

BANCO  
**FIBRA**

# Relatório de Sustentabilidade **2025**



# Sumário

<b>Carta do Presidente</b>	<b>4</b>	<b>Apoiar como Parceiro. Cuidar como Dono</b>	<b>42</b>
<b>Sobre o Relatório</b>	<b>6</b>	Diversidade e inclusão	46
<b>O Banco Fibra</b>	<b>7</b>	Remuneração	53
Quem somos	8	Gestão de performance	56
Segmentos de atuação	10	Saúde, bem-estar e segurança	58
<b>Estratégia de Sustentabilidade</b>	<b>13</b>	<b>Prontos para o que Precisar</b>	<b>61</b>
Materialidade	16	Atendimento ao cliente e ouvidoria	63
Engajamento de stakeholders	17	Canais digitais	64
<b>Fibra para Fazer Acontecer</b>	<b>18</b>	Finanças sustentáveis	65
Ética e compliance	24	<b>O agora é tão importante quanto o Amanhã</b>	<b>66</b>
Gestão de riscos	31	Emissões	67
Conheça seu parceiro	34	Energia	69
Gestão de risco social, ambiental e climático (RSAC)	35	Gestão de resíduos	70
Privacidade e segurança da informação	38	Compromissos sociais	71
Resultados financeiros e operacionais	40	<b>Sumário GRI e SASB</b>	<b>77</b>



# Destques de 2025



Patrimônio Líquido de

R\$ **1,3 bilhão,**

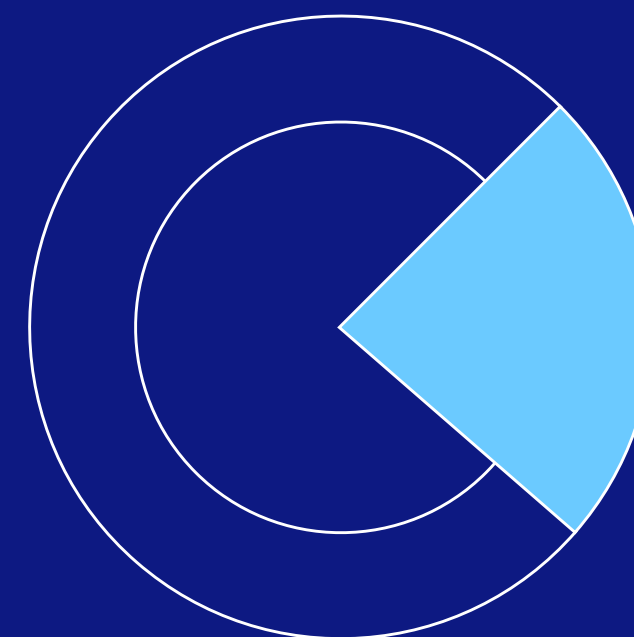
**aumento de 3,6% em relação a 2024**

Lucro Líquido de

R\$ **153,6**  
**milhões**

**Crescimento de 8% da carteira de crédito expandida,**  
totalizando R\$ 11 bilhões

**Lançamento da Fibra Energy,**  
nossa comercializadora de energia



42 ações  
do Planejamento Estratégico de  
Sustentabilidade concluídas em 2025,

**105%**  
da meta prevista

**2ª Edição do Programa Geração Fibra,**  
iniciativa de estágio afirmativo voltada a mulheres negras e suas interseccionalidades.

Implementação da  
**Nova Cultura do Fibra**

Atualização da  
**Matriz de Materialidade**

Primeira instituição de porte médio a conquistar, simultaneamente, **as certificações ISO 37301 (Programa de Compliance) e ISO 7001 (Anticorrupção)**

# Carta do Presidente

/GRI 2-22/

## Fibra para fazer acontecer

No ano de 2025, consolidamos um novo patamar em nosso ritmo de crescimento e na forma de fazer negócios. Esse movimento foi sustentado por resultados financeiros consistentes, com um lucro líquido de R\$ 153,6 milhões, representando um aumento de 230% em relação a 2024, crescimento de 8% da carteira de crédito expandida e 19% do *funding* total, totalizando 14,5 bilhões.

Essa nova etapa tem como base a diversificação das frentes de atuação e a ampliação das oportunidades de negócio. Apoiados por uma visão estratégica e de longo prazo, avançamos com o lançamento da Fibra Energy, nossa comercializadora de energia, e com o fortalecimento da Fibra Corretora de Seguros. Em paralelo, a Fibra Asset segue desempenhando um papel estratégico ao viabilizar investimentos em novos segmentos, apoiando nossa expansão de forma alinhada à estratégia.

**Arno Schwarz**  
PRESIDENTE DO FIBRA



Para amparar esse crescimento, promovemos mudanças em nossa estrutura organizacional. Movidos por atitude e entrega, implementamos a Nova Cultura Fibra, iniciando um ciclo de gestão com renovações na diretoria e a incorporação de profissionais com forte direcionamento à expansão e à captura de oportunidades, sem deixar de lado o adequado gerenciamento de riscos. Os primeiros efeitos positivos já foram percebidos. Conquistamos o upgrade de rating para A- pela S&P, classificação que indica alta qualidade de crédito na escala nacional, com baixo risco de inadimplência, reforçando a confiança do mercado na solidez e consistência de nossa estratégia.



Aumento de  
**230%**  
no lucro líquido  
em 2025

A sustentabilidade segue como um dos nossos pilares estratégicos, orientando a condução dos negócios e sua geração de valor. Através do cumprimento de nosso Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, seguimos consistentes nessa agenda, com foco na continuidade e no aprimoramento das iniciativas já estabelecidas, fortalecendo temas como integridade, anticorrupção, diversidade e gestão ambiental.

# Rating A- pela S&P

Estagiárias do Geração Fibra  
2ª Edição, reunidas em evento interno



Em 2025, também nos tornamos a primeira instituição de porte médio a conquistar as certificações ISO 37301 (Programa de Compliance) e ISO 37001 (Anticorrupção), além de obter, pelo quarto ano consecutivo, o Selo de Conformidade ABRACAM série 1.000, que atesta a aderência às melhores práticas de governança e prevenção à lavagem de dinheiro em operações de câmbio.

No pilar ambiental, realizamos o Inventário de Emissões de Carbono referente ao ano de 2024, com a obtenção do Selo Ouro do GHG Protocol, e neutralizamos 100% das emissões apuradas, em linha com nossa estratégia de gestão e mitigação de impactos.

Internamente, seguimos fortalecendo nossas iniciativas de diversidade e inclusão. Lançamos a segunda edição do Geração Fibra, programa de estágio afirmativo voltado a mulheres negras e suas interseccionalidades, reforçando nosso compromisso com promoção da equidade e com a formação e o desenvolvimento de talentos diversos.

## Prontos para o que precisar

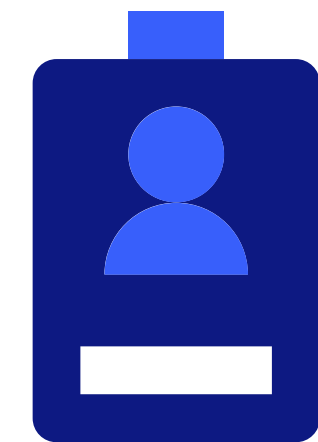
Em 2026, damos continuidade a essa trajetória, tendo a atualização da análise de materialidade como ponto de partida para a revisão e o aprimoramento das metas estratégicas de sustentabilidade.

Esse processo, fundamental para o direcionamento da nossa agenda, permite identificar e priorizar os temas mais relevantes para o negócio e para nossos públicos de interesse, reforçando a assertividade na tomada de decisão. A partir dessa base, avançamos no fortalecimento da gestão de riscos socioambientais e climáticos e na evolução contínua das boas práticas de governança e integridade.

Assim, com uma equipe engajada, visão estratégica clara e uma cultura organizacional em constante evolução, seguimos fortalecendo nossa capacidade de enfrentar os desafios e capturar as oportunidades que se apresentam. É essa fibra que nos trouxe até aqui. E com ela reafirmamos nosso compromisso de geração de valor para nossos clientes, colaboradores, parceiros, acionistas e para a sociedade, mantendo a consistência na execução da estratégia e o foco no desenvolvimento responsável do nosso negócio.

Boa leitura!  
**Arno Schwarz**

## ISO 37301 e ISO 37001



Primeira instituição de  
porte médio a conquistar  
as certificações

**ISO de Compliance  
e Anticorrupção**

# Sobre o relatório

/GRI 2-2; 2-3; 2-4;2-5/

Nosso Relatório de Sustentabilidade 2025 apresenta a **evolução das práticas ambientais, sociais e de governança do Fibra no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025**. A elaboração do documento conta com o apoio de consultoria externa, sem caráter de verificação independente.

A publicação segue as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) e incorpora indicadores do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB). As edições anteriores permanecem disponíveis na página de Sustentabilidade do nosso site institucional.

Para assegurar a relevância e a aderência regulatória das informações divulgadas, revisamos os temas materiais mais significativos para o negócio, com

validação da Alta Liderança (saiba mais na página 16). Esse processo é estruturado em conformidade com o Normativo SARB 014/2014 e com a Resolução CMN nº 4.945/2021. Na metodologia adotada, a SARB 14 orienta tanto o mapeamento inicial dos impactos reais e potenciais relacionados às nossas atividades quanto a priorização de temas ESG associados a exigências regulatórias específicas e de maior relevância para nossos públicos de interesse.

O conteúdo final foi analisado e aprovado pela administração responsável, reforçando nosso compromisso com a transparência, a consistência das informações e a prestação de contas aos stakeholders.

## DÚVIDAS OU QUESTIONAMENTOS SOBRE O RELATÓRIO?

Entre em contato pelo e-mail:  
[compliance.regulatorio@bancofibra.com.br](mailto:compliance.regulatorio@bancofibra.com.br)





[Carta do  
Presidente](#)

[Sobre o  
Relatório](#)

[O Banco  
Fibra](#)

[Estratégia de  
Sustentabilidade](#)

[Governança  
Corporativa](#)

[Nossos  
Colaboradores](#)

[Nossos  
Clientes](#)

[Gestão  
Ambiental](#)

[Sumário  
GRI e SASB](#)

[< 7 >](#)



# O Banco Fibra

## Quem somos

/GRI 2-1/

Somos o Banco Fibra S.A, uma instituição financeira sediada em São Paulo e especializada em soluções B2B<sup>1</sup>, trabalhando no apoio ao crescimento e desenvolvimento de empresas. Atuamos nos segmentos Corporate, Agro, Empresas e PMEs<sup>2</sup>, com presença nos mercados nacional e internacional e agência nas Ilhas Cayman.

Prontos para o que precisar! Nossa atuação é pautada pela construção de relacionamentos personalizados e pela oferta de soluções financeiras sob medida, alinhadas às necessidades de cada cliente e sempre apoiadas na agilidade e na transparência.

Ao simplificar e acelerar o presente de nossos clientes, o Fibra contribui para um futuro mais sólido, ampliando seu impacto para além dos negócios ao apoiar o desenvolvimento da sociedade e a transformação de objetivos em resultados concretos.



Colaboradores durante evento de Lançamento da Cultura Fibra

**Em 2025, lançamos a Nova Cultura organizacional do Fibra, alinhada ao nosso propósito de oferecer soluções financeiras feitas para apoiar o crescimento dos clientes. Nossos valores reforçam uma atuação próxima, ágil e orientada à geração de valor no presente e no longo prazo:**



### Propósito

- Soluções financeiras feitas para você chegar lá

### Valores

- Fibra para fazer acontecer
- Apoiar como parceiro, cuidar como dono
- Prontos para o que precisar
- O agora é tão importante quanto o amanhã

<sup>1</sup> B2B (sigla para Business to Business): modelo de negócio onde uma empresa vende produtos ou serviços exclusivamente para outra empresa

<sup>2</sup> PME: sigla para Pequenas e Médias Empresas

## Um pouco de **história**



### — 1988

Origem do Fibra como DTVM (distribuidora de títulos e valores mobiliários)

### — 1989

Início das operações como banco múltiplo

### — 1999

Foco exclusivo em Empresas Médias

### — 2006

Entrada de investidor societário externo

### — 2013

Foco no banco de atacado atendendo Corporate e Agro

### — 2014

Recompra da participação societária de investidores externos

### — 2017

Criação da Plataforma Comercial Empresas

### — 2018

Primeiro banco a migrar 100% da plataforma tecnológica para a nuvem

### — 2020

Lançamento da nova identidade visual da marca do Fibra

### — 2021

Foco nas estratégias de Sustentabilidade e CDEE (clientes, dados, escalabilidade e eficiência)

### — 2022

Reposicionamento da Fibra Corretora e da Fibra Asset

### — 2023

Mudanças estruturantes que trouxeram maior eficiência e otimização das despesas

### — 2024

Resultado histórico de R\$ 10,2 bilhões na carteira de crédito expandida

### — 2025

Lançamento da Fibra Energy. Mudança no ritmo de crescimento e na forma de fazer negócios, respaldada pelo lucro líquido de R\$ 153,6 milhões, com aumento de 230% em relação ao ano anterior

## Segmentos de atuação

/GRI 2-6, GRI 3-3 Design de produto e ciclo de vida/

Oferecemos um portfólio completo de soluções financeiras, com destaque para operações de crédito — como antecipação de recebíveis e financiamentos para os setores agrícola, pecuário e industrial —, além de linhas para importação e exportação, instrumentos derivativos para proteção contra volatilidades e serviços de câmbio, cobrança, pagamentos e seguros. Esses serviços são ampliados pela atuação da Fibra Corretora, da Fibra Asset, responsável pela gestão de fundos de investimento, e da Fibra Energy, lançada em 2025 com foco em apoiar empresas na redução de custos de energia, bem como aumento de eficiência operacional.

## Produtos e serviços

### OPERAÇÕES DE CRÉDITO

- **Capital de Giro:** linha de crédito destinada a apoiar as necessidades operacionais das empresas, com agilidade e simplicidade
- **Fiança Bancária:** modalidade de garantia destinada a clientes que necessitam assegurar obrigações perante beneficiários domiciliados no país. O Fibra oferece diferentes modalidades, incluindo garantias de performance, adiantamento de pagamento, participação em concorrências e licitações, operações junto à B3, além de fianças judiciais, fiscais e vinculadas ao BNDES.
- **Fibra Fácil:** linha de crédito disponível na conta corrente PJ, destinada a atender necessidades emergenciais de forma ágil. Oferece limites ajustados ao perfil do cliente, com condições competitivas.
- **Conta Garantida:** linha de crédito rotativa que permite desembolsos ágeis, conforme a necessidade da empresa. O limite pode ser reutilizado de acordo com a gestão do cliente, oferecendo flexibilidade e apoio contínuo ao fluxo de caixa.
- **Garantia de Recebíveis de Cartão:** solução que utiliza os fluxos futuros de vendas por cartão como garantia para operações de crédito. De forma simples e ágil, viabiliza o acesso a empréstimos e financiamentos, contribuindo para o crescimento e a continuidade dos negócios.



- **Trade Finance:** portfólio completo de soluções de Trade Finance para apoiar operações de importação e exportação ao longo da cadeia produtiva, proporcionando maior agilidade e eficiência nas transações locais e internacionais.
- **Garantias Internacionais:** instrumentos de garantia para apoiar operações no exterior, incluindo prestação de serviços, participação em concorrências e cobertura de transações financeiras e comerciais, proporcionando maior segurança aos negócios dos clientes.

## OPERAÇÕES DE AGRONEGÓCIO

- **Funcafé:** repasse de recursos do Fundo de Defesa da Economia Cafeeira (Funcafé), destinados ao financiamento da cadeia produtiva do café. As modalidades incluem custeio e comercialização para cafeicultores e cooperativas, financiamento para aquisição de café (FAC) para indústrias e agentes do setor, além de linhas de capital de giro voltadas a indústrias e cooperativas de produção.
- **CDCA:** o Certificado de Direitos Creditórios do Agronegócio é um título de crédito nominativo, de livre negociação, vinculado a direitos creditórios originados de operações da cadeia produtiva do agronegócio. Destinado a cooperativas e empresas que atuam na comercialização, beneficiamento ou industrialização de produtos e insumos agropecuários, bem como de máquinas e equipamentos utilizados na produção, contribui para o atendimento das necessidades de capital de giro e a gestão do fluxo de caixa.
- **CPR-F:** a Cédula de Produto Rural Financeira é um título que representa a promessa de entrega de produtos rurais com liquidação financeira, possibilitando acesso ágil a recursos para o desenvolvimento das atividades agropecuárias.

## ANTECIPAÇÃO DE RECEBÍVEIS

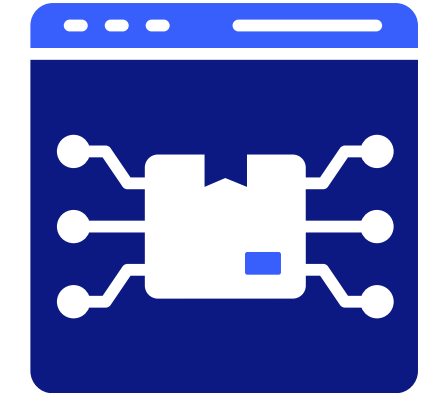
- **Confirme Fibra:** permite aos fornecedores antecipar recebíveis de forma ágil e simples. A inclusão de notas e o aceite das operações são realizados por meio de um portal dedicado, garantindo maior eficiência no processo e agilidade no desembolso.
- **Desconto de Duplicatas:** antecipação de recebíveis provenientes de vendas a prazo, contribuindo para a geração de caixa de forma ágil e eficiente.



- **Cessão de Crédito:** antecipação de recebíveis provenientes da venda de produtos e serviços a prazo.

## SERVIÇOS

- **Conta Corrente:** oferece aos clientes ferramentas para a gestão financeira do dia a dia, incluindo o acompanhamento de recebíveis, a administração de garantias e o controle de pagamentos. Por meio de relatórios e extratos disponíveis online, proporciona maior visibilidade e eficiência na gestão das operações.
- **Cobrança Bancária:** soluções para o envio e a gestão de cobranças, seja em lote ou de forma individual, por meio do Internet Banking ou de integração direta com o ERP do cliente. Contamos com equipe especializada para suporte na habilitação, testes e consultoria, garantindo eficiência e segurança nas integrações.
- **Pagamento a Fornecedor:** praticidade e previsibilidade na gestão dos compromissos financeiros da empresa, com acompanhamento detalhado de informações como data, hora e responsável pelas transações. Por meio da funcionalidade de usuário master, é possível delegar pagamentos com segurança e controle, ampliando a eficiência operacional.



- **Conta Escrow:** solução destinada a operações que exigem controle e administração de recursos em contas de depósito, proporcionando maior segurança às negociações. Nesse modelo, o Fibra atua na manutenção e gestão dos valores, realizando o controle, a retenção e a movimentação dos recursos de forma personalizada, conforme as condições e regras estabelecidas entre as partes.

## Mais negócios financeiros

Nossos clientes contam ainda com uma branch em Ilhas Cayman (Fibra Cayman Branch) focada na emissão de instrumentos de dívida (captação internacional) e operações de hedge cambial.

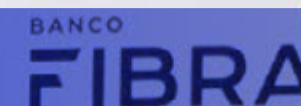
- **Fibra Corretora de Seguros:** atua no oferecimento de assessoria especializada em gestão de seguros e riscos, disponibilizando soluções de proteção alinhadas às necessidades de cada cliente. Em 2025, a Fibra Corretora de Seguros encerrou o exercício com um crescimento de 156% no comparativo anual e uma receita líquida de aproximadamente R\$ 30 milhões. Além disso, a corretora ultrapassou o marco de 10.000 clientes atendidos no ano, sendo 7.110 pessoas físicas e 3.802 pessoas jurídicas.
- **Fibra Asset:** administradora especializada na gestão de fundos, carteiras e recursos de terceiros, com foco na preservação de capital, rigoroso controle de riscos e transparência. Sua atuação combina expertise técnica e abordagem consultiva para estruturar soluções de investimento alinhadas ao perfil e aos objetivos de cada cliente. Em 2025, a Fibra Asset encerrou o ano com R\$ 489 milhões de recursos sob gestão.
- **Fibra Energy:** em julho de 2025, passamos a atuar, por meio da Fibra Energy, na comercialização de energia convencional e de fontes renováveis, com soluções estruturadas de acordo com as necessidades dos clientes. Em seu primeiro ano de operação, a companhia movimentou aproximadamente R\$ 250 milhões em liquidações de contratos de energia e encerra o período com mais de 30 clientes ativos, consolidando-se como uma nova frente relevante de geração de receitas para o Fibra.

