BANCO FIBRA

Relatório de Sustentabilidade

2024

Sumário

Carta do Presidente 03

Apresentação 05

Sobre o Relatório 06

Abordagem para Sustentabilidade 07

Materialidade 08

Destaques de 2024 09

Resultados Financeiros de 2024 10

Resultados de Sustentabilidade de 2024 11

Nosso Jeito Fibra 13

Quem Somos 14

Nossa História 15

Propósito e Valores 16

Onde Atuamos 17

Governança Corporativa 20

Estrutura de Governança 21

Conduta Ética e Responsável 29

Programa de Integridade 36

Compromissos com a integridade 41

Compliance & Sustentabilidade 45

Políticas Corporativas 48

Conheça seu Cliente 50

Conheça seu Parceiro 51

Política de Transparência 53

Monitoramento de Riscos 54

Segurança da Informação 58

Nossas Partes Interessadas (*Stakeholders*) 61

Relacionamentos Fibra 63

Nossas Pessoas 64

Nossos Clientes 94

Sustentabilidade Fibra 99

Nossos Compromissos 100

Negócios de Impacto Positivo 103

Operação Ecoeficiente 104

Sumário de Conteúdo GRI 109

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Carta do Presidente

GRI 2-22

O ano de 2024 representou um marco na trajetória do Fibra. Mesmo com os desafios impostos pelo cenário macroeconômico, especialmente em relação à política de juros, conseguimos alcançar resultados importantes. Atingimos um volume histórico de R$ 10,2 bilhões na carteira de crédito expandida e o lucro líquido de R$ 46,5 milhões em 2024. Consolidamos parcerias estratégicas e aprimoramos a oferta de produtos financeiros, com destaque para a Fibra Corretora, que cresceu 16,2% em prêmios emitidos e encerrou o ano com mais de 3 mil clientes. Essa expansão reflete o alinhamento das nossas soluções às necessidades de nossos clientes.

Com 36 anos de história, seguimos firmes em nosso propósito de impulsionar o crescimento sustentável do nosso negócio, sempre com foco no relacionamento, agilidade e soluções sob medida. Com a missão de oferecer um serviço cada vez mais eficiente e inovador, avançamos também na transformação digital, com foco em automação, segurança cibernética e melhoria de processos. Investimos em tecnologia para garantir uma jornada mais fluida, segura e eficiente para os nossos clientes. Em um cenário cada vez mais conectado, a cultura de segurança da informação estebeleceu-se como um valor essencial em nossa organização.

Consolidando os nossos compromissos, mantivemos firme o desenvolvimento do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade. Seguimos integrando a sustentabilidade ao nosso modelo de negócios e à cultura interna. Visando reduzir a produção de resíduos sólidos, instituímos e cumprimos a meta de redução de 20% no volume de impressões realizadas em nossa sede, graças à aplicação de ações de inovação e incentivo à revisão de procedimentos operacionais. Conquistamos pelo segundo ano consecutivo o Selo Ouro do GHG Protocol, resultante da conformidade do inventário promovido para neutralização das nossas emissões totais de gases de efeito estufa (GEE).

No pilar social, aderimos à Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas e ampliamos o escopo de ações de Diversidade & Inclusão para promoção da equidade de gênero. Concluímos o Programa Geração Fibra, que contou com uma ação exclusiva de mentoria voltada para capacitação e desenvolvimento de mulheres negras, e que reuniu mentores experientes com nossas estagiárias no início de suas formações. Mantivemos, pelo terceiro ano consecutivo, a meta de contratação de 50% de mulheres para todas as posições abertas ao longo de 2024 no Fibra e controladas, e encerramos o ano com o cumprimento desta meta. Essas ações refletem nosso compromisso com um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e acolhedor.

A educação corporativa teve papel central em nossa jornada de fortalecimento institucional. Reformulamos a plataforma Fibra Educação, oferecendo

BANCO FIBRA

uma experiência mais moderna e acessível aos nossos colaboradores, com mais de 40 cursos disponíveis e conteúdos customizáveis via inteligência artificial. Também investimos no desenvolvimento de lideranças com foco em saúde emocional, conectando performance à qualidade de vida.

A governança permanece como um pilar estratégico da nossa atuação. Realizamos adesão ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, iniciativa promovida pela Controladoria Geral da União (CGU), que busca estimular as empresas a assumirem, voluntariamente, um compromisso público com a integridade empresarial. Além disso, reforçamos nossa participação em iniciativas que fomentam a transparência corporativa, e demos início ao cumprimento às metas estabelecidas pelo Movimento Transparência 100%.

Buscar ações que proporcionem um ambiente de trabalho produtivo e participativo faz parte do nosso jeito de ser. Assim, retomamos uma importante medida de aculturamento de nossos colaboradores, através da realização da Semana de *Compliance* e Segurança da Informação. A iniciativa reforçou a importância da ética, da integridade e da proteção de dados, promovendo diálogos práticos sobre dilemas do cotidiano corporativo, ações de reforço de nossas práticas de conformidade, além da disseminação dos pilares de nosso Programa de Integridade.

Seguimos atentos ao nosso papel em contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade e conectados aos assuntos relevantes ao momento, publicamos novas políticas, como a de Inteligência Artificial e a de Educação Financeira, que contou inclusive com o lançamento de uma página dedicada ao tema em nosso site corporativo. Não obstante, demos continuidade às nossas campanhas para promoção da saúde e bem-estar de nossos colaboradores, sendo realizadas cerca de 13 *lives* contemplando temas de saúde e de diversidade com profissionais dessas áreas.

Assim, com uma equipe dedicada, visão estratégica e cultura sólida, o Fibra encerra 2024 mais preparado para os desafios futuros. Reafirmo que continuamos comprometidos em gerar valor para nossos clientes, colaboradores, parceiros de negócios, acionistas e toda a sociedade.

Boa leitura!

ARNO SCHWARZ
PRESIDENTE DO FIBRA

APRESENTAÇÃO

Comitê Executivo do Banco Fibra reunido em evento interno.

Sobre o Relatório

GRI 2-2; 2-3; 2-4; 2-14

Bem-vindo ao Relatório de Sustentabilidade 2024 do Fibra. Apresentamos aqui nossos avanços e compromisso com práticas ambientais, sociais e de governança pelo sexto ano consecutivo. Este documento cobre nossas ações entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024, sem alterações de escopo em relação ao relatório anterior. Todos os anos, o Relatório de Sustentabilidade é elaborado por consultoria externa, sem caráter de verificação. Vale ressaltar que as empresas controladas não foram englobadas nos indicadores deste relatório.

Seguimos as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) e utilizamos indicadores do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB). Os relatórios dos anos anteriores podem ser acessados na **página de Sustentabilidade de nosso site oficial**. Como signatários do Pacto Global da ONU, contribuímos para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Durante a leitura, o leitor encontrará referências aos indicadores GRI, SASB e ODS.

Para garantir a relevância deste relatório, identificamos os temas mais importantes para a sustentabilidade do banco. A análise de materialidade foi aprovada pela alta liderança. Este documento foi analisado e aprovado pela alta administração responsável pelas informações aqui relatadas.

Nosso compromisso com transparência e responsabilidade corporativa segue firme.
Você faz parte dessa jornada. **Vamos juntos!**

Colaboradores do Fibra reunidos na Feira Cultural – Consciência Negra de 2024.

DÚVIDAS OU QUESTIONAMENTOS SOBRE O RELATÓRIO?
Entre em contato pelo e-mail: **compliance.regulatorio@bancofibra.com.br**

13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

Abordagem para Sustentabilidade

GRI 2-14

A sustentabilidade é essencial para nossa estratégia de negócios. Buscamos contribuir para uma sociedade mais próspera e sustentável. Trabalhamos para que o Fibra se relacione com transparência e objetividade com todos os públicos.

Garantimos que nossas decisões de hoje não comprometam o futuro do banco e do nosso entorno. Evoluímos constantemente, incorporando as melhores práticas de sustentabilidade ao nosso modelo de negócio.

Nosso Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, em vigor desde 2021, nos orienta na identificação de lacunas e oportunidades. Estamos alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS) e adotamos medidas para prevenir e mitigar riscos sociais, ambientais e climáticos. Anualmente, o Conselho de Administração, com suporte do Comitê Executivo, aprova as estratégias para execução do plano, bem como o relato de sustentabilidade, e a eles são reportadas nossas ações.

Também disseminamos o propósito da sustentabilidade entre colaboradores, clientes e parceiros de negócios, promovendo ações de impacto positivo. Para integrar a sustentabilidade à nossa cultura e operações, estabelecemos metas de curto e médio prazo.

Materialidade

GRI 3-1; 3-2

Alinhados as melhores práticas, bem como diretrizes estabelecidas pelo Sistema de Autorregulação Bancária de Responsabilidade Socioambiental (“SARB-14”), revisamos a materialidade do Fibra a cada três anos para garantir alinhamento com as expectativas das nossas partes interessadas e com o crescimento sustentável do banco.

Em 2023, conduzimos essa revisão para identificar os temas essenciais na geração de valor. Esses aspectos são integrados à nossa estratégia de negócios e ao Planejamento Estratégico de Sustentabilidade. A próxima revisão da materialidade do Fibra ocorrerá em 2026.

A pesquisa seguiu a metodologia de dupla materialidade. Para isso, analisamos as melhores práticas de sustentabilidade, estudamos os principais índices do mercado financeiro e examinamos frameworks ESG, como GRI, SASB e ODS. Além disso, realizamos um benchmark setorial, comparando nossas ações às dos principais concorrentes. Também conduzimos uma consulta pública *online* para entender quais temas são mais relevantes para nossas partes interessadas.

ESSA REVISÃO TEVE TRÊS OBJETIVOS PRINCIPAIS:

1. Identificar os temas prioritários para a sustentabilidade do banco, as externalidades envolvidas e os ODS impactados.
2. Definir métricas de monitoramento para avaliar o desempenho nesses temas.
3. Analisar o status atual da gestão e as iniciativas necessárias para evolução contínua.

Esse processo reforça nosso compromisso com a transparência e a adaptação constante às melhores práticas de sustentabilidade.

Matriz de Materialidade

GRI 3-1; 3-2

Finanças Sustentáveis
Relacionamento com clientes
Gestão da qualidade de produtos e serviços
Estratégia climática

Gestão de Resíduos

Atração e retenção de talentos
Desenvolvimento do capital humano
Diversidade, igualdade e não discriminação

Ética, integridade e combate à corrupção
Gestão de riscos
Gestão de fornecedores
Gestão de impactos em Direitos Humanos
Segurança da informação e privacidade

Destaques de 2024

Chegamos ao lucro líquido de

R$46,5 milhões

Obtivemos um crescimento de

24%

em relação a 2023

na carteira de crédito expandida

Retomamos a Semana de

***Compliance* e Segurança da Informação**

Ao final de dezembro alcançamos um patrimônio líquido de

R$1,25 bilhão

Fortalecemos nossa estratégia

de negócios do Fibra

Cumprimos integralmente

o Planejamento Estratégico de Sustentabilidade 2024

Contratação e desenvolvimento, com mentoria, de mulheres negras

Programa Geração Fibra concluído com efetivação de 100% das estagiárias ativas

Resultados Financeiros de 2024

GRI 201-1 e 201-4

Encerramos 2024 com resultados sólidos e alinhados à nossa estratégia de crescimento com responsabilidade. Nosso patrimônio líquido atingiu R$ 1,25 bilhão ao final de dezembro, refletindo o fortalecimento contínuo da nossa estrutura de capital.

A carteira de crédito expandida gerencial, que inclui empréstimos, garantias prestadas e operações de tesouraria, alcançou o saldo de R$ 10,2 bilhões, representando um crescimento de 24% em relação a 2023. Já a carteira de crédito (excluindo Tesouraria) somou R$ 8,0 bilhões, com avanço de 36,3% no ano, impulsionada, principalmente, por operações com clientes *Corporate*. O índice de inadimplência acima de 90 dias encerrou 2024 em 0,65%, melhorando 0,23 p.p. em relação a 2023, que havia fechado o ano em 0,88%. Esse desempenho reforça nossa política de crédito conservadora e a efetividade da gestão de risco.

A base de Grupos Econômicos Ativos cresceu 21% no ano, atingindo 1.584 grupos ao final do exercício, em linha com a estratégia de expansão focada no segmento *Corporate* Grupo, com destaque para empresas da cadeia produtiva do Grupo Vicunha, que compreende a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN).

O lucro líquido do exercício somou R$ 46,5 milhões, um aumento expressivo frente aos R$ 12,4 milhões registrados em 2023. O resultado antes dos tributos alcançou R$ 88,1 milhões, frente aos R$ 21,2 milhões do ano anterior. Nosso índice de cobertura encerrou o ano em 255,3%, e o índice de provisão sobre a carteira expandida (PDD/Carteira) melhorou 0,45 p.p., alcançando 1,66%.

A captação totalizou R$ 12,2 bilhões, um crescimento de 28,1% em relação a 2023, com destaque para o *Funding* Internacional, e encerrou o ano em R$ 2 bilhões. Também ampliamos a presença no mercado de capitais com o saldo advindo das Letras Financeiras Subordinadas no valor de R$ 136 milhões.

Reportamos nosso desempenho econômico de forma semestral, por meio do Relatório de Resultados, disponível na **página de Relação com Investidores do nosso site.**

Carteira de Crédito Expandida
R$10,2 Bi
+24% DEZ/24-DEZ/23

Lucro Líquido
R$46,5 Mi
+275% DEZ/24-DEZ/23

Ativos Totais
R$21,1 Bi
+36% DEZ/24-DEZ/23

Patrimônio Líquido
R$1,2 Bi
+4% DEZ/24-DEZ/23

Empréstimo AA-C
98,5%
+0,3 p.p. DEZ/24-DEZ/23

Funding Total
R$12,2 Bi
+28% DEZ/24-DEZ/23

Caixa Livre Gerencial
R$1,4 Bi
+12% DEZ/24-DEZ/23

ALM Prazos Médios
435 dias corridos
+24% DEZ/24-DEZ/23

Resultados de Sustentabilidade de 2024

GRI 201-1 e 201-4

Ambiental

- Neutralizamos nossas emissões totais de GEE (ano-base 2023)
- Obtivemos o Selo Ouro GHG *Protocol* pelo 2º ano consecutivo (ano-base 2023)
- Cumprimos a meta de redução de impressões – Redução de 25% e
- Realizamos a Semana do Meio Ambiente

Social

- Aderimos ao Movimento Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas
- Alcançamos a Certificação do IEER - Pacto de Promoção da Equidade Racial promovido pelo Pacto de Equidade Racial
- Finalizamos o Programa Geração Fibra – Mulheres Negras, com a efetivação das estagiárias participantes do programa
- Realizamos o Mês da Diversidade & Inclusão
- Realizamos ações de Educação Financeira com públicos internos
- Publicamos uma página exclusiva sobre Educação Financeira no site do Fibra
- Lançamos a Biblioteca Colabora Fibra

Governança

- Obtivemos pelo quarto ano consecutivo a certificação no Selo ABRACAM de Conformidade
- Aderimos ao Pacto Brasil pela Integridade
- Publicamos no site do Fibra o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial
- Atingimos a Meta 4 do Movimento Transparência 100%
- Aplicamos 06 treinamentos sobre Educação Financeira a clientes investidores da CSN
- Realizamos a Semana do *Compliance* & SI

Resultados de Sustentabilidade de 2024

GRI 201-1 e 201-4

417
toneladas de CO^2e neutralizadas. Correspondente ao total de emissões em 2023

186
horas de letramento aplicadas para 67 novos colaboradores

19
comunicações externas em redes sociais contemplando *"Moral Reminders"* e divulgação de comunicações ligadas aos temas de sustentabilidade, inclusive sobre tema Integridade

13
boletins de Sustentabilidade publicados

12
boletins de *Compliance* publicados

08
comunicações externas em redes sociais contemplando manifestação pessoalizada sobre Integridade

08
lives realizadas sobre temática de D&I e de saúde

03
estudos de novos compromissos/selos ESG

03
treinamentos presenciais aplicados, sendo 01 sobre Programa de Integridade para prestadores de serviços e 02 sobre Conheça seu Cliente (áreas Comercial e Cadastro)

02
notas explicativas sobre sustentabilidade nas DFs publicadas em março/24 e agosto/24

NOSSO JEITO FIBRA

Colaboradores do Fibra reunidos em apresentação do “Teatro Menestréis” durante ação do Mês da Diversidade 2024, realizada no auditório da matriz.

Quem Somos

GRI 2-1

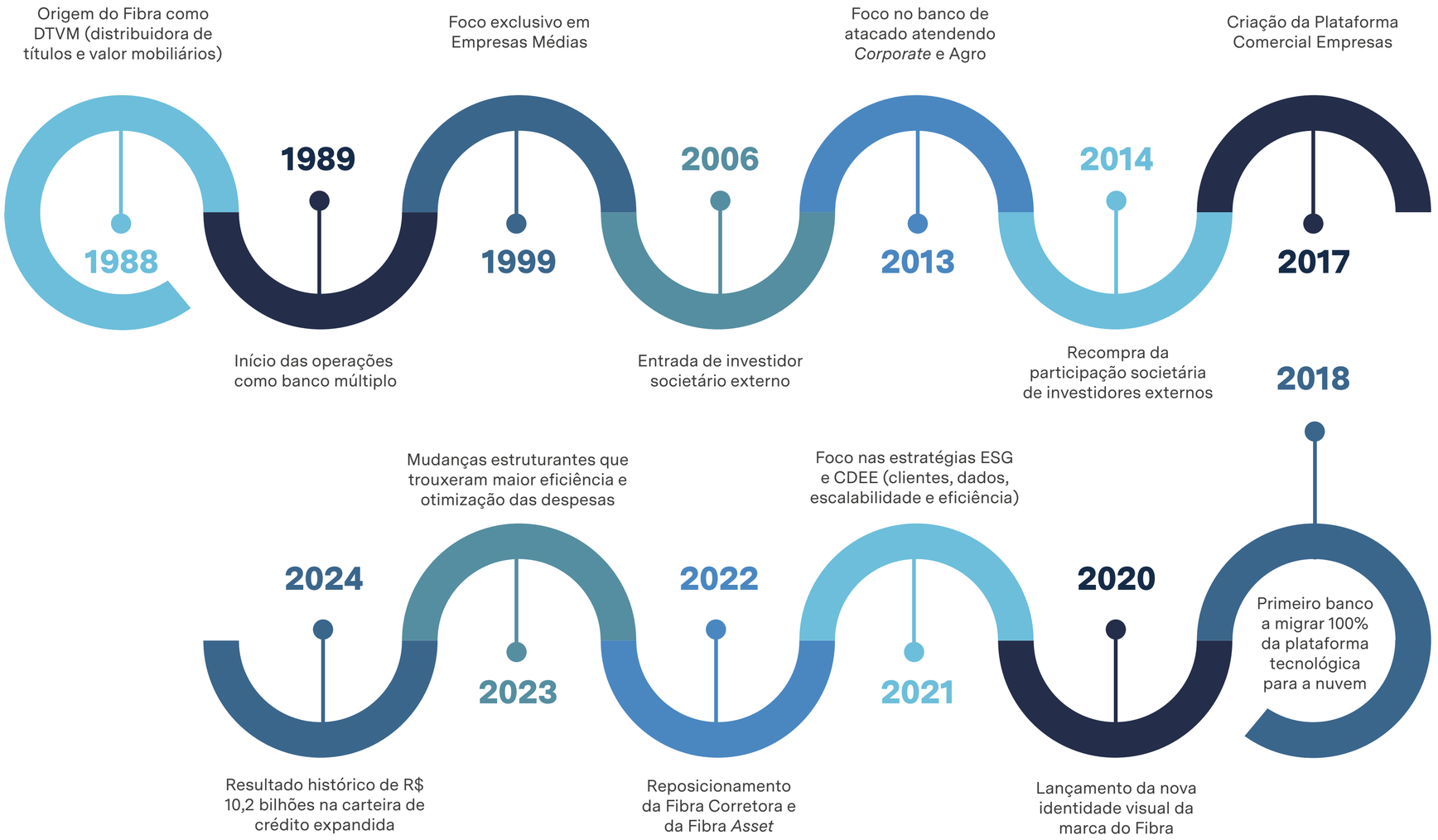
Somos o Banco Fibra S.A., instituição Financeira sediada na Avenida Doutora Ruth Cardoso, 8.501, 14º e 15º (parte) andar, em São Paulo. Nos especializamos em serviços voltados para empresas (*Business to Business* - B2B), com foco em impulsionar o crescimento e o desenvolvimento de nossos clientes. Atuamos nos segmentos *Corporate*, Agro, Empresas e Pequenas e Médias Empresas (PMEs), com presença no mercado nacional e internacional. Nossa sede está em São Paulo e contamos com uma agência nas Ilhas Cayman.

Nosso compromisso é construir relacionamentos personalizados e oferecer soluções sob medida, alinhadas às necessidades de cada cliente. Priorizamos agilidade e transparência, garantindo um atendimento de qualidade e soluções financeiras sofisticadas.

Acreditamos que ao simplificar e acelerar o presente de nossos clientes, abrimos caminho para um futuro sólido. Nosso impacto vai além das empresas que atendemos, contribuindo também para o desenvolvimento da sociedade. Fazemos parte da jornada de crescimento dos nossos clientes, ajudando-os a transformar seus objetivos em realidade.

Whitney Amaral – Analista de Captação.

Nossa História



Propósitos e Valores

NOSSO PROPÓSITO:

Solucionar o agora para as pessoas que fazem o amanhã.

VALORES QUE SUSTENTAM O NOSSO JEITO FIBRA:

Temos o olhar do cliente

Conhecemos, entendemos e respeitamos os desafios de quem produz no Brasil

Honramos o compromisso que temos com nossos clientes e entregamos o melhor atendimento de forma incrivelmente rápida. Nossa atitude é sempre positiva e construtiva, pois sabemos que, para ser bom, um negócio precisa ser bom para todas as partes

Somos líderes e fazemos acontecer

Temos determinação, perseverança e resiliência para transformar ideias em realidade de negócio

Competimos por nossos clientes e assumimos responsabilidade sobre todas as iniciativas em que estamos envolvidos. Trazemos inovações e estamos sempre próximos

Somos transparentes e não temos medo de dizer a verdade

Falamos sempre a verdade. A transparência nos torna mais alinhados, colaborativos e ágeis. Cultivamos um ambiente respeitoso e de confiança para conversas, tratando os problemas com críticas construtivas e sem ocultar erros

Reconhecemos a excelência das pessoas, sempre

Acreditamos que uma empresa com as melhores pessoas, entrega o melhor atendimento e cria as melhores soluções. Sempre nos desafiamos para que as melhores ideias brotem e prosperem. Buscamos ir sempre além e somos reconhecidos por nossas entregas

Leandro Jose Pinto Lacides Moreira - Gerente Comercial Médias Empresas.

Onde Atuamos

GRI 2-6

Atendemos empresas de diversos setores, incluindo indústria, agronegócio, serviços e varejo, com clientes de diferentes portes, desde pequenas e médias empresas até grandes corporações.

Oferecemos operações de crédito, incluindo antecipação de recebíveis, financiamentos para produção agrícola e pecuária, além de recursos para beneficiamento e industrialização dessas atividades. Também disponibilizamos financiamentos para importação e exportação, derivativos para proteção contra volatilidades de mercado, além de serviços como câmbio, cobrança bancária, pagamentos e seguros, este último oferecido por meio de nossa corretora.

Nossos clientes também têm acesso a investimentos de renda fixa em títulos de emissão própria. Nosso grupo conta ainda com a Fibra *Asset*, responsável pela administração de fundos de investimentos, a Fibra Corretora, destaque do grupo em 2024, que atua em parceria com outras empresas do setor, oferecendo assessoria na gestão de seguros e riscos, além das melhores soluções de proteção. A partir de 2025, o grupo também passou a contar com a Fibra *Energy*, focada em soluções em comercialização de energia elétrica.

ASSET FIBRA · CORRETORA FIBRA · ENERGY FIBRA

Fibra Corretora

A Fibra Corretora de Seguros, que iniciou sua operação em 2021 com foco nas empresas do conglomerado Vicunha, consolidou em 2024 sua expansão e fortalecimento no mercado. Com a diversificação do portfólio e o aumento da demanda, a Corretora passou a atender não apenas os clientes do Fibra, mas também os colaboradores das empresas atendidas, ampliando sua atuação no segmento de pessoa física de forma mais estratégica.

Em 2024, os prêmios emitidos (líquidos de IOF) intermediados pela Corretora atingiram R$ 150,2 milhões, representando um crescimento de 16,2% em relação ao ano anterior. Esse desempenho reflete a ampliação de produtos como seguro garantia, riscos nomeados e operacionais, benefícios, linhas financeiras, transporte, entre outros. A base de clientes cresceu 82%, encerrando o ano com 3.122 clientes ativos, sendo 2.971 pessoas físicas e 151 pessoas jurídicas. A receita líquida no período foi de R$ 10,6 milhões, resultado da estratégia de oferecer soluções completas e personalizadas em gestão de riscos e seguros. A Corretora reafirma, assim, seu papel como parceira estratégica na proteção de pessoas, negócios e patrimônios.

Colaboradores da Fibra Corretora em atividade na matriz.

Associações

GRI 2-28

Procuramos representação no setor bancário e promovemos boas práticas por meio da participação ativa em associações que promovem a autorregulação do setor. Fazemos parte das seguintes entidades:

ABBC (Associação Brasileira de Bancos)

FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos)

Somos aderentes aos selos de Autorregulação Bancária da FEBRABAN:

Socioambiental
(Compromisso com a Sustentabilidade)

Prevenção a Ilícitos
(Compromisso com a Integridade)

A adesão fortalece nossos compromissos e reforça a transparência das nossas ações.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Andre Cadime De Godoi, Diretor de Riscos, Capital e Contabilidade, reunido com Sergio Luis Patricio, Diretor de Tesouraria e Controladoria.

Estrutura de Governança

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-18

No Fibra, adotamos uma estrutura de governança sólida, garantindo alinhamento estratégico entre as decisões da administração, os interesses do nosso ecossistema e a conquista de nossos objetivos. Esse alinhamento é essencial para definir políticas e mecanismos que refletem a natureza do nosso negócio e impulsionam os resultados que buscamos.

