação e suporte ao planejamento financeiro pessoal – priorizamos o avanço profissional e pessoal dos membros de nossa equipe. Anualmente, cada profissional tem a chance de definir seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e discutir suas aspirações de carreira com seu gestor e o departamento de Recursos Humanos. Por meio de nosso processo de revisão anual de *feedback*, facilitamos diálogos abertos entre gestores e colaboradores, garantindo um sistema de avaliação e compensação transparente e baseado em mérito. Esse processo é uma ferramenta fundamental para promover um local de trabalho desafiador e motivador ao mesmo tempo.

Esse **CÓDIGO** tem como objetivo descrever os dados coletados pela BRAINVEST e os indicadores de desempenho (KPIs) que monitoramos para garantir a atração e o engajamento dos nossos talentos, a promoção da diversidade, da inclusão e de um mindset de autodesenvolvimento contínuo.



Estes KPIs são coletados por meio da atualização regular dos bancos de dados internos e da implementação anual de um Censo de Diversidade. São informações que têm como objetivo avaliar a representatividade da Organização, por meio da análise do nosso perfil de diversidade e das percepções de nossos colaboradores sobre inclusão, aceitação e segurança psicológica.

ESCOPO

As diretrizes descritas neste documento são aplicáveis a todas as unidades da Brainvest em todas as regiões em que operamos.

SUPERVISÃO E IMPLEMENTAÇÃO

A Lider de RH¹ na nossa operação brasileira, o COO² das as nossas operações suíças e americanas e o CEO³ do nosso negócio de Fiduciary Services são responsáveis por coletar os dados necessários a cada trimestre ou semestre e reportá-los à área de ESG, que é a responsável por consolidá-los, calcular os KPIs e monitorá-los ao longo do tempo.

Além disso, a área de ESG, juntamente as áreas brasileiras de Compliance e de Recursos Humanos, são responsáveis pela realização do Censo da Diversidade uma vez por ano.

FREQUÊNCIA DE ATUALIZAÇÕES

As bases de dados serão atualizadas duas vezes ao ano, após o término do segundo e do quarto trimestre, e o Censo da Diversidade será realizado uma vez ao ano.

BASES DE DADOS

Para avaliar a eficácia e a efetividade de nossas iniciativas na atração e no engajamento dos nossos talentos, na promoção da diversidade e da inclusão e na promoção de uma cultura de autodesenvolvimento contínuo, reuniremos os seguintes dados:

- Para o '**Personnel Database**', rastreamos o gênero, a idade, a nacionalidade, a data de admissão, a unidade do escritório, a área, o cargo e a permanência de nossos profissionais na empresa a cada ano.

1. Recursos Humanos

2. Chief Operating Officer

3. Chief Executive Officer

- Para o nosso ‘*Evaluation Database*’, além dos dados descritos acima, rastreamos as datas de avaliação e os ciclos de *feedback* dos nossos profissionais.
- Para o nosso “**Censo da Diversidade**”, rastreamos a raça, a orientação sexual, a identidade de gênero, a neurodivergência, qualquer tipo de deficiência ou condições de saúde psicológica e as percepções de inclusão dos nossos profissionais, incluindo aceitação e segurança psicológica.

MÉTRICAS DE GESTÃO DE TALENTOS

Após a coleta dos dados descritos acima, calcularemos as seguintes métricas.

• ‘*Personnel Database*’:

- Distribuição das funções de liderança por gênero;
- *Turnover* por tipo (voluntária ou involuntária), período, gênero, faixa etária, área e cargos.

• ‘*Evaluation Database*’:

- Porcentagem de profissionais avaliados em relação a todos os nossos profissionais por área, cargo e período;
- Distribuição dos profissionais avaliados por gênero, faixa etária e nacionalidade.

• “**Censo de Diversidade**”:

- Porcentagem de profissionais avaliados com base em raça, orientação sexual, identidade de gênero, neurodivergência, qualquer tipo de deficiência ou condições de saúde psicológica e percepções de inclusão, incluindo aceitação e segurança psicológica.

OBJETIVO FINAL

Com base nos dados coletados, todos os Líderes serão responsáveis por tomar ações proativas e corretivas para assegurar que, em última instância, a Brainvest atraia e engaje os melhores talentos, o que inclui, entre outros pontos, manter baixos os índices de *turnover* e altos os níveis de engajamento, promover a equidade e formar equipes mais complementares e qualificadas.