Flávia Zuim, Diretora da Fibra Corretora



VISITE O **SITE DO FIBRA** PARA SABER MAIS SOBRE OS PRODUTOS E SERVIÇOS

# Programa de Mentoria **Banco Fibra**



# Estratégia de sustentabilidade



#### /GRI 2-14/

A sustentabilidade integra nossa estratégia de negócios e orienta nossa atuação no avanço de uma agenda de crescimento responsável e no fortalecimento de relações transparentes com nossos públicos de interesse. Estruturamos esse direcionamento por meio do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade que, desde 2021, apoia de forma estruturada a identificação de lacunas e oportunidades e orienta a incorporação contínua das melhores práticas ao nosso modelo de negócio, em alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Conduzimos a governança da sustentabilidade por meio do Conselho de Administração, com suporte do Comitê Executivo, responsáveis pela aprovação das diretrizes estratégicas e pelo acompanhamento das ações e resultados. Nossa área de Compliance & Sustentabilidade realiza o monitoramento do cumprimento das ações e busca melhoria contínua dos processos atrelados à esta agenda. Esse modelo assegura a integração da sustentabilidade aos negócios e à cultura organizacional, com definição de metas e iniciativas voltadas à gestão responsável do negócio e à geração de valor no longo prazo.

Desde 2021, cumprimos integralmente nosso Planejamento Estratégico de Sustentabilidade. Em 2026, seguimos evoluindo a partir da atualização da materialidade e a revisão do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, com foco no aprimoramento da priorização de temas e da gestão de riscos socioambientais e climáticos.

**Desde**  
**2021,**  
cumprimos  
integralmente  
nosso Planejamento  
Estratégico de  
**Sustentabilidade**



## Evolução do planejamento estratégico de sustentabilidade

### > 2021

Mapeamento: com apoio de consultoria independente, foi definida a primeira matriz de materialidade da companhia, com o estabelecimento de planos de ação de curto, médio e longo prazo.

#### Criação de Grupos de Afinidade

### > 2022

Primeiros compromissos: implementação da estratégia, definição de governança, estruturação da área responsável e formalização dos primeiros compromissos.

#### Realização da 1ª Semana do Meio Ambiente

### > 2023

Foco nas pessoas: fortalecimento das iniciativas de Diversidade & Inclusão, incluindo a adesão a novos compromissos. Atualização da materialidade.

#### Conquista do Selo Empresa Pró Ética Ciclo 2022-2023

### > 2024

Consolidação das ações: fortalecimento da estratégia, com priorização das entregas, renovação de certificações e evolução de iniciativas de integridade e transparência.

#### Adesão ao Movimento Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas

### > 2025

Manutenção e evolução contínua: foco na continuidade e no aprimoramento das ações já estabelecidas, com reforço das iniciativas de integridade, diversidade e sustentabilidade, impulsionando o crescimento dos negócios de forma sustentável.

#### Foram aprovadas 40 ações no escopo do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade 2025. Dessas:

- **37 foram concluídas ao longo do ano**
- **3 repactuadas para 2026**
- **3 novas ações foram criadas e concluídas em substituição às repactuadas**
- **Além disso, 2 novas ações foram criadas e concluídas**
- **Total de 42 ações concluídas em 2025, equivalente a 105% da meta prevista para a Diretoria de Governança, Jurídico e Compliance, que foi compartilhada com a Diretoria de Gente & Cultura**



## Realizações de 2025

### AMBIENTAL

- Publicação do Inventário de Emissões de Carbono 2024, com obtenção do Selo Ouro GHG Protocol.
- Neutralização de 100% das Emissões de Carbono 2024, em parceria com a empresa Carbonext, através do investimento em um dos projetos Cikel Brazilian Amazon REDD+, o Projeto Envira, que impactou diretamente 41 famílias na região de Feijó (AC), 19 espécies ameaçadas de extinção e 7 espécies de fauna ameaçadas de extinção.

### SOCIAL

- Superação da meta de contratação de 20% de pessoas negras (pardas e pretas), fechando o ano com um total de 36%.
- Realização de seis ações de voluntariado, incluindo o Natal Solidário.
- Mês da Diversidade 2025, com apresentação do Coral Infantil de Heliópolis e realização da Feira de Empreendedorismo Diverso.
- Lançamento da 2ª edição do Geração Fibra, programa de estágio afirmativo voltado para a inclusão de mulheres negras e suas interseccionalidades.

### SEMANA DE COMPLIANCE

- Semana de Compliance & Sustentabilidade 2025, com palestra sobre ética nos negócios e jogo Passa e Repassa.
- Primeira instituição média aprovada, simultaneamente, nas Certificações ISO 37001 e 373013.

3 Normas internacionais complementares para a governança corporativa. A ISO 37001 foca na prevenção e detecção de suborno, enquanto a ISO 37301 abrange a gestão de compliance de forma ampla, englobando todas as obrigações legais, regulatórias e éticas da organização.

# Materialidade

/GRI 3-1, 3-2/

A revisão da materialidade ESG do Fibra foi estruturada em quatro etapas, com base nas Normas GRI e no conceito de dupla materialidade, que considera tanto os impactos do negócio sobre a sociedade e o meio ambiente quanto os impactos desses temas sobre a estratégia e os resultados da instituição.

Na primeira etapa, analisamos o contexto organizacional, incluindo o modelo de negócios B2B, a agenda ESG vigente e os resultados financeiros recentes, assegurando alinhamento do estudo à realidade da instituição.

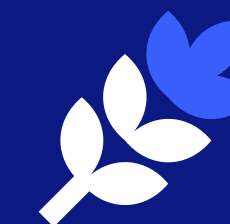
Em seguida, realizamos o mapeamento dos impactos reais e potenciais a partir de benchmarking setorial, referências de mercado e regulatórias — como S&P Global, SASB, Sustainalytics, MSCI, ISE B3 e SARB 14<sup>4</sup> —, além de informações internas relacionadas à materialidade vigente e à gestão de riscos. Esse processo resultou em uma lista inicial de 14 temas potenciais.

Na etapa de consultas, conduzimos entrevistas e pesquisas online com 184 stakeholders, entre alta liderança, parceiros, clientes e colaboradores. Os participantes avaliaram os temas considerando critérios de probabilidade e magnitude, tanto sob a perspectiva de risco financeiro quanto de impacto socioambiental.

**Por fim, validamos a matriz junto à Alta Liderança e definimos o escopo da estratégia de reporte, incluindo a consolidação de indicadores relacionados aos temas priorizados.**

Como resultado desse processo, definimos cinco temas classificados conforme a perspectiva de dupla materialidade adotada pelo Fibra.

Além dos temas duplamente materiais, o estudo também destacou quatro tópicos de grande importância, mas focados exclusivamente na vertente financeira e na vertente de impacto. Embora não configurados como duplamente materiais, estes temas permanecem relevantes para o avanço da estratégia de negócio, assim como do planejamento estratégico de sustentabilidade. Dessa forma, seguirão sendo monitorados e reportados.



## Temas duplamente materiais

- Critérios socioambientais e climáticos nas operações
- Design de produto e gestão do ciclo de vida
- Inovação e tecnologia
- Satisfação do cliente
- Segurança e privacidade de dados

## Temas de materialidade financeira

- Educação e inclusão financeira
- Governança, ética, integridade e transparência

## Temas de materialidade de impacto

- Atração, desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores
- Estratégia climática

<sup>4</sup> Normativo de Criação e Implementação de Política de Responsabilidade Socioambiental da Febraban, que formaliza diretrizes e procedimentos fundamentais para as práticas socioambientais dos seus Signatários nos negócios e na relação com as partes interessadas.

# Engajamento de stakeholders

/GRI 2-29, FS4/

Identificamos e organizamos nossos stakeholders com base na análise de impactos, dependências e na relação com o negócio. Entre nossos principais públicos de interesse estão colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros de negócios, investidores, controladores e administradores, membros do Conselho de Administração, órgãos reguladores e entidades de classe, além da sociedade em geral. Conduzimos o engajamento de forma contínua, transparente e alinhada às características de cada público, por meio de canais e práticas formais específicos, incluindo:



- **Relatório Anual de Sustentabilidade:** com um olhar sempre à frente, este é nosso principal instrumento de diálogo e transparência com nossos stakeholders, reunindo compromissos, avanços, desafios e indicadores.

- **Canais de comunicação institucionais:** divulgamos resultados, iniciativas de sustentabilidade, programas sociais e compromissos relacionados à diversidade, integridade e meio ambiente, incentivando o diálogo com a sociedade e o mercado. No site institucional também disponibilizamos conteúdos como o Relatório de Sustentabilidade e a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), alinhados às regulamentações e às melhores práticas de mercado.

Maycon Benavides,  
Analista de Clientes

- **Engajamento interno:** promovemos comunicações corporativas, boletins de Compliance, treinamentos e iniciativas voltadas à diversidade e ao bem-estar, fortalecendo a escuta e a participação dos colaboradores. Ações focadas em nossa cultura são pauta contínua no engajamento de nossos colaboradores, reforçando sempre que o sucesso é fruto da colaboração e do trabalho coletivo.

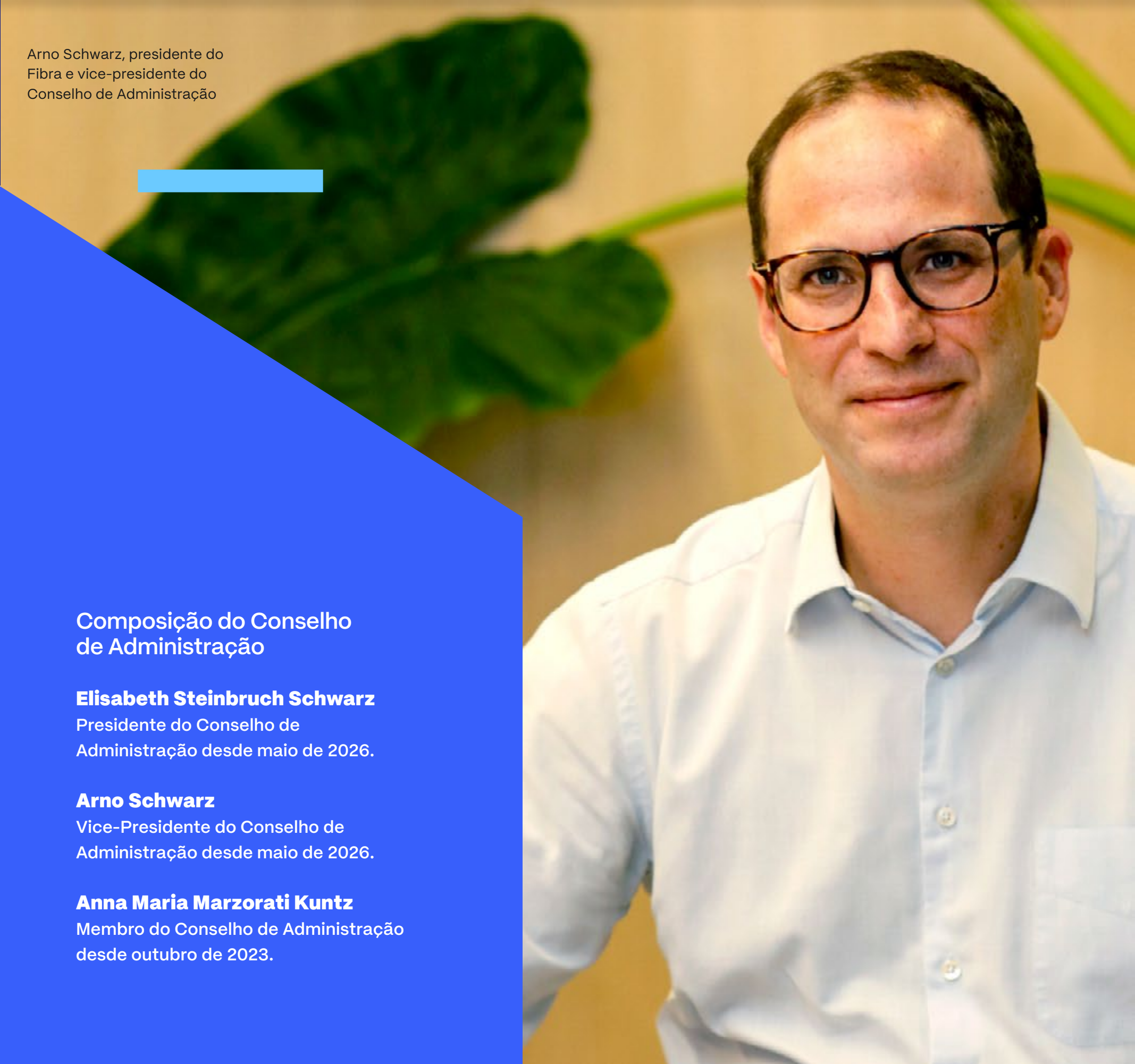
- **Relacionamento direto com clientes e parceiros:** somos do tamanho do desafio que o cliente pedir, priorizando sempre soluções financeiras responsáveis, com atendimento ágil, transparente e o aprimoramento contínuo da experiência.

- **Diálogo institucional:** atuamos com responsabilidade, compromisso e empatia, mantendo um relacionamento contínuo com reguladores e entidades externas, assegurando conformidade regulatória, integridade e transparência.



# Fibra para fazer acontecer





Arno Schwarz, presidente do Fibra e vice-presidente do Conselho de Administração

/GRI 2-9; 2-11/

Nossa Governança Corporativa está alinhada às melhores práticas de mercado, integrando as decisões da administração aos interesses de nossos públicos de relacionamento e aos objetivos estratégicos do negócio. Contamos com uma estrutura formada por profissionais qualificados e alinhados aos valores e ao propósito do Fibra, responsável por orientar a definição de políticas, fortalecer o controle operacional, a gestão de riscos e a transparência.

## A diversidade orienta a atuação do nosso Conselho de Administração

### Conselho de Administração

O Conselho de Administração é nossa instância máxima de governança, responsável por aprovar diretrizes e estratégias, além de supervisionar e orientar a atuação do Comitê Executivo. Em linha com as melhores práticas, mantemos separadas as funções de Presidente do Conselho e Diretor-Presidente do Fibra, assegurando equilíbrio na governança e independência na tomada de decisões.

Em maio de 2026, o Conselho de Administração passou a ser composto por três membros, sendo dois deles mulheres (67%), composição que reforça nosso compromisso com a equidade de gênero e assegura a continuidade do reconhecimento concedido pela iniciativa Women on Board (WOB), que valoriza a presença feminina em conselhos. O cargo de Presidência, inclusive, passou a ser ocupado por uma mulher.

### Composição do Conselho de Administração

**Elisabeth Steinbruch Schwarz**  
Presidente do Conselho de Administração desde maio de 2026.

**Arno Schwarz**  
Vice-Presidente do Conselho de Administração desde maio de 2026.

**Anna Maria Marzorati Kuntz**  
Membro do Conselho de Administração desde outubro de 2023.

## Composição do Comitê Executivo

### Arno Schwarz

Diretor-Presidente desde julho de 2018 (integrante do Comitê Executivo desde junho de 2013).

### Eduardo Antonell

Diretor de Negócios e Estratégia Comercial desde julho 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 Operações e Tecnologia desde março de 2025.

### André Cadime de Godoi

Diretor de Riscos, Capital e Contabilidade desde maio de 2025.

### Paula Bendit David

Diretora de Jurídico, Governança e Compliance desde outubro de 2025.

Maria Inês Pastori, Diretoria de Gente, Cultura e Facilities



## Comitê Executivo

Formado pela Presidência e por seis Diretorias, é responsável pela gestão de negócios do Fibra e pela implementação das políticas e diretrizes. O comitê se reúne semanalmente para acompanhar resultados, avaliar projetos, monitorar riscos e assegurar o cumprimento do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, além de deliberar sobre temas regulatórios e estratégicos.

Sua atuação é apoiada por 16 comitês não-estatutários que fortalecem a gestão de riscos, o cumprimento regulatório e os controles internos. A seleção de seus integrantes considera requisitos legais, experiência técnica e competências de liderança, além das diretrizes do Programa de Integridade, PLD/FTP e anticorrupção. No caso de candidatos internos, há processos estruturados de sucessão.

A composição do Comitê Executivo já reflete os avanços na agenda de D&I do Fibra, com mulheres representando

# 28,57%

de seus membros e igual proporção de pessoas autodeclaradas negras.

## Comitês estatutários

Órgãos formalmente previstos no estatuto social, com atribuições e responsabilidades definidas em instâncias de governança.

- **Comitê de Auditoria (COAUD):** se reúne mensalmente e apoia o Conselho de Administração na revisão das demonstrações financeiras e notas explicativas antes de sua divulgação. Também atua na supervisão das auditorias interna e externa, e na recomendação de melhorias em políticas, práticas e procedimentos internos.
- **Comitê de Remuneração:** responsável por definir e supervisionar a política de remuneração dos administradores do Fibra. O comitê propõe ao Conselho de Administração os modelos de remuneração fixa e variável, além de diretrizes para benefícios e programas de recrutamento e desligamento.



## Comitês não estatutários

Instâncias de apoio à gestão que atuam de forma complementar na análise técnica e na tomada de decisão em temas específicos

- **Comitê de Gestão de Riscos (CGR):** centraliza a gestão integrada de riscos, analisando posições e eventos relevantes relacionados aos diferentes tipos de riscos, bem como propostas de planos de ação e políticas de gerenciamento e controle de riscos.
- **Comitê de Crédito Médias Empresas:** analisa propostas de crédito, operações e prospects do segmento de médias empresas, com foco nos riscos de crédito, regulatórios e de imagem

- **Comitê de Crédito Corporate e Agro:** analisa propostas de crédito, operações e prospects dos segmentos Agro e Corporate, revisa políticas de crédito e define diretrizes para operações no mercado de capitais, com foco nos riscos de crédito e de compliance.
- **Comitê de Reestruturação de Crédito:** acompanha ações de recuperação de crédito, incluindo casos contenciosos, pré-contenciosos, reestruturados e em processo de saída de riscos.
- **Comitê de Ativos e Passivos (ALCO):** analisa e acompanha as movimentações de captação, concessão de crédito e fluxos de liquidez, incluindo a avaliação da estrutura e dos gaps de ativos e passivos integrados com o gerenciamento de capital e resultados.

- **Comitê de Produtos, Clientes e Dados:** desenvolve, revisa e aprova produtos e serviços, com base na conformidade regulatória e em uma gestão orientada por dados, promovendo a evolução contínua da experiência do cliente.
- **Comitê de Ética:** promove a cultura ética, aprovando políticas e deliberando sobre questões de conduta, contribuindo para um ambiente de trabalho íntegro.
- **Comitê de Complice (PLD/FTP e RSAC):** avalia e delibera sobre temas de Compliance e do Programa de Integridade, incluindo a aceitação de clientes, parceiros e terceiros conforme alçadas definidas, bem como a análise de ocorrências suspeitas e a eventual comunicação às autoridades, considerando também riscos sociais, ambientais e climáticos.

- **Comitê de Gente e Cultura:** propõe iniciativas para fortalecer o ambiente de trabalho, diversidade e inclusão, além de aprimorar práticas de gestão de pessoas.
- **Comitê Trabalhista:** analisa reclamações trabalhistas, define alçadas para acordos e acompanha provisões, despesas e pagamentos judiciais.
- **Comitês de Despesas:** avalia e delibera sobre investimentos e iniciativas internas, incluindo projetos, ações de marketing, aquisições e aprimoramentos em processos, tecnologia e segurança da informação, bem como acerca de contratações e renovações de serviços de terceiros, de natureza recorrente ou extraordinária, conforme valores mínimos previamente estabelecidos. Adicionalmente, realiza o acompanhamento das despesas por meio de análise comparativa entre os valores realizados e orçados. Atualmente, essas deliberações encontram-se distribuídas entre três comitês distintos, sendo eles: I. Investimentos e outras iniciativas; II. Despesas recorrentes; e III. Despesas e investimentos extraordinários.
- **Comitê de Privacidade (LGPD):** assegura a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados e supervisiona o Programa de Privacidade.
- **Comitê de Subscrição:** define diretrizes para operações no mercado de capitais e outras estruturas, com foco nos riscos de execução e reputação.



## Conselho de Administração

Comitê de Auditoria

Comitê Executivo

Comitê de Gestão de Riscos (CGR)

Comitê de Remuneração

## Estrutura de Governança

Comitê de Crédito Empresas

Comitê de Crédito Corporate e Agro

Comitê de Reestruturação de Crédito

A.L.C.O

Comitê de Complice (PLD/FTP e RSAC)

Comitê de Gente e Cultura

Comitê Trabalhista

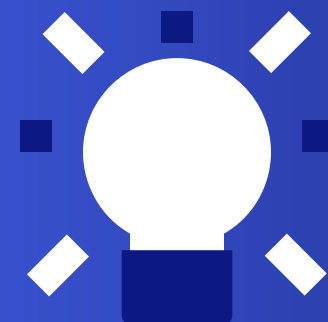
Comitê de Despesas (investimentos e outras iniciativas)

Comitê de Produtos, clientes e dados

Comitê de Ética

Comitê de Despesas Recorrentes

Comitê de Privacidade (LGPD)



## Seleção e nomeação para os cargos da Alta Administração

/GRI 2-10; 2-18/

No Fibra, o processo de escolha e nomeação da Alta Administração – incluindo o mais alto cargo de governança – é conduzido de forma estruturada, em total alinhamento com as melhores práticas de mercado. Priorizamos a valorização do público interno por meio de um mapeamento anual que avalia a prontidão dos profissionais para assumir posições de liderança e aponta suas oportunidades de crescimento.