Seguimos as melhores práticas do mercado, com uma Governança Corporativa formada por profissionais capacitados e alinhados com nossos valores e propósitos. Esse modelo assegura controle operacional eficaz e reforça a transparência nas relações com nossas partes interessadas.

Neste sentido, mesmo que de forma facultativa, dispomos de um Conselho de Administração que desempenha papel tático na sustentabilidade e longevidade do banco. Além de aprovar políticas e estratégias, supervisiona, orienta, elege e gerencia a atuação dos membros do Comitê Executivo.

O fórum se reúne periodicamente para revisar resultados, projetos, gestão de riscos e questões regulatórias, incluindo o monitoramento do cumprimento do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade e demais pautas associadas a este tema, reuniões extraordinárias podem ser convocadas conforme necessário para discutir assuntos estratégicos. Seguindo as melhores práticas do mercado, o Presidente do Conselho não acumula o cargo de Diretor Presidente do Fibra.

A estrutura de governança inclui ainda sete Diretorias, que, junto com a Presidência, formam o Comitê Executivo, fórum em que são discutidos e definidos os atos necessários para a gestão diária dos negócios, zelando, entre outros aspectos, pela execução de nossas políticas e diretrizes. Completam o arcabouço de governança do Fibra, 16 Comitês, sendo dois Estatutários que suportam um ambiente robusto de controle operacional, regulatório e de governança. O Conselho de Administração ocupa a posição máxima nessa estrutura, supervisionando e orientando o Comitê Executivo.

Giuseppe Paternostro Neto – Diretor de Crédito.

Estrutura de Governança

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-18

O processo de seleção e nomeação de novos membros do Comitê Executivo segue as diretrizes da Política de Sucessão de Administradores, garantindo que os candidatos atendam aos requisitos exigidos para a posição, observando-se os seguintes aspectos:

- Condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor

- Capacidade técnica comprovada por meio de experiências anteriores nas áreas de atuação

- Capacidade gerencial, a qual será medida por meio da aderência do profissional aos comportamentos esperados nos Princípios de Liderança do Fibra e as habilidades interpessoais que são medidas por meio da Aderência ao Jeito Fibra

- Experiência comprovada para a posição a ser ocupada ou de escopo similar. Caso o candidato a Diretor, Diretor Vice-Presidente ou Diretor Presidente seja responsável por mais de uma área, deverá comprovar a experiência em, no mínimo, uma das áreas de atuação

- Caso o candidato seja interno, deverá ter sido identificado como “Talento” no processo de Mapeamento de Potencial e Sucessão que ocorre periodicamente na empresa

Além disso, os candidatos são submetidos à avaliação prévia de Compliance que compreende pesquisas quanto à aderência ao requisitos do processo de Conheça seu Funcionário, incluindo as diretrizes do Programa de Integridade, PLD/FTP e anticorrupção.

A diversidade é um critério essencial na composição do nosso Conselho.

Somos reconhecidos pela *Women on Board* (WOB) por termos **50% de mulheres no Conselho de Administração.**

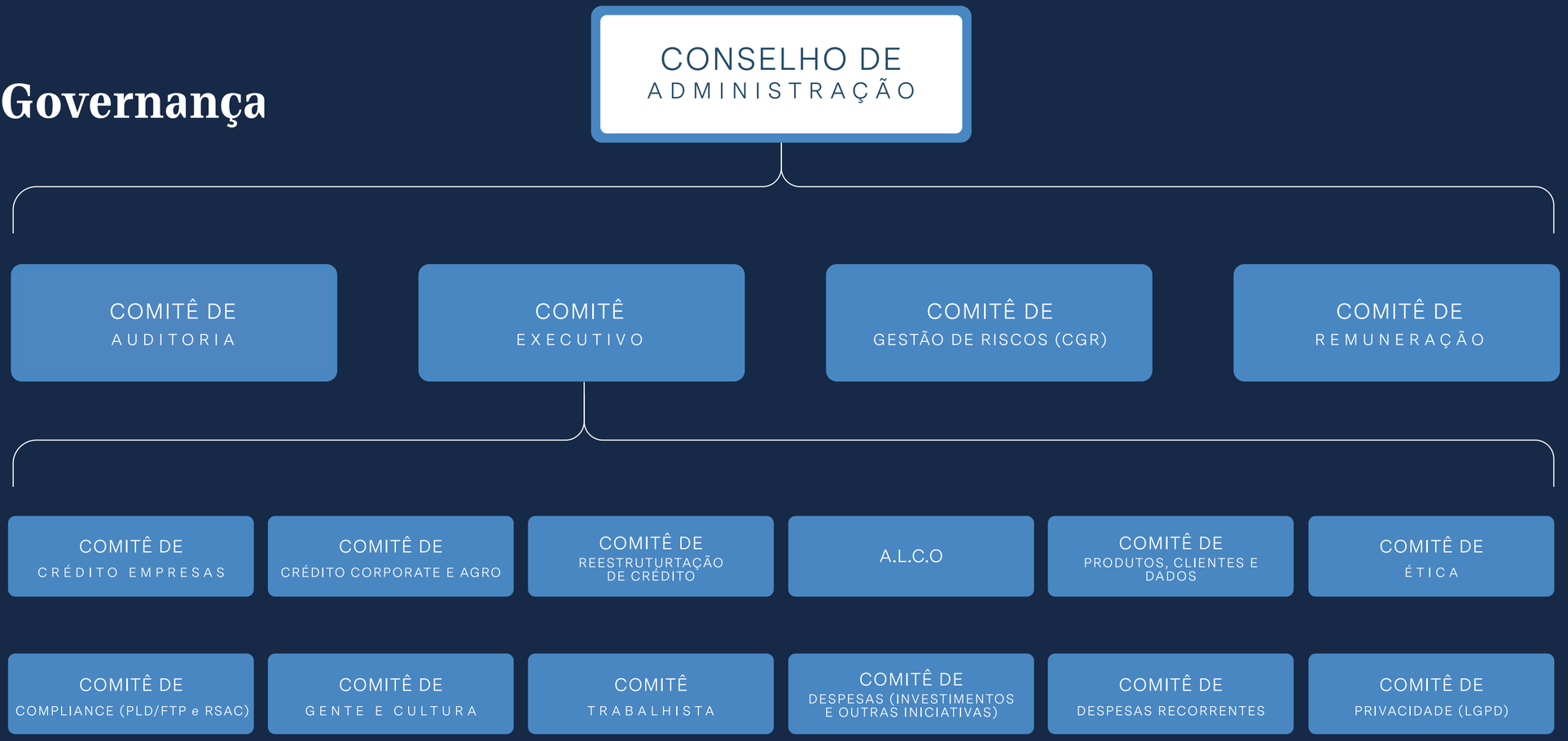
Essa iniciativa independente valoriza empresas que promovem a participação feminina em conselhos e concede um selo às organizações que possuem pelo menos duas conselheiras efetivas.

Nosso compromisso com a governança e a inclusão reforça a transparência e fortalece a sustentabilidade do banco.

Maria Ines Vicente Ferreira Pastori - Diretora de Gente, Cultura e Facilities.

Estrutura de Governança

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-18



Estrutura de Governança

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-18

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é formado hoje por 50% de mulheres, contabilizando 2 dos 4 membros. Formação atual do Conselho de Administração:

Benjamin Steinbruch - Presidente do Conselho desde fevereiro de 2013

Elisabeth Steinbruch Schwarz - Vice-Presidente do Conselho desde julho de 2018

Arno Schwarz - Membro do Conselho desde abril de 2019

Anna Maria Marzorati Kuntz - Membro do Conselho desde outubro de 2023

Comitê Executivo[1]

O Conselho de Administração define as diretrizes essenciais para o funcionamento do Fibra, dentro dos limites estabelecidos no Estatuto Social. Além disso, delibera sobre ações estratégicas de sustentabilidade, com foco no fortalecimento da diversidade e inclusão dentro da instituição. O Comitê Executivo é formado por 12% de mulheres, contabilizando 1 de 8 membros. Formação do Comitê Executivo em junho de 2025:

Arno Schwarz - Diretor Presidente desde julho de 2018 (desde junho de 2013)

Eduardo Antonelli - Diretor de Negócios e Estratégia Comercial (diretor desde julho de 2024)

Giuseppe Paternostro - Diretor de Crédito (desde junho de 2024)

Maria Inês Vicente F. Pastori - Diretora de Gente, Cultura e *Facilities* (desde abril de 2024)

Sérgio Luís Patrício - Diretor de Tesouraria e Controladoria (desde maio de 2024)

Daniel Olivieri Silva - Diretor de Tecnologia e de Operações (desde março de 2025).

André Cadime de Godoi - Diretor de Riscos (CRO), Controles Internos, Contabilidade e SI (desde maio de 2025).

1. A diretoria de Governança, Jurídico e Compliance está interinamente sob a liderança da Diretora Maria Inês Vicente F. Pastori.

Comitês Estatutários

Os comitês têm a responsabilidade de tomar decisões, supervisionar atividades e gerir riscos de forma integrada. Também promovem um ambiente sólido de controle operacional, regulatório e de governança, garantindo uma estrutura organizada e alinhada às melhores práticas.

Comitê de Auditoria (COAUD)

Se reúne todo mês para apoiar o Conselho de Administração. Sua atuação inclui revisar as demonstrações financeiras e notas explicativas antes da divulgação, supervisionar as auditorias interna e externa e recomendar melhorias em políticas, práticas e procedimentos. Atualmente, 33% dos membros do comitê são mulheres, totalizando 1 de 3 integrantes. Formação atual do Comitê de Auditoria:

Carlos Eduardo Sampaio Lofrano - Membro independente desde agosto de 2019

Vanessa Rahal Canado - Membro independente desde abril de 2023

Sergio Luis Patricio - Presidente e Membro qualificada desde maio de 2025

Comitê de Remuneração

Define e supervisiona a política de remuneração dos administradores do Fibra. Propõe ao Conselho de Administração os modelos de remuneração fixa e variável, além de benefícios, programas de recrutamento e desligamento. Atualmente, é composto exclusivamente por mulheres. Formação atual do Comitê de Remuneração:

Elizabeth Steinbruch Schwarz - Membro desde maio de 2023

Karla Kulas - Membro desde agosto de 2023

Maria Inês V. F. Pastori - Membro desde novembro de 2016

Membros do Comitê Executivo do Banco Fibra reunidos em evento interno.

Comitês não Estatutários

GRI 2-15 e GRI 3-3 Gestão de Riscos

Comitê de Gestão de Riscos (CGR)

Centraliza a gestão integrada de riscos do Fibra, propondo iniciativas para reduzir exposições e mitigar ameaças. O comitê se reúne para monitorar e avaliar riscos específicos das operações, propor planos de ação e aprimorar políticas de gerenciamento integrado de riscos. Também acompanha e monitora indicadores relacionados ao apetite de risco do banco.

Comitê de Crédito – Médias Empresas

Analisa as propostas para limites de crédito, operações, *prospects* e clientes do segmento Médias Empresas.

Comitê de Crédito - Corporate e Agro

Analisa a capacidade de pagamento dos clientes e os riscos associados a cada transação. Sua atuação inclui avaliar e decidir sobre propostas e limites de crédito, além de identificar oportunidades de expansão corporativa. Também revisa e orienta sobre as políticas de crédito definidas pelo Conselho de Administração.

Comitê de Reestruturação de Crédito

Acompanha as ações para recuperação de crédito e delibera sobre a aceitação de imóveis em garantia que apresentem riscos sociais, ambientais ou climáticos significativos.

Comitê de Ativos e Passivos (A.L.C.O.)

Analisa as movimentações de captações, concessões de crédito e fluxos de liquidez do Fibra. Monitora a estrutura e as discrepâncias entre ativos e passivos, integrando essa gestão ao capital e aos resultados do banco.

Comitê de Produtos, Clientes e Dados

GRI 3-3 – Gestão da qualidade de produtos e serviços

Desenvolve, revisa e aprova a implementação de produtos e serviços, incluindo demandas específicas, garantindo conformidade regulatória e alinhamento à estratégia do Fibra. Também avalia e prioriza projetos para aprimorar a experiência do cliente, a excelência no atendimento e a gestão baseada em dados.

Comitê de Ética

Fomenta a cultura ética no conglomerado, aprova políticas relacionadas e delibera sobre questões de conduta pessoal e profissional, garantindo um ambiente de trabalho saudável.

Comitê de Compliance, PLD/FTP e Riscos Social, Ambiental e Climático

Avalia e decide temas estratégicos de *Compliance*. Supervisiona o Programa de Integridade e garante a disseminação de padrões éticos na cultura do Fibra. Também analisa casos de clientes, parceiros e prestadores de serviços com indícios de crimes ou irregularidades que exigem decisão superior, podendo comunicar às autoridades competentes, quando necessário. Além disso, define a aceitação desses públicos conforme os riscos social, ambiental e climático, seguindo padrões estabelecidos em políticas internas.

Comitê de Gente e Cultura

Acompanha e propõe ações para alinhar os objetivos estratégicos do Fibra à construção de um ambiente de trabalho saudável, atrativo e produtivo. Sua ação inclui sugerir ao Comitê Executivo medidas para fortalecer a Diversidade e Inclusão, além de aprimorar as práticas de Gestão de Pessoas, tornando o banco uma referência nesses temas.

Comitê Trabalhista

Analisa reclamações trabalhistas e define alçadas para acordos. Examina a base dessas reclamações, incluindo quantidade, provisões, despesas mensais e pagamentos judiciais.

Comitê de Despesas

Avalia e delibera sobre investimentos e iniciativas, como projetos, ações de marketing, aquisição de equipamentos e imobilizado, além de melhorias em processos, tecnologia e segurança da informação. Além disso, também é responsável por analisar e aprovar contratações e renovações contratuais de serviços de terceiros para despesas recorrentes, considerando fornecedores com montante anual igual ou superior a R$ 50.000,00, acompanhando despesas mensais, comparando valores realizados e orçados.

Comitê de Privacidade (LGPD)

Garante a conformidade do Fibra com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e supervisiona o monitoramento do Programa de Privacidade interno.

Comitê de Subscrição

Define as diretrizes para as operações que envolvam a participação do Fibra na oferta pública de TVM no mercado de capitais, bem como outras operações estruturadas, com especial enfoque aos riscos de Execução e Imagem da instituição.

Remuneração da Alta Administração

GRI 2-19

Nossa Política de Remuneração dos Administradores tem como objetivo garantir transparência às nossas partes interessadas quanto às regras aplicadas à remuneração dos diretores estatutários e dos membros do Conselho de Administração. As diretrizes seguem a Resolução CMN 3.921/2010, que orienta para que a remuneração não incentive condutas que aumentem a exposição da instituição a riscos além dos níveis prudentes definidos em nossa estratégia de curto, médio e longo prazo, sendo baseada em critérios claros e transparentes, com objetivo de garantir a equidade e impedir qualquer forma de discriminação, em particular as baseadas em sexo, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça, cor, idade ou religião, entre outras.

Com o objetivo de alinhar os interesses da Alta Administração aos dos acionistas, fortalecendo o compromisso com os resultados sustentáveis e de longo prazo do banco, adotamos o diferimento da remuneração variável para membros do Comitê Executivo. Esse modelo estabelece o pagamento de 50% do valor à vista, em dinheiro, e os outros 50% em três parcelas anuais corrigidas pela variação do patrimônio líquido (PL) da instituição, conforme legislação vigente na forma parágrafo 1º do art. 10 da Resolução CMN Nº 5.177/24. O diferimento é um instrumento essencial para garantir que a Alta Administração atue de forma alinhada aos interesses estratégicos do Fibra. Existe, também, para colaboradores que ocupam cargos estratégicos na organização, um programa de Retenção de Talentos, no qual parte da remuneração variável é diferida, mesmo que ainda não ocupem cargos estatutários, conforme proposta do Comitê de Remuneração e do Conselho de Administração aprovada anualmente. Em casos específicos, o Comitê de Remuneração poderá aprovar programas de retenção dedicados a esses profissionais.

A política determina que todos os diretores estatutários, com exceção dos responsáveis por Controles Internos, Gestão de Riscos e *Compliance*, sejam avaliados por três dimensões:

1. Desempenho do Fibra
2. Desempenho da área
3. Desempenho individual

Para os diretores das áreas das áreas mencionadas a remuneração é baseada apenas no desempenho da área e no desempenho individual, sem considerar os resultados do banco, conforme exigido pela regulação para evitar conflitos de interesse.

As metas das diretorias são definidas anualmente e validadas pelo Comitê de Remuneração, em conjunto com o Comitê de Gestão de Riscos com possibilidade de ajustes semestrais, conforme as prioridades institucionais.

As diretrizes da nossa Política de Remuneração dos Administradores reforçam nosso compromisso em reconhecer contribuições de longo prazo e garantir que a liderança esteja sempre alinhada com os melhores interesses do Fibra e de nossas partes interessadas.

Política de Sucessão de Administradores

Seguindo os princípios de Governança Corporativa, essa política define critérios para identificar sucessores na Alta Administração. O objetivo é garantir qualidade na seleção, alinhamento às diretrizes do Banco Central do Brasil e adoção das melhores práticas de mercado.

Conduta Ética e Responsável

FS15

Ética, integridade e combate a corrupção

GRI 2-24; 2-25; 2-26 e 3-3

Reconhecemos que a conduta ética e íntegra é essencial para construir relações duradouras e transparentes com nossos públicos de interesse. Isso também fortalece o crescimento sustentável do negócio e, por consequência, da sociedade. Por isso, priorizamos confiabilidade e transparência em todas as nossas operações, seguindo práticas éticas e em conformidade com as leis brasileiras, especialmente a **Lei Anticorrupção (12.846/13, conforme alterada)**, além das normativas regulatórias. Mantemos procedimentos internos rigorosos para garantir essa integridade.

Nossos compromissos com uma atuação responsável estão formalizados em normativos internos, entre os quais se destacam:

- Programa de Integridade
- Código de Ética e Conduta
- Política de Relacionamento com Clientes e Usuários
- Normativo Interno de Compliance
- Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destruição em Massa - PLD/FTP
- Política Anticorrupção, Concorrencial e Relacionamento com Setor Público
- Política de Transparência
- Política de Direitos Humanos
- Política de Privacidade
- Política de Treinamentos

Nossas principais políticas estão disponíveis em nossa página do Programa de Integridade

Conduta Ética e Responsável

FS15

O princípio de Conduta Ética e Responsável é um dos pilares da nossa atuação, orientando nossas ações, o Programa de Integridade, o Código de Ética e Conduta e as políticas corporativas. Buscamos os mais altos padrões de integridade em todas as interações com clientes, fornecedores, entidades regulatórias e na cultura organizacional, promovendo valores e práticas éticas entre nossos colaboradores.

Nossa governança e relações com conselheiros, diretores, colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços são pautadas por esses princípios. O documento está estruturado em 12 princípios éticos fundamentais, que guiam nossas atividades e fortalecem a reputação de uma empresa sólida e confiável perante nossas partes interessadas.

Conduta Ética e Responsável

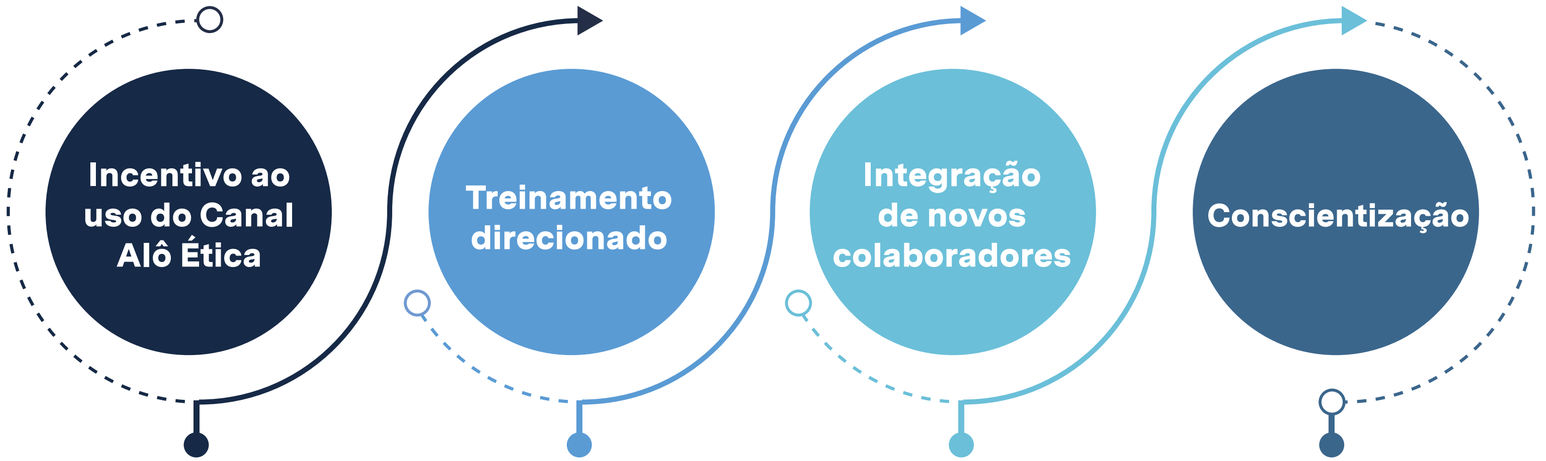
FS15

A Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade é responsável pela gestão e governança do Código de Ética e Conduta, garantindo sua atualização, sua disseminação e o monitoramento do cumprimento de suas diretrizes. Em casos de violação, o Comitê de Ética delibera sobre as situações que envolvam o não cumprimento de qualquer diretriz relacionada ao Código de Ética e Conduta, incluindo a aplicação de sanções disciplinares.

Em 2024, como escopo de melhoria contínua de nossos processos, promovemos importantes atualizações no nosso Código de Ética e Conduta, reafirmando o compromisso do Fibra com as melhores práticas de integridade e responsabilidade corporativa. Entre as mudanças, destacamos a inclusão do princípio básico de Respeito aos Direitos Humanos, reforçando nossa atuação ética e alinhada a valores universais.

A adição desse novo princípio evidencia a importância do tema na condução dos negócios e no relacionamento com colaboradores, parceiros e demais partes interessadas. Ao reconhecer o respeito aos Direitos Humanos como um pilar fundamental, buscamos fortalecer uma cultura organizacional mais justa, segura e inclusiva.

As atualizações foram propostas pela área de *Compliance* & Sustentabilidade e aprovadas pelo Conselho de Administração em 21 de agosto de 2024. Essa revisão periódica integra nosso Programa de Integridade e abrange, ainda, outras melhorias, como a atualização da política sobre brindes e presentes; a explicitação de que a Alta Administração também está sujeita às sanções previstas no Código; e o aperfeiçoamento de diretrizes sobre conflitos de interesse.



Foram emitidos 04 Boletins de Compliance com incentivo específico ao uso do canal Alô Ética.

Aplicação de treinamento específico sobre a Lei Anticorrupção aos novos membros da diretoria, bem como para colaboradores terceirizados que prestam serviços nas dependências do Banco.

100% dos colaboradores que ingressaram no Banco Fibra em 2024 receberam treinamento sobre o Programa de Integridade e sobre o Código de Ética e Conduta através do *Onboarding* de novos colaboradores.

Durante a Semana de Compliance e SI realizamos ações direcionadas sobre o tema conduta ética.

Conflitos de Interesses

GRI 2-15; 2-16 e 3-3 Gestão de Riscos

Gestão de Riscos

Como parte do Programa de Integridade, os processos de monitoramento de conflito de interesse estão previstos nos Normativos Internos de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destruição em Massa (PLD/FTP). Esses normativos incluem os procedimentos da política Conheça Seu Funcionário (CSF), que realiza coleta de dados cadastrais, verificação, identificação e classificação de risco dos colaboradores antes da contratação. O objetivo é identificar possíveis conflitos de interesse, avaliar reputação e coletar informações relevantes.

No momento da contratação, cada colaborador deve assinar o Termo de Adesão ao Código de Ética e Conduta e o Termo de Conflito de Interesse.

A Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade conduz o procedimento de CSF, considerando a avaliação de risco dos candidatos a cargos efetivos ou de estágio, conforme descrito nos normativos específicos e amparados pela Avaliação Interna de Risco (AIR). Os candidatos são classificados em Alto, Médio ou Baixo Risco. No caso dos candidatos de Risco Médio, a contratação é submetida ao Comitê de Ética, com recomendação específica de *Compliance*; e no caso dos candidatos de Risco Alto, estes não são contratados.

Esse processo inclui pesquisa sobre conflitos de interesse, como participação societária em empresas e atividades externas que possam interferir na função pretendida no Fibra, bem como pesquisas para identificação de relacionamento com Pessoas Expostas Politicamente (PEP) e de processos ou mídias negativas que possam indicar falta de aderência à diretrizes do Programa de Integridade do Fibra. Ao longo de 2024, abordamos o tema de conflito de interesse em 06 boletins de *Compliance*, enviados a todos os colaboradores por e-mail corporativo, com o objetivo de conscientizá-los sobre o assunto. Além disso, realizamos anualmente o Monitoramento Anual do Conheça seu Funcionário, focado na reavaliação dos colaboradores, cujos resultados são apresentados no Comitê de Gestão de Risco. Em 2024, o Monitoramento foi concluído em junho.

Além dessas diretrizes, o banco conta com o Normativo Interno Anticorrupção e Relacionamento com o Setor Público, que estabelece os procedimentos anticorrupção. Ele define diretrizes a serem seguidas por administradores, colaboradores, clientes e terceiros no relacionamento com representantes do setor público nacional e estrangeiro, garantindo a prevenção e o combate a práticas de corrupção e violações legais.

Ademais, o banco reafirma seu compromisso com a neutralidade e a integridade institucional, não exercendo qualquer tipo de influência, apoio ou posicionamento nas questões pertinentes às políticas públicas, tanto no Brasil quanto no exterior. Nosso foco é conduzir nossas atividades tendo como base a ética e a legalidade, mantendo imparcialidade sobre deliberações políticas e respeitando a autonomia dos órgãos e entidades responsáveis pela formulação, implementação e avaliação dessas políticas.

