

**REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI) DA FUNDAÇÃO PETROBRAS DE SEGURIDADE SOCIAL - PETROS**

**SUMÁRIO**

	Artigos
Capítulo I – Do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	1º
Capítulo II – Da Composição	2º
Capítulo III – Da Subordinação	3º
Capítulo IV – Da Competência e Atribuições	4º
Capítulo V – Das Disposições Gerais	5º a 7º

## **Capítulo I**

### **Do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão**

**Art. 1º** - O Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) é um colegiado de caráter permanente, vinculado à Diretoria Executiva, com a finalidade de reforçar o compromisso assumido pela Petros na valorização da diversidade, equidade e inclusão refletido no valor institucional “Respeito às pessoas e a sua diversidade”. Servirá de fórum para analisar, recomendar, deliberar e monitorar ações voltadas para o desenvolvimento de uma cultura organizacional pautada para diversidade, promoção da equidade, construção de um ambiente inclusivo e cumprimento de responsabilidades legais.

## **Capítulo II**

### **Da Composição**

**Art. 2º** - O Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão será constituído exclusivamente por empregados da Petros, com a seguinte distribuição de membros, sob a coordenação do primeiro:

- a) 01 representante da Gerência de Recursos Humanos;
- b) 05 representante eleitos

§ 1º A eleição deverá ser realizado pela GRH observado os parâmetros estabelecidos no Procedimento Interno de Recrutamento e Seleção, e considerará como principais critérios de seleção o grau de conhecimento dos candidatos em relação às matérias e também a representatividade em relação aos pilares do Programa. Após esse processo os nomes dos candidatos eleitos serão encaminhados para conhecimento da Diretoria Executiva.

§ 2º O Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão poderá contar com a participação eletiva de representantes da Gerência de Recursos Humanos e da Assessoria de Comunicação, áreas que desempenham papel realizador dos planos de ação e podem contribuir com suas experiências empíricas.

§ 3º Na impossibilidade de participação dos membros poderá ser indicado profissional da área para participar da apreciação do assunto, sem direito a voto, devendo constar em ata a respectiva justificativa.

§ 4º Será realizada uma reunião ordinária mensal e a participação dos membros é obrigatória, havendo necessidade de justificativa para a não participação.

§ 5º Após 3 faltas sem justificativa, o assunto será levado como pauta de reunião e o integrante deverá ser substituído.

§ 6º Em caso de necessidade, caberá ao Coordenador convocar reuniões

**Aprovado pela Diretoria Executiva da Petros em 24/09/2024 (DE-274/2024 ATA-2725, ITEM 2).** Informação classificada como interna, acessível no âmbito da Petros ou ambiente externo, conforme IT-0154

extraordinárias.

§ 7º Os membros do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão deverão se comprometer em manter-se atualizados sobre os principais temas relacionados, dando apoio às áreas no que diz respeito a temática.

§ 8º Na ausência, vacância ou impedimento temporário do Coordenador do Comitê, as suas funções serão exercidas interinamente por um dos demais membros do Comitê.

§ 9º É responsabilidade dos integrantes participar das reuniões e colaborar para a execução e o desenvolvimento dos trabalhos do Comitê.

§ 10º A cada 2(dois) anos será dada a possibilidade de renovação dos membros do Comitê por meio de nova eleição.

§ 11º O Comitê poderá, no interesse da matéria objeto da finalidade, ter integrantes convidados.

a. O Comitê poderá contar com a participação de convidados, com a função de expressar opinião especializada sobre a matéria em questão. Esta participação eventual visa gerar melhores subsídios para os integrantes analisarem e emitirem recomendações.

b. O Comitê poderá contar com convidados eventuais, exposição, capacitação ou qualquer outra finalidade pertinente ao objetivo do Comitê.

### **Capítulo III Da Subordinação**

**Art.3º** O Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão se reporta à Diretoria Executiva.

§ 1º O Comitê dará reporte a DE a cada 03 (três) meses, com as ações, recomendações e pendências em andamento.

### **Capítulo IV Da Competência e Atribuições**

**Art. 4º** Ao Comitê de Diversidade, equidade e inclusão compete:

- i. Monitorar tendências e discutir as melhores práticas do mercado em DEI (Diversidade, equidade e inclusão);
- ii. Propor ações, políticas, estratégias e diretrizes corporativas para garantir a efetividade do programa de diversidade;
- iii. Propor revisão do programa de diversidade da petros;

**Aprovado pela Diretoria Executiva da Petros em 24/09/2024 (DE-274/2024 ATA-2725, ITEM 2).** Informação classificada como interna, acessível no âmbito da Petros ou ambiente externo, conforme IT-0154