A partir desse mapeamento, estruturamos planos de desenvolvimento em conjunto com os gestores, englobando treinamentos, coaching e outras ações de capacitação. Caso não sejam identificados candidatos internos aptos no momento, buscamos profissionais no mercado, contando ou não com o suporte de consultorias especializadas.

A definição final sobre a contratação é submetida ao Comitê de Remuneração e, na sequência, deliberada pelo Conselho de Administração, órgão responsável pela escolha do profissional. Para assegurar a conformidade regulatória, a posse no cargo ocorre após a aprovação do nome pelo Banco Central do Brasil.

Após a nomeação, acompanhamos o desempenho dos executivos por meio do ciclo anual de Gestão de Performance. Esse processo avalia o atingimento de metas individuais e das áreas, além da aderência às competências e à cultura organizacional, garantindo o desenvolvimento contínuo da liderança e o fortalecimento do nosso plano de sucessão.

## Remuneração da Alta Administração

Nossa política de remuneração busca atrair, desenvolver e reter as lideranças comprometidas com a geração de valor sustentável, alinhando desempenho, gestão de riscos e visão de longo prazo.

O Comitê de Remuneração é o órgão responsável por propor, avaliar e acompanhar nossa política de remuneração, submetendo programas específicos à aprovação do Conselho de Administração. Esse trabalho atua em total sinergia com a nossa Política de Sucessão de Administradores, que estabelece os critérios para identificar e preparar as lideranças do futuro.

Nossa prática de remuneração foca na geração de valor a longo prazo e busca o equilíbrio entre os interesses de acionistas, administradores e executivos, em estrita conformidade com a Resolução nº 5.177 do Banco Central do Brasil. Para isso, a estrutura salarial é composta por parcelas fixa e variável, desenhadas para refletir o desempenho e apoiar uma gestão de riscos responsável.

O pagamento da parcela variável para a Alta Administração está atrelado ao cumprimento de metas institucionais, setoriais e individuais,

avaliadas no ciclo anual de Gestão de Performance. Esse modelo equilibra:

- **Indicadores quantitativos:** resultados financeiros, operacionais e de risco.
- **Crítérios qualitativos:** liderança, ética, conformidade e gestão de pessoas.

Para garantir o alinhamento ao apetite de risco do banco, todas as metas são validadas previamente pelos Comitês de Remuneração e de Gestão de Riscos. Além disso, o pagamento é escalonado: 50% é pago à vista e os 50% restantes são distribuídos em parcelas anuais, corrigidas pela variação do patrimônio líquido.

Como forma de prevenir conflitos de interesse e atender às exigências regulatórias, a avaliação de desempenho das áreas de Controles Internos, Gestão de Riscos e Compliance é totalmente desvinculada dos resultados financeiros do Banco.

Por fim, os desligamentos seguem rigorosamente os critérios legais e contratuais alinhados às boas práticas de governança.

# Ética e Compliance

/GRI 3-3: Satisfação do Cliente/

A conduta ética e responsável constitui um dos pilares da nossa atuação, orientando nossas interações com todos os stakeholders, incluindo colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores e entidades regulatórias. Esse compromisso se reflete na condução de nossas operações e no desenvolvimento de produtos e serviços, pautados pela confiabilidade e transparência e no cumprimento de boas práticas de mercado, normas regulatórias e autorregulatórias, bem como da legislação brasileira.

## Programa de Integridade

/GRI 2-23; 2-24; 2-25; 205-3; FS15/

Como parte da nossa estrutura de Compliance, mantemos um Programa de Integridade alinhado às iniciativas nacionais e internacionais de prevenção e combate à corrupção, em conformidade com a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção). Conduzimos a governança desse programa por meio da Superintendência de Compliance & Sustentabilidade, com apoio das seguintes instâncias:

Paula Bendit David, Diretora de Jurídico, Governança e Compliance

- **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 delibera sobre 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 à não observância do Código de Ética e Conduta e oriundos de denúncias procedentes realizadas no Canal Alô Ética.

**Além disso, o programa é composto por seis pilares que estabelecem diretrizes, regras e padrões de conduta para assegurar a aderência aos valores éticos, mitigar riscos de fraude e corrupção, proteger a reputação institucional e fortalecer a confiança de suas partes interessadas.**



## Comunicação sobre combate à corrupção

**Em 2025, 100% dos membros dos órgãos de governança foram comunicados e treinados sobre os temas de combate à corrupção. O mesmo vale para os colaboradores, independentemente de sua categoria funcional (100% comunicados e 100% treinados em 2025).**

/GRI 205-2/

## Pilares do Programa de Integridade

William Silva, Superintendente de Compliance & Sustentabilidade; Roberta Codignoto, palestrante convidada; e Paula David, Diretora de Governança, Jurídico e Compliance, durante a Semana de Compliance 2025



### 1. Código de Ética e Conduta

Nosso Código de Ética e Conduta estabelece as diretrizes que orientam o comportamento de todos que atuam em nome do Fibra, incluindo membros da Alta Administração, colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços. O documento reflete nossa cultura e nossos compromissos institucionais, definindo os padrões éticos esperados no exercício das atividades e nas relações com stakeholders.

Fundamentamos nossa atuação em princípios inegociáveis, como ética, integridade, respeito aos direitos humanos, responsabilidade socioambiental, transparência, confidencialidade, segurança da informação e prevenção a conflitos de interesse. Por meio dessas diretrizes, fortalecemos nossa reputação como uma instituição sólida, confiável e alinhada às melhores práticas de governança.



**Clique aqui** para  
acessar nosso Código  
de Ética e Conduta

## 2. Canal Alô Ética

/GRI 2-16; 2-26/

Principal instrumento para o recebimento de denúncias e relatos de irregularidades, estando disponível a clientes, colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços. Por meio do canal, podem ser reportados indícios de corrupção, fraude, lavagem de dinheiro, assédio, violações de direitos humanos, impactos ambientais e quaisquer condutas em desacordo com o Código de Ética e Conduta e a legislação aplicável, incluindo a Lei nº 12.846/2013.

Sua gestão é realizada por empresa independente, assegurando imparcialidade no tratamento das comunicações. Os relatos podem ser feitos de forma identificável ou anônima, com garantia de confidencialidade e proteção contra retaliações, em linha com as melhores práticas de governança.

Também disponibilizamos o Canal de Apoio à Mulher, destinado ao recebimento de denúncias relacionadas à violência de gênero. O canal é gerido pela Diretoria de Gente, Cultura e Facilities e recebe manifestações por meio do e-mail [apoioamulher@bancofibra.com.br](mailto:apoioamulher@bancofibra.com.br).

Além do formulário disponível no site do Canal Alô Ética e do e-mail dedicado – ambos acessíveis a pessoas com deficiência física ou auditiva –, oferecemos atendimento telefônico, garantindo acessibilidade também a pessoas com deficiência visual.

Questões relacionadas à ética e à conduta podem ser encaminhadas ao Conselho de Administração por meio do Comitê Executivo. Em 2025, não registramos preocupações relatadas nem casos de corrupção envolvendo colaboradores, terceiros ou parceiros.

As apurações identificaram como principais causas o desvio de comportamento, assédio moral, não conformidade com as normas éticas. As análises realizadas subsidiaram ações preventivas, treinamentos e fortalecimento contínuo da cultura de ética e respeito.

## Denúncias recebidas pelo canal Alô Ética

Pautado pela escuta ativa, pelo acolhimento e pelo tratamento justo de todas as manifestações, o Canal de Ética reafirma nosso compromisso com um ambiente seguro e íntegro. Garantimos o sigilo absoluto das informações e asseguramos, de forma intransigente, a proteção dos relatos contra qualquer tipo de retaliação.

Em 2025, foram recebidas 163 comunicações pelo canal Alô Ética. Destas, 138 foram classificadas como "fora do escopo" (solicitações de informação, demandas de clientes, registros sem conteúdo e questões jurídicas) e encerradas. Todas as demais manifestações (25) foram registradas no sistema GRC Solutions, garantindo organização das informações, seguindo para análise, classificação e tratativas. No ano, o prazo médio para apuração e conclusão das denúncias foi de 31 dias (22 no primeiro semestre e 40 dias no segundo).

Entre as denúncias encaminhadas, 25 receberam as tratativas adequadas por meio de processos rigorosos de apuração. As demandas foram categorizadas por tipologia e encerradas conforme a conclusão das análises, apresentando o seguinte balanço: 13 relatos foram considerados procedentes, 10 improcedentes e dois finalizados por insuficiência de dados.

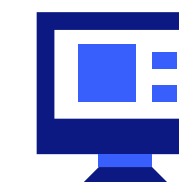
## Canais de acesso



0800 718 2837



[bancofibra@aloetica.com.br](mailto:bancofibra@aloetica.com.br)



[www.aloetica.com.br/bancofibra](http://www.aloetica.com.br/bancofibra)

Para cada caso procedente, o Fibra adotou as medidas corretivas e educativas cabíveis, reforçando nossa cultura de respeito e conformidade.

Como parte do plano de ação elaborado em resposta às denúncias encaminhadas ao canal, no segundo semestre de 2025 promovemos um treinamento para as lideranças focado em questões de assédio moral e desvio de conduta, reforçando os conceitos de ética e comportamento esperado na gestão de pessoas.

### 3. Compliance

Mantemos um Programa de Compliance voltado a assegurar a adequação, o fortalecimento e o funcionamento do nosso sistema de controles internos, com o objetivo de garantir conformidade com leis e regulamentos e apoiar a gestão dos riscos de compliance em conjunto com a Alta Administração. Estruturamos essa atuação em três frentes principais:

- **Compliance Regulatório**, responsável pelo atendimento a requisitos normativos e pela condução e monitoramento do Programa de Integridade.
- **Compliance PLD/FTP**, voltado à prevenção à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo e à proliferação de armas de destruição em massa.
- **Compliance Sustentabilidade**, que integra aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) à gestão e às práticas da instituição.

Para fortalecer ainda mais essas práticas, em outubro de 2025 realizamos a Semana de Compliance, com ações diárias e treinamentos que possibilitaram a troca de experiências e a reflexão sobre o que significa agir com integridade e ética não só no trabalho, mas também na vida cotidiana. Durante a semana, foram realizadas diversas atividades, incluindo palestras, workshops e sessões interativas, todas focadas em disseminar conhecimento e reforçar boas práticas de compliance entre os colaboradores.

### Ações da Semana de Compliance



**260** participantes

#### Treinamento de Integridade para a Alta Administração

Live no YouTube sobre Integridade – o princípio que conecta responsabilidade, propósito e impacto nos negócios Dinâmica

"Ação Fortaleza da Integridade do Fibra" entre os colaboradores

Live sobre a Gestão de Riscos na Cadeia Produtiva da CSN

Time de Operações de Câmbio e Cayman durante recebimento do Selo ABRACAM de Conformidade 2025

## Compromissos de Integridade

Mantemos compromissos voluntários voltados ao fortalecimento contínuo do nosso Programa de Integridade. Entre eles, destacam-se a adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos, e ao Movimento Transparência 100%, iniciativa do Pacto Global Rede Brasil, que estabelece metas relacionadas à transparência corporativa, integridade da alta administração, fortalecimento da cadeia de valor, governança e canais de denúncia.

Também mantemos a adesão ao Programa Empresa Pró-Ética, da Controladoria-Geral da União (CGU), iniciativa que reconhece organizações comprometidas com elevados padrões de ética, transparência e integridade. Em linha com a evolução dos critérios do programa, fortalecemos continuamente nossas práticas relacionadas à governança, ESG, direitos humanos e autonomia das áreas de Compliance.

Participamos do Relatório Diagnóstico Ethos, que avalia aspectos como ética corporativa, combate à corrupção, transparência, responsabilidade social e sistemas de gestão. Em 2025, obtivemos nota 8,6, acima da média geral dos participantes e superior ao resultado do ano anterior.

Na frente de prevenção à lavagem de dinheiro, combate ao financiamento do terrorismo e anticorrupção, renovamos em 2025 os compromissos relacionados aos Selos da Autorregulação Bancária da Febraban e mantivemos, pelo quarto ano consecutivo, o Selo de Conformidade ABRACAM série 1.000. A certificação reconhece a aderência dos nossos controles e procedimentos às melhores práticas regulatórias aplicáveis às operações de câmbio. Em 2025, alcançamos nota 9,40 na avaliação da ABRACAM e mantivemos 100% dos colaboradores elegíveis da área certificados.



## Ações do Programa de Integridade em 2025

**3.365** treinamentos aplicados

**237** envios do Código de Ética e Conduta para terceiros

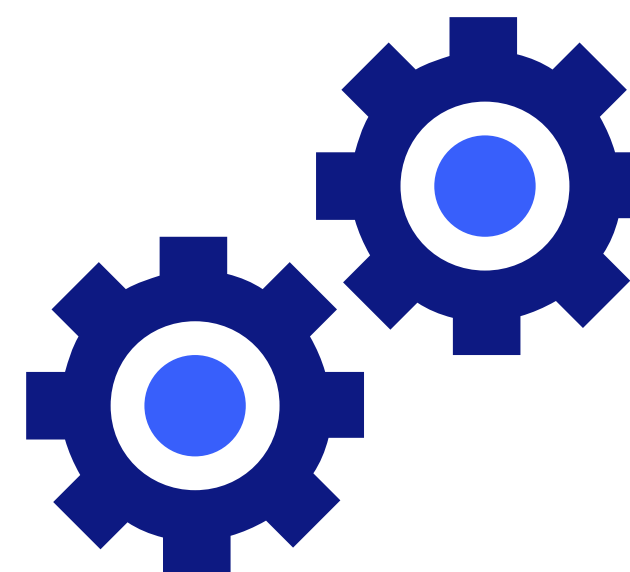
**13** boletins de Compliance emitidos

**9** análises de brindes e presentes

**9** atualizações de políticas com temas relacionados ao programa

**2** análises de doações e patrocínios

**3** treinamentos direcionados para prestadores de serviço, gestores de tecnologia e novos colaboradores



## Política de Compliance

Nossa Política de Conformidade estabelece as diretrizes que orientam a atuação da área de Compliance & Sustentabilidade, definindo sua estrutura, responsabilidades e atribuições. Formalizada por meio de normativo interno, tem como objetivo orientar todos os profissionais que atuam em nome do Fibra quanto às nossas normas internas, às leis e às regulamentações aplicáveis às atividades da instituição.

O documento contempla temas como a independência da função de Compliance, a atuação do Comitê de Compliance, PLD/FTP e Riscos Sociais, Ambientais e Climáticos, o Programa de Integridade, o gerenciamento de riscos, os treinamentos e capacitações, a comunicação interna de temas relevantes, o monitoramento do Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno, além do Canal Alô Ética e da publicação do Relatório Anual de Compliance.

Disponibilizamos a Política a todos os colaboradores na intranet e em nosso site institucional. Sua última atualização foi aprovada pelo Conselho de Administração em 16 de dezembro de 2025 e comunicada internamente aos colaboradores. Conduzimos nossas práticas de Compliance & Sustentabilidade em conformidade com a Resolução CMN nº 4.595/2017, além das demais normas, princípios de boas práticas e regulamentações vigentes no mercado financeiro.

### 4. Indicadores do Programa de Integridade

Têm como objetivo avaliar a eficácia e a adequação das iniciativas implementadas, além de promover a conscientização de colaboradores e administradores sobre temas relacionados à ética e à integridade. Entre os principais indicadores acompanhados destacam-se: casos de corrupção, registros no Canal Alô Ética, interações com o setor público e doações e patrocínios.



### 5. Políticas Institucionais

Estabelecem diretrizes para a execução de procedimentos e a adoção de controles integrados, que dão suporte às atividades operacionais e à condução dos negócios, contribuindo para o alinhamento às melhores práticas de governança e à mitigação de riscos. Entre as principais políticas que adotamos destacam-se: Política de Anticorrupção, Concorrencial e de Relacionamento com o Setor Público; Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e à Proliferação de Armas de Destruição em Massa; Política de Direitos Humanos; Política de Diversidade e Inclusão; Controles Internos; Auditoria Interna; Política de Relacionamento com Clientes e Usuários; Segurança Cibernética; e Política de Sucessão de Administradores.



**Clique aqui para saber mais  
sobre nossas políticas**

## Certificação internacional

Nosso modelo de gestão adota como referência as diretrizes da ABNT NBR ISO 37301:2021, norma internacional que estabelece requisitos para o desenvolvimento, monitoramento e aprimoramento contínuo das práticas de conformidade. Essa estrutura integra as obrigações regulatórias, os controles internos e a gestão de riscos aos processos de negócios da instituição, em linha com as práticas de governança e responsabilidade corporativa.

Em linha com esses padrões, em 2025 o Fibra obteve as certificações internacionais ISO 37001 (Antissuborno) e ISO 37301 (Compliance), destacando-se como o primeiro banco de médio porte do país a obter esses reconhecimentos simultaneamente. A jornada para a obtenção dessas certificações foi marcada pela implementação de 10 grandes iniciativas de melhoria, que fortaleceram nossa cultura organizacional e nossos controles internos. Entre os principais avanços, destacam-se:

- **Prevenção e Combate a Ilícitos:** aprimoramento rigoroso das políticas de prevenção à lavagem de dinheiro, combate ao financiamento de atividades ilícitas e práticas de suborno.
- **Políticas Integradas:** incorporação das diretrizes internacionais diretamente nos normativos internos.
- **Monitoramento Contínuo:** inclusão dos temas das certificações nos ciclos de planejamento e avaliação de metas da área de Compliance.

A supervisão desse sistema é realizada por uma área de Compliance independente, responsável pelo monitoramento de indicadores, a realização de treinamentos internos e o suporte técnico às demais áreas do Fibra para a aplicação das normas regulatórias nas atividades cotidianas.

Alana Chiary Galhau,  
estagiária de Comercial



Nossas atividades são **conduzidas pela ética e integridade**

## Conflito de Interesses

/GRI 2-15/

Integramos nossa Política de Conflito de Interesses aos normativos internos de Conheça Seu Funcionário (CSF) e de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destruição em Massa (PLD/FT), que também abrangem os procedimentos de Conheça Seu Parceiro (CSP).

Esses instrumentos estabelecem diretrizes para a identificação, análise e tratamento de potenciais conflitos, assegurando a adoção de critérios consistentes e alinhados às práticas de governança da instituição. Em situações que demandam a participação do Conselho de Administração — quando as instâncias do Comitê de Ética não são suficientes para a deliberação —, seguimos os mesmos procedimentos previstos nesses normativos.

Ao identificar um potencial conflito de interesse, conduzimos sua análise e deliberação de forma sigilosa, em linha com nossas práticas de governança. As partes envolvidas recebem apenas o resultado da avaliação, que pode incluir a negativa de contratação ou a não realização de uma operação. Não divulgamos detalhes sobre a natureza do conflito nem sobre os procedimentos adotados, preservando a confidencialidade e a integridade do processo.

Também reafirmamos nosso compromisso com a neutralidade e a integridade institucional, conduzindo nossas atividades com base na ética, na legalidade e na imparcialidade, sem exercer influência, apoio ou posicionamento em questões relacionadas a políticas públicas, no Brasil ou no exterior.



## Conheça seu Funcionário

Nosso normativo “Conheça Seu Funcionário” estabelece diretrizes para assegurar a integridade, a idoneidade e a aderência ética dos colaboradores do Banco Fibra, contribuindo para a prevenção de fraudes, corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo. Alinhamos esse processo à legislação vigente, ao Código de Ética e Conduta e ao nosso Programa de Integridade, abrangendo todas as etapas do ciclo de vida do colaborador.

Na fase de contratação, realizamos a coleta e a validação de informações cadastrais, incluindo a verificação de identidade, antecedentes e eventuais conflitos de interesse. A avaliação é conduzida pelas áreas responsáveis, com classificação de risco baseada em critérios reputacionais e regulatórios.

Após a admissão, mantemos monitoramento contínuo, com atualização periódica de dados, controle documental e acompanhamento de potenciais situações de conflito. O normativo também define responsabilidades claras para gestores, que atuam na disseminação e no cumprimento das diretrizes estabelecidas.

# Gestão de riscos

/GRI 2-12; 2-13/

Nossa Gestão Integrada de Riscos desempenha papel estratégico na condução dos negócios, contribuindo para a estabilidade financeira e a preservação da reputação do Fibra. Para isso, estamos estruturados por meio de uma clara segregação de funções entre as diretorias, assegurando a independência necessária para a avaliação de riscos e a identificação de oportunidades.

Enquanto a Diretoria de Gente, Cultura e Facilities assume a gestão estratégica de pessoas, os temas macro e microeconômicos ficam sob a condução da área financeira, reportando-se à Diretoria de Tesouraria. Essa distribuição descentralizada de responsabilidades garante o controle e a mitigação de conflitos de interesse, ao mesmo tempo em que consolida uma visão integrada e abrangente dos riscos e do potencial de negócios da instituição.