Canal Alô Ética e Canal de Apoio à Mulher

GRI 2-15; 2-16 e 3-3 Gestão de Riscos

Contamos com o Canal Alô Ética, um meio de comunicação pelo qual clientes, usuários, colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços podem reportar, inclusive de forma anônima, qualquer suspeita ou indício de ilicitude relacionado às atividades do Fibra. Isso inclui atos que contrariem o posicionamento ético do banco, corrupção conforme previsto na Lei Anticorrupção n.º 12.846/13, fraudes internas ou externas, lavagem de dinheiro, conflito de interesses, condutas irregulares e casos de assédio sexual ou moral, entre outras, incluindo, mas não se limitando, atitudes que possam violar as diretrizes de nosso Código de Ética. O canal pode ainda, ser utilizado para registro de situações que violem os Direitos Humanos e de atividades realizadas pelo Fibra que possam impactar em degradação do meio ambiente.

Para garantir imparcialidade e transparência, o Canal Alô Ética é gerido por uma empresa terceirizada especializada e referência no setor. A prestação do serviço abrange o recebimento e registro das denúncias, a disponibilização de ferramentas de gestão e o gerenciamento das informações relatadas. Conforme o Regulamento do Canal Alô Ética, as denúncias devem ser tratadas e concluídas em até 40 dias. Caso seja necessário um prazo maior, a repactuação deve ser aprovada pelo Comitê de Ética. Todas as diretrizes do Canal estão formalizadas em regulamento que é atualizado periodicamente pela Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade e que está disponível na página do Fibra.

O Canal Alô Ética, sob gestão da Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade, é um componente essencial do Programa de Integridade. Além de garantir o cumprimento de leis e regulamentos, ele fortalece a cultura ética e contribui para um ambiente de confiança entre todas as partes interessadas. As diretrizes e procedimentos para denúncias sobre ética, corrupção e má conduta nos negócios estão formalizados em diversos normativos, como o Código de Ética, o Normativo Interno Anticorrupção e Relacionamento com o Setor Público e o Normativo Interno de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destruição em Massa (PLD/FTP).

Colaboradoras em evento interno do Dia da Mulher, realizado na matriz do Fibra

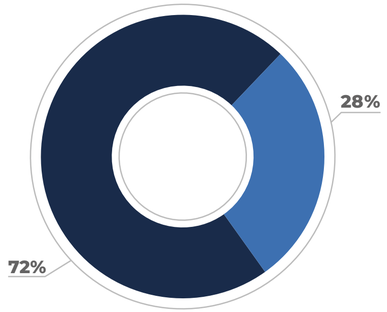
Canal Alô Ética e Canal de Apoio à Mulher

GRI 2-15; 2-16 e 3-3 Gestão de Riscos

A exemplo dos anos anteriores, mantivemos ações de reforço e incentivo ao uso do Canal, por meio de 4 comunicações no Boletim de *Compliance* e 3 ações de comunicação nas nossas redes sociais. Realizamos também uma live durante a Semana de *Compliance* e Segurança da Informação, onde foram apresentadas as formas de utilização do Canal, o fluxo de tratamento e proteção das denúncias e quais comunicações podem ser relatadas. Além disso, enviamos pílulas de conhecimento sobre temas relevantes para a conduta ética na instituição, como, por exemplo, o tema de assédio moral, através do Canal Comunicação Corporativa a todos os colaboradores.

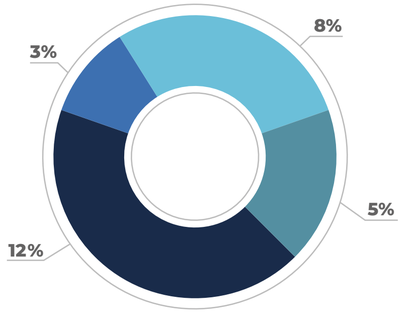
Relatório Canal Alô Ética - Informações Quantitativas - 01.01.24 a 30.06.24

GRÁFICO 1 - CATEGORIZAÇÃO DAS COMUNICAÇÕES RECEBIDAS E CLASSIFICAÇÃO DAS DENÚNCIAS POR TIPOLOGIA



COMUNICAÇÃO NÃO RELACIONADA A UMA DENÚNCIA - CLASSIFICADAS COMO FORA DO ESCOPO; 29

COMUNICAÇÕES IDENTIFICADAS COMO DENÚNCIA; 11



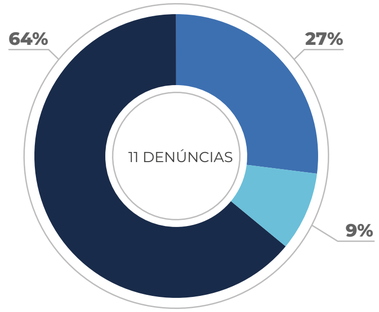
ASSÉDIO MORAL; 5

DISCRIMINAÇÃO / RACISMO / PRECONCEITO / INTOLERÂNCIA; 3

DESVIO DE COMPORTAMENTO; 2

NÃO CONFORMIDADE AS NORMAS ÉTICAS DA EMPRESA; 1

GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO DAS DENÚNCIAS POR TIPO DE ENCERRAMENTO



ENCERRADO POR DADOS INSUFICIENTES; 7

ENCERRADO IMPROCEDENTE; 3

ENCERRADO IMPARCIALMENTE; 1

91% das denúncias foram realizadas através dos canais oficias Alô Ética

9% foram realizadas diretamente à Diretoria de Gente e Cultura (01 caso)

29 dias foi o prazo médio de apuração e conclusão das denúncias no período

Canal Alô Ética e Canal de Apoio à Mulher

GRI 2-15; 2-16 e 3-3 Gestão de Riscos

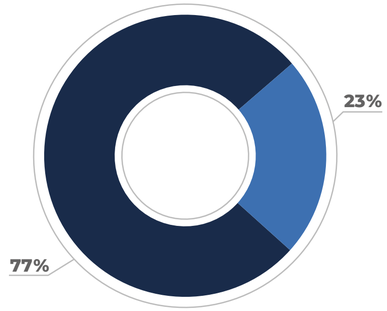
Telefone do Canal: 0800 718 2837
E-mail do Canal: bancofibra@aloetica.com.br
Site oficial do Canal

Disponibilizamos também o Canal de Apoio à Mulher, exclusivo para denúncias relacionadas à violência de gênero. Esse canal é gerenciado pela Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities*, não possui regulamento próprio e recebe denúncias pelo e-mail **apoioamulher@bancofibra.com.br**

Se houver preocupações relacionadas a questões éticas e de conduta, elas devem ser comunicadas ao Conselho de Administração por meio do Comitê Executivo.

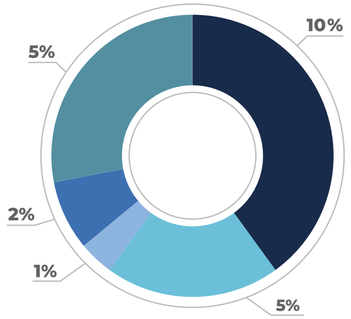
Relatório Canal Alô Ética - Informações Quantitativas - 01.07.2024 a 31.12.2024

GRÁFICO 1 - CATEGORIZAÇÃO DAS COMUNICAÇÕES RECEBIDAS E CLASSIFICAÇÃO DAS DENÚNCIAS POR TIPOLOGIA



COMUNICAÇÃO NÃO RELACIONADA A UMA DENÚNCIA - CLASSIFICADAS COMO FORA DO ESCOPO; 48

COMUNICAÇÕES IDENTIFICADAS COMO DENÚNCIA; 14



DESVIO DE COMPORTAMENTO; 6

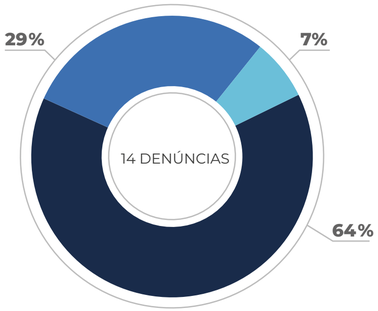
NÃO CONFORMIDADE AS NORMAS ÉTICAS DA EMPRESA; 3

DESVIO DAS NORMAS ÉTICAS DA EMPRESA; 3

CONFLITO DE INTERESSES; 1

DISCRIMINAÇÃO / RACISMO / PRE-CONCEITO / INTOLERÂNCIA; 1

GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO DAS DENÚNCIAS POR TIPO DE ENCERRAMENTO



ENCERRADO IMPROCEDENTE; 9

ENCERRADO PROCEDENTE; 4

ENCERRADO POR DADOS INSUFICIENTES; 1

85% das denúncias foram realizadas através dos canais oficias Alô Ética

15% foram realizadas diretamente na área responsável pela apuração (02 casos)

40 dias foi o prazo médio de apuração e conclusão das denúncias no período

16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

Programa de Integridade

FN-CB-510a.2

“ Manter um Programa de Integridade que estabelece conduta ética, previne riscos de corrupção e de fraudes, vai além do cumprimento de normas regulatórias. Fortalece a reputação e a confiança com nossos públicos de relacionamento e gera impacto social positivo ”

William da Silva - Superintende de Compliance & Sustentabilidade.

Ética, integridade e combate a corrupção

GRI 2-15; 2-24; 205-3 e 3-3

Como parte da estrutura de *Compliance*, o Fibra conta com um Programa de Integridade que define regras, diretrizes e padrões de comportamento para garantir a adesão aos valores éticos e de conformidade da instituição. O programa tem como objetivo mitigar riscos de fraudes e corrupção, proteger a reputação do banco e gerar confiança entre nossas partes interessadas.

O Programa de Integridade pode ser acessado pelo **site institucional**. Com o total apoio da Alta Administração, o programa busca prevenir, detectar e remediar situações de corrupção ou fraudes no Fibra, além de promover a integridade como parte essencial da cultura organizacional. Para garantir esse compromisso, as ações do programa são reportadas periodicamente pela Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade ao Comitê Executivo e ao Conselho de Administração.

Para disseminar boas práticas e fortalecer a cultura ética, mantemos uma plataforma de treinamentos *online*, acessível também aos membros do Comitê Executivo, com conteúdos técnicos e regulatórios sobre o Programa de Integridade, o Código de Ética e Conduta, entre outros. Além disso, promovemos treinamentos presenciais e ações de educação e conscientização por meio de *lives*, *e-learnings,* semanas temáticas e reuniões *online*.

Caso seja identificado descumprimento de normas éticas ou desvios de conduta, incluindo fraudes e corrupção, será realizada uma investigação para apuração dos fatos. Esse processo envolve avaliação de procedimentos e implementação de medidas para prevenir novas ocorrências e remediar o ato ilícito. Os profissionais da Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade possuem autoridade e autonomia para coletar informações e total independência na tomada de decisões sobre assuntos de *Compliance*, incluindo o reporte de informações relevantes aos Reguladores, sem risco de retaliação.

Se confirmada uma prática de qualquer ato que contrarie as diretrizes do Programa de Integridade, o caso é encaminhado ao Comitê de Ética, que delibera sobre a situação, podendo aplicar sanções disciplinares e reportar a informação às autoridades e órgãos competentes.

Como parte do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, o Programa de Integridade possui metas anuais, cujo cumprimento é monitorado pela Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade e reportado ao Comitê Executivo e ao Conselho de Administração.

Programa de Integridade

FN-CB-510a.1

A governança do Programa de Integridade conta com:

- **Conselho de Administração:** aprova e monitora o Programa, além de oferecer sugestões de melhoria.

- **Comitê Executivo:** responsável por promover a cultura ética dentro do Fibra. Aprova políticas relacionadas à ética e delibera sobre questões de conduta pessoal e profissional, assegurando um ambiente de trabalho saudável.

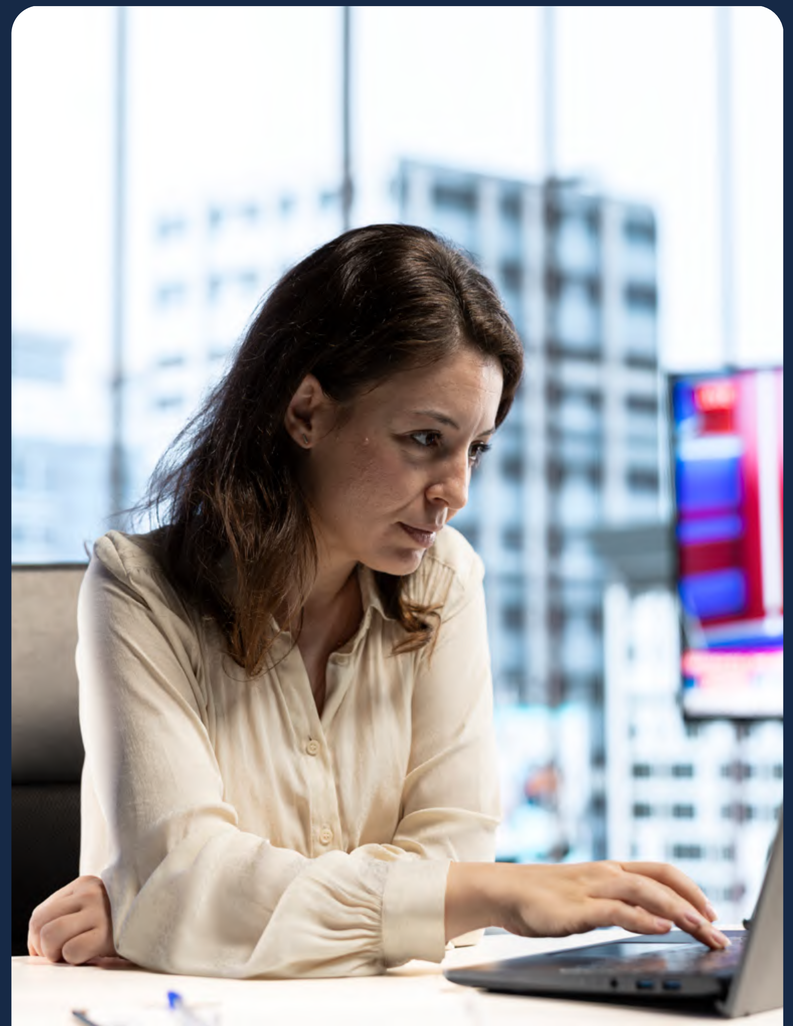
- **Comitê de *Compliance*, PLD/FTP e Risco Social, Ambiental e Climático:** monitora o programa e assegura a disseminação dos padrões de integridade e conduta ética na instituição. Também aprova clientes, prestadores de serviços terceirizados e parceiros considerados de alto risco.

- **Comitê de Ética:** Discute questões e casos relacionados à cultura ética no conglomerado, inclusive aqueles relacionados a não observância do Código de Ética e Conduta.

Conformidade com a legislação de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo e à proliferação de armas de destruição em massa

O Banco Fibra segue rigorosamente a legislação vigente no que se refere à comunicação de operações suspeitas de lavagem de dinheiro (LD) e financiamento ao terrorismo e à proliferação de armas de destruição em massa (FTP). Todas as transações ou propostas de transações que, por suas características — partes envolvidas, valores, formas de realização e instrumentos utilizados — possam indicar indícios de irregularidades ou se enquadrarem nos critérios definidos pela regulamentação, devem ser analisadas para possível comunicação ao COAF ou aos órgãos reguladores competentes, conforme a jurisdição de atuação do banco.

As situações suspeitas de LD/FTP são submetidas à deliberação do Comitê de *Compliance*, PLD/FTP e Riscos Social, Ambiental e Climático. A decisão de comunicar ou não a operação é formalizada em ata, e, se aprovada, a comunicação deve ser realizada no prazo de até um dia útil após a decisão.



Além disso, são observadas as seguintes diretrizes:

(1) A identidade do denunciante que relatar qualquer operação suspeita de LD/FTP seja de cliente, colaborador ou prestador de serviços é preservada

(2) A responsabilidade final pelo envio da comunicação ao COAF ou órgão equivalente é da Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade

(3) As comunicações são feitas de forma independente, sem o conhecimento dos envolvidos ou de terceiros

(4) O cliente ou potencial cliente não é informado sobre a comunicação, nos termos da regulamentação vigente

O prazo máximo para monitoramento e seleção de operações ou situações suspeitas é de 45 dias a partir da data da ocorrência. Mensalmente, a Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade acessa o sistema SISCOAF para verificar as notas atribuídas pelo COAF às comunicações realizadas. Em caso de publicação das notas, podem ser adotadas ações de melhoria para garantir que as comunicações estejam sempre adequadas e em conformidade com as exigências do órgão regulador.

Caso não haja nenhuma comunicação ao COAF no decorrer do ano, a Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade é responsável por enviar uma notificação de inexistência de comunicações dentro dos dez primeiros dias úteis de janeiro, incluindo, quando aplicável, as informações relativas às controladas do Fibra que consideradas “pessoas obrigadas”.

Selo ABRACAM

No âmbito do nosso Programa de Integridade, realizamos anualmente uma avaliação independente dos controles de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo (PLD/FTP) aplicados às operações de Câmbio. Essas operações representam, por sua natureza, maior exposição aos riscos de LD/FTP e estão classificadas como de alto risco em nossa Avaliação Interna de Risco (AIR).

A avaliação é conduzida por empresa especializada e tem como objetivo verificar a conformidade dos nossos controles com os critérios técnicos definidos para a obtenção do Selo ABRACAM de Conformidade Série 1.000 da Associação Brasileira de Câmbio (ABRACAM). O processo envolve análise de controles, políticas e procedimentos, entrevistas técnicas com profissionais das áreas envolvidas e revisão de evidências que sustentam a aplicação efetiva do programa de PLD/FTP.

O escopo da avaliação contempla as seguintes etapas:

- Análise do questionário respondido pela instituição, contemplando questões sobre o programa de PLD/FT incluindo políticas, procedimentos, governança, metodologias, controles internos e documentos suporte adicionais, todos fornecidos pela instituição
- Avaliação do atendimento aos requisitos estabelecidos no Regulamento Selo ABRACAM de Conformidade Série 1.000
- Execução de testes para verificação de itens específicos do programa de PLD/FT
- Análise de planos de ação relativos às deficiências identificadas em trabalhos anteriores
- Identificação de deficiências e oportunidades de melhoria, e posterior discussão e validação com a instituição
- Atribuição de nota para cada um dos requisitos estabelecidos no Regulamento Selo ABRACAM de Conformidade e nota final consolidada
- Elaboração do relatório final

Selo ABRACAM

Em 2024, fomos avaliados em 11 critérios e obtivemos os seguintes resultados:

01. Política de PLD/FT 10
02. Estrutura de PLD/FT 10
03. Treinamento de PLD/FT e Certificações em câmbio 10
04. Avaliação Interna de Riscos 8,6
05. Procedimentos de KYC 9,4
06. Procedimentos de MSAC 8,5
07. Procedimentos de KYE, KYS, KYP 10
08. Auditoria Interna sobre PLD/FT e câmbio 7,5
09. Avaliação de efetividade 9,2
10. Serviços especiais de controles ..... N/A
11. Operações com instituições/entidades detentora do Selo ABRACAM 10

Nota final da avaliação: 9,3

Como resultado, fomos certificados com o Selo ABRACAM de Conformidade Série 1.000 pelo quarto ano consecutivo (2021, 2022, 2023 e 2024) em reconhecimento às boas práticas adotadas no âmbito de PLD/FTP nas operações de Câmbio realizadas pelo Fibra.

Compromissos com a Integridade

GRI 3-3 Ética, integridade e combate a corrupção

MOVIMENTO TRANSPARÊNCIA 100%

O Banco Fibra busca continuamente iniciativas que fortaleçam a governança e a adesão aos princípios do Programa de Integridade. Somos aderentes ao Movimento Transparência 100%, promovido pela Rede Brasil do Pacto Global da ONU, com o objetivo de avançar no ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes). Essa iniciativa incentiva e capacita empresas a superar as exigências legais, promovendo a transparência e o fortalecimento da integridade em organizações de destaque.

A ADESÃO AO MOVIMENTO DEMANDA A IMPLEMENTAÇÃO DE 15 INDICADORES DIVIDIDOS EM 5 METAS:

1. 100% de transparência das interações com a Administração Pública: reporte ao movimento no final de 2025
2. Remuneração 100% íntegra da alta administração: reporte ao movimento até 2030
3. 100% da cadeia de valor de alto risco treinada em integridade: reporte ao movimento até 2030
4. 100% de transparência da estrutura de Compliance e Governança
5. 100% de transparência sobre os canais de denúncias: reporte ao movimento no final de 2027

Em 2024, alcançamos a Meta 4 do Movimento Transparência 100%, promovido pela Rede Brasil do Pacto Global da ONU. Essa meta estabelece critérios para a divulgação de 100% da nossa estrutura de Compliance e Governança.

Selo Empresa Pró-Ética

Fomos aprovados no ciclo 2022-2023 do Pró-Ética, iniciativa promovida pela Controladoria Geral da União (CGU) em parceria com o Instituto Ethos, que incentiva a adoção voluntária de medidas de integridade para prevenir, detectar e mitigar corrupção e fraude no setor privado. O programa busca estimular empresas a adotarem práticas de ética e integridade, além de conscientizá-las sobre seu papel no combate à corrupção. Também visa reduzir os riscos de fraude e corrupção nas relações com o setor público e reconhecer empresas que adotam boas práticas de integridade.

Para participar, enviamos documentos e evidências internas, analisados pela Secretaria de Integridade Privada (SIPRIV) da CGU. O processo incluiu 168 questões distribuídas por áreas e cerca de 309 evidências anexadas. Ao longo de 2023 permanecemos focamos em garantir que as recomendações de melhorias feitas pelo Pró-Ética continuassem consistentes no Fibra, com a intenção de nos inscrevermos e sermos novamente aprovados no próximo ciclo da premiação.

Pacto Brasil pela Integridade Empresarial

Aderimos em 2024 ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, promovido pela Controladoria-Geral da União (CGU). Através de um sistema de autoavaliação, o Pacto busca ampliar o fomento à integridade empresarial, disseminar conhecimento sobre esta temática e conscientizar as empresas privadas sobre a relevância do assunto.

Como forma de estimular a prática da integridade empresarial, a CGU apresenta 20 diretrizes que indicam direcionamentos seguros a serem observados pelas empresas, conforme suas especificidades e os riscos atuais de suas atividades.

Para essa adesão realizamos um estudo prévio e concluímos que os objetivos e diretrizes do Pacto nos auxiliarão na tração das implementações e adequações relacionadas à integridade corporativa no Fibra, também gerando engajamento e visibilidade no mercado.

A adesão não só viabilizou a participação no novo ciclo do Selo Empresa Pró-Ética (2025-2026), como permitiu identificar 03 ações que já foram incluídas no Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, fortalecendo assim, nossas práticas voltadas para o Programa de Integridade, dentro de nosso escopo de melhoria contínua.

Guia Preventivo de Assédio Moral e Assédio Sexual

Desde 2022, contamos com o Guia Preventivo de Assédio Moral e Assédio Sexual. O material foi elaborado para orientar nossos colaboradores sobre condutas inaceitáveis, esclarecer dúvidas e fomentar uma cultura de respeito e acolhimento. O conteúdo explica, de forma clara e didática, o que caracteriza assédio moral e assédio sexual, trazendo exemplos práticos, distinções entre comportamentos inadequados e atitudes de gestão legítimas, além de destacar os impactos dessas condutas no clima organizacional.

O guia também incentiva a escuta ativa, o apoio a colegas vítimas e o uso dos canais de denúncia disponíveis, o Alô Ética e o Canal de Apoio à Mulher. Não houve comunicação no Canal de Apoio à Mulher no ano de 2024 e todas as denuncias realizadas no Canal Alô Ética foram analisadas e tiveram a devida tratativa institucionalmente.Reafirmamos que o Fibra não tolera qualquer forma de assédio e repudia comportamentos que violem a integridade física, psíquica ou moral de nossas pessoas. Com essa iniciativa, fortalecemos os pilares da nossa cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na integridade.

Colaboradoras do Fibra na campanha interna do “Agosto Lilás”, em favor da conscientização e combate à violência contra a mulher.

Compliance e Sustentabilidade

GRI 205-2 e 3-3 Ética, integridade e combate a corrupção

Uma governança sólida em *Compliance* é essencial para garantir que nossas operações estejam em conformidade com leis e regulamentos. Isso fortalece a segurança, a longevidade e a solidez financeira e reputacional do Fibra. Para isso, estruturamos uma gestão de conformidade com papéis e responsabilidades bem definidos. Essa organização assegura que os valores de integridade estejam presentes em todos os processos, facilitando a gestão de riscos e promovendo a melhoria contínua.

A Superintendência de *Compliance* & Sustentabilidade integra a Diretoria de Jurídico e Governança, que se reporta diretamente ao Diretor-Presidente do Fibra e tem acesso irrestrito garantido pelo Conselho de Administração. Sua missão é garantir a adequação, o fortalecimento e o funcionamento do sistema de controles do Fibra e de suas controladas. Além disso, busca o cumprimento das leis e regulamentos, apoiando a Alta Administração na gestão de riscos de conformidade.

A equipe atua de forma proativa para assegurar que todos os níveis operacionais sigam os controles estabelecidos, sempre alinhados aos objetivos estratégicos e aos requisitos legais e regulatórios. Também promove uma cultura de conformidade e ética empresarial, baseada em valores sólidos e na prevenção de condutas irregulares, reduzindo riscos financeiros e reputacionais para a instituição.

A Diretoria de Governança e Jurídico participa como membro votante do Comitê de *Compliance*, Prevenção à Lavagem de Dinheiro (PLD/FTP) e Riscos Social, Ambiental e Climático (RSAC), além do Comitê de Ética. No Comitê de *Compliance*, PLD/FTP e RSAC, são aprovados clientes classificados como de risco alto e altíssimo, além de outras temas ligados à PLD/FTP e anticorrupção. No Comitê de Ética, são monitorados assuntos relacionados ao Canal Alô Ética e casos de violações do Código de Ética e Conduta.

Compliance e Sustentabilidade

GRI 205-2 e 3-3 Ética, integridade e combate a corrupção

Aculturamento e capacitação é um dos pilares para manutenção de um adequado ambiente de conformidade. Os treinamentos regulatórios obrigatórios a todos os colaboradores e administradores abordam fatores de maior exposição ao risco no Fibra, como lavagem de dinheiro, corrupção, riscos operacionais e segurança da informação. Não obstante, a área promoveu diversas comunicações sobre a importância desses treinamentos, garantindo acompanhamento contínuo e notificações periódicas para colaboradores e gestores sobre pendências.