BRAINVEST TALENT MANAGEMENT CODE

OUR BELIEFS

Companies can only thrive in healthy and motivational workplaces in which professionals feel included while being encouraged to maintain their uniqueness and authenticity and are provided with the necessary tools for self-improvement.

Ensuring a diverse team is crucial to companies' long-term success, as it brings different perspectives and expertises, allowing for a smoother navigation in a highly volatile, uncertain, complex, and ambiguous external environment while contributing to a more equitable society. We believe that plurality is the best way to produce sustainable long-term results. Since our establishment, we have demonstrated our commitment to plurality through our cultural diversity, global structure, partners, teams, expertise, and solutions.

In addition to offering structured career development opportunities—which include regular evaluation procedures, engaging projects, comprehensive institutional training programs, mentorship opportunities, and personal financial planning support—we prioritize the professional and personal advancement of our team members. Each year, every professional has the chance to outline their Individual Development Plan (IDP) and discuss their career aspirations with their manager and the Human Resources department. Through our Annual Performance Management review process, we facilitate open dialogues between managers and professionals, ensuring a transparent and merit-based evaluation and compensation package. This process is a pivotal tool for fostering a motivational workplace, and the upskilling of our professionals through continued education programs contributes to just and sustainable economic growth.

This **CODE** is intended to describe the data points BRAINVEST collects and the key performance indicators (KPIs) we monitor to ensure we attract and engage the best talents, promote diversity and inclusion, and nurture a culture of continuous self-development.

These KPIs are gathered through the regular updating of internal databases and the annual implementation of a Diversity Census. This information aims to evaluate the organization's representativeness by examining our diversity levels and our professionals' perceptions of inclusion, acceptance, and psychological safety.



SCOPE

The guidelines described herein are applicable to all Braininvest's units across all regions we operate in.

OVERSIGHT AND IMPLEMENTATION

The HR¹ Head for our Brazilian operation, the COO² for our Swiss and American operations, and the CEO³ for our Fiduciary Services business are responsible for gathering the required data points on a quarterly or bi-annual basis and reporting them to the ESG Area, who is responsible for consolidating all data points, calculating the KPIs, and monitoring them over time.

Additionally, the ESG area, alongside the Brazilian Compliance and Brazilian Human Resources Areas are responsible for conducting the Diversity Census once a year.

FREQUENCY OF UPDATE

The databases will be updated twice a year, after the end of the second and fourth quarters, and the Diversity Census will be performed once a year.

DATA POINTS

In order to assess our initiatives' efficacy and effectiveness in attracting and engaging best talents, promoting diversity and inclusion, and nurturing a culture of continuous self-development, we will gather the following data points:

- For the '**Personnel Database**', we will track our professionals' gender, age, nationality, admission date, office unit, area, job title, and tenure within the company by year.
- For our '**Evaluation Database**', on top of the data depicted above, we will track our professionals' evaluation dates and feedback cycles.
- For our '**Diversity Census**', we will track our professional's race, sexual orientation,

1Human Resources

2Chief Operating Officer

3Chief Executive Officer



gender identity, neurodivergence, any type of disability or psychological health conditions, and perceptions of inclusivity, including acceptance and psychological safety.

TALENT MANAGEMENT METRICS

After the gathering of the data points described above, we will calculate the following metrics on a quarterly or bi-annual basis:

- For the '**Personnel Database**', we will monitor:
 - Leadership Roles' breakdown by gender;
 - Turnover by type (voluntary vs involuntary), period, gender, age cohort, area, and job titles.
- For our '**Evaluation Database**', we will monitor:
 - The percentage of evaluated professionals out of all our professionals by area, job title, and period;
 - Evaluated professionals' breakdown by gender, age cohort, and nationality.
- For our '**Diversity Census**', we will monitor:
 - The percentage of professionals evaluated based on race, sexual orientation, gender identity, neurodivergence, any type of disability or psychological health conditions, and perceptions of inclusivity, including acceptance and psychological safety.

ULTIMATE OBJECTIVE

Based on the data gathered, all Heads will be responsible for taking proactive and corrective actions to ensure that, ultimately, Brainvest attracts and engages best talents. That includes, among others, keeping turnover rates low and engagement levels high, promoting equity, and building more diverse and skilled teams.