Realizamos avaliações periódicas de riscos com base em critérios de probabilidade de ocorrência e magnitude dos impactos, permitindo a priorização de temas relevantes e o direcionamento de ações de mitigação. Esse processo engloba monitoramentos contínuos e análises prospectivas fundamentais para a solidez operacional e financeira da instituição, tais como:

- **Testes de Estresse e Análise de Cenários:** instrumentos utilizados para identificar, avaliar e quantificar a sensibilidade da exposição aos riscos e a resiliência da instituição diante de condições macroeconômicas adversas e choques de mercado. As simulações contemplam cenários hipotéticos e históricos, permitindo a mensuração dos impactos potenciais sobre capital regulatório, liquidez, resultados e valor das carteiras (de negociação e banking). Os pressupostos e parâmetros adotados são formalmente validados, e os resultados são reportados e acompanhados no âmbito do Comitê de Gestão de Riscos (CGR), subsidiando a tomada de decisão e eventuais ações de mitigação.
- **Monitoramento da Carteira de Crédito:** avaliação contínua da exposição ao risco de crédito, dos efeitos de concentração (por região geográfica, país e setor econômico), perspectivas macroeconômicas, dos indicadores de atraso da carteira, do nível de provisões constituídas e da qualidade dos ativos de crédito e das garantias mitigadoras. Esse processo contempla, ainda, a análise mensal dos limites de exposição no CGR, visando à definição tempestiva de planos de ação corretivos.

- **Avaliação de Processos por Controles Internos:** modelo de três linhas de defesa, no qual a área de Controles Internos e Risco Operacional (segunda linha) avalia de forma independente a qualidade do ambiente de controle executado pelos gestores (primeira linha). O foco está no mapeamento e na revisão dos processos mais relevantes da organização, com o objetivo de identificar e mitigar preventivamente falhas humanas, sistêmicas ou operacionais.

Essa abordagem preventiva ocorre de forma obrigatória antes do lançamento de novos produtos, serviços e operações, ou na manutenção dos já existentes. Por meio do Formulário de Aprovação de Produtos (FAP), as áreas avaliadoras da instituição realizam o mapeamento prévio de riscos, garantindo que os potenciais impactos e controles sejam devidamente tratados e estruturados antes de sua implementação. A aprovação e a deliberação final ocorrem formalmente no âmbito do Comitê de Produtos, Clientes e Dados.

Andre Cadime de Godoi, Diretor de Riscos, Capital e Contabilidade



## Governança de Riscos

Nosso Conselho de Administração é responsável pela nomeação dos membros da Diretoria Executiva, incluindo aqueles que possuem atribuições relacionadas à gestão de riscos e à gestão dos impactos econômicos, sociais, ambientais e climáticos.

Adotamos um modelo de governança de riscos baseado nas três linhas de defesa. As áreas de negócio atuam na identificação e na gestão dos riscos no dia a dia; as áreas de Riscos, Controles Internos e Compliance são responsáveis pela definição de diretrizes, monitoramento e suporte; e a Auditoria Interna realiza a avaliação independente da efetividade dos controles e processos.

**O Comitê de Gestão de Riscos (CGR) é parte fundamental dessa estrutura, sendo responsável por monitorar os limites estabelecidos e acompanhar a evolução da exposição por meio da análise de indicadores organizados em quatro dimensões principais. O Comitê delibera sobre a implementação de planos de ação nos casos de aproximação ou rompimento de limites, com o objetivo de promover o tempestivo reenquadramento dos níveis de risco.**

### Gestão integrada de riscos

Modelo de atuação estratégica que centraliza, acompanha e unifica o controle de todos os principais riscos aos quais o Fibra está exposto, essa gestão integrada analisa as exposições de forma mais abrangente e integrada, mensurando os possíveis efeitos adversos decorrentes das interações e conexões entre os diferentes tipos de riscos.

- **Risco de crédito:** refere-se à possibilidade de perdas decorrentes do não cumprimento, por parte do cliente ou contraparte, de suas obrigações financeiras nos termos pactuados. No Fibra, esse risco é avaliado com base em critérios técnicos e inclui, entre outros aspectos, a análise da capacidade de pagamento, histórico financeiro, garantias e classificação de risco, incorporando também fatores socioambientais e climáticos por meio do Rating RSAC.
- **Risco de mercado:** os efeitos adversos decorrentes das interações e conexões entre os diferentes tipos de riscos. O controle é feito diariamente por uma área de Riscos independente, que utiliza métricas como VaR, sensibilidade e testes de estresse. Esses dados gerenciais e metodologias são validados pelo Comitê de Gestão de Riscos (CGR) para apoiar as decisões da alta gestão.
- **Risco de liquidez:** chance de a instituição não conseguir honrar suas obrigações correntes e futuras ou de não negociar uma posição pelo preço justo devido a descontinuidades no mercado. O banco monitora essa exposição diariamente por meio de projeções de fluxo de caixa e simulações de estresse que integram fatores de crédito e mercado.
- **Risco social, ambiental e climático:** refletem o compromisso do Fibra com o desenvolvimento sustentável e a transição para uma economia de baixo carbono. Esses riscos estão incorporados à Declaração de Apetite a Riscos, em alinhamento à gestão integrada da instituição.

## Outros riscos considerados

**Risco climático na carteira de crédito:** especialmente em setores mais sensíveis a eventos extremos, como o agronegócio. A exposição a secas, enchentes e outras ocorrências pode afetar a capacidade de pagamento dos clientes, elevando a inadimplência e gerando impactos diretos na receita financeira e na necessidade de provisões, com reflexos na rentabilidade e na saúde financeira da instituição.

**Riscos regulatórios e de conformidade:** relacionados ao não atendimento de exigências legais e normativas associadas à agenda climática e socioambiental, incluindo diretrizes da PRSAC. A evolução dessas exigências pode aumentar custos operacionais e de compliance, além de resultar em sanções, como multas e outras intervenções de órgãos reguladores.

**Riscos reputacionais:** especialmente diante de eventuais acusações de greenwashing ou falhas no cumprimento de compromissos públicos, como metas de neutralização de emissões e certificações ambientais. Esses eventos podem afetar a confiança de clientes, investidores e demais stakeholders, com impactos diretos nos resultados e na percepção de valor da instituição.



Governança de riscos baseada nas três linhas de defesa

## Declaração de Apetite a Riscos (RAS)

Nossa Declaração de Apetite a Riscos define os limites de exposição do Fibra aos riscos de mercado, liquidez, crédito, operacional e socioambiental. A Superintendência de Riscos e Capital é responsável pelo monitoramento desses limites, que integram a pauta permanente do Comitê de Gestão de Riscos e são periodicamente reportados ao Conselho de Administração. O Comitê e o Chief Risk Officer (CRO) podem propor ajustes nos limites estabelecidos, que são posteriormente analisados e aprovados pelo Conselho, assegurando que a instituição opere dentro dos níveis de risco definidos. Em 2025, monitoramos todos os limites e, nos casos de rompimento, para a totalidade dos casos, reportamos ao Conselho os respectivos planos de ação.

### Auditoria Interna

/FS9/

Nossa Auditoria Interna atua de forma institucional e transversal, com escopo abrangente que permite avaliar todas as unidades, processos e funções, próprias ou terceirizadas, sem restrições quanto a produtos, serviços ou regiões. Como terceira linha de defesa, orientamos essa atuação por meio do Plano Anual de Auditoria, baseado em metodologia de avaliação de riscos e aprovado pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Auditoria (COAUD), assegurando alinhamento com a governança e as prioridades estratégicas.

Realizamos avaliações periódicas definidas com base em critérios de risco e materialidade. Essas análises têm como foco verificar a implementação, a efetividade e a aderência aos requisitos estabelecidos, contribuindo para o fortalecimento dos controles internos e da gestão dos riscos socioambientais e climáticos.

### Conheça seu Cliente

/GRI 205-1; FS1; FS2; FS3/

/ GRI 3-3 Critérios socioambientais e climáticos/

Para mitigar o risco de uso indevido de nossos produtos e serviços em crimes financeiros, como lavagem de dinheiro, fraudes e corrupção, adotamos uma metodologia estruturada de avaliação e classificação de clientes. Nosso processo de Conheça Seu Cliente estabelece procedimentos de identificação, qualificação e classificação de risco, essenciais para a entrada e a manutenção de clientes na carteira do Fibra.

Nossa metodologia considera a natureza da relação com o cliente, sua localização geográfica e atividade econômica, além da identificação de beneficiários finais e de pessoas politicamente expostas. Também realizamos pesquisas reputacionais, consultas a processos judiciais e verificações em listas restritivas, com o objetivo de evitar a associação de nossos produtos e serviços a atividades ilícitas.

Para clientes elegíveis nos termos da PRSAC, aplicamos o Questionário de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (QSAC). As informações obtidas, combinadas a critérios socioambientais, resultam na classificação no Rating RSAC, integrada à análise de risco de PLD/FTP. Classificamos os clientes em cinco níveis — de baixíssimo a altíssimo risco — e, nos casos de maior exposição, submetemos a aprovação ao Comitê de Compliance, PLD/FTP e Riscos Sociais, Ambientais e Climáticos, mantendo monitoramento rigoroso e contínuo por sistema automatizado.

A área de Compliance & Sustentabilidade analisou **5.053 clientes** relacionadas ao processo de Conheça Seu Cliente, das quais apenas **14 (0,2%)** foram classificadas como de Risco Altíssimo e **21 (0,4%)** como de Risco Alto (data-base de 31/12/2025).

Conduzimos o monitoramento por meio de processos de Compliance e sistemas internos que vão além das exigências regulatórias. Realizamos análises contínuas de registros, novos processos e restrições relacionadas à corrupção, crimes financeiros e exposição a riscos socioambientais. Também efetuamos 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 identifiquemos situações em desacordo com nossas políticas, o relacionamento não é aprovado. Ao longo da relação com o cliente, mantemos monitoramento contínuo para identificar transações atípicas que possam indicar lavagem de dinheiro ou corrupção, procedimento este em acordo com a regulamentação vigente e com as boas práticas de monitoramento de clientes.

As avaliações consideram aspectos como PLD/FTP, riscos reputacionais, possíveis envolvimento com corrupção, relacionamento com o setor público e fatores socioambientais e climáticos. De acordo com esses critérios, nem todos os 35 casos de maior risco estavam necessariamente associados à corrupção.

### Riscos relacionados à corrupção

	2023	2024	2025
Total de operações (unidades) da organização	2.361	2.467	5.053
Número de operações (unidades) avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção*	2.361	2.467	5.053
<b>% de operações avaliadas</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*O número reportado refere-se aos casos analisados pela área de Compliance & Sustentabilidade no processo de Conheça Seu Cliente (CSC) ao longo de 2025. Como o termo "operações" abrange todas as transações realizadas com clientes do Fibra, esse volume é equivalente ao total de análises de CSC no período, já que o processo é aplicado a todos os clientes no momento de ingresso.

# Conheça seu Parceiro

/GRI 308-1; 308-2; 414-1; 414-2/

/GRI 408-1; 409-1; FS5 GRI 3-3 Critérios socioambientais e climáticos/

Os parceiros são classificados em Risco Baixo, Médio ou Alto, e a vigência das análises é definida de forma proporcional a essa classificação, sendo de 24 meses para Baixo, 18 meses para Médio e 12 meses para Alto risco. As avaliações contemplam a identificação de processos judiciais, a verificação em listas restritivas e a análise de mídias desabonadoras, fortalecendo a tomada de decisão e a aderência às diretrizes de Compliance.

Beatriz Soares,  
Analista de  
Compliance &  
Sustentabilidade



Estendemos nossa atuação em gestão de riscos à cadeia de valor, estabelecendo diretrizes, governança e procedimentos para a realização de negócios com parceiros, focando na prevenção e no combate à lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e proliferação de armas de destruição em massa, bem como corrupção e fraudes, em conformidade com nosso Programa de Integridade e com os dispositivos regulatórios vigentes.

Nosso processo de Conheça Seu Parceiro, aplicável a todas as categorias de parceiros<sup>5</sup>, tem como objetivo mitigar o uso da nossa estrutura em atividades ilícitas, incluindo riscos sociais, ambientais e climáticos, além de riscos reputacionais, financeiros e regulatórios. Realizamos avaliações prévias e periódicas e, com base nos critérios definidos na Avaliação

Interna de Risco (AIR), classificamos os parceiros em três níveis de risco: Alto, Médio, Baixo.

Nosso compromisso com a sustentabilidade também inclui toda a cadeia de valor. Para assegurar que parceiros atuem em conformidade com práticas responsáveis nos aspectos social, ambiental e climático, adotamos critérios específicos para avaliação e renovação de relações comerciais, com medidas proporcionais ao grau de risco identificado.

Prestadores de serviços classificados como relevantes<sup>6</sup> também respondem ao Questionário de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, sendo avaliados conforme o Rating RSAC do Fibra, calculado a partir da análise de ações, compromissos e eventuais infrações de natureza social, ambiental e climática.

Número de casos analisados pela área de Compliance & Sustentabilidade no Processo de CSP em 2025

**314**

Parceiros classificados como não relevantes

**298**

Parceiros classificados como relevantes

**36**

<sup>5</sup> Entre essas categorias, estão: fornecedores, corretoras, correspondentes bancários, bancos correspondentes no exterior, leiloeiros, administradoras e gestores de fundos de investimento, assessores de investimento, escritórios jurídicos e de contabilidade, compradores de ativos não financeiros mantidos para venda e eventuais contrapartes que a área de Compliance e Sustentabilidade avaliar como necessária em função do serviço prestado.

<sup>6</sup> Prestadores de serviços terceirizados considerados relevantes são aqueles cujas atividades têm impacto direto na estrutura de conformidade, na continuidade dos negócios e no gerenciamento integrado de riscos da instituição.

# Gestão de Risco Social, Ambiental e Climático (RSAC)

/GRI 3-3 Critérios socioambientais e climáticos/

/SASB FN-CB\_410a.2/

Incorporamos os riscos sociais, ambientais e climáticos (RSAC) à nossa gestão integrada de riscos e à Declaração de Appetite a Riscos, assegurando alinhamento entre a estratégia de negócios e o tratamento desses temas. A condução dessa agenda é realizada pela Superintendência de Compliance & Sustentabilidade, com direcionamento da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC).

A PRSAC se conecta às demais políticas institucionais – incluindo crédito, gerenciamento de riscos, capital, pessoas e conformidade – e está alinhada a referências internacionais de sustentabilidade, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, no âmbito do Pacto Global. A Política estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades para nossa atuação e para o relacionamento com as partes interessadas, apoiada por uma estrutura de governança composta por diferentes instâncias:

- **Diretoria de Riscos, Capital e Contabilidade:** responsável pela Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), pelo subsídio ao processo decisório e pela implementação, monitoramento e avaliação das ações relacionadas à política, incluindo o desenvolvimento e a gestão do modelo de score de risco social, ambiental e climático, assegurando a adequada divulgação das informações associadas.
  - **Conselho de Administração:** supervisiona a implementação da política e avalia sua efetividade.
  - **Comitê Executivo, Comitê de Pessoas e Comissão de Diversidade:** apoiam a gestão e o acompanhamento transversal dos temas sociais, ambientais e climáticos na organização, conforme diretrizes internas.
  - **Comitê de Compliance, PLD/FTP e Riscos Sociais, Ambientais e Climáticos:** acompanha a aplicação da PRSAC e delibera sobre temas relacionados aos riscos socioambientais e climáticos.
  - **Comitê de Gestão de Riscos (CGR):** monitora os riscos associados e assegura sua integração à gestão de riscos da instituição.
  - **Diretoria de Riscos (CRO), Controles Internos e Segurança da Informação:** monitora e avalia continuamente a efetividade da política e dos controles associados.
  - **Área de Compliance & Sustentabilidade:** avalia e classifica o risco dos clientes de forma integrada ao processo de Conheça seu Cliente.
- A implementação da PRSAC ocorre de forma transversal, envolvendo diferentes áreas. Compliance & Sustentabilidade é responsável por identificar, monitorar e reportar os riscos socioambientais e climáticos, além de elaborar o Rating RSAC e disseminar a cultura ESG. A área de Crédito incorpora essas avaliações nas análises submetidas aos Comitês de Crédito, enquanto as áreas de Gerenciamento de Riscos integram esses riscos às demais categorias – crédito, mercado, liquidez e operacional.

## RISCOS SOCIAIS AMBIENTAIS E CLIMÁTICOS

Para identificar, avaliar e monitorar riscos RSAC, o Fibra adota os seguintes processos:

No desenvolvimento de produtos e serviços, a PRSAC estabelece que novos produtos ou alterações relevantes em soluções existentes sejam previamente avaliados quanto aos riscos e oportunidades sociais, ambientais e climáticos, incluindo riscos reputacionais. Essa avaliação é formalmente registrada e deve observar a regulamentação vigente e as diretrizes internas aplicáveis.

Em relação às operações de crédito, a análise considera a exposição setorial e a localização geográfica dos clientes, incluindo a aplicação do Questionário de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (QSAC) para clientes elegíveis, a atribuição de Rating RSAC e a utilização dessas informações como insumo nos Comitês de Crédito, podendo influenciar decisões de aprovação, definição de limites e classificação de risco, incluindo, quando aplicável, ajustes no rating de crédito (override), definição de condicionantes contratuais ou rejeição de operações em casos de maior risco.

A PRSAC prevê ainda a adoção de critérios restritivos ou proibitivos para setores ou atividades classificados como de alto risco socioambiental ou incompatíveis com os princípios da instituição, incluindo o monitoramento de concentração de risco por setor econômico e localização geográfica. Consideramos ainda cenários de riscos sociais, ambientais e climáticos em seus testes de estresse, conduzidos pelas áreas de Gerenciamento de Riscos, em alinhamento à Declaração de Apetite a Riscos.



### Treinamento RSAC

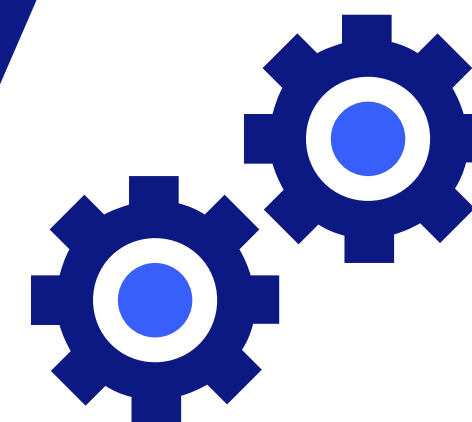
/GRI 2-17; FS4/

Todos os colaboradores do Fibra participam de treinamentos online obrigatórios sobre a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), atualizados anualmente conforme o Normativo Interno de Treinamentos.

O conteúdo apresenta os princípios, estratégias e diretrizes socioambientais que orientam a condução dos negócios e dos processos da instituição. Os membros do Conselho de Administração também têm acesso aos Treinamentos Regulatórios, incluindo os conteúdos relacionados à PRSAC, embora sua realização não seja obrigatória.

A condução dessa agenda está concentrada nas áreas de Compliance & Sustentabilidade e Riscos, cujos profissionais possuem conhecimento técnico especializado e são responsáveis por implementar, monitorar e aprimorar as práticas de identificação, avaliação e tratamento desses riscos no negócio.

Complementarmente, mantemos o Relatório de Sustentabilidade, as publicações institucionais nas redes sociais e os conteúdos do Blog Fibra acessíveis a todos os stakeholders, incluindo o Conselho de Administração, reforçando a transparência e permitindo o acompanhamento de nossas iniciativas, avanços e compromissos nesses temas.



## Rating de Risco Social, Ambiental e Climático (RSAC)

Avaliamos todos os clientes que iniciam ou renovam relacionamento com o Fibra por meio do Rating RSAC. Conforme o porte do cliente, a análise considera o preenchimento do questionário socioambiental e a avaliação de diferentes dimensões de risco.

Entre os aspectos considerados, destacam-se a exposição a riscos ambientais e climáticos com base na atividade econômica (CNAE), a verificação de informações de compliance — como mídias negativas, processos e listas restritivas —, além da exposição ao risco de transição setorial e aos riscos climáticos físicos, considerando a localização geográfica. Essa abordagem assegura que os riscos sociais, ambientais e climáticos sejam tratados de forma transversal aos demais riscos da instituição, incluindo crédito, mercado, liquidez e operacional.

Complementamos essa análise com bases públicas e referenciais de mercado, como a Taxonomia Verde da FEBRABAN, o sistema AdaptaBrasil e marcos regulatórios nacionais, além de pesquisas reputacionais

## Em 2025, foram realizadas 211 análises de clientes no processo de atribuição do rating social, Ambiental e climático em 2025.

automatizadas. As informações obtidas subsidiam as decisões do Comitê de Crédito e asseguram a integração dos aspectos socioambientais à concessão de crédito. Com base nessa classificação, a PRSAC também define as alçadas de aceitação e aprovação de clientes e parceiros.

Consideramos esses fatores de forma integrada à análise de risco, sem utilizar modelagens quantitativas específicas associadas a métricas como probabilidade de inadimplência (PD) ou perda em caso de default (LGD).