Todos os membros da governança corporativa[2], colaboradores[3] e parceiros de negócio foram comunicados e capacitados em relação a políticas e procedimentos de combate à corrupção[4]. Além disso, todos os nossos colaboradores foram capacitados com nossa Grade de Treinamentos Regulatórios.

Treinamento regulatório para todos os colaboradores	Quantidade de colaboradores que realizaram os treinamentos	% em relação ao total de colaboradores[1]
Código de Ética e Conduta	261	100%
Anticorrupção e Programa de Integridade	268	100%
Conheça seu Cliente (CSC)	269	100%
Prevenção a Lavagem de Dinheiro (PLD)FTP)	268	100%
Controles Internos e Risco Operacional	268	100%
Segurança da Informação e Prevenção a Fraudes	260	100%
Política de Investimentos Pessoais	269	100%
Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática	261	100%
Total de treinamentos aplicados	**2124**	**100%**

Obs.: Na data de emissão deste relatório, os indicadores acima estão 100% atendidos.

Treinamento regulatório para áreas específicas de acordo com NI de Treinamentos	Quantidade de colaboradores que realizaram os treinamentos	% em relação ao total de colaboradores[2]
Suitability	56	100%
FATCA	56	100%
Gestão do Risco de Desmatamento Ilegal da Cadeia de Carne Bovina (SARB26)	62	100%
Total de treinamentos aplicados	**174**	**100%**

Obs.: Na data de emissão deste relatório, os indicadores acima estão 100% atendidos.

2. Apenas os membros do Comitê Executivo possuem a obrigatoriedade de realizar as capacitações de combate à corrupção. Os membros do Conselho de Administração não foram contabilizados.
3. Total de empregados em 2024, somando os ainda admitidos e aqueles que foram demitidos ao longo do ano.
4. Número total de Parceiros que receberam a Cartilha de Integridade do Banco Fibra ao serem contratados. A Cartilha é um documento que indica os procedimentos de combate à corrupção adotados pela organização.

Semana de *Compliance* e Segurança da Informação

Em atendimento ao escopo de nosso Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, retomamos em 2024 a Semana de *Compliance* e Segurança da Informação. Ao longo de cinco dias, promovemos ações voltadas à conscientização dos colaboradores sobre temas essenciais como ética, integridade, proteção de dados e prevenção a golpes.

A programação contou com campanhas de comunicação, desafios interativos e simulações práticas, sempre com foco em situações reais do ambiente corporativo. Os conteúdos abordaram, de forma acessível, temas como phishing, engenharia social, vazamento de dados e condutas esperadas frente a presentes e brindes recebidos de terceiros.

Reforçamos também os princípios do nosso Programa de Integridade e a importância de combater a corrupção como parte do Jeito Fibra de Ser. Por meio de casos fictícios, propusemos reflexões que exigiram decisões alinhadas aos nossos valores e políticas internas.
Encerramos a semana com uma mensagem de agradecimento e reconhecimento pelo engajamento dos colaboradores, reafirmando nosso compromisso com a construção de uma cultura organizacional baseada na ética, no respeito e na segurança das informações.

+ de 600 participações

Colaboradores em interação na Semana de Compliance & Segurança da Informação.

Políticas Corporativas

GRI 205-2 e 3-3 Ética, integridade e combate a corrupção | FS15

Para mitigar os riscos das atividades do Fibra, adotamos um conjunto robusto de mais de 230 políticas corporativas. Essas políticas incluem normas, guias de processos e manuais de produtos, que formalizam procedimentos e controles integrados. O objetivo é fortalecer as melhores práticas de gestão corporativa e mitigar riscos em todas as nossas relações, envolvendo clientes, usuários de produtos e serviços, administradores, conselheiros, colaboradores, fornecedores, parceiros, prestadores de serviços terceirizados e investidores em títulos ou valores mobiliários emitidos pelo banco.

Política de *Compliance*

GRI 2-24

A Política de *Compliance* do Fibra está alinhada à natureza, porte, complexidade, estrutura, perfil de risco e modelo de negócios da instituição, seguindo as melhores práticas do mercado. Seu objetivo é garantir uma gestão eficaz do risco de conformidade, definindo diretrizes e responsabilidades para os colaboradores em relação às normas internas, leis e regulamentações aplicáveis.

O documento abrange o escopo, as funções e as responsabilidades do Programa de *Compliance* do Fibra, estruturado em três frentes de atuação:

Compliance Regulatório

Garante que o Fibra esteja sempre em conformidade com as normas legais e regulatórias aplicáveis às suas atividades, além de atender prontamente às demandas de órgãos reguladores e autorreguladores. Também é responsável pela implementação, aplicação e monitoramento contínuo do Programa de Integridade, assegurando a aderência ao Código de Ética e Conduta e aos princípios e valores do Fibra.

A equipe de *Compliance* acompanha diariamente as atualizações regulatórias e divulga novas disposições publicadas pelos reguladores e autorreguladores. Esse trabalho mantém administradores e colaboradores atualizados e identifica ações necessárias para a adequação tempestiva, prevenindo sanções regulatórias.

Compliance de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Terrorismo e à Proliferação de Arma de Destruição em Massa (PLD/FTP)

Tem como objetivo prevenir a lavagem de dinheiro, o financiamento do terrorismo e a proliferação de armas de destruição em massa, além de outros atos ilícitos, como fraudes e corrupção. Essa atuação abrange os negócios do Fibra no Brasil e no exterior, seguindo a legislação nacional e internacional. Os controles de PLD/FTP incluem o monitoramento automatizado de todas as movimentações financeiras realizadas pelos clientes, independentemente do produto ou serviço contratado. Esse acompanhamento permite a identificação de situações atípicas, levando à reavaliação do cliente e, quando necessário, à comunicação aos órgãos competentes.

Compliance Ambiental, Social e Governança

Gerencia ações voltadas ao meio ambiente, à sociedade e à governança corporativa, garantindo que estejam alinhadas à cultura e às estratégias do Fibra. Além disso, realiza avaliações de clientes e prestadores de serviços relevantes, seguindo critérios e procedimentos estabelecidos na Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC).

Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e à Proliferação de Armas de Destruição em Massa (PLD/FTP)

A política define os rigorosos mecanismos de controle adotados pelo Fibra para prevenir a lavagem de dinheiro, o financiamento do terrorismo e a proliferação de armas de destruição em massa. Nossas ferramentas garantem a identificação e avaliação de clientes, prestadores de serviços terceirizados, fornecedores e colaboradores.

O escopo da política inclui a identificação de recursos financeiros, o monitoramento contínuo e a análise detalhada de operações e situações suspeitas. Quando necessário, essas informações são comunicadas aos órgãos competentes, garantindo conformidade e segurança na operação do Fibra.

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

Conheça seu Cliente

GRI 205-1 | FS15

Para mitigar o risco que nossos produtos e serviços sejam usados na prática de crimes financeiros, como lavagem de dinheiro, fraudes e corrupção, adotamos uma metodologia específica para avaliar e classificar os riscos dos clientes. O processo de Conheça seu Cliente (KYC) define procedimentos de identificação, qualificação e classificação de risco, essenciais para a integração e renovação de clientes na carteira de negócios do Fibra.

Nossa metodologia analisa, tendo como ponto de partida a relação de negócio com o cliente, a localização geográfica e atividade econômica dos clientes, a identificação de beneficiários finais e de pessoas politicamente expostas (incluindo sócios e representantes), além de realizar pesquisas reputacionais, consultas a processos judiciais e verificação em listas restritivas. O objetivo é mitigar o risco de associação ou utilização dos produtos e serviços do Fibra com partes envolvidas em atividades ilícitas.

Também aplicamos o Questionário de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (QSAC) para clientes elegíveis. As informações desse questionário são combinadas com a avaliação de critérios socioambientais, resultando na classificação no *Rating* RSAC, que integra a análise de risco de PLD/FTP. Nosso modelo de classificação, *Rating* PLD/FTP, avalia os clientes em cinco níveis de risco: Baixíssimo, Baixo, Médio, Alto ou Altíssimo. Clientes classificados como Alto ou Altíssimo precisam de aprovação do Comitê de *Compliance*, PLD/FTP e Riscos Social, Ambiental e Climático e são submetidos a monitoramento rigoroso e diário por um sistema automatizado.

Esse monitoramento vai além dos critérios regulatórios, incluindo análise de registros, novos processos ou restrições ligadas à corrupção, crimes financeiros e riscos socioambientais. Além disso, realizamos pesquisas reputacionais para identificar mídias negativas, processos judiciais e administrativos, inquéritos e registros em listas restritivas, como a Lista de Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho.

Caso um cliente apresente qualquer situação em desacordo com nossas práticas e políticas, o relacionamento não é aprovado. Além disso, realizamos um acompanhamento contínuo ao longo da relação com o Fibra para identificar transações financeiras atípicas que possam indicar lavagem de dinheiro ou corrupção.

Essas ações garantem a efetividade do Programa de Integridade do Fibra, alinhando-nos às melhores práticas do mercado e reforçando nosso compromisso com a ética e a conformidade.

Colaboradores do time de Operações em atividade na matriz do Fibra.

Conheça seu Parceiro

GRI 2-6; 308-1; 308-2; 414-1; 414-2 e 3-3 Gestão de Fornecedores

O Fibra estende seu compromisso com a sustentabilidade a toda a sua cadeia de valor, garantindo que parceiros, incluindo prestadores de serviços terceirizados e fornecedores, corretoras, escritórios jurídicos e demais parceiros de negócios, estejam, estejam alinhados com práticas responsáveis nos aspectos social, ambiental e climático. Não realizamos parcerias ou contratações com empresas envolvidas em atividades ilícitas, trabalho infantil ou escravo, degradação ambiental ou qualquer ação que cause prejuízos à sociedade e à natureza.

Assegurar que nossos parceiros compartilham nossos valores de sustentabilidade protege o Fibra contra riscos financeiros e reputacionais, além de agregar valor aos produtos e serviços contratados e incentivar boas práticas no mercado. Para isso, adotamos o processo Conheça seu Parceiro, cujas diretrizes estão formalizadas em normativo interno específico. Esse processo estabelece procedimentos para avaliar novos parceiros e renovar relações comerciais com o banco, com medidas personalizadas conforme o grau de risco envolvido.

Os parceiros do Fibra são categorizados em diferentes grupos, como prestadores de serviços terceirizados, fornecedores de bens e serviços (relevantes ou não), corretoras de câmbio e captação, escritórios de serviços jurídicos e assessores de investimentos. Utilizamos um sistema automatizado que permite a gestão e monitoramento de nossos parceiros, verificando possíveis condenações por infrações sociais, ambientais, uso de mão de obra análoga à escravidão e lavagem de dinheiro.

Tendo como base a Abordagem Baseada em Risco (ABR), dependendo da categoria, o parceiro responde a um questionário que coleta informações sobre sua estrutura de conformidade e integridade. O resultado dessas informações, combinado às pesquisas realizadas, permite classificá-los em três níveis de risco: Alto, Médio ou Baixo. Além disso, prestadores de serviços relevantes devem responder ao Questionário de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, sendo classificados de acordo com o *Rating* RSAC do Fibra.

Todos os contratos firmados incluem cláusulas de responsabilidade trabalhista e previdenciária, tributária, socioambiental e anticorrupção, confidencialidade e proteção de dados, garantindo que os parceiros assumam o compromisso de evitar impactos negativos e manter a integridade dos serviços prestados ao Fibra. As diretrizes para estabelecimento do tipo de avaliação a ser aplicada está formalizada em política específica.

Dentro de nosso escopo de melhoria contínua, em 2024, implantamos relatórios mensais para avaliar cadastros e contratos vencidos ou a vencer, realizamos reuniões periódicas para acompanhamento, otimizamos processos e intensificamos o monitoramento de fornecedores.

Ainda no mesmo ano, realizamos 266 avaliações de parceiros, sem identificação de fornecedores com impactos negativos, reais ou potenciais. Esse resultado reforça nosso compromisso com uma cadeia de valor ética, sustentável e alinhada às melhores práticas de governança.

Monitoramento Anual de Terceiros Relevantes

Realizamos também o “Monitoramento Anual de Terceiros Relevantes”, conduzido pela área de Controles Internos, com acompanhamento de *Compliance*. Esse processo avalia prestadores de serviços classificados como relevantes, independentemente do risco PLD/FTP ou socioambiental, analisando processos judiciais, mídias negativas e outros fatores críticos, como por exemplo exposição a riscos operacionais por comprometimento da continuidade da prestação de serviços.

Se um parceiro for identificado com histórico de ilegalidades, como corrupção, lavagem de dinheiro ou violação de direitos humanos, o risco é elevado para alto e o caso é submetido ao Comitê de Compliance, PLD/FTP e Riscos Socioambientais, que decide sobre a continuidade do relacionamento.

A avaliação final considera fatores como continuidade operacional, qualidade do serviço e cumprimento contratual, sendo submetida ao CGR, COAUD e Conselho de Administração. Em 2024, realizamos três avaliações de parceiros relevantes, garantindo o alinhamento aos critérios da PRSAC.

Além dos monitoramentos e relatórios exigidos pelos reguladores, realizamos auditorias internas para avaliar as áreas responsáveis pela governança desses riscos.

Política de Transparência

GRI 2-24

A Política de Transparência do Fibra reflete nosso compromisso com a comunicação clara e objetiva junto às nossas Partes Interessadas. Essa política está alinhada aos nossos princípios éticos e diretrizes institucionais, reforçando a governança corporativa e a tomada de decisões estruturadas. O Fibra adota um modelo de gestão baseado na transparência, essencial para fortalecer a confiança e agregar valor aos negócios e serviços oferecidos.

Para garantir a disseminação da cultura de transparência, estruturamos mecanismos que facilitam o acesso às informações institucionais. Nossos principais relatórios, como Demonstrações Financeiras, Relatórios de Sustentabilidade e Relatórios de Gestão de Riscos, são divulgados periodicamente em nosso site, permitindo que todas as Partes Interessadas acompanhem nosso desempenho e compromissos. Além disso, a transparência está integrada às nossas práticas de Ética e Integridade, sendo um dos pilares do Código de Ética e Conduta e do Programa de Integridade, que visam prevenir e mitigar riscos de corrupção e fraude.

A política também reforça nosso compromisso com a proteção de dados e privacidade, garantindo que todas as informações sejam tratadas conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O compartilhamento de dados é realizado com segurança e respeito à confidencialidade, assegurando que o acesso às informações seja feito de maneira responsável. Além disso, o Fibra adota cláusulas contratuais específicas com parceiros e fornecedores para garantir a conformidade com esses princípios.

Por fim, disponibilizamos canais de comunicação abertos e acessíveis, incluindo o Canal Alô Ética, onde qualquer Parte Interessada pode relatar, de forma anônima ou identificada, possíveis irregularidades. Nossa Superintendência de Compliance & Sustentabilidade é responsável por garantir a efetividade da Política de Transparência, promovendo sua atualização contínua e incentivando a adoção das melhores práticas de mercado. Dessa forma, asseguramos que a transparência seja um valor essencial na condução de nossas operações e relacionamentos.

Monitoramento de Riscos

3-3 Gestão de Riscos | FN-CB-550a.2

A Gestão Integrada de Riscos é essencial para garantir a estabilidade financeira e a reputação do Fibra. No setor bancário, lidamos com riscos operacionais, de mercado, de crédito, de liquidez, reputacionais e socioambientais, além das crescentes ameaças cibernéticas, impulsionadas pela digitalização crescente dos serviços financeiros. Como um dos temas prioritários na matriz de materialidade, a gestão de riscos tem papel estratégico na condução sustentável dos negócios. Buscamos adotar uma abordagem moderna e alinhada às melhores práticas do mercado, garantindo conformidade regulatória e atendendo às expectativas das nossas Partes Interessadas.

No Fibra, a gestão de riscos, incluindo operacional, de mercado, de liquidez e de crédito, é responsabilidade da Diretoria de Riscos, Controles Internos, Processos e Segurança da Informação. Já os riscos ambientais, sociais e climáticos, para maior sinergia, são gerenciados em conjunto com a Superintendência de Compliance & Sustentabilidade.

O Comitê de Gestão de Riscos, conforme atribuições descritas no capítulo a seguir, reúne-se mensalmente para monitorar e controlar os riscos de forma integrada. O Conselho de Administração desempenha um papel fundamental na definição e aprovação de estratégias, políticas e limites de risco, assegurando uma governança eficaz. Para fortalecer nossa gestão, realizamos testes de estresse diários para Risco de Mercado e Liquidez, promovendo uma gestão dinâmica e antecipando possíveis cenários adversos. Além disso, anualmente, conduzimos um teste de estresse consolidado, abrangendo múltiplos riscos e realizando sensibilidades sempre que necessário.

A Declaração de Apetite a Riscos (RAS) estabelece os limites de exposição ao risco do Fibra, abrangendo mercado, liquidez, crédito, operacional e socioambiental. Esses limites são monitorados continuamente pela Superintendência de Riscos e Capital, sendo pauta permanente no Comitê de Gestão de Riscos e discutidos periodicamente no Conselho de Administração. O Comitê e o *Chief Risk Officer* (CRO) sugerem ajustes aos limites, que são analisados e aprovados pelo Conselho, garantindo que a instituição opere dentro dos níveis de risco preestabelecidos. Em 2024, todos os limites da RAS foram monitorados, e, quando houve rompimento, foi reportado um plano de ação ao Conselho de Administração. Além da RAS, o Plano de Capital é um instrumento essencial para apoiar decisões estratégicas e garantir a sustentabilidade do negócio. Seu principal objetivo é avaliar a disponibilidade de capital para suportar o crescimento do banco nos próximos três anos. O processo de elaboração desse plano considera projeções de crescimento para os diferentes segmentos em que atuamos, observando resultados esperados, limites regulatórios e diretrizes da RAS.

Os aspectos analisados para o plano são:

1. Metas de crescimento e projeções de capital
2. Ameaças e oportunidades relativas ao ambiente econômico e de negócios
3. Principais fontes de capital da instituição
4. Plano de contingência de capital

Nossos relatórios de Gestão de Riscos e Gerenciamento de Capital estão disponíveis na página de Relação com Investidores, reforçando nosso compromisso com a transparência e a governança corporativa.

Comitê de Gestão de Risco (CGR)

Desempenha um papel essencial na estrutura de governança do Fibra, sendo responsável pelo acompanhamento e monitoramento contínuo dos riscos enfrentados pela instituição. Esse acompanhamento é realizado por meio da análise de indicadores agrupados em quatro dimensões principais: risco de crédito, risco de mercado e liquidez, risco operacional e risco social, ambiental e climático. Os resultados dessas análises são reportados periodicamente ao Conselho de Administração durante suas reuniões regulares, assegurando transparência e tomada de decisão estratégica baseada em dados.

Além dos limites estabelecidos na RAS, o Comitê define e aprova limites gerenciais para cada uma das dimensões de risco. Esses limites são monitorados diariamente pelas áreas de Riscos e acompanhados pelos membros do Comitê por meio de relatórios específicos. A gestão eficaz desses limites permite ao Fibra manter um controle preciso sobre suas exposições e garantir que todas as decisões estejam alinhadas à sustentabilidade financeira e operacional da instituição.

Mensalmente, a instituição entrega relatórios detalhados ao COAUD e ao CGR sobre os principais temas de exposição ao risco. Esses reportes incluem indicadores relacionados a prevenção de atividades ilícitas, como lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, proliferação de armas de destruição em massa, corrupção e fraudes.

Esse processo faz parte do Programa de Integridade do Fibra e é conduzido pela Superintendência de Compliance & Sustentabilidade, reforçando nosso compromisso com a governança, a transparência e a adoção das melhores práticas regulatórias e de mercado.

O CGR tem como atribuições:

- Discutir e definir variáveis associadas ao apetite ao risco da organização
- Monitorar os índices de alavancagem (Basiléia)
- Discutir a evolução dos principais indicadores referentes aos diferentes tipos de riscos (crédito, mercado, operacional, liquidez, social, ambiental e climático)
- Definir políticas de gestão, controle e limites de riscos
- Analisar situações de eventuais rompimentos de limites, ou situações de risco, e decidir sobre os planos de ação
- Discutir e definir política de nível de liquidez de curto, médio e longo prazo

Comitê de Gestão de Risco (CGR)

Risco de Crédito

Garante que o Fibra esteja sempre em conformidade com as normas legais e regulatórias aplicáveis às suas atividades, além de atender prontamente às demandas de órgãos reguladores e autorreguladores. Também é responsável pela implementação, aplicação e monitoramento contínuo do Programa de Integridade, assegurando a aderência ao Código de Ética e Conduta e aos princípios e valores do Fibra.

A equipe de *Compliance* acompanha diariamente as atualizações regulatórias e divulga novas disposições publicadas pelos reguladores e autorreguladores. Esse trabalho mantém administradores e colaboradores atualizados e identifica ações necessárias para a adequação tempestiva, prevenindo sanções regulatórias.

Risco de Mercado e Liquidez

O Risco de Mercado e Liquidez refere-se à possibilidade de perdas decorrentes de oscilações nas condições de mercado, como variações nas taxas de juros e câmbio. A área responsável por esse controle no Fibra garante a monitorização contínua desses riscos, assegurando o cumprimento das exigências regulatórias e a adoção de estratégias para mitigar impactos nas operações da instituição.

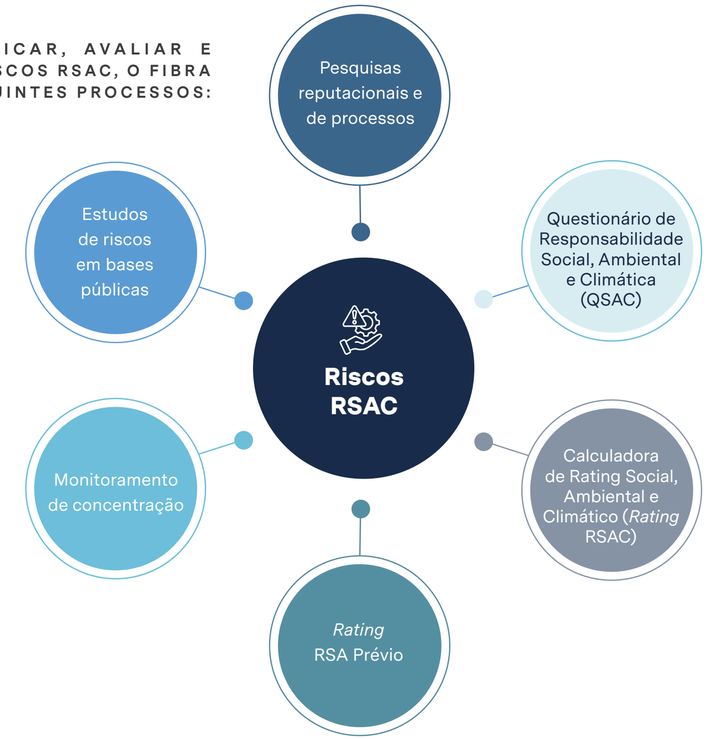
Risco Social, Ambiental e Climático (RSAC)

FS1; FS4; FS5 | GRI 2-12; 2-13; 2-17; 408-1 e 409-1; 3-3 Ética, Integridade e Combate à Corrupção; Finanças Sustentáveis; Estratégia Climática e Gestão de Riscos

O Fibra reconhece o papel essencial das instituições financeiras na promoção do desenvolvimento sustentável e na transição para uma economia de baixo carbono. Incorporamos os RSAC à nossa Declaração de Apetite a Riscos, alinhando-os à gestão integrada de riscos da instituição. Além disso, contamos com a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), que estabelece princípios, estratégias e diretrizes para a condução dos negócios e o relacionamento com as Partes Interessadas.

A governança dessa política é assegurada pelo Conselho de Administração, pelo Comitê de Compliance, PLD/FTP e Riscos Sociais, Ambientais e Climáticos, e pelo CGR. A Diretoria de Jurídico, Governança e Contabilidade é responsável por sua elaboração, enquanto o Conselho de Administração e o Diretor de Riscos (CRO), Controles Internos e Segurança da Informação monitoram e avaliam sua efetividade. A PRSAC está disponível na página de Sustentabilidade do site oficial do Fibra.

PARA IDENTIFICAR, AVALIAR E MONITORAR RISCOS RSAC, O FIBRA ADOTA OS SEGUINTES PROCESSOS:



Rating de Risco Social, Ambiental e Climático (RSAC)

FN-CB-410a.2

Todos os clientes que iniciam um relacionamento ou renovam vínculos com o Fibra passam pela classificação no *Rating* RSAC. Essa metodologia envolve pesquisas reputacionais, avaliação de riscos sociais e ambientais e análise da exposição a riscos físicos e de transição climática. O Comitê de Crédito considera essa avaliação no processo de concessão de crédito, garantindo que os aspectos socioambientais sejam integrados às decisões financeiras. Além disso, a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) define alçadas de aceitação e aprovação de clientes e parceiros com base no grau de RSAC atribuído.

Questionário Social, Ambiental e Climático (QSAC)

É aplicado a clientes e prestadores de serviços considerados relevantes, com questionamentos ajustados conforme o tipo de operação e porte da empresa. Ele avalia a maturidade dos controles, conformidade legal e boas práticas em questões sociais, ambientais e climáticas, considerando também a exposição ao risco socioambiental e climático, de acordo com a localização geográfica e a atividade econômica.

O questionário tem validade de 24 meses, podendo ser antecipado a critério do Comitê de Compliance, PLD/FTP e Riscos Social, Ambiental e Climático. A Superintendência de Compliance pode solicitar um novo preenchimento a qualquer momento, conforme necessidade, além de definir medidas específicas de monitoramento, conforme a classificação no *Rating* RSAC de clientes e parceiros.

Treinamento RSAC

FS4

Todos os colaboradores do Fibra, independentemente do cargo, participam do Treinamento Obrigatório *Online* sobre a PRSAC, atualizado anualmente conforme o Normativo Interno de Treinamentos. Esse treinamento apresenta os princípios, estratégias e diretrizes socioambientais a serem seguidos na condução dos negócios, atividades e processos da instituição.

Além do treinamento obrigatório, realizamos dois treinamentos presenciais voltados às áreas de Gestão de Riscos, Comercial, Cadastro e Crédito. Essas capacitações abordaram as medidas regulatórias adotadas pelo Banco Central do Brasil nos últimos anos e as atualizações na PRSAC, reforçando as práticas do Fibra para mitigação de riscos socioambientais e climáticos.