- iv. Garantir que as proposições estejam alinhadas aos valores e missão da Fundação;
- v. Monitorar as ações voltadas para o desenvolvimento de uma cultura cada vez mais inclusiva, equalitaria e diversificada;
- vi. Elaborar calendário anual de campanhas de comunicação para a temática da diversidade, equidade e inclusão, provocando debates sobre o tema;
- vii. Elaborar Plano de Trabalho anual, com prazos e responsabilidades definidas;
- viii. Elaborar o Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de gênero e raça do Governo Federal e, acompanhar e impulsionar o seu cumprimento;
- ix. Dar suporte às áreas nos assuntos da pauta DEI (Diversidade, equidade e Inclusão);
- x. Promover análises, estudos, pesquisas sobre a temática da diversidade, equidade e inclusão;
- xi. Colaborar no estabelecimento, acompanhamento e na avaliação dos indicadores de desempenho, metas e compromissos relativos à diversidade, equidade e inclusão;
- xii. Acompanhar e analisar dados que reflitam o perfil da diversidade da Petros, propondo indicadores sobre o tema;
- xiii. Indicar e sugerir a participação de seus integrantes para representar a Fundação em iniciativas relacionadas à diversidade, equidade e inclusão;
- xiv. Dar acolhimento a pautas pertinentes que precisam ser levadas a patamares hierarquicamente mais altos da organização;
- xv. Sugerir adesão à eventuais pactos, selos e compromissos relacionados à diversidade, equidade e inclusão.

§ 1º São atribuições do Coordenador do Comitê de Diversidade, equidade e inclusão:

- i. Convocar e dirigir os trabalhos do Comitê;
- ii. Estabelecer pautas de discussão, organizar as reuniões e garantir que a agenda seja cumprida, bem como confeccionar a respectiva ata;
- iii. Decidir quanto à participação de convidados nas reuniões do Comitê para prestarem apoio ou esclarecimentos técnicos sobre a matéria em pauta, observadas eventuais questões de conflito de interesses;

**Aprovado pela Diretoria Executiva da Petros em 24/09/2024 (DE-274/2024 ATA-2725, ITEM 2).** Informação classificada como interna, acessível no âmbito da Petros ou ambiente externo, conforme IT-0154

iv. Zelar pelo fiel cumprimento e fazer cumprir a presente Resolução.

§ 2º É facultado ao Coordenador delegar os procedimentos listados nos itens “i” e “ii” acima.

## **Capítulo V Das Disposições Gerais**

**Art.5º** As reuniões ordinárias do Comitê serão realizadas mediante convocação no prazo de 2 (dois) dias úteis de antecedência e, extraordinariamente, quando necessário, mediante convocação de seu Coordenador.

§ 1º A convocação deverá conter a pauta da reunião e o material de apoio, salvo hipóteses excepcionais autorizadas pelo Coordenador do Comitê.

§ 2º As reuniões do Comitê, sejam ordinárias ou extraordinárias, serão realizadas na sede da Petros, ou em outro local, ou por telefone ou videoconferência, inclusive de forma híbrida, ou por qualquer outro meio de comunicação que garanta a manifestação do voto de seus membros.

§ 3º As reuniões do Comitê poderão ser gravadas, devendo, em tais situações, os registros ser arquivados em meio eletrônico disponibilizado pela Petros.

§ 4º As reuniões do Comitê deverão contar com a presença de, no mínimo, 5 (cinco) membros, sendo obrigatória a presença do Coordenador.

§ 5º As recomendações do Comitê serão decididas por maioria simples, cabendo ao Coordenador o voto de desempate.

§ 6º As avaliações e recomendações do Comitê serão consignadas em atas numeradas e assinadas pelos membros presentes do Comitê, registrando-se os ausentes, devendo as atas e os documentos que subsidiaram a decisão do Comitê serem arquivados na Petros e disponibilizados aos órgãos de governança.

§ 7º Todos os documentos e informações colocados à disposição do Comitê, quando não forem classificados como públicos, serão mantidos em sigilo. A confidencialidade das informações deve ser tratada à luz da política e dos padrões de Segurança da Informação da Fundação, bem como da legislação e demais regras que regulam suas

**Aprovado pela Diretoria Executiva da Petros em 24/09/2024 (DE-274/2024 ATA-2725, ITEM 2).** Informação classificada como interna, acessível no âmbito da Petros ou ambiente externo, conforme IT-0154

atividades, estendendo-se o dever de sigilo por até 12 (doze) meses após o término do seu mandato.

§ 8º Nos casos em que o membro do Comitê se declarar conflitado acerca de um tema ou situação específica, ele não deve receber qualquer documento ou informação sobre a matéria, afastando-se das discussões, sem exercer qualquer influência sobre a matéria, dentro ou fora da reunião, com a consequente abstenção de voto, retornando à reunião após a conclusão do assunto.

§ 9º A manifestação de conflito de interesses, suas circunstâncias e o afastamento temporário devem ser registrados em ata.

§ 10º Todos os assuntos discutidos e decididos nas reuniões serão tratados, pelos integrantes e convidados (caso houver), com o sigilo e a reserva pertinentes, seguindo as normas de segurança de informações adotadas pela companhia.

§ 11º O comitê deve realizar uma reunião anual de avaliação de resultados e definição dos temas para o ano seguinte.

§ 12º As pessoas que tiverem acesso às reuniões e a seus registros devem tratar as informações com sigilo e reserva pertinentes, seguindo as normas de segurança da informação adotadas pela companhia.

§ 13º O comitê poderá indicar a formação de Grupos de Trabalho para desenvolver projetos para temáticas específicas tais como: pessoas com deficiência, gênero, raça e LGBTI+, quando pertinente.

**Art. 6º** Esta Resolução poderá ser modificada, a qualquer tempo, devendo ser encaminhada para aprovação da Diretoria Executiva.

**Art. 7º** Os casos omissos desta Resolução serão resolvidos pela Diretoria Executiva.

Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.