## Questionário Social, Ambiental e Climático (QSAC)

Aplicado a clientes e prestadores de serviços relevantes. O QSAC é adaptado ao tipo de operação e ao porte da empresa e avalia a maturidade dos controles, a conformidade legal e as boas práticas em temas sociais, ambientais e climáticos, além da exposição a riscos socioambientais e climáticos, considerando a atividade econômica e a localização geográfica.

O questionário tem periodicidade de atualização definida conforme critérios internos e pode ser revisado a qualquer momento, de acordo com a classificação de risco do cliente ou parceiro.

## Gestão de Riscos Climáticos

/GRI 201-2/

As mudanças climáticas representam tanto riscos quanto oportunidades estratégicas para a companhia. A adoção de práticas ESG (ambientais, sociais e de governança) — incluindo a redução de emissões e a adesão a compromissos públicos — demanda investimentos operacionais e custos de certificação. No entanto, essas ações tendem a gerar valor no longo prazo, ampliando a competitividade e fortalecendo a sustentabilidade financeira do negócio.

No âmbito financeiro, o risco climático é um fator relevante em nossa carteira de crédito, podendo impactar a capacidade de pagamento de clientes e elevar os índices de inadimplência, especialmente nos segmentos Agro, Corporate, Middle Market e PME. Em contrapartida, este cenário oferece uma diferenciação competitiva: em um mercado cada vez mais atento à sustentabilidade, instituições alinhadas à agenda de baixo carbono favorecem a atração e retenção de parceiros e clientes que valorizam a responsabilidade socioambiental.



# Privacidade e segurança da informação

/SASB FNCB230a.2; GRI 3-3 Segurança e privacidade de dados/

Adotamos uma abordagem preventiva para a gestão de riscos cibernéticos, orientada por nossa Política de Segurança Cibernética, que contempla diretrizes de segurança da informação e processos de resposta a incidentes. A Política orienta os colaboradores na adoção de comportamentos seguros, na prevenção, detecção e resposta a ameaças, além de estabelecer controles voltados à garantia da confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações, mitigando riscos financeiros, reputacionais e operacionais.

Nosso Comitê de Gestão de Riscos monitora e gerencia riscos relacionados à tecnologia e ao uso de dados, assegurando alinhamento com marcos regulatórios e a evolução contínua das práticas de segurança cibernética. Os temas mais críticos também são reportados ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração.

Utilizamos o National Institute of Standards and Technology (NIST) Cybersecurity Framework 2.0, referência internacional na mitigação de riscos cibernéticos, estruturado nos pilares de identificar, proteger, detectar, responder e recuperar. Esse modelo orienta nossas práticas de fortalecimento da resiliência operacional e da proteção de dados, complementadas por ações contínuas de conscientização, educação e comunicação com colaboradores e, quando aplicável, com o mercado.



Felipe Braga e João Vasconcelos, Analistas de Segurança da Informação

## Controle de riscos

Além de participarmos de iniciativas do setor, como a Semana de Segurança Digital da Febraban e campanhas da Associação Brasileira de Bancos (ABBC), promovemos ações contínuas de conscientização sobre prevenção a fraudes e cibersegurança para colaboradores e clientes, incluindo treinamentos mensais, simulações de phishing e comunicações institucionais.

Entre essas ações está o programa de conscientização em segurança da informação, que foi reestruturado com treinamentos mensais para todos os colaboradores e terceiros. Em 2025, os principais temas tratados foram sites

de phishing<sup>7</sup>, IA Generativa, riscos do wi-fi aberto, malware<sup>8</sup> e ransomware<sup>9</sup>, alcançando uma média de aderência superior a 85%.

No ano, a "Semana de Segurança da Informação" também trouxe uma programação com palestras e atividades presenciais voltadas a temas como ética, integridade, proteção de dados e prevenção a golpes. Também foi realizada uma atividade interativa no formato de jogo, permitindo aos participantes testar conhecimentos e reforçar boas práticas de forma dinâmica, contribuindo para maior adesão e conscientização.

<sup>7</sup> Fraude cibernética onde golpistas se passam por empresas ou pessoas confiáveis para roubar dados sensíveis.

<sup>8</sup> Termo genérico usado para descrever qualquer software ou programa projetado de forma intencional para infectar, danificar ou obter acesso não autorizado a dispositivos ou redes.

<sup>9</sup> Software malicioso (malware) que sequestra digitalmente os dados ou o sistema da vítima.

Em 2025 não foram recebidas queixas de partes externas ou órgãos reguladores e não houve registro sobre vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes.

/GRI 418-1/

Também avaliamos periodicamente nossa maturidade em segurança cibernética por meio de referenciais reconhecidos, como os CIS Controls, conjunto de salvaguardas voltadas à proteção de dados e sistemas, nos quais alcançamos elevado nível de aderência. Complementamos esse acompanhamento com avaliações comparativas baseadas em padrões globais e setoriais, mantendo desempenho consistente acima da média de empresas similares.

Monitoramos ameaças externas com o apoio de fornecedor especializado, responsável por acompanhar fóruns, redes sociais e deep web para identificar fraudes e uso indevido da marca Fibra. Esse monitoramento é complementado pelo aprimoramento contínuo de ferramentas e processos, incluindo gestão de vulnerabilidades e riscos de terceiros, além do reforço de controles automatizados para detecção de fraudes, prevenção de vazamentos de dados e bloqueio de casos suspeitos.

Um dos avanços de 2025 foi a implementação do Portal de Segurança da Informação e Prevenção de Fraudes, solução corporativa que centraliza e fortalece a governança dos dados, assegurando a rastreabilidade de todas as atividades relacionadas ao tema. A gestão de vulnerabilidades segue sendo conduzida de forma integrada entre as áreas de Tecnologia e Segurança da Informação, com acompanhamento periódico dos avanços no Comitê de Gestão de Riscos.

Outro destaque do ano foi o processo de monitoramento sistemático de vazamentos de credenciais de clientes na deep web, com o objetivo de fortalecer a proteção contra acessos não autorizados e reduzir o risco de comprometimento de contas. A iniciativa passou a integrar a rotina operacional da área de Prevenção a Fraudes, responsável pela governança e acompanhamento dos casos identificados. Como próxima etapa, está em desenvolvimento a evolução do processo para um modelo totalmente automatizado, permitindo a validação contínua e o reset imediato de credenciais expostas em regime 24x7, ampliando a velocidade de resposta e o nível de proteção ao cliente.

## Conheça nossas políticas de segurança e privacidade

### Política de Segurança Cibernética

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 Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), adotamos uma abordagem transparente e acessível para informar como coletamos, tratamos, compartilhamos e armazenamos dados pessoais. Mantemos o compromisso de 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.

**No Dia Internacional da Proteção de Dados realizamos uma live especial com Daniela S. Kessler, advogada especialista e que assessora clientes nacionais e internacionais no tema relacionado à privacidade e proteção de dados, direito digital e responsabilidade civil das plataformas.**

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.

# Resultados financeiros e operacionais

/GRI 3-3 Critérios socioambientais e climáticos/

O ano de 2025 marca uma nova etapa de crescimento na trajetória do Fibra, com o início de um ciclo pautado por maior resiliência, diversificação de receitas e solidez financeira. Mantemos o foco no modelo B2B, voltado ao atendimento especializado a empresas, reforçando uma gestão orientada à expansão e à captura de novas oportunidades. Como reconhecimento dessa evolução, a S&P<sup>1</sup> eleva nosso rating local de brBBB+ para brA-, classificação que indica alta qualidade de crédito na escala nacional e baixo risco de inadimplência.

Nosso patrimônio líquido chegou a R\$ 1,3 bilhão, crescimento de 3,6% em relação a 2024, refletindo o fortalecimento da estrutura de capital. Em paralelo, avançamos de forma expressiva nos resultados: o Lucro Líquido atingiu R\$ 154 milhões ao final do exercício de 2025, aumento de R\$ 107 milhões em relação ao mesmo período de 2024.

A Carteira de Crédito Expandida Gerencial alcançou R\$ 11 bilhões (+8%), enquanto a Carteira de Crédito, excluindo tesouraria, totalizou R\$ 10,2 bilhões (+29%), impulsionada pelo segmento Corporate. O crescimento da carteira reflete nosso foco estratégico e o fortalecimento do relacionamento com cadeias produtivas. O segmento Corporate Grupo avançou 60%, atingindo R\$ 3 bilhões (28% da carteira), enquanto Empresas & PME cresceu 61,5%, com saldo de R\$ 1,7 bilhão.

A qualidade da carteira permanece sólida: o índice de inadimplência (>90 dias) encerra o período em 0,96%, abaixo da média de mercado, e o saldo de provisão para devedores duvidosos (PDD) totaliza aproximadamente R\$ 278 milhões.

Em linha com nossa estratégia de diversificação, avançamos na exploração de novos negócios. A Fibra Energy, lançada em 2025, movimentou R\$ 250 milhões em contratos, registrando lucro contábil de R\$ 25 milhões no primeiro ano de operação. A Corretora de Seguros ampliou sua atuação, superando 10 mil clientes com uma receita líquida 156% superior, chegando a R\$ 30 milhões em 2025. Já a Fibra Asset consolidou a oferta de veículos estruturados, encerrando o período com R\$ 489 milhões sob gestão.

A captação total atingiu R\$ 14,5 bilhões — recorde histórico —, com crescimento de 19%. Reduzimos o custo de funding ao menor nível da série, ampliando nossa competitividade. Destacam-se o funding internacional, que alcança R\$ 3,2 bilhões, e a expansão nas emissões de LCAs (+272%) e Letras Financeiras Subordinadas (+36%).

Os avanços alcançados em 2025 consolidam as bases para um novo ciclo de crescimento sustentável. Com um modelo de negócios mais diversificado, maior eficiência operacional e proximidade com nossos clientes. Para os próximos anos, seguimos fortalecendo nossa capacidade de expansão e de geração de valor consistente.



Elisa Noriko Ono,  
Especialista de Compliance  
& Sustentabilidade



## Valor econômico direto gerado e distribuído /GRI 201-1/

	2024	2025
VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO	247.089,00	328.034,00
Receitas	247.089,00	328.034,00
VALOR ECONOMICO DISTRIBUÍDO	200.540,00	174.462,00
Salários e benefícios de empregados	139.163,00	145.933,00
Pagamentos ao governo	61.377,00	28.529,00
VALOR ECONOMICO RETIDO	46.549,00	153.572,00



Eduardo Antonelli, Diretor de Negócios e Estratégia Comercial



Desempenho



R\$ **154 mi**  
de lucro líquido

R\$ **11 bilhões**  
de carteira expandida  
**+8%**

de inadimplência  
**0,96%**  
(abaixo do mercado)

**50,2%**  
de índice de eficiência

Crescimento por segmento

Corporate Grup  
**+60%**  
R\$ 3 bilhões

Empresas & PME  
**+61,5%**  
R\$ 1,7 bilhões

Novos negócios

Fibra Energy  
R\$ **250 milhões** movimentados  
**R\$ 25 milhões** de lucro

Corretora  
**+156%** de receita  
**+ / 10 mil** clientes

Asset  
R\$ **489 mi**  
sob gestão

Funding

R\$ **14,5 bi**  
captados  
**+19%**

LCAs:  
**+272%**  
LF Subordinadas: **+36%**

R\$ **3,2 bi**  
em funding internacional



# Apoiar como Parceiro Cuidar como Dono

Equipe de  
**318**  
profissionais

Em 2025, passamos por uma renovação de equipes e lideranças alinhada ao nosso reposicionamento estratégico. Esse movimento fortalece um perfil profissional cada vez mais aderente ao atendimento a empresas, combinando expertise técnica e visão de negócio.



Colaboradores durante encerramento do Programa de Mentoria para Mulheres 2025

## Empregados por gênero

/GRI 2-7/

			Outro	Não informado	Total
<b>2023</b>					
Número total de empregados	139	171	0	0	310
Número de empregados permanentes	139	171	0	0	310
Número de empregados em tempo integral	139	171	0	0	310
<b>2024</b>					
Número total de empregados	132	158	0	0	290
Número de empregados permanentes	132	158	0	0	290
Número de empregados em tempo integral	132	158	0	0	290
<b>2025</b>					
Número total de empregados	144	174	0	0	318
Número de empregados permanentes	144	174	0	0	318
Número de empregados em tempo integral	144	174	0	0	318

O Fibra não possui colaboradores temporários sem garantia de carga horária ou em período parcial. Para o número de empregados foi considerada a contagem de colaboradores ativos ao final do período de relato. Todas as atividades são concentradas na região Sudeste do país.

### Total e taxa de novas contratações de empregados, discriminados por faixa etária, gênero e região /GRI 401-1/

	Número de novas contratações			Taxa de novas contratações		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Por faixa etária	84	101	143	50%	35%	45%
Menos de 30 anos	31	34	61	37%	59%	71%
De 30 a 50 anos	41	59	70	49%	28%	39%
Acima de 50 anos	12	8	12	14%	18%	24%
Por gênero	84	101	143	50%	35%	45%
Homens	42	51	74	50%	32%	43%
Mulheres	42	50	69	50%	38%	48%
Por região	84	101	143	50%	35%	45%
Norte	0	0	0	0%	0%	0%
Nordeste	0	0	0	0%	0%	0%
Centro-Oeste	0	0	0	0%	0%	0%
Sudeste	84	101	143	100%	35%	45%
Sul	0	0	0	0%	0%	0%
Exterior	0	0	0	0%	0%	0%
Por Etnia	84	101	143	50%	35%	45%
Branca	57	70	88	68%	34%	40%
Amarela	2	6	3	2%	30%	23%
Preta	6	7	12	7%	41%	67%
Parda	19	18	40	23%	38%	18%
Por PCD	84	101	143	50%	35%	45%
PCD	1	0	5	1%	0%	56%
Não PCD	83	101	138	99%	35%	45%

### Total de demissões e taxa de rotatividade de empregados, discriminados por faixa etária, gênero e região /GRI 401-1/

	Número de demissões			Taxa de rotatividade		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Por faixa etária	178	121	114	50%	42%	36%
Menos de 30 anos	36	33	30	20%	57%	35%
De 30 a 50 anos	114	74	70	64%	35%	39%
Acima de 50 anos	28	14	14	16%	31%	27%
Por gênero	178	121	114	50%	42%	36%
Homens	103	64	57	58%	41%	33%
Mulheres	75	57	57	42%	43%	40%
Por local	178	121	114	50%	42%	36%
Norte	0	0	0	0%	0%	0%
Nordeste	0	0	0	0%	0%	0%
Centro-Oeste	0	0	0	0%	0%	0%
Sudeste	178	121	114	100%	42%	36%
Sul	0	0	0	0%	0%	0%
Exterior	0	0	0	0%	0%	0%
Por Etnia	178	121	114	50%	42%	36%
Branca	141	81	72	79%	40%	33%
Amarela	14	2	10	8%	10%	77%
Preta	8	6	11	4%	35%	61%
Parda	15	32	21	8%	67%	31%
Por PCD	178	121	114	50%	42%	36%
PCD	3	0	4	2%	0%	44%
Não PCD	175	121	110	98%	42%	36%

## Trabalhadores que não são empregados

/GRI 2-8/

Estes profissionais se concentram em três perfis principais, com diferentes formas de relação contratual:

- **Técnicos:** responsáveis por atividades como suporte ao usuário, manutenção de equipamentos e apoio às operações de TI. Podem atuar tanto como terceirizados quanto por meio de contratos de prestação de serviços, conforme a demanda operacional.
- **Profissionais de Facilities:** incluem serviços de apoio como segurança patrimonial, recepção, copa, manutenção, expedição e limpeza, realizadas por empresas terceirizadas, responsáveis pelos vínculos trabalhistas.
- **Profissionais administrativos:** contratados para demandas específicas, com escopo e duração previamente definidos, geralmente vinculados a atividades especializadas ou projetos pontuais.

Arno Schwarz, presidente do Fibra, durante evento de lançamento da Cultura Fibra



### Empregados por gênero

	2022	2023	total
Administrativo	13	13	<b>26</b>
Facilities	9	4	<b>14</b>
Técnicos	18	131	<b>149</b>

Os números consideram o total de postos contratados e/ou de profissionais efetivamente alocados pelas empresas prestadoras de serviço, não sendo adotada a métrica de equivalentes em tempo integral, salvo quando informada pelo fornecedor. Os dados refletem a posição ao término do período de relato, com base nas informações consolidadas dos contratos ativos.



## Jeito Fibra de Ser

Em outubro de 2025, lançamos a nova Cultura Fibra, construída para fortalecer a forma como trabalhamos, tomamos decisões e nos relacionamos com clientes, parceiros e colaboradores. Mais do que apresentar um novo conjunto de valores, iniciamos uma jornada para fortalecer comportamentos alinhados ao nosso propósito e à forma como queremos atuar.

Após o lançamento, realizamos workshops com as nossas lideranças para promover a vivência da cultura no dia a dia, estimulando reflexões sobre tomada de

decisão, colaboração, foco no cliente e responsabilidade. Essa iniciativa marcou o início de uma agenda contínua de fortalecimento da cultura organizacional, integrando nossos valores aos processos de gestão de pessoas e à evolução do Banco. Em 2026, daremos continuidade a esta jornada, intensificando as iniciativas de sedimentação da Cultura Fibra por meio da integração dos dos processos de gestão de pessoas, aos ritos de liderança e às práticas do dia a dia, reforçando nosso compromisso com uma cultura forte, consistente e alinhada à estratégia do Fibra.

Em 2025, fomos novamente reconhecidos com a certificação Lugar Incrível para Trabalhar, uma premiação da FIA Employee Experience (FEEx) que destaca o foco no cuidado com os colaboradores e em práticas de gestão de pessoa.

# Diversidade e inclusão<sup>10</sup>

A inclusão é o que transforma a diversidade para o negócio. Por isso, aqui no Fibra promovemos um ambiente em que todas as pessoas se sintam respeitadas, tenham oportunidades e possam contribuir de forma ativa. Por isso, 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 oportunidades e direitos iguais para todos.

Para que nossos colaboradores se sintam acolhidos e pertencentes ao ambiente organizacional, desenvolvemos iniciativas institucionais e sociais, estruturadas de acordo com nossa Política de a Diversidade e Inclusão e com a Comissão de Diversidade.



A Comissão de Diversidade tem como objetivo 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.

As metas de diversidade integram o Planejamento Estratégico de Sustentabilidade e são acompanhadas de forma contínua pela Diretoria de Gente, Cultura e Facilities e pela Superintendência de Compliance & Sustentabilidade. Esse monitoramento é realizado periodicamente, por meio de reuniões entre as equipes e da análise de indicadores.

- <sup>10</sup> Os dados apresentados consideram apenas colaboradores do Banco Fibra. Em linha com os anos anteriores:
- Foram adotadas as mesmas categorias funcionais.
  - Para o número de empregados, foi considerada a contagem de colaboradores ativos ao final do período de relato.
  - Os estagiários foram considerados como "empregados", assim como os colaboradores sob regime CLT e estatutário.
  - Na contagem de empregados por categoria funcional, os conselheiros e o presidente foram classificados como Diretores.