Avaliação do Risco Social, Ambiental e Climático (Rating RSAC)
Dependendo do faturamento, preenchimentos do Questionário Risco Social, Ambiental e Climático
Captura da exposição aos riscos **ambientais e climáticos** (Atividade econômica - CNAE)
Pesquisas de *Compliance* no âmbito social, ambiental e climático (**mídas negativas, processos e listas restritivas**)
Captura da Exposição ao Risco de **Transição Setorial** (Atividade Econômica - CNAE)
Captura da Exposição aos Riscos **Climáticos Físicos** (localização geográfica)
Atribuição do ***Rating*** Social, Ambiental e Climático

Publicamos em nosso site o Relatório de Riscos e Oportunidades Sociais, Ambientais e Climáticas (GRSAC), que apresenta os princípios, estratégias e diretrizes de natureza social, ambiental e climática a serem observados na condução dos nossos negócios, atividades e processos.

Segurança da Informação

GRI 418-1 e 3-3 Segurança da Informação e privacidade | FN-CB 230 a.2

No Fibra, adotamos uma abordagem preventiva para a gestão de riscos cibernéticos, detalhada em nossa Política de Segurança Cibernética, com destaque para o tópico 12, que trata da Resposta a Incidentes de Segurança Cibernética.

Nossa Política de Segurança Cibernética define diretrizes para o uso adequado dos ativos de informação e tecnológicos por nossos colaboradores, baseando-se nos princípios de confidencialidade, integridade e disponibilidade. A política foi atualizada em março de 2024, com aprovação do Conselho de Administração, reforçando nosso compromisso com a segurança da informação e prevenção de riscos cibernéticos.

Seguimos o NIST (*National Institute of Standards and Technology*) *Cybersecurity Framework*, um modelo reconhecido internacionalmente para a mitigação de riscos cibernéticos, que se estrutura em cinco pilares: identificar, proteger, detectar, responder e recuperar. Esse framework orienta nossa abordagem para manter a resiliência operacional e a proteção dos dados. Importante mencionar que, além de toda a estrutura tecnológica e de especialistas, atuamos de maneira recorrente em aspectos de conscientização, educação e comunicação aos colaboradores e, quando devido, ao mercado.
Monitoramos ameaças externas por meio de um fornecedor que acompanha fóruns, redes sociais e *deep web*, identificando possíveis fraudes e uso indevido da marca Fibra. Quando detectamos riscos, alertamos a equipe técnica e fortalecemos nossos controles internos. Em casos de ameaça aos clientes, informamos e orientamos sobre possíveis fraudes. Também bloqueamos sites falsos que utilizam indevidamente nosso nome.

Em 2024, avaliamos nossa postura de segurança utilizando ferramentas públicas para comparar a resiliência e a proteção dos dados corporativos com padrões globais e do setor. Nossa pontuação tem se mantido acima da média de empresas similares.

Além disso, realizamos ações de conscientização para colaboradores e clientes sobre prevenção a fraudes e cibersegurança. Participamos da Semana de Segurança Digital da Febraban e da campanha de prevenção a fraudes da ABBC. Em dezembro, promovemos, em conjunto com a Superintendência de Compliance & Sustentabilidade a “Semana de Compliance e Segurança da Informação”, com palestras e ações presenciais no escritório, conscientizando nossos colaboradores sobre temáticas indispensáveis como ética, integridade, proteção de dados e prevenção a golpes.
Em relação a tentativas de abertura de contas fraudulentas, aprimoramos ferramentas e processos para detectá-las, fortalecendo controles automatizados e a apuração de fraudes no sistema. Além de reforçarmos os controles para prevenção de vazamento de dados, consolidando regras de monitoramento e aumentando a eficácia das tratativas automáticas de notificação e bloqueio de casos suspeitos.

Ainda no mesmo ano, internalizamos a gestão de vulnerabilidades, permitindo análises em tempo real. As vulnerabilidades identificadas e corrigidas são discutidas em um Grupo de Trabalho entre Tecnologia e Segurança da Informação, com apresentação mensal dos resultados no CGR.

Anualmente são definidas metas quantitativas e qualitativas para os temas de Segurança da Informação, Continuidade de Negócios e Prevenção a Fraudes e todas as metas definidas para 2024 foram alcançadas.
Além disso, o Comitê de Riscos monitora e gerencia riscos relacionados à tecnologia e ao uso de dados, garantindo alinhamento com marcos regulatórios e evolução contínua das nossas práticas de segurança cibernética. Temas mais críticos também são levados ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração

Segurança da Informação

GRI 418-1 e 3-3 Segurança da Informação e privacidade | FN-CB 230 a.2

Proteção de Dados Pessoais e Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

A proteção de dados pessoais é uma prioridade dentro da segurança da informação no Fibra. Nosso compromisso é garantir a privacidade e proteção dos dados de colaboradores, parceiros e clientes, assegurando que o compartilhamento com terceiros ocorra apenas quando esses forem capazes de cumprir os padrões de privacidade e proteção estabelecidos pela LGPD. Todo compartilhamento de dados está condicionado a contratos que estabelecem os seguintes princípios:

- Respeito à finalidade do tratamento de dados, conforme especificado em contrato

- Garantia da confidencialidade e segurança das informações

- Notificação imediata ao Fibra sobre qualquer violação que comprometa a integridade, disponibilidade ou confidencialidade dos dados compartilhados

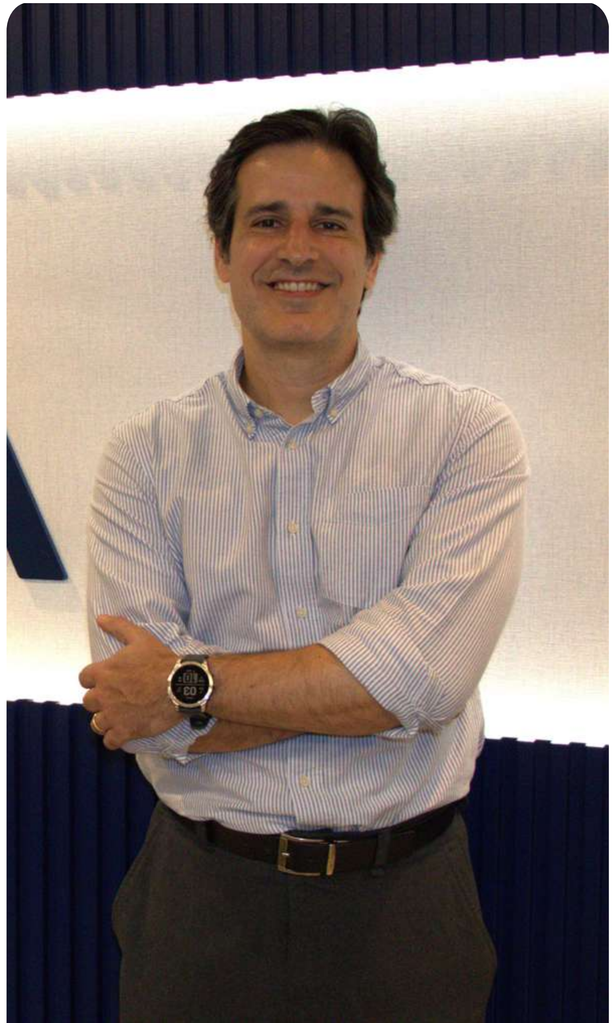
- Apoio ao cumprimento de exigências da ANPD, quando o Fibra atuar como Controlador e houver colaboração com terceiros na mesma condição

- Fornecimento de informações necessárias para comprovar a conformidade com a LGPD, quando solicitado. Conforme nossa Política de Privacidade, todas as operações envolvendo dados pessoais devem ser registradas em formulário específico, permitindo o mapeamento e monitoramento das atividades de tratamento e compartilhamento. Esse processo possibilita a identificação de riscos à privacidade e a adoção de medidas de mitigação, incluindo a elaboração do Relatório de Impacto à Proteção de Dados (RIPD), quando aplicável

Disponibilizamos em nosso site institucional o Aviso de Privacidade e Termo de Uso, esclarecendo nossa política de coleta, uso, compartilhamento, armazenamento e eliminação de dados pessoais, sempre em conformidade com a LGPD, Código de Defesa do Consumidor, Marco Civil da Internet e demais normativas correlatas. Em total alinhamento com a legislação, Flávia Zahr foi designada como Encarregada de Proteção de Dados (DPO) do Fibra e suas controladas, estando disponível para esclarecimentos no e-mail **privacidade@bancofibra.com.br**.

Em 2024, não houve registros de violação de segurança de dados, reforçando a eficácia de nossas práticas de governança e segurança da informação.

Andre Cadime De Godoi - Diretor de Riscos, Capital e Contabilidade.



Segurança da Informação

GRI 418-1 e 3-3 Segurança da Informação e privacidade | FN-CB 230 a.2

Política de Segurança Cibernética

Está em conformidade com a regulamentação vigente e alinhada às melhores práticas de mercado. Suas diretrizes estabelecem o uso adequado dos ativos de informação e tecnologia, além de orientar os colaboradores na implementação de controles e processos que atendam aos requisitos de segurança da informação e proteção cibernética. Essa política tem como objetivo garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados e sistemas, protegendo a instituição contra ameaças e riscos digitais.

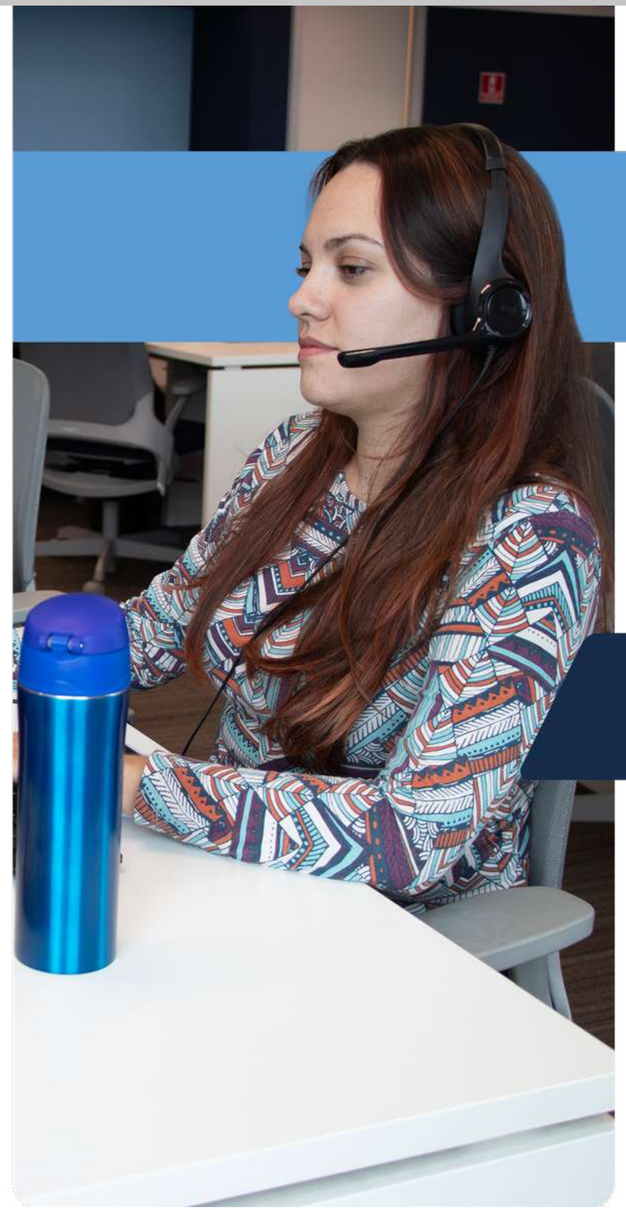
Política de Privacidade

Em conformidade com a LGPD, o Fibra adota uma abordagem transparente e acessível para informar como coletamos, tratamos, compartilhamos e armazenamos dados pessoais. Nosso compromisso é garantir a segurança e a privacidade das informações, assegurando que todas as operações estejam alinhadas às normativas vigentes e às melhores práticas de proteção de dados.

Política de Geração de Conteúdo por Inteligência Artificial

Regula o uso de Modelos Generativos, garantindo que sua aplicação esteja alinhada às melhores práticas de segurança da informação, privacidade e integridade de dados. O objetivo é promover a inovação e eficiência, mantendo a confidencialidade das informações e a qualidade do conteúdo gerado.

Para isso, a política estabelece restrições quanto ao uso de dados sensíveis e estratégicos, além de exigir avaliação crítica e validação de informações antes da utilização de qualquer conteúdo gerado por IA. O cumprimento dessas diretrizes é monitorado pela Gerência de Segurança da Informação, garantindo que o uso dessas ferramentas contribua para a produtividade sem comprometer a segurança e os princípios éticos do Fibra.



Bruna de Carvalho Fernandez - Analista de SI.

Nossas Partes Interessadas (*Stakeholders*)

GRI 2-6 e 2-29

Aqui no Fibra, entendemos como Partes Interessadas ao nosso negócio:

- Clientes e usuários dos produtos e serviços
- Administradores, conselheiros e colaboradores
- Fornecedores, parceiros e prestadores de serviços terceirizados
- Investidores em títulos ou valores mobiliários emitidos pela instituição
- Demais pessoas impactadas pelos produtos, serviços, atividades e processos, segundo critérios definidos pelo Fibra

O principal propósito na disseminação do engajamento de nossas partes interessadas é a necessidade de:

- Promover uma cultura organizacional que incentive um relacionamento cooperativo e equilibrado
- Propagar nossos princípios básicos
- Assegurar a conformidade e a legitimidade dos produtos e dos serviços da instituição
- Garantir tratamento justo e equitativo a clientes e usuários

O Fibra prioriza uma comunicação direta e transparente com suas Partes Interessadas, utilizando canais internos (e-mail, intranet e reuniões) e canais externos (site oficial, redes sociais e comunicados públicos). Em nosso site institucional, disponibilizamos uma seção dedicada a investidores, onde fornecemos informações sobre desempenho comercial, relatórios de resultados, demonstrações financeiras e estratégias de gestão de riscos e sustentabilidade.

Para esclarecimentos ou informações adicionais, nossa área de Relações com Investidores pode ser contatada pelo telefone (11) 3847-6795 ou pelo e-mail relacoes.investidores@bancofibra.com.br

Classificação e Risco

SOMOS AVALIADOS POR DUAS AGÊNCIAS INDEPENDENTES DE *RATING*:

FitchRatings

National Rating	BBB+ (bra)
Global Rating	B+

S&P Global

National Rating	brBBB+
Global Rating	B-

RELACIONAMENTOS FIBRA

Nossas Pessoas

GRI 2-7; 2-8

O Fibra investe na qualificação e motivação de seus colaboradores, adotando as melhores práticas de Gestão de Pessoas. O banco busca oferecer um ambiente inclusivo, respeitoso e acolhedor, incentivando a criatividade, o crescimento e a inovação. Além disso, fortalece o senso de pertencimento à sua missão de gerar valor para a sociedade e ao meio ambiente.

Nos últimos anos, o Fibra intensificou esforços para ampliar a presença feminina dentro da instituição. Em 2024, as mulheres continuam representando 45% do quadro de colaboradores.

Ao final de 2024, contamos com 290 colaboradores sob contrato permanente, majoritariamente na região Sudeste.

Colaboradoras reunidas na matriz do Fibra.

Empregados por gênero	2022	2023	2024
	Número total	Número total	Número total
Homens	219	171	158
Mulheres	167	139	132
Total	**386**	**310**	**290**

Tipo de contrato por gênero	2022		2023		2024	
	Permanente	Temporário	Permanente	Temporário	Permanente	Temporário
Homens	219	167	171	0	158	0
Mulheres	0	0	139	0	132	0
Total	**219**	**167**	**310**	**0**	**290**	**0**

Número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização por gênero*			
Por gênero	2022	Número total	Número total
	Número Total	Número Total	Número Total
Homens	178	141	135
Mulheres	50	40	44
Total	**228**	**181**	**179**

*Gênero conforme especificados pelos próprios empregados, todos colaboradores em tempo integral e na região Sudeste

Atração e Retenção de Talentos

401-1; GRI 3-3 Atração e retenção de talentos

O Fibra busca contar com colaboradores qualificados e alinhados ao Jeito Fibra. Para isso, o banco se compromete a oferecer um ambiente de trabalho positivo, que valoriza a excelência, a visão de dono e o atendimento de alta qualidade aos clientes. Relacionamentos baseados em confiança, transparência e proatividade são prioridades na busca pela melhor solução.

O processo seletivo inclui diversas etapas. Além das entrevistas com gestores e a área de seleção, os candidatos são avaliados por seus principais pares e clientes internos. Todos os finalistas passam por entrevista com o Presidente ou um Diretor(a) Embaixador(a) da Cultura. As oportunidades não confidenciais ficam disponíveis no site do Fibra, e 100% dos inscritos, recebem retorno sobre sua participação no processo.

O Programa de Recrutamento Interno (PRI) também possibilita que colaboradores concorram a vagas abertas. Eles se inscrevem e participam do processo seletivo, promovendo mobilidade interna e desenvolvimento profissional.

O ambiente organizacional do Fibra é um diferencial na atração e retenção de talentos. O banco valoriza um espaço transparente, onde os colaboradores podem atingir seu máximo potencial dentro de uma estrutura que incentiva inovação e reconhece a excelência. Essa cultura é avaliada anualmente por consultorias externas, que certificam os princípios que fazem parte do Fibra.

Colaboradores da Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities*.

Número total e taxa de novas contratações de empregados, discriminados por gênero

Contratados por gênero*	2022		2023		2024	
	Número Total	%	Número Total	%	Número Total	%
Homens	66	30%	42	50%	51	32%
Mulheres	65	39%	42	50%	50	38%
Total	**131**	**34%**	**84**	**50%**	**101**	**35%**

Número total e taxa de rotatividade de empregados, discriminados por gênero

Desligados por gênero*	2022		2023		2024	
	Número Total	%	Número Total	%	Número Total	%
Homens	50	23%	103	58%	64	41%
Mulheres	35	21%	75	42%	57	43%
Total	**85**	**22%**	**178**	**50%**	**121**	**42%**

Número total e taxa de novas contratações de empregados, discriminados por faixa etária

Contratados por faixa etária	2022		2023		2024	
	Número Total	%	Número Total	%	Número Total	%
Abaixo de 30 anos	33	46%	31	37%	34	59%
De 30 a 50 anos	81	30%	41	49%	59	28%
Acima de 50 anos	17	40%	12	14%	8	18%
Total	**131**	**34%**	**84**	**50%**	**101**	**35%**

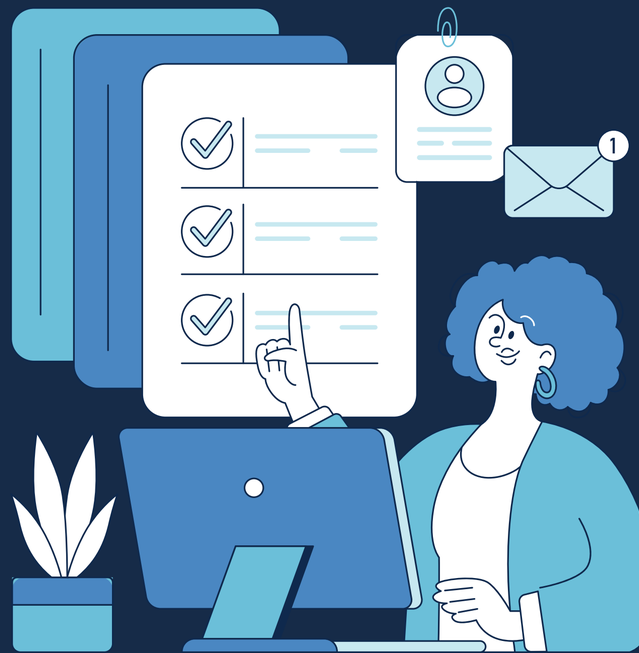
Número total e taxa de rotatividade de empregados, discriminados por faixa etária

Contratados por faixa etária	2022		2023		2024	
	Número Total	%	Número Total	%	Número Total	%
Abaixo de 30 anos	17	24%	36	20%	33	57%
De 30 a 50 anos	54	30%	114	64%	74	35%
Acima de 50 anos	14	33%	28	16%	14	31%
Total	**85**	**22%**	**178**	**50%**	**121**	**42%**

Benefícios

GRI 2-30; 401-2

Reconhecemos a importância de oferecer benefícios de qualidade para que nossos colaboradores alcancem a excelência no desempenho de suas atividades. Todos eles são contratados pelo regime CLT e abrangidos por acordos de negociação coletiva. Os membros estatutários, embora não participem da convenção coletiva, contam com uma política de remuneração exclusiva.



- EMPRÉSTIMO CONSIGNADO
- COMPLEMENTO SALARIAL AO AUXÍLIO DOENÇA DO INSS (LIMITADO AO VALOR DA REMUNERAÇÃO)
- AUXÍLIO CRECHE/BABÁ, SEM LIMITAÇÃO DE IDADE PARA CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIA
- ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS EM BANCO PARCEIRO
- ABONO DE 1 DIA DE TRABALHO EM CASO DE DOAÇÃO DE SANGUE
- FOLGA ANIVERSÁRIO
- FOLGA ASSIDUIDADE
- LICENÇA CASAMENTO
- LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE PRORROGADA
- AUSÊNCIA EM CASO DE FALECIMENTO DE FAMILIARES
- AJUDA DE CUSTO TELETRABALHO

- HOME OFFICE 1X NA SEMANA
- ESTACIONAMENTO COM COPARTICIPAÇÃO
- VALE ALIMENTAÇÃO + 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO
- VALE REFEIÇÃO
- ESTABILIDADE DE 12 MESES ANTERIORES À AQUISIÇÃO AO DIREITO AO BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL AOS COLABORADORES COM MAIS DE CINCO ANOS DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
- ESTABILIDADE DE 24 MESES ANTERIORES À AQUISIÇÃO AO DIREITO AO BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL AOS COLABORADORES COM, NO MÍNIMO, 28 ANOS ANOS DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ININTERRUPTO
- EXTENSÃO DA PERMANÊNCIA NO PLANO MÉDICO APÓS O DESLIGAMENTO, POR ATÉ 270 DIAS
- CURSO DE REQUALIFICAÇÃO PARA OS COLABORADORES QUE FORAM DISPENSADOS SEM “JUSTA CAUSA”

Saúde e Bem-estar

GRI 403-1; 403-2; 403-4; 403-6; 403-9 e 403-10

Nosso sistema de gestão de saúde e segurança segue as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e abrange todos os colaboradores — CLT, estagiários e estatutários.

As práticas adotadas incluem:

1. **NR 01** – Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)
2. **NR 07** – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO)
3. **NR 05** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)
4. **NR 15** – Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT)
5. **NR 17** – Análise Ergonômica do Trabalho (AET)

Em 2024, uma das metas da Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities* foi implementar as ações necessárias na empresa para conquista da certificação do Governo para Empresas Promotoras de Saúde Mental. Para isso, ampliamos substancialmente o número de ações com foco no bem-estar físico e emocional dos colaboradores, entre elas:

- Elaboração de laudos técnicos e mapeamento de riscos

- Pesquisas de qualidade de vida com planos de ação em parceria com a CIPA

- CIPA ativa e engajada nas iniciativas de saúde

- Acompanhamento constante com o médico do trabalho, com agendamentos via app *Conexa Saúde* quando necessário

- Reuniões periódicas com equipe técnica (corretora de benefícios, médico do trabalho, plano de saúde e RH) para avaliação de sinistralidade e definição de ações preventivas

- Análise de atestados médicos por enfermeira concierge, com total sigilo, para identificação de padrões e proposição de ações corretivas e educativas

- Acompanhamento de colaboradores com indicação de trabalho remoto por orientação médica

- Suporte no agendamento de consultas, exames, procedimentos e processos de reembolso por meio da enfermeira concierge

- Canal de atendimento exclusivo: **suportesaude@bancofibra.com.br** para dúvidas e solicitações relacionadas à saúde

- Divulgação contínua de boletins, campanhas e conteúdos sobre saúde, por meio de comunicação corporativa, *lives* e ações temáticas

- *Workshops* de saúde emocional para gestores

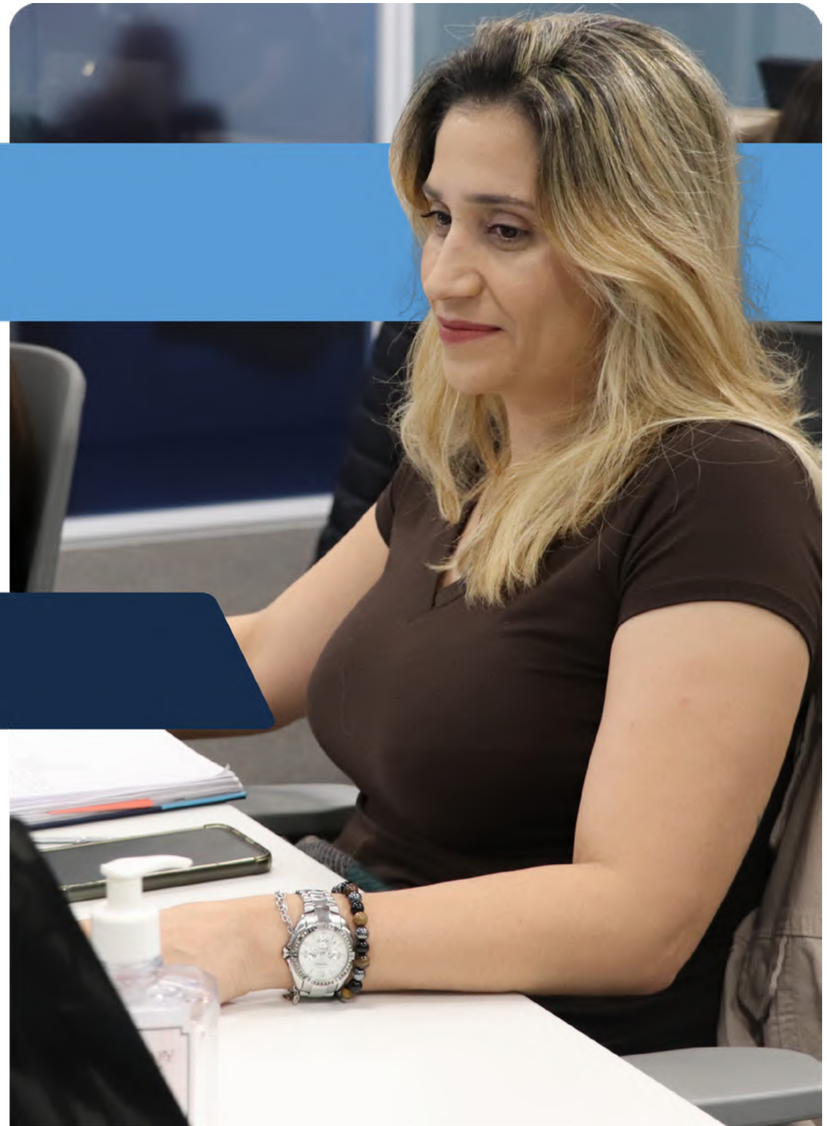
Adriana Gomes D Agostini Neves - Advogada.

Saúde e Bem-estar

GRI 403-1; 403-2; 403-4; 403-6; 403-9 e 403-10

- Curso obrigatório sobre comportamento preventivo no ambiente de trabalho
- Semana dedicada à saúde mental
- Rodas de conversa exclusivas para mulheres
- Parcerias com academias e acesso a aulas *online*, estendidos a até três dependentes
- Biblioteca colaborativa e divulgação de agenda cultural e atividades físicas gratuitas
- Campanhas sobre violência doméstica, sobrecarga de funções e combate ao assédio (moral e sexual)
- Canal InspirAção para compartilhamento de boas práticas de bem-estar
- Programa *Fit para as Festas* – acompanhamento nutricional com foco em hábitos saudáveis
- Parceria com a Central da Visão, oferecendo acesso facilitado a cirurgias oculares a custo reduzido
- Inclusão de terceiros na campanha de vacinação da gripe
- Vacinação gratuita contra gripe para colaboradores e com menor custo para dependentes
- Apoio psicológico integral e gratuito para colaboradores em situação de violência doméstica, discriminação ou risco iminente
- Programa Família Cresceu, com benefícios como licença parental estendida, suporte psicológico e orientações sobre cuidados infantis
- Disponibilização de todos os pacotes de benefícios do programa *Qualidade de Vida & Bem-Estar* na intranet, com fácil acesso para os colaboradores
- Programa de Acolhimento TEA, da Bradesco Saúde, com suporte especializado para crianças beneficiárias com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista
- Meu Doutor Novamed – atendimento médico com modelo de Medicina da Família, integrando especialidades e resultados em um único local

Stefanny Westhofer Pereira - Analista de Operações.



Anualmente, realizamos um laudo técnico para identificar e avaliar riscos ocupacionais. Com base nesse diagnóstico, a Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities* elabora um plano de ação com foco em medidas corretivas e preventivas.

Também conduzimos a Pesquisa de Qualidade de Vida, aplicada a todos os colaboradores. Os resultados são compartilhados com os membros da CIPA, que participam da análise dos dados e da definição de ações para melhorar o ambiente de trabalho e o bem-estar físico e emocional. As iniciativas podem ser implementadas por meio de campanhas de comunicação interna, *lives*, ou inclusão de temas específicos na Semana da Saúde.

Em 2024, ampliamos essas ações com a realização de *workshops* e rodas de conversa, reforçando o cuidado com a saúde mental e emocional dos nossos colaboradores.

Além disso, realizamos reuniões periódicas com a corretora de benefícios, médico do trabalho, representantes da Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities* e o fornecedor do plano de saúde (Bradesco Saúde). Nessas reuniões, monitoramos indicadores como sinistralidade e principais doenças, com o objetivo de estruturar planos de ação para melhorar o uso do plano de saúde, sempre buscando equilíbrio entre qualidade de atendimento e controle de custos e também identificar eventuais focos de doenças em nossos colaboradores para, se necessário, definição de plano de ação específico.

Disponibilizamos ainda o canal Alô Ética, aberto a todos os colaboradores, para envio de sugestões ou relatos relacionados ao ambiente de trabalho. As manifestações podem ser anônimas ou identificadas, contribuindo com a construção de um ambiente mais ético, seguro e saudável para todos.

No setor bancário, o principal risco ocupacional é a síndrome de *Burnout,* relacionada ao esgotamento físico e mental. Essa condição pode ser causada por má gestão, sobrecarga de atividades, jornadas prolongadas e fatores pessoais, como pressões familiares. Para mitigar esse risco, implementamos medidas preventivas, como:

1. Canal interno de denúncias, que permite o relato (anônimo ou identificado) de situações relacionadas à gestão inadequada. As manifestações são analisadas com seriedade e podem resultar em planos de ação corretivos, inclusive medidas disciplinares, quando necessário

2. Campanhas de conscientização e *lives* com foco em saúde mental, promovendo o autoconhecimento e orientando os colaboradores a identificarem sinais de estresse

3. Apoio psicológico custeado integralmente pelo Fibra em casos específicos, como forma de acolhimento e suporte à saúde emocional.

Saúde Mental

Em 2024, o Fibra intensificou seu compromisso com o cuidado à saúde mental dos colaboradores, promovendo iniciativas que aliam informação, acolhimento e prevenção. Um dos principais destaques foi a Semana da Saúde, realizada anualmente, que teve como tema “Como cuidar da saúde mental na atualidade?”. A programação incluiu três *lives* com especialistas, abordando temas como hiperconectividade, excesso de informação, saúde mental na era digital e a importância de buscar ajuda profissional. Também foram veiculadas cinco comunicações institucionais com conteúdo educativos, incluindo reflexões como “Será que você está realmente cuidando da sua saúde mental?” e “Como as redes sociais podem impactar seu bem-estar?”.

A comunicação institucional teve papel central na disseminação de conteúdos relevantes e acessíveis, com mensagens constantes que reforçaram a importância da empatia, do diálogo e da escuta ativa. Promovemos uma roda de conversa exclusiva para mulheres, abordando temas como diversidade de gênero e síndrome da impostora, fortalecendo o acolhimento e a inclusão.

Complementamos essas ações com a publicação de agendas culturais e sugestões de atividades físicas ao ar livre, para estimular práticas que contribuam com a saúde emocional durante o período de férias escolares. Com isso, buscamos apoiar nossos colaboradores em sua jornada de autocuidado, reforçando nosso compromisso com um ambiente de trabalho mais saudável, humano e sustentável.

Colaboradoras do Fibra reunidas em apresentação do “Teatro Menestréis” durante o Mês da Diversidade 2024, realizada no auditório da matriz.

Treinamentos em Saúde e Segurança

GRI 403-5

Disponibilizamos em nossa plataforma de treinamentos obrigatórios um curso voltado à saúde e segurança no ambiente de trabalho, que aborda temas como:

- Postura correta ao sentar-se
- Importância de pausas para descanso ao longo da jornada
- Práticas de alongamento
- Hidratação adequada durante o expediente

Além desse treinamento, promovemos ações complementares que reforçam o conhecimento e a conscientização dos colaboradores:

- Vídeo com orientações sobre a regulagem correta das cadeiras do escritório matriz, disponível na intranet
- Para colaboradores em home office, realizamos entrevistas técnicas individuais para orientar sobre a ergonomia e adequar os móveis conforme os padrões recomendados
- Treinamento específico para os membros da CIPA, conforme exigências legais
- Durante a Semana da Saúde, um técnico percorre todas as estações de trabalho promovendo orientações sobre alongamento e técnicas de respiração para momentos de estresse
- Envio de boletins mensais com conteúdos voltados à saúde e bem-estar
- Realização de *workshops* sobre saúde emocional voltados a gestores

Licença Parental

GRI 401-3

Para garantir o vínculo familiar e um ambiente de trabalho saudável e de bem-estar, a licença-maternidade e licença-paternidade são benefícios essenciais para fortalecer o equilíbrio entre trabalho-vida pessoal.

Em 2024 tivemos 6 homens que utilizaram o benefício da licença-paternidade. Deste total 1 pediu demissão e os demais continuam trabalhando no Fibra. Tivemos também 12 mulheres que utilizaram o benefício da licença-maternidade. Deste total, 2 colaboradoras pediram demissão e 2 colaboradoras foram desligadas por performance.

GRI 401-3 Licença parental	2021		2022		2023		2024	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Colaboradores com direito a tirar licença	211	137	213	163	171	139	152	128
Colaboradores que tirararam licença	5	6	4	5	5	8	6	12
Colaboradores que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	5	4	4	5	5	8	5	8
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	4	2	1	5	5	8	6	6
Total de empregados que tiraram a licença parental no ano vigente, e que cuja licença termina no ano vigente	0	1					1	3
Total de empregados com expectativa de retorno no ano vigente	4	3	1	5	5	8	7	9

Diversidade e Inclusão

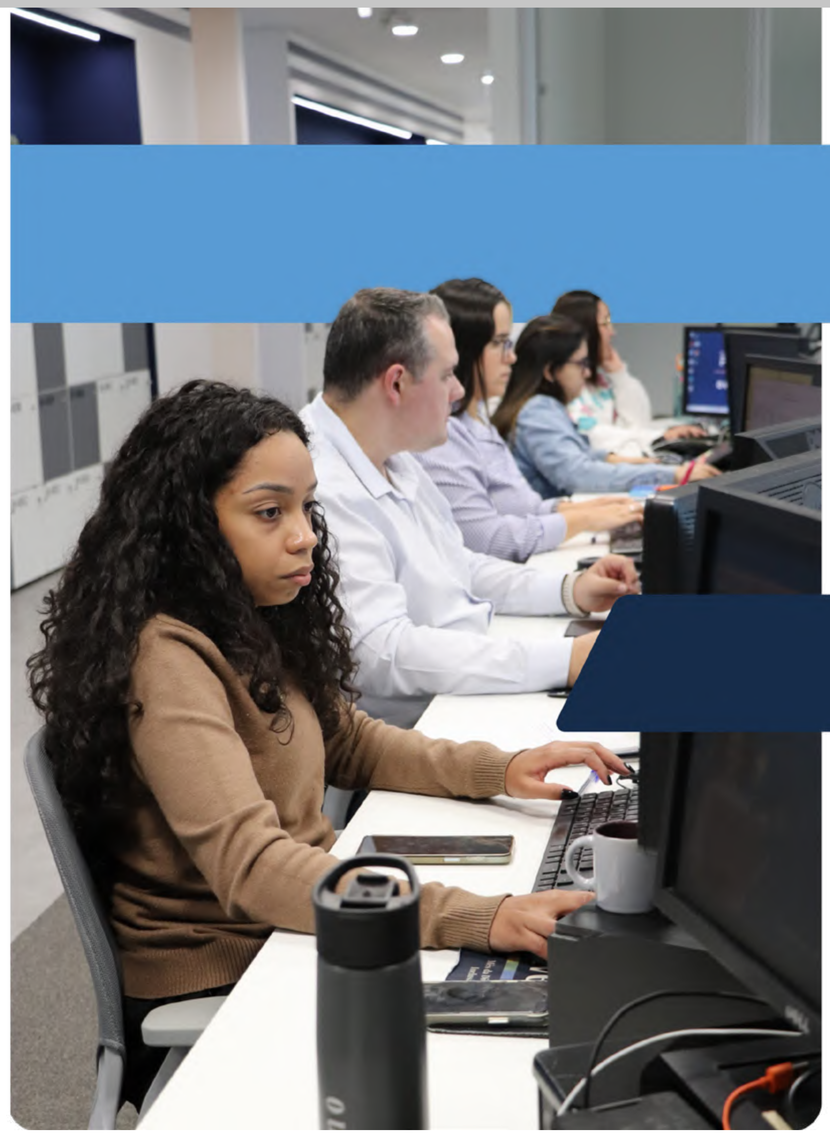
GRI 405-1; 405-2; 406-1; 3-3 Atração e retenção de talentos; Diversidade, Igualdade e não discriminação e Gestão de impactos em Direitos Humanos

A diversidade e a inclusão fazem parte do nosso Jeito Fibra. Na Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities*, nosso principal objetivo é atrair talentos diversos, tornando nossas equipes mais ricas, engajadas e produtivas. Além de desenvolver iniciativas institucionais e sociais para que nossos colaboradores se sintam acolhidos e pertencentes ao ambiente organizacional.

Temos o compromisso público de preencher 50% das vagas com mulheres. Atingimos essa meta em 2021 e 2022, chegamos a 47% em 2023 e, em 2024, retomamos o percentual de 50% das contratações. Em 2024, contratamos 20 novos gestores no Fibra, sendo 9 mulheres, incluindo 1 diretora, 3 superintendentes e 5 gerentes. Esse resultado reforça nosso compromisso com o aumento da liderança feminina. Para nos mantermos atualizados aos números de diversidade realizamos uma atualização mensal.

Promovemos um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de discriminação, garantindo equidade de gênero, inclusão de pessoas com deficiência, respeito à orientação afetivo-sexual, identidade e expressão de gênero, diversidade étnico-racial e equidade nas oportunidades e direitos de todos. Para estruturar essas iniciativas, contamos com a Normativa de Diversidade e Inclusão e com a Comissão de Diversidade, composta por três membros do Comitê Executivo, a Diretora de Gente, Cultura e *Facilities* e os líderes dos Grupos de Afinidade, que apresentaremos adiante. O principal objetivo da Comissão é priorizar ações afirmativas e debates sobre o Programa de Diversidade e Inclusão Institucional, garantindo a igualdade de oportunidades, tratamento e desenvolvimento para todos os colaboradores. As iniciativas propostas pelos Grupos de Afinidade são avaliadas e submetidas ao Comitê de Pessoas.

O acompanhamento das metas de Diversidade é feito pela Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities* e pela Superintendência de Compliance & Sustentabilidade de forma mensal através de reuniões entre as equipes e de dados extraídos de *dashboard*.



Colaboradores do time Comercial em atividade na matriz do Fibra.

Empreendedoras convidadas para a Feira da Diversidade realizada na matriz do Fibra durante o Mês da Diversidade.

Em 2024, seguimos comprometidos com o avanço da diversidade de gênero e etnia no ambiente corporativo, priorizando ações que gerem impacto social positivo e promovam a equidade de oportunidades. Concluímos em março o Programa Geração Fibra, iniciativa de mentoria voltada ao desenvolvimento de mulheres negras, conectando estagiárias em início de carreira a mentores experientes do banco. Também nos associamos à Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas, reforçando nosso papel no enfrentamento à violência de gênero.

Mantivemos pelo segundo ano consecutivo a meta de 50% de mulheres nas contratações para todas as posições abertas no Fibra, meta que foi integralmente cumprida ao final do ano. Essas ações estão alinhadas ao ODS 5 – Igualdade de Gênero, um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável priorizados pelo banco.

No campo da equidade racial, contratamos uma organização especializada para elaboração do Laudo de Certificação do Pacto de Promoção da Equidade Racial. O Fibra foi certificado segundo os critérios do protocolo ESG Racial, atingindo o IEER1 de -0,62, índice superior à média do setor financeiro (-0,85). Na avaliação consolidada, que também considera ações afirmativas e investimentos sociais, obtivemos a nota -0,42, evidenciando avanços concretos na construção de um ambiente mais equitativo.

Ao longo do ano, também divulgamos comunicados internos sobre a importância da não discriminação no ambiente corporativo e realizamos *lives* com temáticas como:

O papel da pessoa aliada no combate ao racismo

Igualdade, empoderamento e combate à violência de gênero

Poder e transformação: construindo ambientes seguros

Também promovemos o letramento em diversidade para novos colaboradores, destacando a importância do respeito às diferenças como parte da cultura do Fibra. Em 2024, não registramos nenhuma denúncia procedente relacionada à discriminação ou preconceito.

Diversidade e Inclusão

GRI 405-1; 405-2; 406-1; 3-3 Atração e retenção de talentos; Diversidade, Igualdade e não discriminação e Gestão de impactos em Direitos Humanos

Empreendedores convidados para a Feira da Diversidade realizada na matriz do Fibra durante o Mês da Diversidade.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aquelesd recebidos pelos homens para cada categoria funcional, por unidades operacionais importantes[1]

	2022	2023	2024
Diretores	0,92	0,70	0,86
Gerência	0,89	0,96	0,97
Administrativo	0,82	0,77	0,79
Comercial e Operacional	0,67	0,69	1,10

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização, discriminados por faixa etária

Por faixa etária	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Abaixo de 30 anos	0	0%	0	0%	0	0%
De 30 a 50 anos	6	60%	6	60%	3	43%
Acima de 50 anos	4	40%	4	40%	4	57%
Total	10	100%	10	100%	7	100%

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização, discriminados por raça

Por raça	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Amarela	0	0%	0	0%	0	0%
Branca	10	100%	10	100%	6	86%
Indígena	0	0%	0	0%	0	0%
Negra	0	0%	0	0%	1	14%
Não informada	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	100%	10	100%	7	100%

Percentual de empregados por categoria funcional, discriminados por gênero

Por gênero	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Homens	218	57%	171	55%	158	54%
Mulheres	165	43%	139	45%	132	46%
Total	383	100%	310	100%	290	100%

Percentual de empregados por categoria funcional, discriminados por faixa etária

Por faixa etária	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Abaixo de 30 anos	71	19%	69	22%	58	20%
De 30 a 50 anos	269	70%	197	64%	187	64%
Acima de 50 anos	43	11%	44	14%	45	16%
Total	383	100%	310	100%	290	100%

Percentual de empregados por categoria funcional, discriminados por raça

Por raça	2022		2023		2024	
	Número	%	Número	%	Número	%
Amarela	24	6%	13	4%	20	7%
Branca	301	79%	231	75%	205	71%
Indígena	0	0%	0	0%	0	0%
Negra	57	15%	65	21%	65	22%
Não informada	1	0%	1	0%	0	0%
Total	383	100%	310	100%	290	100%

Diversidade e Inclusão

GRI 405-1; 405-2; 406-1; 3-3 Atração e retenção de talentos; Diversidade, Igualdade e não discriminação e Gestão de impactos em Direitos Humanos

Guia Básico de Diversidade

O Guia é um material desenvolvido para orientar nossos colaboradores sobre a importância de uma comunicação inclusiva. Ele reforça o respeito às diferenças e o combate à discriminação e ao preconceito nas relações diárias no ambiente de trabalho.

Geração Fibra

Iniciado em 2023, o Geração Fibra é nosso primeiro programa de estágio focado em públicos diversos. Direcionamos a iniciativa exclusivamente para mulheres pretas e pardas. O programa atraiu mais de 380 inscritas, resultando na contratação de 13 estagiárias para diferentes áreas do Fibra.

Para apoiar o desenvolvimento das novas estagiárias, estruturamos uma agenda especial de integração, treinamentos e mentoria, totalizando mais de 120 horas de capacitação ao longo do ano. Além disso, promovemos encontros com a consultoria externa Ser Antirracista, que trabalha na promoção da educação antirracista. Esses encontros possibilitaram reflexões sobre o combate ao racismo no ambiente de trabalho e o resgate das ancestralidades das participantes.

Em 2024, realizamos um job rotation, cujo objetivo foi proporcionar novos desafios e conhecimentos, potencializando as competências e habilidades das nossas estagiárias.

Entre dezembro de 2024 e janeiro de 2025, 1 ano e seis meses após o início do contrato, contávamos com 06 das 13 estagiárias que ingressaram no início do programa. Das que permaneceram conosco, todas foram efetivadas e hoje todas elas exercem a função de Analista JR, nas áreas em que finalizaram o estágio.

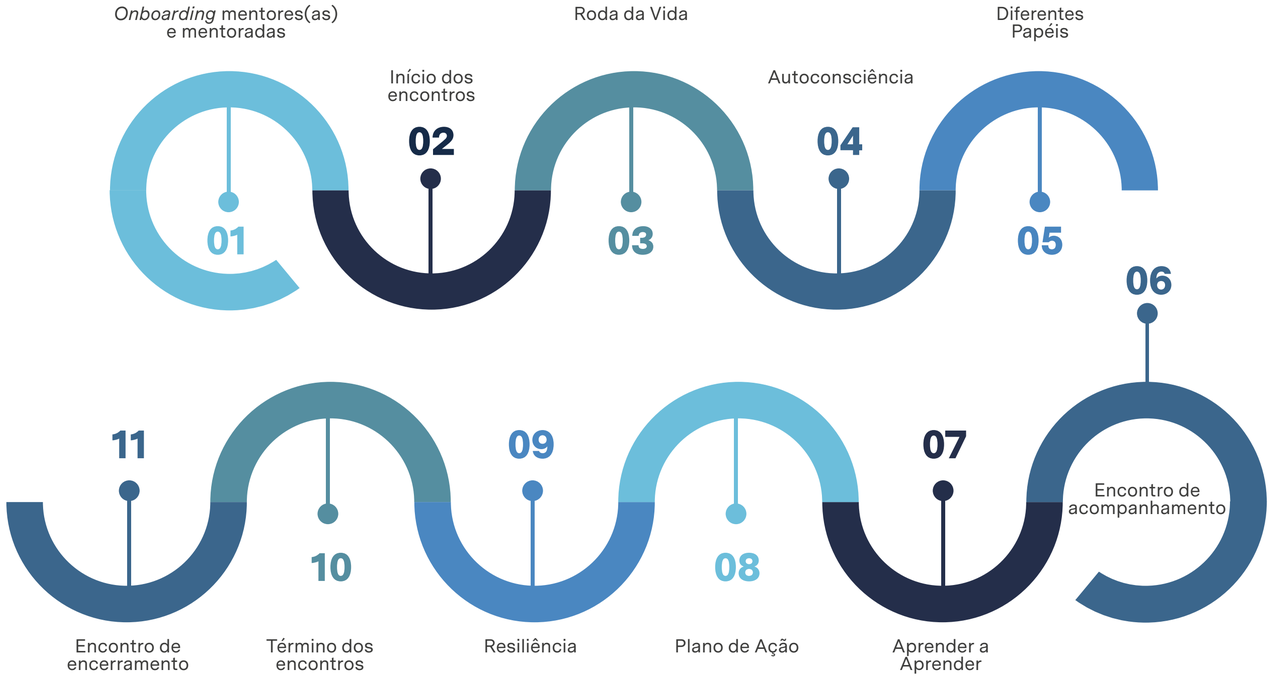
Ester Herrera de Souza – Analista de Produtos.

Colaboradoras durante o encerramento do Programa de Mentoria Geração Fibra.

Programa de Mentoria Geração Fibra

Em parceria com o Instituto Reciclar, implementamos um programa de mentoria voltado ao desenvolvimento de soft skills, ampliando as oportunidades profissionais das participantes e contribuindo para a redução das desigualdades no mercado de trabalho. Os mentores foram nossos próprios colaboradores, incluindo analistas, gestores e diretores, reforçando o compromisso do Fibra com o crescimento e a inclusão dentro da instituição.

Esse foi o percurso realizado pelas participantes do programa:



Diversidade e Inclusão

GRI 405-1; 405-2; 406-1; 3-3 Atração e retenção de talentos; Diversidade, Igualdade e não discriminação e Gestão de impactos em Direitos Humanos

Mês da diversidade

Realizamos, pelo terceiro ano consecutivo, o Mês da Diversidade e Inclusão, com destaque para a apresentação do teatro musical com os Menestréis Autistas e para a Feira de Empreendedorismo Diverso, evento anual criado para valorizar e apoiar o trabalho de empreendedores de perfis diversos.

Artistas integrantes do “Teatro Menestréis” na apresentação realizada durante o Mês da Diversidade 2024, no auditório da matriz do Fibra.

Diversidade e Inclusão

GRI 405-1; 405-2; 406-1; 3-3 Atração e retenção de talentos; Diversidade, Igualdade e não discriminação e Gestão de impactos em Direitos Humanos

Grupos de Afinidade

Nossos Grupos de Afinidade são formados por colaboradores que, de maneira voluntária, se dedicam a debater, promover e impulsionar ações afirmativas nos temas prioritários de Diversidade e Inclusão. O principal objetivo desses grupos é ampliar a representatividade de diferentes perfis profissionais em todas as áreas e níveis do Fibra, além de propor iniciativas institucionais que fortaleçam a inclusão de públicos diversos.

Cada grupo conta com um líder escolhido pelos próprios participantes, sem um período mínimo definido para a liderança, garantindo uma estrutura flexível e alinhada ao engajamento dos colaboradores.

Os grupos contemplam as seguintes atribuições:

Mulheres de Fibra

(Grupo de Afinidade de Gênero):

Colaborar na criação e implementação de iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades e tratamento para todos os colaboradores, independentemente do gênero. Organizar campanhas de conscientização e treinamentos para eliminar qualquer forma de discriminação baseada em gênero dentro da organização

O que conta a minha pele

(Grupo de Afinidade Etnia):

Participar ativamente na criação de um ambiente de trabalho inclusivo para colaboradores de todas as raças e etnias. Apoiar a organização de eventos e atividades que celebrem e valorizem a diversidade cultural, destacando diferentes culturas e tradições.

Livres para ser

(Grupo de Afinidade LGBTQIA+):

Contribuir para a criação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para colaboradores LGBTQIA+. Apoiar a organização de treinamentos e campanhas para eliminar qualquer forma de discriminação baseada na orientação sexual ou identidade de gênero. Criar espaços seguros para discussão e compartilhamento de experiências.

Normal é ser diferente

(Grupo de Afinidade PCD):

Apoiar a implementação de políticas e práticas que garantam acesso igualitário de oportunidades para colaboradores com deficiência. Colaborar na criação de um ambiente acessível e que promova a autonomia dos colaboradores com deficiência. Apoiar a realização de campanhas de sensibilização para aumentar a conscientização sobre as necessidades e capacidades das pessoas com deficiência.

Em 2024, nossos Grupos de Afinidade criaram e desenvolveram as seguintes atividades:

- **Feira Cultural em celebração ao Dia da Consciência Negra**
- **Teatro Musical protagonizado por artistas com autismo**
- **Mês da Diversidade & Inclusão**
- **Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+**

Campanha Natal Solidário

GRI 405-1; 405-2; 406-1; 3-3 Atração e retenção de talentos; Diversidade, Igualdade e não discriminação e Gestão de impactos em Direitos Humanos

Em 2024, realizamos mais uma Campanha Natal Solidário, que teve como objetivo inicial o apadrinhamento de 300 crianças do Jardim Raposo Tavares, em São Paulo, com a entrega dos presentes realizada durante a festa de Natal promovida pelo Fibra no dia 14 de dezembro. Com o engajamento dos nossos colaboradores, superamos a meta e conseguimos presentear 331 crianças dessa comunidade, a iniciativa contou com a mobilização de diversas áreas do banco.