Colaboradores durante ativação da Semana de Compliance 2025

Número total e percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade /GRI 405-1/

	2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%
Por gênero	10	100%	7	100%	7	100%
Homens	6	60%	5	71%	5	71%
Mulheres	4	40%	2	29%	2	29%
Por faixa etária	10	100%	7	100%	7	100%
Abaixo dos 30 anos	-	0%	-	0%	-	0%
De 30 a 50 anos	6	60%	3	43%	5	71%
Acima de 50 anos	4	40%	4	57%	2	29%
Não informado	-	0%	-	0%	-	0%
Por raça	10	100%	7	100%	7	100%
Amarela	-	0%	-	0%	-	0%
Branca	10	100%	6	86%	5	71%
Indígena	-	0%	-	0%	-	0%
Preta	-	0%	-	0%	1	14%
Parda	-	0%	1	14%	1	14%
Não informado	-	0%	-	0%	-	0%
Total	10	100%	7	100%	7	100%

### Empregados por categoria funcional e gênero /GRI 405-1/

	2024						2025					
	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres	% Total	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres	% Total
Diretores	6	4	10	60%	40%	100%	6	3	9	67%	33%	100%
Gerência	44	22	66	67%	33%	100%	46	16	62	74%	26%	100%
Administrativo	84	100	184	46%	54%	100%	95	116	211	45%	55%	100%
Comercial e operacional	24	6	30	80%	20%	100%	27	9	36	75%	25%	100%
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>132</b>	<b>290</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>100%</b>	<b>174</b>	<b>144</b>	<b>318</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

### Empregados por categoria funcional e raça /GRI 405-1/

	2024									
	Amarela	Branca	Preta	Parda	Total	% Amarela	% Branca	% Preta	% Parda	% Total
Diretores	0	9	0	1	10	0%	90%	0%	10%	100%
Gerência	7	55	1	3	66	11%	83%	2%	5%	100%
Administrativo	11	119	15	39	184	6%	65%	8%	21%	100%
Comercial e operacional	2	22	1	5	30	7%	73%	3%	17%	100%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>205</b>	<b>17</b>	<b>48</b>	<b>290</b>	<b>7%</b>	<b>71%</b>	<b>6%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>
	2025									
	Amarela	Branca	Preta	Parda	Total	% Amarela	% Branca	% Preta	% Parda	% Total
Diretores	0	7	1	1	9	0%	78%	11%	11%	100%
Gerência	3	53	1	5	62	5%	85%	2%	8%	100%
Administrativo	8	132	14	57	211	4%	63%	7%	27%	100%
Comercial e operacional	2	28	2	4	36	6%	78%	6%	11%	100%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>220</b>	<b>18</b>	<b>67</b>	<b>318</b>	<b>4%</b>	<b>69%</b>	<b>6%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>

## Empregados por categoria funcional e faixa etária /GRI 405-1/

2023								
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total	% < 30 anos	% Entre 30 e 50 anos	% > 50 anos	% Total
Diretores	0	6	4	10	0%	60%	40%	100%
Gerência	0	45	11	56	0%	80%	20%	100%
Administrativo	59	117	25	201	29%	58%	12%	100%
Comercial e operacional	10	29	4	43	23%	67%	9%	100%
Total	69	197	44	310	22%	64%	14%	100%
2024								
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total	% < 30 anos	% Entre 30 e 50 anos	% > 50 anos	% Total
Diretores	0	4	6	10	0%	40%	60%	100%
Gerência	0	53	13	66	0%	80%	20%	100%
Administrativo	54	109	21	184	29%	59%	11%	100%
Comercial e operacional	4	21	5	30	13%	70%	17%	100%
Total	58	187	45	290	20%	64%	16%	100%
2025								
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total	% < 30 anos	% Entre 30 e 50 anos	% > 50 anos	% Total
Diretores	0	5	4	9	0%	56%	44%	100%
Gerência	2	45	15	62	3%	73%	24%	100%
Administrativo	77	106	28	211	36%	50%	13%	100%
Comercial e operacional	7	25	4	36	19%	69%	11%	100%
Total	86	181	51	318	27%	57%	16%	100%

## Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens /GRI 405-2/

	2023	2024	2025
<b>Por grupo de cargos</b>			
Diretores	70%	86%	75%
Gerência	96%	97%	98%
Administrativo	77%	79%	71%
Comercial e Operacional	69%	110%	96%

## Grupos de Afinidade

Nossos Grupos de Afinidade reúnem colaboradores que, de forma voluntária, atuam na promoção de ações afirmativas em temas prioritários de Diversidade e Inclusão. Seu objetivo é ampliar a representatividade em todos os níveis e impulsionar iniciativas que fortaleçam a inclusão. Cada grupo conta com um líder escolhido pelos próprios integrantes, sem prazo fixo de mandato.

- Mulheres de Fibra (Grupo de Afinidade de Gênero):** responsável pela criação e implementação de iniciativas que promovem igualdade de oportunidades e tratamento entre os colaboradores, independentemente do gênero. Também desenvolve campanhas e treinamentos voltados à prevenção de discriminação na organização.
- O que conta a minha pele (Grupo de Afinidade Etnia):** trabalha para promover um ambiente inclusivo para colaboradores de diferentes raças e etnias, apoiando a realização de eventos e iniciativas que valorizam a diversidade cultural e suas expressões.
- Livres para ser (Grupo de Afinidade LGBTQIAP+):** atua para propiciar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para colaboradores LGBTQIAP+, apoiando treinamentos e campanhas de conscientização para prevenir discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, além de incentivar espaços de diálogo e troca de experiências.
- Normal é ser diferente (Grupo de Afinidade PCD):** apoia a implementação de políticas e práticas que garantam igualdade de oportunidades para colaboradores com deficiência, contribuindo para um ambiente acessível e que estimule sua autonomia, além de promover campanhas de conscientização sobre suas necessidades e capacidades.

Colaboradoras durante ação do Grupo de Afinidade - O que conta minha pele



## Iniciativas de diversidade e inclusão



### Guia Básico de Diversidade & Inclusão

Material desenvolvido para orientar os colaboradores sobre a importância da comunicação inclusiva, reforçando o respeito às diferenças e o combate à discriminação e ao preconceito nas relações cotidianas de trabalho. O guia apresenta conceitos fundamentais de Diversidade, Equidade e Inclusão e aprofunda temas como raça e etnia, equidade de gênero, pessoas com deficiência, diversidade LGBTQIAPN+, intolerância religiosa, etarismo e xenofobia. O material também destaca o papel de cada colaborador na construção de um ambiente mais respeitoso e diverso, reconhecendo a inclusão como uma responsabilidade compartilhada por toda a organização.

### Letramento de Diversidade para Novos Colaboradores

O Letramento de Diversidade para Novos Colaboradores é uma iniciativa conduzida pela Diretoria de Gente, Cultura e Facilities, composta por treinamentos direcionados a todos os profissionais que ingressam no Fibra. Os encontros abordam temas como gênero, raça, inclusão de pessoas com deficiência e comunidade LGBTQIAP+, promovendo maior compreensão e empatia no ambiente de trabalho. Além de ampliar o conhecimento sobre diversidade, o letramento contribui para a conscientização sobre o uso adequado da linguagem, apoiando a identificação e evitando termos ofensivos e fortalecendo uma cultura organizacional mais respeitosa e inclusiva.



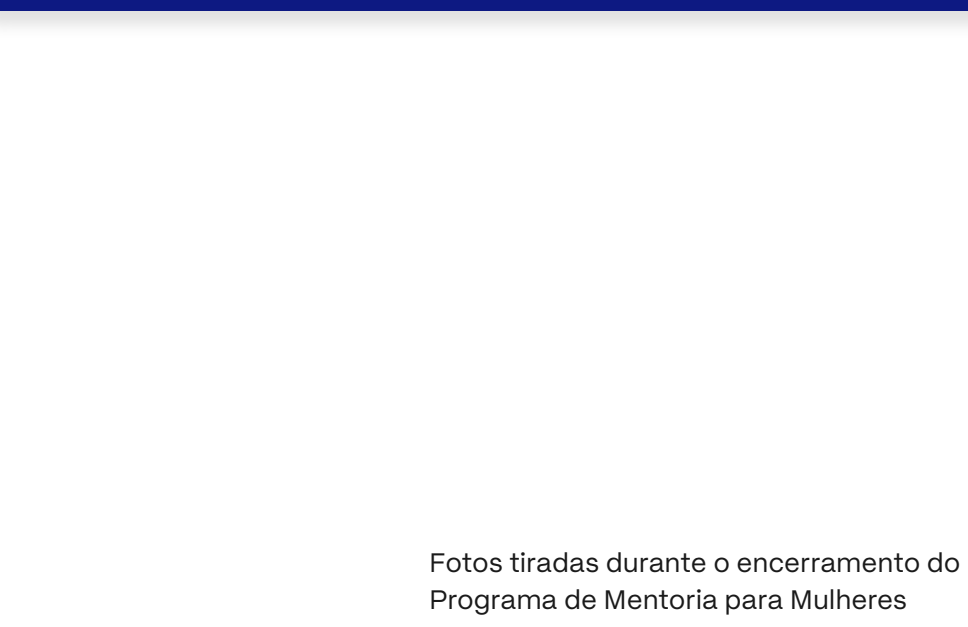
Juliana Gama, estagiária de Compliance & Sustentabilidade



Nathalia Alves Santos, estagiária de Segurança da Informação

### 2ª Edição do Geração Fibra

O Geração Fibra é o nosso programa de estágio afirmativo do Fibra, direcionado exclusivamente a mulheres negras e suas interseccionalidade. Em 2025, iniciamos a 2ª edição do programa, com a contratação de 15 estagiárias. Para apoiar o desenvolvimento das participantes, foi estruturada uma jornada que combina integração, treinamentos e mentoria, somando mais de 120 horas de capacitação ao longo do ano. Como complemento, são realizados encontros, com apoio de consultoria externa, que promovem reflexões sobre o combate ao racismo no ambiente de trabalho e o reconhecimento das ancestralidades das participantes.



Fotos tiradas durante o encerramento do Programa de Mentoria para Mulheres



### Piloto do Programa de Mentoria para Mulheres

Em 2025, demos um passo significativo na promoção da equidade de gênero com o início do projeto piloto do Programa de Mentoria para Mulheres. A iniciativa é voltada ao desenvolvimento de profissionais em posições de analista sênior e especialista que buscam ampliar sua preparação para futuros desafios e acelerar sua ascensão a cargos de liderança. Por meio dessa estrutura, os líderes atuam voluntariamente como mentores, compartilhando práticas e orientações para o fortalecimento dessas profissionais no ambiente corporativo.

Com duração de seis meses, o ciclo piloto contou com a participação de 14 profissionais, entre mentores e mentoradas. Ao longo da jornada, a liderança envolvida dedicou mais de 17 horas de voluntariado corporativo, criando um espaço seguro para a troca de experiências, o fortalecimento de redes de apoio e a ampliação do protagonismo feminino entre diferentes áreas do Fibra.

A trilha de desenvolvimento contemplou seis encontros estratégicos, focados em competências técnicas e comportamentais essenciais para o crescimento profissional, incluindo visão estratégica e liderança na prática, gestão de conflitos e comunicação assertiva, inteligência emocional, autoconfiança e superação da síndrome da impostora, além da construção de planos de ação para o desenvolvimento contínuo.

Mais do que capacitar, o programa consolidou-se como um movimento essencial para fortalecer conexões internas e estruturar um plano de sucessão sólido para a liderança feminina. O resultado reafirma o compromisso do Fibra com a diversidade, a equidade e o desenvolvimento sustentável de suas pessoas.

### Programa de Mentoria



**Participação de**  
**14**  
**profissionais,**  
entre mentores  
e mentoradas

## O desenvolvimento contínuo de nossos colaboradores é prioridade estratégica

Colaboradoras reunidas durante encerramento de Mentoria do Geração Fibra 2º Edição



### Educação Corporativa

No Fibra, tratamos o desenvolvimento dos colaboradores como prioridade estratégica, realizando investimentos contínuos em capacitação e atualização profissional. Promovemos iniciativas voltadas ao fortalecimento de competências, à ampliação de conhecimentos e ao acompanhamento da evolução das demandas do negócio, por meio da reciclagem de conteúdos e da disseminação de novas metodologias.

### Meta de Contratação de Pessoas Negras

Implementada em 2025, a Meta de Contratação de Pessoas Negras reflete uma decisão institucional ativa para promover a real pluralidade e a equidade racial em nosso quadro de colaboradores. Mais do que preencher posições, esse movimento consolida uma boa prática de mercado voltada para a valorização de diferentes trajetórias e origens, reconhecendo a riqueza que a diversidade de pessoas traz para a organização.

Com foco na ampliação da representatividade de profissionais pretos e pardos, estabelecemos como objetivo mínimo a taxa de 20% de contratações. Impulsionados por esse esforço coletivo e consciente, superamos a meta estipulada e encerramos o ano com 36% de novas contratações. Esse resultado expressivo comprova a eficácia das ações adotadas e valida o compromisso contínuo do Fibra em construir um ambiente cada vez mais acolhedor, justo e representativo.

Estagiárias durante a Semana de Compliance 2025



- **Cultura e Liderança:** ações de capacitação voltadas a todos os colaboradores, com conteúdos orientados à aplicação do Propósito e dos Valores Institucionais, estimulando o protagonismo. Para os líderes, há trilhas específicas de desenvolvimento alinhadas às responsabilidades de gestão. Essas iniciativas também abrangem temas relacionados à integração, processos e metodologias de trabalho.
- **Conhecimentos Técnicos** treinamentos e materiais de desenvolvimento que ajudam os colaboradores a desenvolver e aprimorar conhecimentos técnicos e específicos, apoiando a execução das atividades e processos no dia a dia.
- **Treinamentos Regulatórios:** voltados ao cumprimento das legislações e normas aplicáveis. São obrigatórios para todos os colaboradores e devem ser renovados conforme a periodicidade definida. A área de Compliance & Sustentabilidade também realiza, periodicamente, treinamentos específicos sobre o Programa de Integridade, direcionados aos membros do Comitê Executivo.

Colaboradoras durante encerramento do Programa de Mentoria para Mulheres



## Iniciativas de desenvolvimento e capacitação

**Plataforma de Educação Corporativa:** disponibiliza mais de 40 treinamentos online de acesso livre. As trilhas de aprendizagem abrangem temas como comunicação, desenvolvimento profissional, diversidade, sustentabilidade, gestão, produtividade, inovação, liderança, métodos ágeis, novas tecnologias e atendimento ao cliente, fortalecendo a cultura de aprendizagem contínua.

**Programa de Fortalecimentos da Liderança:** com presença é obrigatória, os temas abordados no ano de 2025 foram: "Como potencializar nossas práticas de feedback?", "Gestão de Pessoas com Foco e Equilíbrio", "O papel do líder no encerramento de ciclos" e "Ética, assédio e comportamentos inadequados no trabalho."

**Parcerias Educacionais:** 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:

- ABBC – Associação Brasileira de Bancos
- ECA USP – Escola de Comunicações e Artes da USP
- FIAP – Faculdade de Informática e Administração Paulista Strong Business School
- Poli PRO – Escola Politécnica da USP Cultura Inglesa
- ESALQ/USP – Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da USP
- FIA Labdata
- Fundação Vanzolini
- Open English
- EACH (USP Leste) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades da USP
- ESPM – Escola Superior de Propaganda e Marketing
- FGV – Fundação Getúlio Vargas
- Universidade Presbiteriana Mackenzie
- Saint Paul Escola de Negócios

**Promovemos diversas iniciativas voltadas ao fortalecimento de competências**



**Biblioteca Colabora Fibra:** arrecadação voluntária de livros em bom estado, de diferentes gêneros, para compor um acervo coletivo disponível em nossas dependências. 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.

## Remuneração

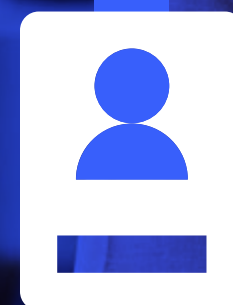
/GRI 2-19; 2-20; 2-30/

Nossa política de remuneração reflete o compromisso do Fibra com o reconhecimento dos colaboradores e a valorização de suas contribuições para os resultados do negócio. Nossas práticas são pautadas pela equidade, competitividade de mercado e reconhecimento do desempenho, promovendo relações transparentes e alinhadas à estratégia e à sustentabilidade do Banco. A remuneração é definida com base nas responsabilidades de cada função, em pesquisas de mercado e no desempenho dos colaboradores. Além da remuneração fixa, os colaboradores elegíveis participam de programas de remuneração variável, reforçando o reconhecimento das entregas individuais e coletivas e incentivando a geração de resultados sustentáveis.

A governança da política é conduzida pelo Comitê de Remuneração, que avalia

e monitora suas diretrizes, submetendo suas recomendações à aprovação do Conselho de Administração. Todos os nossos colaboradores são contratados em 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.

O desenvolvimento e a revisão dessas políticas são conduzidos pelo Comitê de Remuneração, que atua de forma independente e é composto por membros qualificados. O Comitê propõe, avalia e monitora as diretrizes aplicáveis à Alta Administração, submetendo suas recomendações à aprovação do Conselho de Administração, responsável pela supervisão final do tema.



# 100%

dos **colaboradores** elegíveis receberam Remuneração Variável por meio de PLR da Convenção Coletiva e do Programa de Remuneração Variável Fibra



## Benefícios /GRI 401-2/

- Assistência Médica e Odontológica
- Seguro de Vida, com auxílio funeral para pai, mãe, filhos e cônjuge
- Empresa parceira que orienta e acolhe os colaboradores no período de afastamento, com acompanhamento com médico do trabalho
- Complemento salarial ao auxílio-doença do INSS
- Check-up executivo
- Isenção de tarifas em banco parceiro
- Vacinação preventiva à gripe gratuita para colaboradores e terceiros que trabalham na matriz e a baixo custo para dependentes e agregados
- Ausência em caso de falecimento de familiares
- Curso de requalificação para os colaboradores dispensados sem justa causa
- Extensão da permanência no plano médico após o desligamento por até 270 dias
- **Família Cresceu:** apoia colaboradores em momentos de ampliação da família com benefícios como licença parental estendida, suporte psicológico e orientações
- Auxílio Creche/Babá, sem limitação de idade para crianças com deficiência

- **Programa de Acolhimento TEA:** suporte especializado a crianças com Transtorno do Espectro Autista
- 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 no mínimo 28 anos de vínculo empregatício ininterrupto
- Abono de um dia de trabalho em caso de doação de sangue
- Home office 1 x na semana e ajuda de custo teletrabalho
- **Meu Dr. Novamed:** consultas, acompanhamentos e procedimentos na rede Bradesco sem desconto de coparticipação
- **Saúde Digital:** Teleconsulta sem desconto de coparticipação
- **Enfermeira concierge:** suporte aos colaboradores em relação a dúvidas sobre os benefícios credenciados e reembolsos
- Programa de Participação nos Resultados (PPR)
- Parceria WellHub e Central da Visão

- Vale transporte e estacionamento com coparticipação
- Vale refeição, vale alimentação, cesta alimentação e Clube Ticket
- Folga aniversário, folga assiduidade e licença casamento



## Licença maternidade/ paternidade

/GRI 401-3/

### Número total e percentual de empregados com direito a licença maternidade/ paternidade e número total de empregados que tiraram licença maternidade/ paternidade, discriminados por gênero

	2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%
Total e % de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade	274	100%	280	97%	285	100%
Homens	155	100%	152	96%	161	100%
Mulheres	119	100%	128	97%	124	100%
Total e % de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade	13	5%	18	6%	14	5%
Homens	5	3%	6	4%	6	4%
Mulheres	8	7%	12	9%	8	6%

### Número total e taxa de retorno ao trabalho após licença maternidade/paternidade, e retenção após 12 meses (por gênero)

	2023		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%
Total de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença	274	100%	280	97%	285	100%
Homens	155	100%	152	96%	161	100%
Mulheres	119	100%	128	97%	124	100%
Total de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença e permaneceram empregados após 12 meses	13	5%	18	6%	14	5%
Homens	5	3%	6	4%	6	4%
Mulheres	8	7%	12	9%	8	6%

# Gestão de performance

Anualmente, realizamos a Gestão de Performance, que avalia se as metas institucionais, das áreas e dos objetivos individuais foram alcançadas, além da aderência dos colaboradores às competências exigidas para cada função. Todos os colaboradores passam por esse processo, que conta com a participação dos diretores e do presidente e tem na avaliação de desempenho um dos principais instrumentos.

**Todos os colaboradores passam por uma avaliação anual de performance**

## Avaliação de desempenho



Nosso processo de avaliação de desempenho está estruturado em dois modelos de avaliação que, combinados, fornecem um diagnóstico completo sobre a performance de cada colaborador ao longo do período. 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.

**Quantitativo:** aplicado a todas as áreas, com metas definidas no início do ano pela Presidência e aprovadas pelo Conselho de Administração, além de desdobradas pelos líderes de cada área. Ao longo do ciclo, essas metas passam por revisão, garantindo alinhamento ao orçamento e aos objetivos estratégicos. As metas individuais variam conforme o nível do cargo e podem ser estruturadas pelo modelo SMART, com objetivos específicos e mensuráveis, ou por indicadores de performance, com foco em contribuição individual, qualidade e tempo de resposta.

**Qualitativo:** a avaliação qualitativa é realizada por meio de um modelo de avaliação 360° aplicado a todos os colaboradores. O processo considera as competências e os comportamentos esperados para cada área de atuação e nível de cargo, proporcionando uma visão ampla sobre o desempenho e apoiando o desenvolvimento profissional. Para os gestores, a avaliação contempla ainda os Princípios de Liderança do Fibra, que traduzem os comportamentos essenciais esperados de quem exerce papel de liderança no Banco.



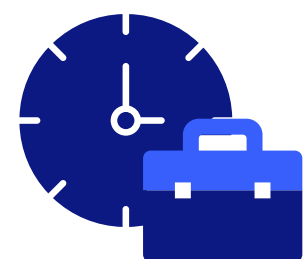
## % empregados que receberam avaliação regular de desempenho /GRI 404-3/

	Número			%		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Por gênero	226	226	328	100%	100%	100%
	134	128	175	59%	55%	53%
	92	98	153	41%	45%	47%
Por categoria funcional	226	226	328	100%	100%	100%
Diretores	6	7	6	3%	2%	2%
Gerência	48	56	78	21%	24%	24%
Administrativo	143	137	200	63%	64%	61%
Comercial e operacional	29	26	44	13%	11%	13%

## Programas de desenvolvimento

O Fibra mantém programas estruturados que fortalecem as competências técnicas, a segurança operacional, a liderança e o alinhamento à cultura institucional. Em 2025, consolidamos o modelo de integração (onboarding), estruturado em seis encontros presenciais ao longo da primeira quinzena do novo colaborador. Esse processo traz uma visão abrangente sobre a cultura e o modelo de atuação da organização, promovendo a interação direta com gestores e equipes de áreas transversais, como Gente e Cultura, Compliance, Risco Operacional e Controles Internos, além de Clientes e Canais.

Para o público elegível, o onboarding Comercial aprofunda pilares específicos do setor financeiro, como rotinas operacionais, portfólio de produtos e a visão centralizada no cliente. A agenda inclui também um alinhamento com a área Jurídica focado em dúvidas contratuais recorrentes e orientações consultivas, visando qualificar as relações de parceria com a base de clientes. Já o Encontro de Onboarding para Novas Lideranças apoia gestores recém-contratados ou promovidos na compreensão dos processos de gestão de pessoas, abordando janelas de meritocracia, ciclos semestrais de feedback, avaliação de desempenho, além de diretrizes de administração de pessoal, como gestão de férias e banco de horas, garantindo conformidade com as normas internas.



## Média de horas de capacitação

Em 2025, tivemos aumento no foco da capacitação da liderança, representando um marco de maturidade, consistência e fortalecimento de nossa capacidade para sustentar resultados, cuidar das pessoas e promover relações baseadas em confiança, transparência e responsabilidade.

Gênero	Total de horas		Média de horas	
	2024	2025	2024	2025
Homens	2.230	3.300,87	13,60	14,41
Mulheres	1.988	2.918,40	14,30	14,38
Categoria funcional	Total de horas		Média de horas	
	2024	2025	2024	2025
Gestor	1.102,00	1.867,53	15,31	18,68
Não gestor	3.116,00	4.351,73	13,49	13,11

/GRI 404-1/

Grazielly Oliveira, estagiária de Planejamento e Controladoria



## Apoio à Transição de Carreira

O Fibra mantém um programa de **outplacement** para gestores desligados de forma involuntária, conduzido em parceria com uma consultoria especializada. A iniciativa apoia a transição de carreira por meio de acolhimento, preparação técnica e recolocação. O suporte compreende cinco sessões de acompanhamento individual, análise curricular, mapeamento de mercado, simulação de entrevistas e capacitação para posicionamento em redes profissionais. /GRI 404-2/



Colaboradores durante ativação da Semana da Saúde 2025

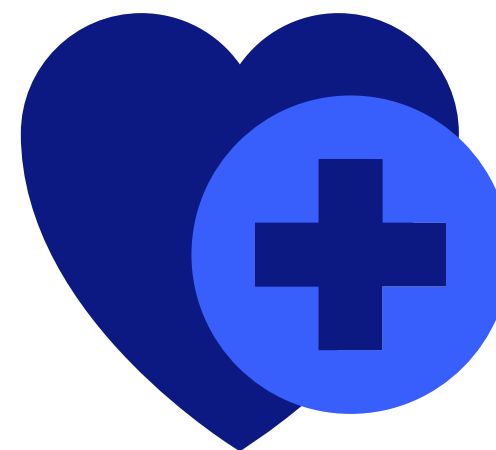
## Saúde, bem-estar e segurança

/GRI 403,1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8/

Nosso sistema de gestão de saúde e segurança segue as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e abrange todos os colaboradores. Entre as principais práticas adotadas estão o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

Para garantir a participação dos colaboradores na gestão de saúde e

segurança — desde o desenvolvimento até a elaboração do plano de ação —, contamos com um Comissão de Saúde formado por representantes da empresa e dos colaboradores. O grupo é responsável por discutir riscos físicos e psicossociais, identificar áreas impactadas e definir o plano de ação anual, cujas iniciativas são acompanhadas ao longo do ano. Também ampliamos a participação por meio de pesquisas e rodas de conversa, incentivando o diálogo, o engajamento e a contribuição dos colaboradores.



### Comissão de Saúde formado por representantes da empresa e dos colaboradores

Aplicamos ainda a Pesquisa de Qualidade de Vida a todos os colaboradores, compartilhando os resultados com a CIPA, que participa da análise dos dados e da definição de iniciativas voltadas ao aprimoramento do ambiente de trabalho e do bem-estar físico e emocional. Implementamos essas ações por meio de campanhas de comunicação interna, lives, blitz postural e da inclusão de temas específicos na Semana da Saúde.

Esse processo envolve diagnóstico, definição de ações, monitoramento e reavaliação contínua. Com base nas análises realizadas, definimos prioridades, responsáveis e prazos, assegurando a evolução permanente do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. Também promovemos reuniões periódicas com a corretora de benefícios, o médico do trabalho, representantes da Diretoria de Gente, Cultura e Facilities e o fornecedor do plano de saúde, para monitorar indicadores como sinistralidade e principais doenças.

Os dados levantados permitem identificar tendências, causas e recorrências dos riscos ocupacionais, além de avaliar a efetividade das ações preventivas e corretivas. A partir dessas análises, revisamos e priorizamos os planos de ação, contribuindo para o aprimoramento contínuo de processos, controles e práticas internas.

Asseguramos a confidencialidade das informações de saúde dos colaboradores, apresentadas apenas de forma consolidada e sem identificação individual. Utilizamos esses dados exclusivamente para apoiar a melhoria do ambiente de trabalho, sem qualquer impacto individual sobre os profissionais. Esse processo conta com a atuação de especialistas, como médico do trabalho, enfermeira concierge, fisioterapeutas, terapeutas e psicólogos.

Para terceiros, concentramos as ações de saúde e segurança na realização de campanha anual de vacinação.

## Apoio psicossocial

Para aprimorar continuamente as condições de trabalho e promover o bem-estar dos colaboradores, o Fibra iniciou uma série de ações estruturadas voltadas à saúde mental. Entre elas está a contratação de uma empresa especializada para a aplicação do Check-up Digital, um questionário focado no mapeamento de aspectos psicossociais e riscos psicológicos. Como forma de garantir a segurança dos participantes, o processo foi realizado em caráter estritamente anônimo, contando com interações e recomendações médicas diretas da consultoria aos colaboradores, sem qualquer intervenção ou quebra de sigilo. Os resultados da pesquisa permitiram identificar de forma clara os principais desafios e causas de estresse no ambiente corporativo. O diagnóstico apontou quatro pontos críticos:

- **Cultura de Reconhecimento:** baixa percepção de valorização e necessidade de estruturar melhores dinâmicas de recompensa.
- **Suporte à Gestão:** relatos de falta de apoio no cotidiano das atividades.
- **Relações Interpessoais:** desafios de convivência e fragilidades nos relacionamentos dentro do local de trabalho.
- **Barreiras de Comunicação:** dificuldades e ruídos no fluxo de comunicação de decisões mais complexas.



Claudia Oliveira Silva, Analista de Segurança da Informação, e Adriana Gomes, Advogada

Para avaliar o diagnóstico sob múltiplos ângulos e traçar soluções eficazes, o Fibra instituiu um Comissão de Saúde, composto por representantes das áreas de Pessoas, Jurídico, CIPA, Segurança e Medicina do Trabalho, além da corretora de benefícios, da empresa especialista e de empregados das áreas mais impactadas. Com base nas discussões, foi desenhado um plano de ação robusto dividido em quatro frentes estratégicas:

- Promover momentos de valorização e reconhecimento, celebrando marcos alcançados.
- Fortalecer a integração entre o backoffice e comercial.
- Aprimorar a padronização e rever novos fluxos operacionais, promovendo eficiência operacional.
- Desenvolver a liderança para uma gestão mais próxima, empática e aderentes à cultura.

## Prevenção ao burnout

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:** permite o relato (anônimo ou identificado) de situações relacionadas à gestão inadequada. Quando identificadas aquelas que demandam apuração, podem ser adotadas medidas corretivas proporcionais à natureza e à gravidade do caso, como ajustes de estrutura ou gestão, escuta ativa das equipes envolvidas, acompanhamento psicológico quando necessário, concessão de afastamento temporário ao denunciante e aplicação de medidas disciplinares ao denunciado, podendo incluir, em último caso, o desligamento.
2. **Campanhas de conscientização e lives com foco em saúde mental:** promovem 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.

## Treinamentos e conscientização

Promovemos capacitação contínua em saúde e segurança do trabalho por meio de treinamentos obrigatórios e ações educativas voltadas à prevenção de riscos ocupacionais. Em nossa plataforma corporativa, os colaboradores têm acesso a conteúdos sobre postura, pausas, alongamento e hidratação, complementados por iniciativas como orientações ergonômicas presenciais e para home office, treinamentos específicos para a CIPA e ações práticas durante a Semana da Saúde. Também oferecemos boletins mensais, workshops sobre saúde emocional e treinamentos para gestores sobre ética, assédio e condutas no ambiente de trabalho.

Colaboradores durante palestra de conscientização do Setembro Amarelo

## Principais iniciativas de 2025

### Aconselhamento sobre ergonomia

por meio de curso obrigatório anual (Ergonomia e Comportamento Preventivo para Saúde no ambiente de trabalho Remoto e presencial)

### Práticas de meditação

### Realização de lives educativas

com temas como alimentação, postura e prática de atividades físicas

### Blitz Postural

### Promoção de atividades

esportivas com a realização de campeonatos de futebol e vôlei

### Orientações sobre saúde física e mental

segurança e higiene no trabalho, disponibilizadas por meio de comunicados internos



[Carta do  
Presidente](#)

[Sobre o  
Relatório](#)

[O Banco  
Fibra](#)

[Estratégia de  
Sustentabilidade](#)

[Governança  
Corporativa](#)

[Nossos  
Colaboradores](#)

[Nossos  
Clientes](#)

[Gestão  
Ambiental](#)

[Sumário  
GRI e SASB](#)

< 61 >



Prontos para  
o que precisar



/FS6/

/GRI 3-3 Segurança e privacidade de dados, Design de produto e ciclo de vida, Satisfação do cliente/

O foco no cliente é um dos pilares da nossa atuação. Buscamos gerar valor por meio de soluções financeiras personalizadas, alinhadas às necessidades de cada cliente com agilidade e precisão. Esse compromisso é orientado por princípios institucionais como ética, transparência, diligência e tratamento justo e equitativo no relacionamento com clientes e usuários.

Direcionamos nossas iniciativas aos segmentos Corporate, Agro, Empresas e Pequenas e Médias Empresas (PME). Para a classificação setorial, utilizamos a CNAE, do IBGE, em diferentes níveis de detalhamento, aprofundando a análise dos segmentos atendidos.



**Também realizamos reagrupamentos para ampliar a visibilidade da nossa atuação em setores específicos e, no caso de empresas estrangeiras, adotamos classificação equivalente com base na atividade principal:**

- **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

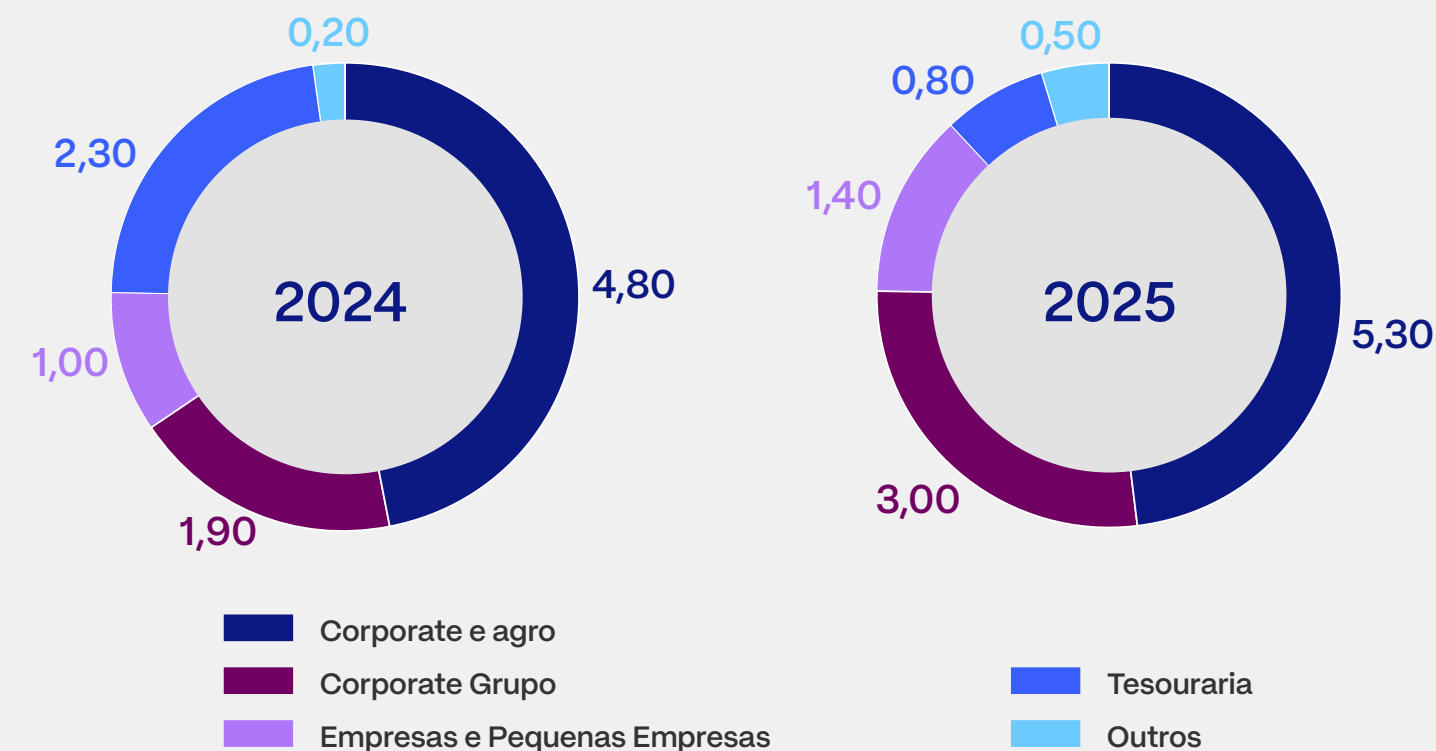
- **Instituições Financeiras**

- **Outros:** empresas que, por características específicas ou necessidades especiais de acompanhamento, não se enquadram nas classificações anteriores

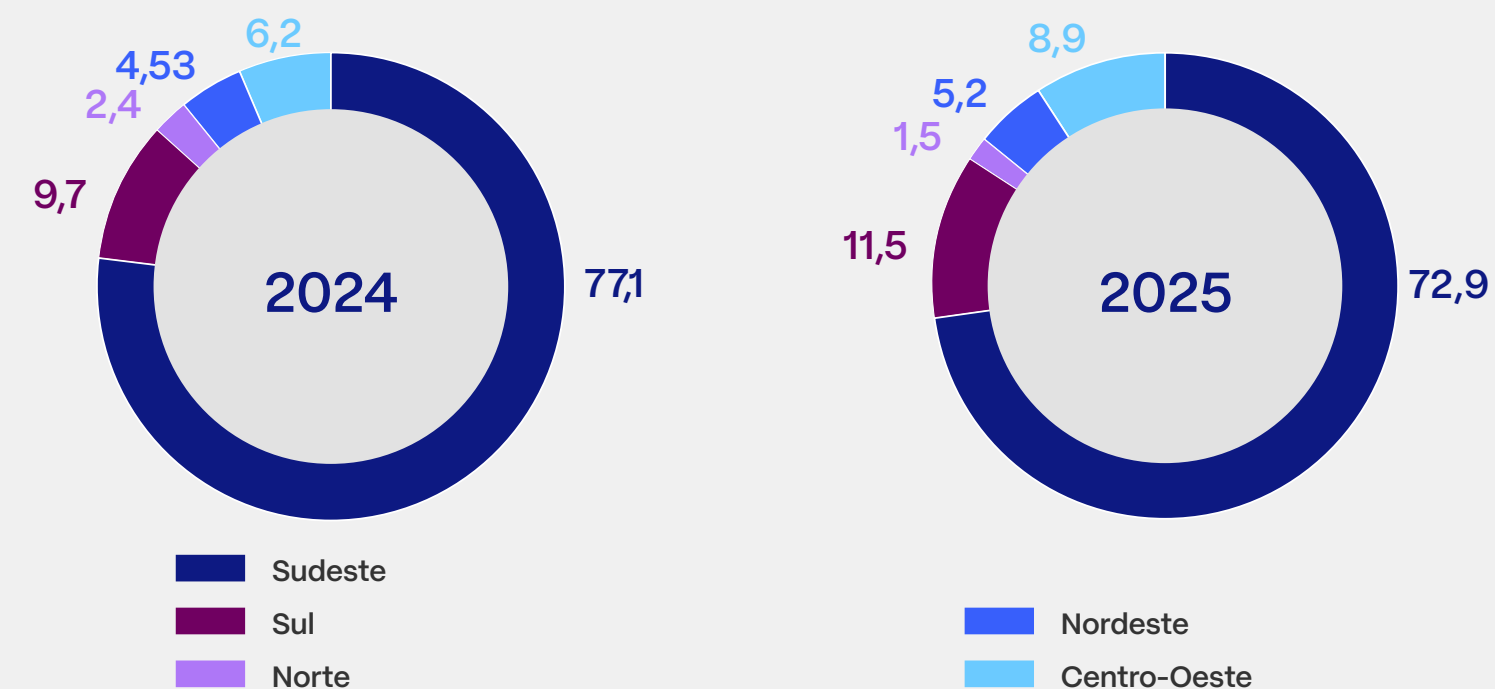
Mantemos o Conselho de Clientes, iniciativa que promove encontros periódicos entre executivos e representantes da alta gestão das empresas atendidas. Esses fóruns possibilitam a troca de percepções sobre produtos, serviços e atendimento, além da identificação de pontos fortes e oportunidades de melhoria.

As reuniões são conduzidas por um mediador independente, assegurando imparcialidade e profundidade nas discussões, e resultam em planos de ação acompanhados pelas diretorias responsáveis, com reporte ao Comitê de Produtos, Clientes e Dados.

### CARTEIRA POR SEGMENTO DE NEGÓCIO (R\$ BILHÕES)



### CARTEIRA POR REGIÃO (%)



## Atendimento ao Cliente e Ouvidoria

/GRI 3-3: Inovação e tecnologia, Satisfação do cliente/

Contamos com um Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) estruturado para garantir suporte ágil e eficiente, em conformidade com a legislação vigente e com a proteção dos direitos dos consumidores. Nosso atendimento é orientado à resolução efetiva das demandas, buscando atender às necessidades de clientes e usuários com qualidade e agilidade.

Disponibilizamos uma estrutura multicanal de atendimento, que inclui diferentes pontos de contato ao longo da jornada do cliente, como equipe comercial, canais digitais e atendimento especializado, assegurando acessibilidade e fluidez na comunicação.

**Disponibilizamos uma estrutura multicanal de atendimento, assegurando acessibilidade e fluidez na comunicação.**

Complementarmente, nossa Ouvidoria atua como canal independente de mediação, responsável por analisar e tratar demandas já percorridas pelos demais canais. Sua atuação assegura imparcialidade, transparência e o adequado registro e acompanhamento das reclamações.

Registramos e monitoramos as demandas por meio de sistemas estruturados, com geração de protocolos e acompanhamento de indicadores de nível de serviço, em linha com as exigências regulatórias.

Como última instância de atendimento, a Ouvidoria também contribui para a melhoria contínua ao identificar oportunidades de aprimoramento nos processos e canais de relacionamento, fortalecendo a qualidade dos produtos e serviços oferecidos.



**Serviço de Atendimento  
ao Cliente ágil e eficiente**

Colaboradores durante evento  
de Lançamento da Cultura Fibra



**Relacionamento  
e escuta ativa**



Taisa Michalak,  
Analista de Canais

**Adequação dos produtos ao perfil e  
às necessidades dos clientes**

## Canais Digitais

Em complemento às iniciativas de relacionamento e escuta ativa, nossos Canais Digitais são geridos pela área de Clientes & Canais, com acompanhamento contínuo de indicadores e planos de ação pelo Comitê de Produtos, Clientes e Dados. Tratamos a satisfação dos clientes como prioridade estratégica, sem vínculo com a bonificação de colaboradores ou da Alta Administração.

Para orientar a evolução dos canais, realizamos pesquisas quantitativas e qualitativas que permitem identificar necessidades e desafios dos clientes, direcionando ações integradas entre diferentes áreas. Também compartilhamos internamente os aprendizados obtidos, fortalecendo nossa cultura centrada no cliente.

Além disso, os resultados dos Conselhos de Clientes e dos testes de usabilidade são analisados tanto pelo Comitê quanto em fóruns com a Alta Liderança, assegurando acompanhamento contínuo e evolução permanente das iniciativas.

### Produtos e Serviços

Em linha com nosso foco no cliente e com o aprimoramento contínuo das soluções oferecidas, adotamos um normativo que orienta o desenvolvimento de produtos e serviços, assegurando a geração de valor para clientes e para o negócio.

Todas as iniciativas passam pela aprovação do Comitê de Produtos, Clientes e Dados, responsável também por acompanhar sua implementação. Nesse processo, realizamos avaliações criteriosas de riscos — de crédito, mercado e operacionais —, complementadas por análises sob as perspectivas social, ambiental e climática, com participação das áreas de Compliance e Sustentabilidade.

O desenvolvimento das soluções também considera a adequação dos produtos ao perfil, às necessidades e aos objetivos dos clientes ao longo de toda a jornada de relacionamento, desde a contratação até o pós-venda.

Essa gestão é apoiada pela Política de Riscos Operacionais, que estabelece diretrizes para reporte de impactos, definição de planos de ação e monitoramento contínuo, assegurando alinhamento às melhores práticas de governança.