Além disso, ampliamos nosso impacto ao beneficiar também 131 crianças e adolescentes da Família Acolhedora, grupo assistido por medidas protetivas do governo e que já havia sido contemplado em campanhas anteriores.

Resultados da Campanha

462
crianças presenteadas

R$ 11.625,02
arrecadados via doações por PIX

Parceria com um dos nossos clientes, fabricante de brinquedos, possibilitando a compra de
423 brinquedos
a preço de atacado, com valor médio de R$ 27,48 por unidade

08
brinquedos doados fisicamente por colaboradores

Complementação de
31 brinquedos
realizada pelo Banco Fibra, garantindo que todas as crianças fossem contempladas

Colaboradores do Fibra e voluntários no evento “ Campanha Natal Solidário”.

Política de Direitos Humanos

GRI 2-23 e 3-3 Gestão de impactos em Direitos Humanos

A Política de Direitos Humanos do Fibra estabelece princípios, diretrizes e ações para promover, defender e respeitar os direitos humanos dentro da instituição. Também esclarece boas práticas relacionadas ao tema, reafirmando nosso compromisso com os direitos humanos e sociais. Essa política foi desenvolvida pela Diretoria de Jurídico, Governança e Contabilidade, validada pela Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities* e aprovada pelo Comitê Executivo.

Para denúncias de violações à Normativa de Diversidade e Inclusão ou à Política de Direitos Humanos, disponibilizamos o Alô Ética e o Canal de Apoio à Mulher, garantindo canais seguros e acessíveis para relatar qualquer situação.

Colaboradoras reunidas durante apresentação na Feira Cultural – Consciência Negra.

Remuneração

GRI 2-23 e 3-3 Gestão de impactos em Direitos Humanos

Nossas políticas de remuneração são baseadas em pesquisas de mercado, assegurando competitividade e equilíbrio salarial. Acreditamos que oferecer uma remuneração justa, aliada a benefícios diferenciados, é essencial para que nossos colaboradores desempenhem suas atividades com excelência.

Gestão de Performance

GRI 2-20; 404-3

Anualmente, realizamos o processo de Gestão de Performance, no qual avaliamos as metas do Fibra, das áreas, os objetivos individuais e a aderência dos colaboradores às competências exigidas para cada posição. Todos os diretores e o presidente participam desse processo, garantindo alinhamento estratégico e meritocracia.

A governança desse tema é conduzida pelo Comitê de Remuneração, composto por profissionais com experiência e qualificação adequadas para exercer essa função. Para definir a remuneração dos administradores e colaboradores celetistas, realizamos pesquisas de mercado do setor bancário, contando com consultorias especializadas. Os valores são estabelecidos com base na performance apresentada pelo Fibra, pelas áreas e individualmente, sendo aprovados pelo Comitê de Remuneração e pelo Conselho de Administração.

Percentual do total de empregados, discriminados por gênero, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira.

	2023		2024	
Por gênero	Total	%	Total	%
Homens	134	59%	102	55%
Mulheres	92	41%	82	45%
Total	226	100%	184	100%

*Gênero conforme especificado pelos próprios empregados.

a.ii Percentual do total de empregados, discriminados por categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira.

Por faixa etária	2022		2023	
	Número	%	Número	%
Diretores	6	3%	3	2%
Gerência	48	21%	44	24%
Administrativo	143	63%	117	64%
Comercial e Operacional	29	13%	20	10%
Total	226	100%	184	100%

Avaliação de Desempenho

GRI 404-3

A avaliação de desempenho dentro do escopo da Gestão de Performance é um instrumento essencial para o desenvolvimento de nossos colaboradores. Esse processo permite analisar o desempenho individual com base nas metas estabelecidas, nos resultados alcançados e no potencial de crescimento. 100% dos nossos colaboradores passam por avaliações de desempenho e desenvolvimento de carreira.

Por meio dessa ferramenta, estabelecemos um método objetivo, claro e mensurável para avaliar cada profissional ao final de cada ciclo. Os dados coletados geram um diagnóstico preciso sobre o valor, a excelência e a contribuição do colaborador para o Fibra. As oportunidades de desenvolvimento identificadas são transformadas em ações concretas para impulsionar o crescimento profissional.

Buscamos constantemente aprimorar a performance dos nossos colaboradores, fortalecer a produtividade, aumentar o engajamento e garantir o alcance das metas organizacionais. Para isso, utilizamos uma plataforma confiável de avaliação de desempenho, que assegura a integridade dos dados e o fácil acesso ao histórico de avaliações.
Alinhados aos nossos valores organizacionais, estruturamos dois modelos de avaliação: Quantitativo e Qualitativo, que, combinados, fornecem um diagnóstico completo sobre a performance de cada colaborador ao longo do período.

O ano de 2024 foi de superação de desafios e de muito trabalho em equipe, o que nos permitiu capturar boas oportunidades de negócio e alcançar excelentes resultados, que nos levou a atingir as metas do Banco com a nota mais alta. Este resultado reforça o impacto positivo da nossa avaliação de desempenho na geração de valor para o Fibra e para o desenvolvimento dos nossos colaboradores.

Modelo de Avaliação Quantitativo

GRI 404-3

O modelo quantitativo se aplica a todas as áreas do Fibra. As metas quantitativas da instituição são definidas no início do ano pela Presidência e aprovadas pelo Conselho de Administração. No meio do ano, essas metas passam por uma revisão, alinhada ao orçamento. As metas quantitativas das áreas são definidas pelos líderes de cada setor.

As metas individuais variam conforme o nível do cargo e podem ser estruturadas de duas formas:

Modelo SMART

Metas específicas e mensuráveis para cada colaborador.

Modelo de Indicador de Performance

Metas padronizadas com foco em Contribuição Individual, Qualidade e Tempo de Resposta.

Todas as metas quantitativas, incluindo as individuais, são revisadas no meio do ano para garantir alinhamento com os objetivos estratégicos do Fibra.

Modelo de Avaliação Qualitativo

GRI 404-3

O modelo qualitativo se aplica aos gestores e é baseado nos 7 Princípios da Liderança do Fibra:

1. Assertividade e Transparência
2. Celebração
3. Compromisso com o Time
4. Curiosidade e Inovação
5. Obstinação pelo Cliente
6. Qualidade e Agilidade
7. Visão de Longo Prazo

No início do segundo semestre, realizamos a revisão das metas. Durante esse período, promovemos discussões periódicas entre gestores e colaboradores para acompanhar o progresso e realizar ajustes necessários. Esse acompanhamento garante que as metas permaneçam realistas e alinhadas com a estratégia do Fibra. Nossos colaboradores que não exercem gestão de pessoas são avaliados por competências técnico-funcionais. Isto permite que 100% dos profissionais do Fibra possuam avaliação qualitativa anual.

O PROCESSO DE AVALIAÇÃO QUALITATIVA OCORRE EM TRÊS FASES:

1. Definição de metas: no início do ano, gestores e colaboradores estabelecem metas desafiadoras, porém viáveis, alinhadas à visão estratégica da instituição e ao desenvolvimento de cada profissional ao longo do ano.

2. Acompanhamento e ajustes: Ao longo do ano, realizamos revisões para garantir que os objetivos estejam sendo perseguidos de forma eficaz.

3. Avaliação final: No fim do ano, os responsáveis (gestores, controladoria ou Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities*) analisam os resultados, considerando aspectos como qualidade do trabalho, cumprimento de prazos, contribuição para os objetivos organizacionais e resultados financeiros.

O objetivo dessa avaliação é apurar se as metas estabelecidas foram atingidas, podendo reconhecer os pontos fortes, identificar oportunidades de melhoria e fornecer feedback construtivo para o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Modelo de Avaliação Qualitativo

GRI 404-3

Para colaboradores que não ocupam posições de liderança, utilizamos a Avaliação de Aderência Funcional, que mede competências técnico-funcionais específicas para cada área de atuação. Entre as competências avaliadas, estão:

- Agilidade e Senso de Urgência
- Criatividade e Inovação
- Excelência no Atendimento
- Iniciativa e Protagonismo
- Negociação
- Orientação para Qualidade
- Raciocínio Analítico
- Trabalho em Equipe
- Visão de Processos
- Visão Sistêmica
- Resiliência
- Construção de Relacionamento

A avaliação qualitativa segue um modelo 360º, que acontece em outubro. Nesse processo, o colaborador recebe feedback de diversas perspectivas:

Autoavaliação: O próprio colaborador se avalia (essa nota não é considerada na média final).

Líder direto: Avaliação do desempenho com base nos objetivos traçados.

Pares: Até três colegas indicados pelo próprio colaborador (com aprovação da liderança) contribuem com a avaliação.

Equipe liderada: Caso o colaborador ocupe uma posição de liderança, ele também é avaliado por sua equipe.

Essa estrutura permite uma visão abrangente e detalhada da performance de cada profissional, garantindo transparência e desenvolvimento contínuo.

Treinamento e Capacitação

GRI 3-3 Desenvolvimento de Capital Humano

No Fibra, investimos continuamente no desenvolvimento dos nossos colaboradores, garantindo que tenham acesso a capacitações que reforcem suas habilidades e ampliem seus conhecimentos. Nosso compromisso com a qualificação profissional se reflete tanto na reciclagem de conhecimentos quanto na disseminação de novas metodologias e conceitos.

Em 2024, lançamos uma nova Plataforma de Educação Corporativa, disponibilizando mais de 40 treinamentos *online* para acesso livre. Os cursos abordam temas como aprendizagem contínua, comunicação, desenvolvimento profissional, diversidade, sustentabilidade, gestão, produtividade, inovação, liderança, métodos ágeis, novas tecnologias e atendimento ao cliente.

Também iniciamos o Programa de Formação da Liderança Fibra, que oferece capacitações presenciais e *online* para gestores. Neste ano, priorizamos temas voltados à liderança, incluindo aperfeiçoamento de práticas de *feedback* e o *workshop* “Liderança em Saúde Emocional”.

Nosso objetivo é proporcionar um processo contínuo de atualização, alinhado às necessidades do banco e ao desenvolvimento individual. Para isso, contamos com nossa Plataforma de Educação, onde disponibilizamos treinamentos dinâmicos e atualizados, abordando conhecimentos técnicos, cultura organizacional, liderança e requisitos regulatórios.

Colaboradoras reunidas na matriz do Fibra.

Onboarding

GRI 404-2 e 3-3 Desenvolvimento de Capital Humano

Como uma das metas de 2024 da Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities*, revisamos o processo de Integração Institucional e Comercial para novos colaboradores e implementamos melhorias importantes.

Passamos a realizar sete encontros ao longo da primeira quinzena, oferecendo uma jornada estruturada desde os primeiros dias. Nesses encontros, tratamos de temas como sustentabilidade, prevenção à lavagem de dinheiro, anticorrupção, segurança da informação e diretrizes do nosso Código de Ética e Programa de Integridade, além de outros assuntos regulatórios relevantes.

Incluímos também o Encontro Comercial, que apresenta aos novos colaboradores os fundamentos do setor bancário, os principais produtos e o impacto da atuação do Fibra e suas controladas nos clientes. Ainda no *onboarding*, destacamos nossa cultura, valores, práticas institucionais, modelo de gestão e governança.

Retomamos também a Integração Comercial, com foco em aproximar os times comerciais das demais áreas do banco. O objetivo é reforçar processos, boas práticas e a estratégia institucional na geração de novos negócios. Os encontros incluem temas como o nosso Olhar do Cliente, Produtos, Como Operamos, Análise e Monitoramento de Crédito e Jurídico.

Nosso processo de integração é planejado para garantir que cada novo colaborador compreenda o Jeito Fibra e se sinta parte do time desde o início. Em 2024, reforçamos em nossos materiais os canais institucionais para que nossos colaboradores possam denunciar qualquer tipo de ato ilícito ou contrário às nossas práticas de sustentabilidade, reforçando nosso compromisso com um ambiente de trabalho ético e respeitoso.

Todos os colaboradores são convidados, anualmente ou bianualmente, a renovar seus treinamentos obrigatórios, mantendo seus conhecimentos atualizados sobre os temas abordados na integração.

Larissa Gouveia – Analista de Pessoas.

Outplacement

GRI 404-2

Em 2024, mantivemos a oferta do processo de *outplacement* para gestores que foram desligados de forma involuntária da instituição e que possuíam bastante tempo de casa conosco. O nosso *outplacement* consiste na realização de algumas ações, em parceria com consultoria especializada, que visam auxiliar o profissional a reavaliar sua carreira com o objetivo de apoiá-lo no processo de recolocação.

Após este trabalho, é feita também uma discussão sobre caminhos para a carreira atual e fortalecimento da marca pessoal do profissional nas redes sociais direcionadas para seleção. São realizadas simulações de entrevistas e contatos com headhunters para disponibilização do currículo para oportunidades. Além disso, os ex-colaboradores tiveram uma verba de R$ 2.285,84 para a realização de cursos de requalificação ou qualificação assim que saíram da empresa, por iniciativa da empresa. Se a pessoa pedir demissão, não tem direito a este valor.

Capacitação

GRI 404-1

Ao longo de 2024, seguimos fortalecendo nossa estratégia de educação corporativa com iniciativas voltadas ao desenvolvimento técnico e comportamental dos nossos colaboradores. Os principais temas abordados incluíram Segurança da Informação e Cibersegurança, Diversidade e Inclusão, Ética e Integridade, Saúde e Bem-Estar, Sustentabilidade e Responsabilidade Social. Esses conteúdos foram trabalhados em formatos diversos, como fóruns de discussão, encontros Fala Fibra, reuniões de equipe, iniciativas do programa de Multiplicadores Internos e parcerias com instituições educacionais externas.

Em 2024, aprimoramos nossa estratégia de capacitação com a migração da nossa plataforma de treinamentos *online* para a *Learning*.rocks, parceira com perfil inovador e foco em tecnologia. Com essa mudança, oferecemos uma experiência de aprendizagem mais moderna e acessível. A nova plataforma reúne nossos treinamentos obrigatórios, desenvolvidos exclusivamente para o Fibra, e um catálogo com mais de 40 cursos sobre temas atuais. Também passamos a contar com recursos de inteligência artificial para criação de conteúdos personalizados, alinhados à cultura do Fibra. A nova ferramenta também facilitou a gestão dos treinamentos pela Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities*, além de melhorar o aproveitamento por parte dos colaboradores.

Outro destaque do ano foi o lançamento do Programa de Fortalecimento da Liderança Fibra, com foco em Liderança em Saúde Emocional. A iniciativa visa apoiar nossos líderes em sua jornada de gestão de pessoas, promovendo competências essenciais para o cuidado com suas equipes. Investimos continuamente em capacitação, conectando o desenvolvimento profissional ao reconhecimento e à evolução na carreira, com impacto direto na qualidade de vida e no bem-estar dos colaboradores.

Acompanhamos de forma estruturada a efetividade dos treinamentos por meio de registros de presença e pesquisas de satisfação. Avaliamos aspectos como conteúdo, didática e aplicabilidade, garantindo que os programas de capacitação estejam alinhados às necessidades da organização e contribuam para o crescimento de nossos colaboradores.

Média de horas de capacitação por gênero

	2022	2023	2024
Homens	13,10	13,22	13,60
Mulheres	13,39	13,98	14,30
Total	226	184	184

*Gênero conforme especificado pelos próprios empregados.

Média de horas de capacitação por categoria funcional

	2022	2023	2024
Gestor	14,66	10,81	15,31
Não-gestor	16,87	12,70	13,49

Biblioteca Colabora Fibra

GRI 404-1

Em 2024, para implementar a nossa Biblioteca Colabora Fibra, promovemos a campanha “Vamos construir juntos(as) nossa Biblioteca Colaborativa?”. A iniciativa consistiu na arrecadação voluntária de livros em bom estado, de diferentes gêneros, para compor um acervo coletivo disponível nas dependências do banco. A Biblioteca integra as iniciativas da Diretoria de Gente, Cultura e *Facilities* e da Superintendência de Compliance & Sustentabilidade voltadas à promoção de cultura e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Os livros circulam de forma colaborativa: cada pessoa pode doar um exemplar e escolher outro para ler, incentivando o compartilhamento de conhecimento e a prática da sustentabilidade.

O lançamento contou com um Café Literário com o jornalista e escritor Guilherme Soares Dias, em um bate-papo inspirador sobre o poder transformador da leitura.

Colaboradoras durante o lançamento da Biblioteca Colabora Fibra.

Parcerias Educacionais

GRI 404-1

Para apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos colaboradores, estabelecemos parcerias com instituições de ensino de renome, proporcionando acesso a cursos com descontos exclusivos. Essas iniciativas reforçam nosso compromisso com a qualificação contínua e o crescimento da nossa equipe.

CONFIRA ABAIXO AS INSTITUIÇÕES PARCEIRAS:

cultura inglesa | ABBC | Mackenzie | ECA USP | ESPM | FIAP | FGV EDUCAÇÃO EXECUTIVA | Saint Paul | FIA lab.data

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

Nossos Clientes

FS6

No Fibra, o foco no cliente é um dos pilares centrais da nossa atuação. Acreditamos que gerar valor significa oferecer soluções financeiras personalizadas, adaptadas às necessidades de cada cliente com rapidez e precisão. Direcionamos nossos esforços para desenvolver soluções adequadas aos segmentos que atendemos: *Corporate*, Agro, Empresas e Pequenas e Médias Empresas (PME). A classificação por setores segue a Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE), definida pelo IBGE. Para refinar a análise, utilizamos os níveis de seção, divisão, grupo, classe e subclasse da CNAE. Também realizamos um reagrupamento, com o objetivo de dar maior visibilidade à atuação do banco em determinados setores econômicos. No caso de empresas estrangeiras, consideramos a atividade principal e aplicamos uma classificação equivalente à da CNAE.

A separação por segmento leva em conta a plataforma comercial à qual cada empresa está vinculada. Cada cliente possui uma plataforma cadastrada.

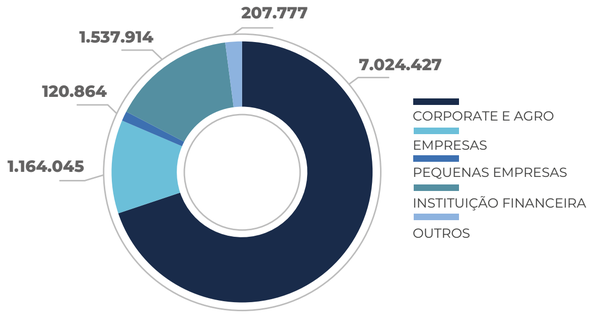
DE FORMA RESUMIDA, USAMOS AS SEGUINTES CATEGORIAS:

- **Corporate** e Agro – faturamento anual acima de R$ 1 bilhão
- Empresas – faturamento anual entre R$ 100 milhões e R$ 1 bilhão
- Pequenas Empresas (PME) – faturamento anual de até R$ 100 milhões
- Instituições Financeiras
- Outros – empresas que, por características específicas ou necessidades especiais de acompanhamento, não se enquadram nas classificações anteriores

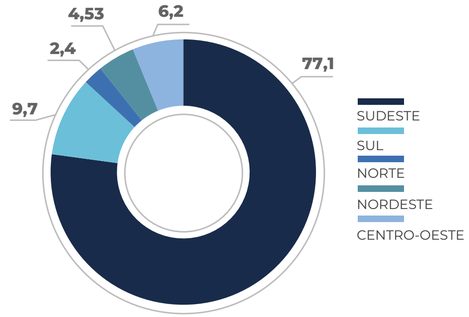
Em 2024, focamos nossos esforços em ampliar a escalabilidade das nossas operações e aprimorar nossa eficiência por meio da análise de dados. Como resultado, expandimos nossa carteira de clientes e fortalecemos nossa atuação no mercado.

Nosso objetivo é seguir crescendo de forma sustentável, ampliando nossa presença nos segmentos em que atuamos. Para isso, apostamos tanto na prospecção orgânica de novos clientes quanto em estratégias de *cross* e *upselling*, maximizando o valor gerado para cada relacionamento.

CARTEIRA POR SEGMENTO DE NEGÓCIO:



CARTEIRA POR REGIÃO:



Canais Digitais

GRI 3-3 - Relacionamento com clientes

A área de Clientes & Canais gerencia os negócios dos Canais Digitais. Os indicadores e planos de ação são apresentados ao Comitê de Produtos, Clientes e Dados. A satisfação dos clientes não está atrelada à bonificação de colaboradores ou da alta administração.

Realizamos pesquisas quantitativas e qualitativas para identificar necessidades e desafios dos clientes, orientando planos de ação que envolvem diversas áreas do banco. Os resultados são amplamente compartilhados com os colaboradores.

Os resultados dos Conselhos de Clientes e testes de usabilidade são analisados pelo Comitê de Produtos, Clientes e Dados e por fóruns com a Alta Liderança, que acompanham a evolução dos temas.

Em 2024, aperfeiçoamos nosso Internet Banking e aplicativo para melhorar a experiência dos clientes, modernizando a infraestrutura e tecnologia. Finalizamos o ano com 276.928 seguidores no LinkedIn, nossa principal rede social.

CSAT - PESQUISA REALIZADA POR MEIO DO HOTJAR

Em uma escala de 0 a 10, qual é a sua satisfação em relação ao Internet Banking (web)?

2024

2023

- 125 respondentes em 2024
- 102 respondentes em 2023

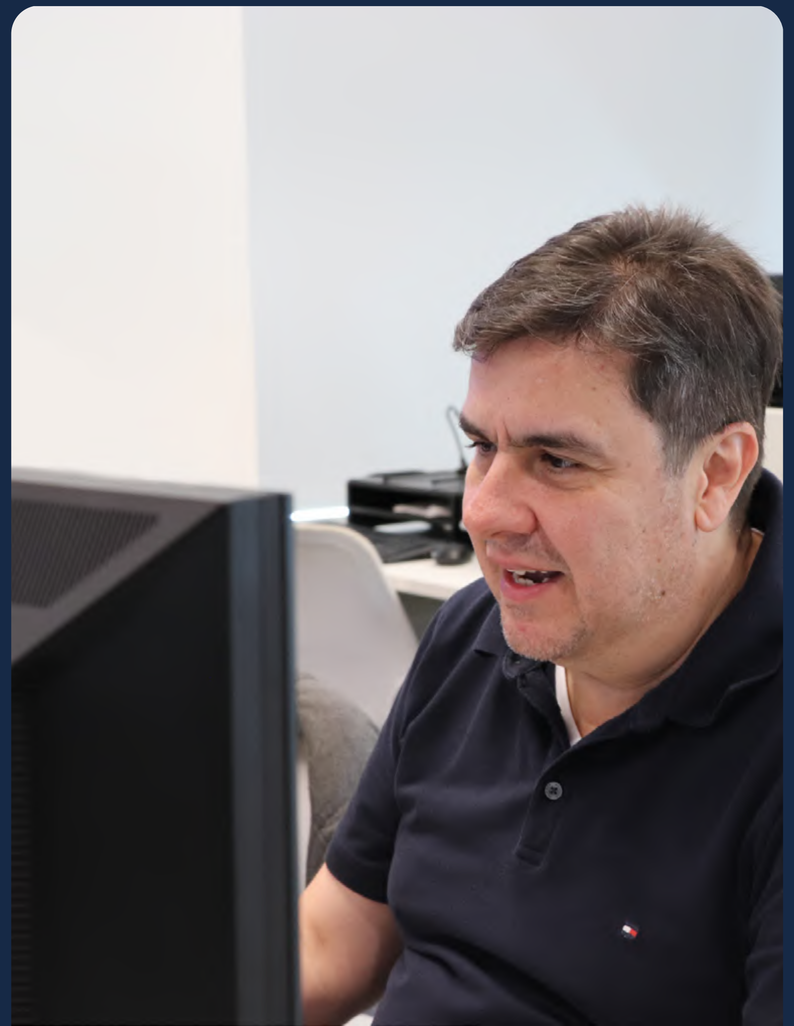
Em uma escala de 0 a 10, qual é a sua satisfação em relação ao Aplicativo?

2024

2023

- 50 respondentes em 2024
- 39 respondentes em 2023

Paulo Cesar Rodrigues Rocha – Coordenador de TI.



Atendimento ao Cliente e Ouvidoria

GRI 3-3 - Relacionamento com clientes

No Fibra, oferecemos um Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) estruturado para garantir suporte ágil e eficiente, sempre alinhado à legislação vigente e à proteção dos direitos dos consumidores. Nosso compromisso é fornecer soluções eficazes que atendam às necessidades dos clientes e usuários.

Além do SAC, contamos com a Ouvidoria, um canal de comunicação independente que atua na mediação entre o Fibra e seus clientes. Seu papel é analisar e buscar soluções para questões relacionadas aos produtos e serviços oferecidos, garantindo imparcialidade no tratamento das demandas. A Ouvidoria atende casos que já passaram pelos demais canais de atendimento e mantém atualizado o sistema de controle de reclamações, assegurando transparência no processo. Em 2024, registramos aproximadamente 1.903 acionamentos ao SAC.

Quando acionada como última instância para a resolução de reclamações, a Ouvidoria também desempenha um papel estratégico ao sugerir melhorias para os canais de atendimento, contribuindo diretamente para o aprimoramento contínuo da qualidade dos nossos serviços e produtos.

Adriana Laham Zanelli Belmonte - Analista de Operações.

Conselho de Clientes

GRI 3-3 - Relacionamento com clientes

O Conselho de Clientes é uma iniciativa que promove reuniões periódicas entre nossos executivos e representantes da alta administração das empresas clientes. Esses encontros são um espaço para troca de opiniões sobre nossos produtos, serviços e atendimento, além de identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria.

As reuniões são mediadas por um profissional independente, garantindo imparcialidade e profundidade nas discussões. A partir dessas interações, desenvolvemos planos de ação para abordar as questões levantadas pelos participantes. A implementação dessas ações é acompanhada pelas diretorias responsáveis, com relatórios apresentados ao Comitê de Produtos, Clientes e Dados.

Em novembro de 2024, realizamos mais uma edição do Conselho de Clientes do segmento PME, a fim de mapear demandas e oportunidades em relacionamento para gerar mais valor e fidelizar os clientes.

A partir dele, avançamos em quatro frentes estratégicas:

1. Processo de abertura de conta
2. Produtos
3. Produtos disponibilizados para o segmento
4. Aplicabilidade de Taxas

Produtos e Serviços

GRI 3-3 - Relacionamento com clientes

O Normativo Interno de Desenvolvimento de Produtos e Serviços define os procedimentos para a criação de novas soluções, garantindo que agreguem valor tanto para nossos clientes quanto para o Fibra. Todas as aprovações passam pelo Comitê de Produtos, Clientes e Dados, que também acompanha a implementação das iniciativas.

No desenvolvimento de um novo produto, realizamos uma avaliação criteriosa de riscos, considerando aspectos de crédito, mercado e operações. Além disso, conduzimos análises sob a perspectiva social, ambiental e climática, contando com a participação do time de Compliance & Sustentabilidade.

A Política de Riscos Operacionais estabelece diretrizes para o reporte de impactos, comunicação às instâncias responsáveis, definição de planos de ação corretivos e monitoramento da evolução dessas ocorrências, assegurando uma gestão eficiente e alinhada às melhores práticas de governança.

Colaboradores em atividade na matriz do Fibra.

SUSTENTABILIDADE FIBRA

Nossos Compromissos

GRI 2-23; 3-3 Diversidade, Igualdade e não discriminação e Gestão de impactos em Direitos Humanos

Para ampliar a criação de valor positivo para o meio ambiente e a sociedade, estabelecemos compromissos alinhados ao cenário nacional. Essas ações reforçam nossa Estratégia de Sustentabilidade e reafirmam nosso compromisso com o Desenvolvimento Sustentável.

Antes de aderirmos a qualquer compromisso, verificamos sua compatibilidade com nosso Planejamento Estratégico. Após essa análise, elaboramos um parecer que é submetido ao Conselho de Administração para aprovação.

Colaboradores reunidos durante ativação do Grupo de Afinidade “Livres para Ser”, realizada no Mês do Orgulho LGBTQIAPN+

Nossos Compromissos

GRI 2-23; 3-3 Diversidade, Igualdade e não discriminação e Gestão de impactos em Direitos Humanos

PACTO GLOBAL

Desde 2020, somos signatários do Pacto Global, iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) que incentiva empresas ao redor do mundo a adotar dez princípios universais relacionados a direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Como signatários, reafirmamos nosso compromisso com a Agenda 2030 e a promoção dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

CALL TO ACTION

Somos aderentes à Call to Action, iniciativa do Pacto Global da ONU que conclama empresas e governos a reforçarem o combate à corrupção no ambiente empresarial global. Essa ação busca fortalecer a boa governança como um pilar essencial para uma economia sustentável e inclusiva, alinhando-se aos princípios da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES (WEPS)

Como parte de nossa estratégia para promover a igualdade de gênero, assumimos o compromisso público de garantir que 50% das vagas no Fibra sejam preenchidas por mulheres. Essa iniciativa está alinhada aos *Women's Empowerment Principles* (WEPs), reforçando nosso compromisso com a equidade no ambiente de trabalho, no mercado e na sociedade.

PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Fomos uma das primeiras instituições a aderir ao Pacto de Promoção da Equidade Racial, iniciativa que incentiva empresas a incorporar um protocolo de sustentabilidade que considere questões raciais. Esse compromisso fortalece a implementação de ações afirmativas e investimentos sociais, promovendo maior equidade no ambiente corporativo.

O acompanhamento das diretrizes do selo do Pacto de Equidade Racial é realizado por uma certificadora, que avalia as ações afirmativas e investimentos sociais privados com recorte racial. A análise inclui documentos e entrevistas com colaboradores. Após essa etapa, é emitido um laudo de certificação, válido por um ano. No ano de 2024, obtivemos a certificação.

Nossos Compromissos

GRI 2-23; 3-3 Diversidade, Igualdade e não discriminação e Gestão de impactos em Direitos Humanos

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+

Assumimos o compromisso como apoiadores master e signatários do Fórum de Empresas e Direitos Humanos LGBTI+, reafirmando nosso compromisso com a igualdade, o tratamento justo e a ampliação de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

ASSOCIAÇÃO MOVIMENTO MULHER 360

Fazemos parte da Associação Movimento Mulher 360, uma organização sem fins lucrativos que reúne empresas comprometidas com o empoderamento econômico feminino e a equidade de gênero. A iniciativa promove ações para ampliar a participação das mulheres no ambiente corporativo, na cadeia de valor e na sociedade como um todo.

COALIZÃO EMPRESARIAL PELO FIM DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E MENINAS

Em 2024, aderimos à Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas. A iniciativa reúne empresas do setor privado em um movimento colaborativo para enfrentar todas as formas de violência contra mulheres, dentro e fora do ambiente corporativo, com impacto direto nas relações sociais, familiares e profissionais. Antes de aderirmos à Coalizão, realizamos um estudo para entender as ações necessárias, seus impactos e alinhamento com os valores do Fibra.

Ao integrar a Coalizão, assumimos compromissos importantes, como a promoção de campanhas de conscientização, desenvolvimento de políticas internas eficazes de enfrentamento à violência, realização de oficinas de capacitação e treinamentos para colaboradores, além da garantia de suporte adequado às mulheres que venham a relatar situações de abuso. Passamos também a compartilhar periodicamente os resultados dessas ações, reforçando a transparência e o engajamento institucional com a causa. Essa adesão está alinhada aos WEPs e fortalece nosso papel na construção de uma sociedade mais justa, segura e igualitária.

Negócios de Impacto Positivo

FN-CB-240a.4 | FS7 | GRI 3-3 Estratégia Climática e 201-2

O compromisso com as Finanças Sustentáveis não apenas fortalece a valorização dos ativos e a reputação das instituições financeiras, mas também gera retornos que vão além do aspecto monetário. Esses impactos incluem a promoção e o fortalecimento de negócios com alto potencial de transformação positiva na sociedade e no meio ambiente.

Integrar critérios de sustentabilidade na alocação de recursos estimula a adoção de melhores práticas socioambientais, tornando-as um requisito essencial para acesso ao crédito. Dessa forma, as instituições financeiras desempenham um papel estratégico como impulsionadoras do desenvolvimento sustentável.

No Fibra, dentro do portfólio voltado para Pequenas e Médias Empresas (PME) e Empresas, oferecemos soluções de capital de giro FGI (Fundo Garantidor para Investimentos). Essa linha de crédito, viabilizada pelo Programa Emergencial de Acesso a Crédito (PEAC), conta com garantia do FGI, administrado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

O programa tem como objetivo ampliar o acesso ao crédito para Microempreendedores Individuais (MEIs), micro, pequenas e médias empresas, proporcionando carência e prazos alongados para pagamento. Essas condições favorecem a manutenção do emprego e da renda, fortalecendo a economia e promovendo um crescimento sustentável.

Em 2024, desembolsamos R$ 19,4 milhões em 11 operações para esse segmento de clientes, essa redução em relação ao ano anterior foi motivada pelo retorno da tributação do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF) sobre as operações do programa, bem como pelo retorno da cobrança de encargo por concessão de garantia (ECG), que encareceram a operação para os clientes.

Neste mesmo ano, publicamos a nossa Política de Educação Financeira, alinhada à Resolução Conjunta nº 8 do Banco Central e às diretrizes da nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC). Lançada em junho, a política tem como objetivo promover decisões financeiras mais conscientes entre nossos clientes Pessoa Física e MEI, incentivando a organização do orçamento pessoal, a formação de reservas e a prevenção ao superendividamento.

Com base nos princípios de geração de valor, amplo alcance e personalização, implementamos ações informativas, instrutivas e personalizadas. Entre as iniciativas realizadas, destacamos: a criação de uma página exclusiva sobre educação financeira em nosso site institucional, ações de comunicação dirigidas por e-mail para clientes da plataforma de investimento e da carteira PF e MEI, além da realização de palestras instrutivas para colaboradores da CSN, conduzidas pela Fibra Corretora e Fibra *Asset.*

Apresentação sobre Educação Financeira na Semana ESG da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN).

13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

Operação Ecoeficiente

GRI 3-3 Estratégia Climática

As iniciativas ambientais voltadas para a melhoria da nossa ecoeficiência fazem parte do nosso Planejamento Estratégico de Sustentabilidade. Reconhecemos a importância de gerenciar os impactos ambientais, com foco especial no consumo de energia, redução de emissões de CO^2 e gestão de resíduos, incluindo reciclagem.

EMISSÕES

GRI 305-1; 305-2; 305-3 e 305-4

Ao longo de 2024, neutralizamos a totalidade das nossas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) do ano de 2023, equivalentes a 417 toneladas de CO^2, por meio da aquisição de créditos de carbono oriundos de projetos REDD+, que atuam na preservação do bioma amazônico e na redução do desmatamento e da degradação florestal.

Além disso, publicamos de forma transparente nosso inventário completo de emissões diretas e indiretas, verificado por auditoria externa independente credenciada pelo Inmetro. Essa iniciativa nos garantiu, pelo segundo ano consecutivo, o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, reafirmando nosso compromisso com as melhores práticas de gestão de emissões.

Em 2024, observamos a redução no total de emissões, totalizando 376 toneladas de CO^2, o que representa uma redução de 10%. Porém, registramos o aumento nas emissões por combustão estacionária, que, no Banco Fibra, são representadas pelo uso diesel nos geradores de energia. Em 2024, este consumo aumentou em 45%, principalmente devido ao retorno do trabalho híbrido, com mais dias presenciais. As emissões do Escopo 2 (consumo de energia elétrica) também cresceram e passaram a representar 6% do total, enquanto em 2023 correspondiam a menos de 3%.

Mesmo com o crescimento das emissões do Escopo 1 e Escopo 2, observamos redução nas emissões do Escopo 3, ligadas ao deslocamento casa-trabalho dos colaboradores. Isso ocorreu por conta da crescente opção pelo uso de transportes coletivos por nossos colaboradores.

Operação Ecoeficiente

GRI 3-3 Estratégia Climática

GRI 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

a. Total de emissões diretas (Escopo 1) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente.	2023	2024
	t CO2e	t CO2e
Total de emissões diretas (Escopo 1)	4,12	10,86
b. Gases incluídos no cálculo; se CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.	0,03	0,24
c. Emissões biogênicas de CO2 em toneladas métricas de CO2 equivalente.		
	2023	2024
	t CO2e	t CO2e
Emissões biogênicas de CO2	0,50	2,09

GRI 305-2. Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia

Total de emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO2 equivalente.	2023	2024
	t CO2e	t CO2e
a. Total de emissões indiretas (Escopo 2), calculadas com base na localização.	9,72	24,23

GRI 305-3. Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)

a. Total de outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente.	2023	2024
	t CO2e	t CO2e
Total de outras emissões indiretas (Escopo 3)	402,72	340,30
b. Gases incluídos no cálculo; se CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.	25,524	20,039
c. Emissões biogênicas de CO2 em toneladas métricas de CO2 equivalente.		
	2023	2024
	t CO2e	t CO2e
Emissões biogênicas de CO2	166,56	113,52

GRI 305-4. Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

a. Índice de intensidade de emissões de GEE para a organização.			
Intensidade de emissões de GEE	2022	2023	2024
Total de toneladas métricas de emissões de CO2	291,03	416,49	**375,39**
A métrica de intensidade carbônica é calculada considerando os totais de Emissão pela quantidade de colaboradores	**614**	**491**	**469**
Intensidade de emissões de GEE	**0,79**	**0,76**	**0,80**

7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL

Energia

GRI 302-1

O edifício onde se localiza a atual sede do Fibra foi o primeiro de grande porte no Brasil a conquistar a certificação LEED Platinum, reconhecimento internacional que atesta práticas sustentáveis em projetos corporativos. Entre as iniciativas adotadas, destacamos a aquisição de energia 100% renovável, proveniente da hidrelétrica UHE Belo Monte, com certificação internacional I-REC (*International Renewable Energy Certificate*).

Em junho de 2024, adotamos um novo regime de trabalho híbrido, com quatro dias presenciais e um dia de teletrabalho. No ano anterior, o modelo previa três dias presenciais. A mudança foi o principal fator para o aumento no consumo de energia, já que o maior número de colaboradores no escritório resultou em uso mais intenso da infraestrutura física.

Energia consumida (MWh)

	2022	2023	2024
Eletricidade	**248,52**	250,13	413,20

Gestão de Resíduos

GRI 306-2; 306-3; 306-4; 306-5 e 3-3 Gestão de resíduos

No Fibra, seguimos diretrizes claras para o gerenciamento responsável dos resíduos sólidos, conforme estabelecido em nossa Política Interna de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, disponível para todos os colaboradores na Intranet. Monitoramos mensalmente a geração de resíduos, garantindo um controle rigoroso dos indicadores.

A coleta, transporte, tratamento e destinação final dos resíduos sólidos são realizados por uma empresa especializada, contratada pela administração do condomínio onde está localizada nossa sede. Essa empresa opera de acordo com as normas ambientais e mantém a documentação comprobatória de todas as etapas do processo.

Os resíduos coletados são classificados como plástico, papel, metal, vidro e não recicláveis, e recebem tratamento adequado. 100% desses resíduos são destinados corretamente, seja por meio de reutilização, reciclagem, compostagem, recuperação e aproveitamento energético ou, quando nenhuma dessas opções for viável, por meio da disposição final ambientalmente adequada em aterros sanitários controlados.

Monitoramos diariamente os resíduos sólidos gerados no Fibra por meio da equipe de limpeza. Os dados são enviados mensalmente para a empresa parceira, que analisa e contabiliza as quantidades. Recebemos relatórios mensais detalhando os resíduos por tipo.

No caso de resíduos eletroeletrônicos e mobiliários, realizamos a coleta, tratamento e destinação por meio de uma empresa especializada e regularizada junto ao órgão ambiental competente. Para os resíduos eletroeletrônicos de menor dimensão e de uso pessoal descartados pelos colaboradores, a limpeza e manutenção encaminham esses materiais para coletores específicos nas áreas comuns do condomínio, e a administração do prédio é responsável por sua destinação correta.

Em 2024, tivemos um aumento na geração de resíduos, como explicado acima em virtude do novo regime híbrido, mas podemos destacar a diminuição de aproximadamente 25% no volume de impressões em relação a 2023, resultado de ações de inovação e revisão de procedimentos internos que dispensaram a necessidade de formalizações impressas.

Peso total em toneladas métricas dos resíduos destinados e não destinados para disposição e uma discriminação desse total por composição dos resíduos.

Resíduos destinados e não destinados (t)	2023		2024	
	Resíduos não destinados para disposição	Resíduos destinados para disposição	Resíduos não destinados para disposição	Resíduos destinados para disposição
Papel	1,03		1,60	
Papelão	0		0	
Plástico	**0,68**		**0,67**	
Vidro	**0,02**		**0,01**	
Metal	**0**		**0**	
Orgânico	**0,05**		**0,86**	
Não Reciclável		**1,87**		**2,24**
Total de resíduos	**1,77**	**1,87**	**3,15**	**2,24**
	3,64		**5,39**	

Semana do Meio Ambiente

GRI 3-3 Estratégia Climática

Aqui no Fibra, realizamos a Semana do Meio Ambiente, que reforça nosso compromisso com a sustentabilidade e a neutralização das emissões de gases de efeito estufa (GEE) provenientes das nossas operações de 2023. Durante esta semana, promovemos uma série de ações voltadas à conscientização ambiental e ao engajamento dos nossos colaboradores:

- Realizamos uma campanha de coleta de lixo eletrônico, incentivando a destinação correta desse tipo de resíduo.

- Organizamos uma live com a empresa Carbonext, com o tema: Você já ouviu falar sobre a neutralização do carbono? O encontro foi um momento de aprendizado e troca, no qual explicamos como funciona o inventário de emissões do Fibra e os impactos da compensação de carbono.

- Divulgamos boletins de sustentabilidade com temas sociais, ambientais e climáticos, incluindo conteúdos sobre o Dia da Sobrecarga da Terra, elaborado pelo WWF, e a importância de assumir compromissos públicos para a agenda de sustentabilidade.

SUMÁRIO GRI

Colaboradores do Fibra reunidos em apresentação do “Teatro Menestréis” durante o Mês da Diversidade 2024, realizada no auditório da matriz.

Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso: o Banco Fibra S.A relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período entre 01.01.2024 e 31.12.2024 com base nas Normas GRI. GRI 1 usada: Norma GRI 1 – Fundamentos 2021.

Norma GRI - Conteúdo			Localização	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Motivo	Explicação	
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-1	Detalhes da organização	P.14	-	-	-	-
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	P.6	-	-	-	-
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	P.6	-	-	-	-
	2-4	Reformulações de informações	P.6	-	-	-	-
	2-5	Verificação externa	-	-	-	O Relatório não passou por verificação externa	-
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	P. 17, 51, 61	-	-	-	-
	2-7	Empregados	P.64	-	-	-	-
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	P.64	-	-	-	-
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	P. 21, 22, 23, 24	-	-	-	-
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	P. 21, 22, 23, 24	-	-	-	-
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	P. 21, 22, 23, 24	-	-	-	-
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	P.56	-	-	-	-
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	P.56	-	-	-	-
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	P.6	-	-	-	-
	2-15	Conflitos de interesse	P.26, 32, 33, 34, 35, 36	-	-	-	-

Norma GRI - Conteúdo			Localização	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Motivo	Explicação	
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	P. 32, 33, 34, 35, 36	-	-	-	-
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	P.56	-	-	-	-
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	P.21, 22, 23, 24	-	-	-	-
	2-19	Políticas de remuneração	P.28	-	-	-	-
	2-20	Processo para determinação da remuneração	P.83	-	-	-	-
	2-21	Proporção da remuneração	-	-	-	Informação considerada confidencial	-
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	P.3	-	-	-	-
	2-23	Compromissos de política	P.81, 82, 100, 101	-	-	-	-
	2-24	Incorporação de compromissos de política	P.29, 36, 49, 53	-	-	-	-
	2-25	Processos para reparação de impactos negativos	P.29	-	-	-	-
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	P.29	-	-	-	-
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	-	-	-	Considerando o valor e o faturamento o Fibra, podemos considerar que não houveram multas significativas para o negócio, ambiente regulatório e o risco inerente.	-
	2-28	Participação em associações	P.19	-	-	-	-
	2-29	Abordagem sobre o engajamento do stakeholder	P.61	-	-	-	-
	2-30	Acordos de negociação coletiva	P.66	-	-	-	-

Norma GRI - Conteúdo			Localização	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Motivo	Explicação	
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	P.8	-	-	-	-
	3-2	Lista de temas materiais	P.8	-	-	-	-
TEMA MATERIAL: NEGÓCIOS DE IMPACTO POSITIVO							
TÓPICO MATERIAL: FINANÇAS SUSTENTÁVEIS							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.56	-	-	-	-
CONTEÚDOS SETORIAIS: SERVIÇOS FINANCEIROS	FS1	Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicadas às linhas de negócios	P.56	-	-	-	-
	FS4	Processo(s) para melhorar a competência do pessoal para implementar as políticas e procedimentos ambientais e sociais aplicados nas linhas de negócios	P.56, 57	-	-	-	-
	FS5	Interações com clientes, empresas investidas e parceiros de negócios sobre riscos e oportunidades ambientais e sociais	P.56	-	-	-	ODS 17
	FS6	Percentual do portfólio por linhas de negócio, por regiões específicas, tamanho e setor	P.94	-	-	-	ODS 10
	FS7	Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, dividido por finalidade	P.103	-	-	-	ODS 9 e 10
TÓPICO MATERIAL: RELACIONAMENTO COM O CLIENTE							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.95, 96, 97, 98	-	-	-	-
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DA QUALIDADE DE PRODUTOS E SERVIÇOS							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.26	-	-	-	-
	FS15	Políticas para um justo desenvolvimento e venda de produtos e serviços financeiros	P.29, 30, 31, 48	-	-	-	-

Norma GRI - Conteúdo			Localização	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Motivo	Explicação	
TÓPICO MATERIAL: ESTRATÉGIA CLIMÁTICA							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.56, 103, 104, 105, 108	-	-	-	ODS 13
GRI 201 DESEMPENHO ECONÔMICO 2019	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	P.103	-	-	-	ODS 13
GRI 302 ENERGIA 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	P.106	-	-	-	ODS 7
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	P.104, 105	-	-	-	ODS 13
	305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (Escopo 2)	P.104, 105	-	-	-	ODS 13
	305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)	P.104, 105	-	-	-	ODS 13
	305-4	Intensidade de Emissões de Gases de Efeito Estufa	P.104, 105	-	-	-	ODS 13
TEMA MATERIAL: CUIDADO COM NOSSAS PESSOAS							
TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.56, 73, 75, 76, 78, 79	-	-	-	-
GRI 401: EMPREGO 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	P.65	-	-	-	-
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	P.66	-	-	-	-
	401-3	Licença maternidade/paternidade	P.72	-	-	-	-

Norma GRI - Conteúdo			Localização	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Motivo	Explicação	
TÓPICO MATERIAL: DIVERSIDADE, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO							
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016	405-1	Diversidade nos órgãos de governança e empregados	P.76, 78, 79, 80				ODS 5
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	P.76, 78, 79, 80				ODS 5 e ODS 10
GRI 406 NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	P.76, 78, 79	-	-	-	ODS 5
TEMA MATERIAL: DESENVOLVIMENTO DE CAPITAL HUMANO							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.88, 89	-	-	-	-
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	P.91, 92, 93	-	-	-	-
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	P.89, 90	-	-	-	-
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento	P.83, 84, 85, 86, 87	-	-	-	-
TEMA MATERIAL: CONDUTA ÉTICA E RESPONSÁVEL							
TÓPICO MATERIAL: ÉTICA, INTEGRIDADE E COMBATE A CORRUPÇÃO							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.36, 41, 45, 46, 48, 56	-	-	-	-
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	P.50	-	-	-	ODS 16
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	P.45, 46, 48	-	-	-	ODS 16
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	P.36	-	-	Não houve casos confirmado de corrupção	ODS 16

Norma GRI - Conteúdo			Localização	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Motivo	Explicação	
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DE RISCOS							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.54, 56	-	-	-	-
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DE FORNECEDORES							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.51	-	-	-	-
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	P.51	-	-	-	-
	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	P.51	-	-	-	-
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	P.51	-	-	-	-
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	P.51	-	-	-	-
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DE IMPACTOS EM DIREITOS HUMANOS							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.73, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 100, 101	-	-	-	-
GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	P.56	-	-	-	ODS 8
GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo	P.56	-	-	-	ODS 8
TEMA MATERIAL: SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P.58, 59, 60	-	-	-	-
GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	P.58, 59, 60	-	-	-	-

Norma GRI - Conteúdo			Localização	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Motivo	Explicação	
TEMA MATERIAL: OPERAÇÃO ECOEFICIENTE							
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DE RESÍDUOS							
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão de temas materiais	P. 107	-	-	-	-
GRI 306: RESÍDUOS 2016	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	P. 107	-	-	-	-
	306-3	Resíduos Gerados	P. 107	-	-	-	-
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	P. 107	-	-	-	-
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	P. 107	-	-	-	-
OUTROS INDICADORES							
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2019	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	P. 10, 11, 12	-	-	-	-
	201-4	Apoio financeiro recebido do governo	P. 10, 11, 12				
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	P. 67, 68	-	-	-	-
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	P. 67, 68	-	-	-	-
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	P. 67, 68	-	-	-	-
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	P. 71	-	-	-	-
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	P. 67, 68	-	-	-	-
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	-	-	-	Não se aplica	-
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	-	-	-	Não temos programas de segurança para terceiros	-
	403-9	Acidentes de trabalho	P. 67, 68	-	-	-	-
	403-10	Doenças Profissionais	P. 67, 68	-	-	-	-

SUMÁRIO SASB

CÓDIGO	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	ODS
FN-CB-230A1	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de titulares de contas afetadas	-	Não se aplica, visto que não houve casos de violação de segurança de dados no banco Fibra em 2024.	-
FN-CB-230A2	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	P.58, 59, 60	-	-
FN-CB-240A.1	Número e montante de empréstimos qualificados para programas concebidos para promover o desenvolvimento de pequenas empresas e comunidade	-	Não se aplica, pois o Banco Fibra não possui projetos dentro deste escopo.	ODS 9 e 10
FN-CB-240A.2	(1) Número e (2) valor de empréstimos vencidos e não provisionados qualificados para programas destinados a promover pequenas empresas e o desenvolvimento comunitário	-	Não se aplica, pois o Banco Fibra não possui projetos dentro deste escopo.	-
FN-CB-240A.3	Número de contas correntes de varejo gratuitas fornecidas a clientes anteriormente sem ou com poucos serviços bancários	-	Não se aplica, uma vez que o Banco Fibra não trabalha com contas correntes de varejo.	-
FN-CB-240A.4	Número de participantes em iniciativas de educação financeira para clientes sem acesso, com acesso limitado ou carentes de serviços financeiros	P.103	-	-
FN-CB-410A.2	Descrição da abordagem para a incorporação de fatores ambientais,sociais e de governança (ESG) na análise de crédito	P.57	-	-
FN-CB-510A.1	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos legais associados a fraude, informações privilegiadas, antitruste, comportamento anticompetitivo, manipulação de mercado, imperícia ou outras leis ou regulamentos relacionados ao setor financeiro	-	Não tivemos nenhuma perda monetária relacionada a fraudes e demais itens citados	-
FN-CB-510A.2	Descrição das políticas e procedimentos de denúncia (*whistleblowing*)	P.37	-	-
FN-CB-550A.2	Descrição da abordagem para incorporar os resultados dos testes de estresse obrigatórios e voluntários no planejamento de adequação de capital, estratégia corporativa de longo prazo e outras atividades comerciais	P.54	-	-

Créditos

www.bancofibra.com.br
www.linkedin.com/company/banco-fibra

Coordenação:
Compliance & Sustentabilidade Banco Fibra

Áreas de apoio:
Diretoria de Gente e Cultura
Diretoria de Produtos

Projeto Editorial, Consultoria e Redação, Projeto Gráfico e Diagramação:
Key Associados

Fotos e Ilustrações:
Freepik
Acervo do Fibra
Luiz Doro Neto

Contatos
Ouvidoria: 0800 727 0132
SAC – Canal de Atendimento ao Cliente: 0800 727 0132
E-mail: compliance.regulatorio@bancofibra.com.br

BANCO FIBRA