## Finanças Sustentáveis

/FS7; FS8/

/GRI 3-3: Critérios socioambientais e climáticos/

O compromisso com as Finanças Sustentáveis fortalece a valorização dos ativos e a reputação das instituições financeiras, ao mesmo tempo em que gera retornos que vão além do aspecto monetário. Entre eles, destacam-se a promoção e o fortalecimento de negócios com alto potencial de transformação positiva na sociedade e no meio ambiente.

Oferecemos linhas de crédito com garantia do Fundo Garantidor para Investimentos (FGI), vinculadas ao Programa Emergencial de Acesso a Crédito (PEAC), voltadas a

microempreendedores individuais (MEIs) e a micro, pequenas e médias empresas. Essas operações ampliam o acesso ao crédito ao oferecer condições diferenciadas, como prazos mais longos e períodos de carência, contribuindo para a manutenção do emprego, a preservação da renda e o fortalecimento da economia, especialmente em momentos de maior restrição financeira.

Embora o Fibra atue como uma instituição B2B e não tenhamos produtos verdes rotulados, nossas soluções financeiras estão inseridas em uma estratégia de Finanças Sustentáveis, que incorpora critérios ambientais e climáticos à análise de crédito e ao relacionamento com clientes.

Também disponibilizamos, em nosso site institucional, uma página dedicada à educação financeira, com conteúdo acessível a clientes, investidores, colaboradores e ao público em geral. A iniciativa tem como objetivo apoiar clientes pessoas físicas — incluindo empresários individuais — na tomada de decisões financeiras mais conscientes e informadas.



nossa página de educação financeira



### Geração de valor

Conteúdos relevantes para sua vida financeira.

Alinhada à **Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC)** e à **Política de Relacionamento com Clientes e Usuários**, essa iniciativa incentiva a organização do orçamento, a formação de reservas financeiras e a prevenção do superendividamento, sendo orientada por três pilares:

### Amplo alcance

Acesso às iniciativas de educação financeira.

### Adequação e personalização

Oferta de conteúdos, ferramentas e canais compatíveis com o perfil e as necessidades dos clientes.



A governança da política é **conduzida de forma transversal**, envolvendo o Comitê de Produtos, Clientes e Dados, além de áreas como Clientes e Marketing, Compliance & Sustentabilidade, Produtos e Negócios.



O agora é tão importante  
quanto o amanhã



## Emissões

O edifício que abriga nossa atual sede é o primeiro de grande porte no Brasil a conquistar a certificação LEED Platinum, reconhecimento internacional que atesta a adoção de práticas sustentáveis em projetos corporativos.

**Entre as iniciativas implementadas, destacamos a aquisição de energia 100% renovável, proveniente da hidrelétrica UHE Belo Monte, com certificação internacional I-REC (International Renewable Energy Certificate).**

Em relação às emissões de gases de efeito estufa, nossas emissões de Escopo 1 estão associadas principalmente ao uso de gerador de energia movido a óleo diesel, única fonte estacionária da operação. Para o cálculo, consideramos a proporção de ocupação do edifício (1,5 de um total de 32 andares), o que resultou no consumo de 4.560,98 litros de diesel, equivalente a 10,34 tCO<sub>2</sub>e e 1,615 t de CO<sub>2</sub> biogênico.

As emissões de combustão móvel, por sua vez, são estimadas com base nas distâncias percorridas por veículos operacionais, considerando o uso de gasolina, totalizando 8,11 tCO<sub>2</sub>e e 2,17t de CO<sub>2</sub> biogênico. As emissões biogênicas decorrem da fração renovável dos combustíveis. O aumento das emissões de Escopo 1 está relacionado ao maior uso de geradores, em função da instabilidade no fornecimento de energia na região.



Sonia Serafim, Analista de Negócios

Nossas emissões de Escopo 2 decorrem da aquisição de energia elétrica. Em 2025, consumimos 482 MWh, volume autodeclarado utilizado no cálculo dessas emissões, que totalizaram 21,66 tCO<sub>2</sub>e. Já as emissões de Escopo 3 estão distribuídas nas seguintes categorias:

**Resíduos sólidos gerados nas operações:** registramos emissões de 13,80 tCO<sub>2</sub>e e 0,14 tCO<sub>2</sub> biogênico, sendo estas últimas provenientes da queima de metano nos flares em aterros sanitários.

**Efluentes:** as emissões totalizam 3,46 tCO<sub>2</sub>e no período.

**Viagens a negócios:** apuramos 12,71 tCO<sub>2</sub>e. Embora o número de trechos voados tenha sido significativamente menor em relação ao ano anterior, a distância média por trecho foi maior, indicando um menor volume de viagens com deslocamentos mais longos — o que explica a similaridade entre as emissões dos dois anos.

**Deslocamento casa-trabalho:** estimamos essas emissões com base em formulário interno, que identificou as distâncias totais percorridas por modal e os dias de trabalho presencial. Nos casos de utilização de fretado, o algoritmo considerou o veículo como privado; os casos passíveis de segregação foram reclassificados manualmente para a categoria de ônibus, restando três registros que, de forma conservadora, foram contabilizados como veículo a gasolina. As emissões resultantes totalizam 277,72 tCO<sub>2</sub>e e 93,60 tCO<sub>2</sub> biogênicos, sendo estes últimos decorrentes da composição de biocombustíveis no diesel, etanol e gasolina comercializados.



Utilizamos energia  
**100%**  
renovável



Neutralizamos  
**100%**  
das emissões  
referentes a 2025

Em maio de 2026, **neutralizamos 100% das emissões** referentes a 2025 e avançamos na etapa final de consolidação do Inventário de Emissões de GEE do período. Até 2025, já publicamos os inventários de emissões referentes aos anos de 2018 a 2024, todos com neutralização integral das emissões reportadas.

	2023	2024	2025	Gases incluídos no cálculo
<b>Escopo 1 (em tCO<sub>2</sub>)</b>				
Emissões diretas	17.370	10.880	18.451	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub>
Emissões biogênicas de CO <sub>2</sub>	0.496	2.087	3.782	CO <sub>2</sub>
<b>Escopo 2 (em tCO<sub>2</sub>)</b>				
Emissões indiretas decorrentes da compra de energia	9.721	24.230	21.657	CO <sub>2</sub>
<b>Escopo 3 (em tCO<sub>2</sub>)</b>				
Emissões indiretas decorrentes da compra de energia	389.390	340.300	307.694	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O
Emissões biogênicas de CO <sub>2</sub>	166.560	113.520	94.755	CO <sub>2</sub>
<b>Intensidade de emissões GEE (em tCO<sub>2</sub>)</b>				
Emissões diretas (Escopo 1) + Emissões indiretas (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia + Outras emissões indiretas (Escopo 3)	416.49	375.39	347.8	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O
Denominador (total de empregados próprios e terceiros)	491	469	467	
Intensidade energética	0.848	0.800	0.745	

/GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4/



Colaboradores reunidos em evento interno na matriz do Fibra

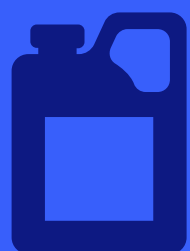
## Energia

/GRI-302-1/

Em 2025, registramos aumento no consumo de energia elétrica em nossa matriz, resultado de um conjunto de fatores relacionados ao crescimento das atividades presenciais. A ampliação do número de micro-ondas disponibilizados aos colaboradores contribui para o maior uso de equipamentos elétricos no cotidiano. Ao longo do ano, observamos também um fluxo mais intenso de pessoas nas instalações, impulsionado especialmente pela maior presença de terceiros — ainda que o quadro de colaboradores em dezembro de 2025 não apresente variação significativa em relação ao mesmo período de 2024.

O fortalecimento do modelo presencial é outro fator determinante: desde 2024, a maior parte das equipes frequenta a matriz quatro dias por semana, com a área comercial em regime 100% presencial. A esse cenário soma-se o aumento na realização de eventos internos, celebrações e reuniões com clientes em nossas dependências, elevando o uso de climatização, iluminação e infraestrutura em geral.

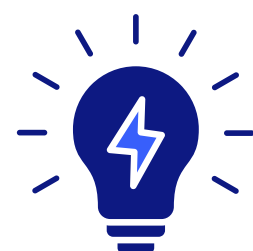
Consumo total de combustíveis dentro da organização oriundos de fontes não renováveis, inclusive os tipos de combustíveis usados (GJ)



Óleo Diesel

	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>
	<b>64,55</b>	<b>93,77</b>	<b>167,46</b>

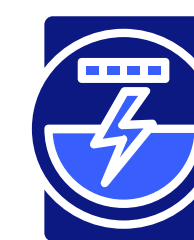
Total do consumo de energia (GJ)



Eletricidade

	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>
	<b>900,47</b>	<b>1.487,52</b>	<b>1.739,38</b>

Consumo total de energia dentro da organização (GJ)



Total de energia consumida dentro da organização

	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>
	<b>965,02</b>	<b>1.581,29</b>	<b>1.906,84</b>

# Gestão de resíduos

/GRI 306-2; 306-3; 306-4; 306-5/

Com base em nossa Política Interna de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, mantemos um controle rigoroso dos materiais gerados em nossa sede. Realizamos a segregação e o monitoramento dos resíduos em parceria com especialistas, que emitem relatórios detalhados por tipologia, incluindo materiais recicláveis e não recicláveis.

Todo o fluxo logístico — da coleta à destinação final — segue a legislação ambiental vigente e é conduzido por empresas certificadas, por meio da administração predial. Complementarmente, asseguramos o descarte responsável de ativos mobiliários e eletroeletrônicos por canais especializados e disponibilizamos pontos de coleta para eletrônicos de uso pessoal nas áreas comuns do edifício.

Em 2025, registramos crescimento no fluxo de pessoas em nossas dependências, com destaque para o aumento significativo de terceiros, a intensificação de eventos internos e reuniões presenciais e a maior presença física das equipes ao longo da semana. Esses fatores elevaram diretamente o consumo de refeições, o uso de copas e espaços de convivência e, conseqüentemente, a geração de resíduos orgânicos e não recicláveis.

Para mitigar esses impactos, adotamos iniciativas voltadas à redução da geração e à destinação adequada dos resíduos, com foco em minimizar o envio a aterro. Entre as ações implementadas, destacam-se boletins informativos periódicos sobre descarte correto e reciclagem, treinamentos para a equipe de limpeza e dinâmica de conscientização realizada durante a Semana do Meio Ambiente.

## Mantemos um controle rigoroso dos materiais gerados em nossa sede

### Gestão de resíduos em toneladas\*



Resíduos não perigosos	2023	2024	2025	Dentro da organização	Fora da organização
Resíduos gerados	3,745	5,394	12,711	0	12,711
Resíduos não destinados à disposição final	1,694	2,288	3,287	0	3,287
Reciclagem	1,694	2,288	3,287	0	3,287
Resíduos destinados à disposição final	2,051	3,106	9,424	0	9,424
Confinamento em aterro	2,051	3,106	9,424	0	9,424

\*As operações do Fibra não geram resíduos perigosos.

# Compromissos Sociais

Reforçamos nosso impacto positivo na sociedade e no meio ambiente por meio de compromissos estratégicos nacionais. Antes de aderir a novas iniciativas, realizamos uma avaliação técnica quanto ao alinhamento estratégico das iniciativas ao seu planejamento, com posterior elaboração de parecer submetido ao Conselho de Administração para aprovação.

## Pacto Global

Desde 2020, integramos o Pacto Global da ONU, assumindo o compromisso com os dez princípios universais relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Essa adesão reforça nosso alinhamento estratégico à Agenda 2030 e à promoção dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

## Women's Empowerment Principles (WEPs)

Comprometemo-nos publicamente a ocupar 50% de nossas posições com mulheres, fortalecendo a promoção da igualdade de gênero na instituição. Essa meta está alinhada aos Women's Empowerment Principles (WEPs), reforçando nosso apoio global ao empoderamento feminino.

## Pacto de Promoção da Equidade Racial

Como uma das primeiras instituições a implementar protocolos de sustentabilidade voltados a questões raciais, reforçamos nossa atuação em ações afirmativas e investimento social. Esse esforço contribui para consolidar a equidade no ambiente corporativo e conta com validação externa: uma certificadora independente audita nossos processos e ouve nossos colaboradores para assegurar a evolução contínua da iniciativa.

## Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Atuamos como apoiador master e signatário 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.

**Todas as iniciativas das quais fazemos partes estão alinhadas com nossos valores e nossa estratégia**

Jessica Cristina de Moraes,  
Consultora de Relacionamento



## Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas

Integramos a Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas, iniciativa que reúne empresas do setor privado em um esforço colaborativo para enfrentar todas as formas de violência contra mulheres, dentro e fora do ambiente corporativo, e seus impactos nas relações sociais, familiares e profissionais.

Antes da adesão, realizamos um estudo para avaliar as ações necessárias, seus impactos e o alinhamento da iniciativa com nossos valores. Ao integrar a Coalizão, assumimos compromissos como a promoção de campanhas de conscientização, o desenvolvimento de políticas internas de enfrentamento à violência, a realização de treinamentos e a oferta de suporte adequado às mulheres em situação de vulnerabilidade.

Também passamos a compartilhar periodicamente os resultados dessas ações, reforçando a transparência e o engajamento institucional com o tema. Nossa adesão está alinhada aos Women's Empowerment Principles (WEPs) e fortalece nosso papel na construção de uma sociedade mais justa, segura e igualitária.

Colaboradoras durante a Campanha do Agosto Lilás 2025



## Associação Movimento Mulher 360

Organização sem fins lucrativos que reúne empresas comprometidas com o empoderamento econômico feminino e a equidade de gênero. A iniciativa promove ações voltadas à ampliação da participação das mulheres no ambiente corporativo, na cadeia de valor e na sociedade.



[Carta do  
Presidente](#)

[Sobre o  
Relatório](#)

[O Banco  
Fibra](#)

[Estratégia de  
Sustentabilidade](#)

[Governança  
Corporativa](#)

[Nossos  
Colaboradores](#)

[Nossos  
Clientes](#)

[Gestão  
Ambiental](#)

[Sumário  
GRI e SASB](#)

< 72 >

# Sumário GRI

# Sumário de conteúdo GRI

**Declaração de uso:** O Banco Fibra relatou em conformidade com os Padrões GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

**GRI 1 usada:** GRI 1: Fundamentos 2021

**Padrões Setoriais GRI Aplicável:** Setorial Serviços Financeiros

Norma GRI - Conteúdo	RESPOSTA / PÁGINA	Omissão			ODS	
		Requisito Omitido	Razão	Explicação		
<b>DIVULGAÇÕES GERAIS</b>						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	8			
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6			
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	6			
	2-4	Reformulações de informações	6			
	2-5	Verificação externa	6			
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10			
	2-7	Empregados	43			
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	45			
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	19			
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	10, 23			
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	19			
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	31			
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	31			
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	14			
	2-15	Conflitos de interesse	30			
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	26			

Norma GRI - Conteúdo		RESPOSTA / PÁGINA	Omissão			ODS
			Requisito Omitido	Razão	Explicação	
<b>DIVULGAÇÕES GERAIS</b>						
Gri 2: Conteúdos Gerais 2021	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	36			
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	23			
	2-19	Políticas de remuneração	53			
	2-20	Processo para determinação da remuneração	53			
	2-21	Proporção da remuneração total anual		Restrições de confidencialidade	Omissão por confidencialidade	
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4			
	2-23	Compromissos de política	24			
	2-24	Incorporação de compromissos de política	24			
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	24			
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	26			
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Em 2025, não houve nenhum caso de não conformidade com leis e regulamentos que resultassem em multas a serem pagas.			
	2-28	Participação em associações	O Banco Fibra é associado às seguintes associações do setor (mercado financeiro): • ABRACAM (Associação Brasileira de Câmbio) • ABBC (Associação Brasileira de Bancos) • FEBRABAM (Federação Brasileira de Bancos) • ANBIMA (Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais)			
	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	17			
2-30	Acordos de negociação coletiva	53				

Norma GRI - Conteúdo			RESPOSTA / PÁGINA	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Razão	Explicação	
<b>TÓPICOS MATERIAIS</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	16				
	3-2	Lista de temas materiais	16				
<b>Segurança e privacidade de dados</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	38, 62				
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	38				
<b>Satisfação do cliente</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	24, 62, 63				
Setorial Serviços Financeiros	FS15	Políticas para um justo desenvolvimento e venda de produtos e serviços financeiros	24				
<b>Critérios socioambientais e climáticos</b>							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	33, 34, 35, 40, 65				
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	40				
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	37				13
	201-4	Apoio financeiro recebido do governo	R\$ 3.148,00, efetuada à instituição financeira por meio do FGI/PEAC				
	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Em função do seu modelo de negócios, porte e foco estratégico — concentrado em operações financeiras especializadas e em segmentos específicos —, o Banco Fibra não possui atuação relevante em grandes projetos de infraestrutura, cadeias produtivas intensivas ou políticas públicas de fomento econômico. Como consequência, não foram identificados impactos econômicos indiretos significativos, positivos ou negativos, sobre a economia brasileira.				

Norma GRI - Conteúdo			RESPOSTA / PÁGINA	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Razão	Explicação	
TÓPICOS MATERIAIS							
Critérios socioambientais e climáticos							
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	34				
	308-2	Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	34				
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	34				8
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	34				
	414-2	Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	34				
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	34				8
Setorial Serviços Financeiros	FS1	Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicados às linhas de negócio	33				
	FS2	Procedimentos para avaliação e triagem de riscos ambientais e sociais em linhas de negócios	33				
	FS3	Processos para monitorar a implementação e o cumprimento, por parte dos clientes, dos requisitos ambientais e sociais incluídos em acordos ou transações	33				
	FS4	Processos para melhorar a competência do pessoal para implementar as políticas e procedimentos ambientais e sociais aplicadas nas linhas de negócios	17, 36				
	FS5	Interação com clientes, empresas investidas e parceiros de negócios sobre riscos e oportunidades ambientais e sociais	34				17
	FS8	Valor monetário de produtos e serviços desenvolvidos para entregar um benefício ambiental específico para cada linha de negócio, detalhado por finalidade	65				
	FS9	Abrangência e frequência das auditorias para avaliar a implementação das políticas ambientais e sociais e os procedimentos de avaliação de riscos	33				



Norma GRI - Conteúdo			RESPOSTA / PÁGINA	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Razão	Explicação	
TÓPICOS MATERIAIS							
Critérios socioambientais e climáticos							
Setorial Serviços Financeiros	FS10	<p>Porcentagem e número de empresas mantidas no portfólio da instituição com as quais a organização que relata interagiu sobre questões ambientais ou sociais.</p> <p>Assim, não há contabilização estruturada nem indicadores específicos associados a esse tema, uma vez que o engajamento não envolve iniciativas diretas, formais ou direcionadas, tampouco processos ativos de interação ou mensuração individualizada. Dessa forma, o indicador não se aplica ao modelo atual de atuação do Banco.</p>	O engajamento do Fibra em temas ambientais e sociais ocorre, atualmente, de forma indireta, por meio da divulgação de informações no site institucional e nas redes sociais. Nesse formato, eventuais métricas se limitam a dados gerais de acesso, sem granularidade para segmentação por grupos de stakeholders ou diferenciação entre clientes, empresas ou contrapartes.				
	FS11	<p>Porcentagem de ativos sujeitos a triagem (screening) ambiental ou social positiva e negativa</p>	Os fundos e ativos relacionados à instituição estão sob gestão da Fibra Asset, controlada do Banco Fibra. Atualmente, não há procedimentos formalizados ou metodologias estabelecidas para a realização de triagem socioambiental desses ativos, nem indicadores que permitam mensurar a escala dessas práticas. Assim, o indicador proposto não se aplica ao contexto atual, uma vez que não existem processos, critérios ou métricas estruturadas que sustentem sua apuração.				
Inovação e tecnologia							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	63				
Design de produto e ciclo de vida							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	10, 62				
Setorial Serviços Financeiros	FS6	Percentual do portfólio por linhas de negócio por regiões específicas, tamanho (micro/pme/grande) e setor	62				ODS 10
TEMAS IMPORTANTES							
Educação e inclusão financeira							
Setorial Serviços Financeiros	FS7	Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, dividido por finalidade	65				9 e 10

Norma GRI - Conteúdo			RESPOSTA / PÁGINA	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Razão	Explicação	
TEMAS IMPORTANTES							
Governança, ética, integridade e transparência							
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	33				16
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	24				16
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	24				16
Atração, desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores							
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	44				
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	54				
	401-3	Licença maternidade/paternidade	55				
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100% dos colaboradores são cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho				
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	58				
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	58				
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	58				
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	58				
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	58				
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	58				
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	58				
	403-9	Acidentes de trabalho	Em 2025, não houve nenhuma ocorrência de óbitos, acidentes ou doenças profissionais de comunicação obrigatória para colaboradores e terceiros.				
	403-10	Doenças profissionais					

Norma GRI - Conteúdo			RESPOSTA / PÁGINA	Omissão			ODS
				Requisito Omitido	Razão	Explicação	
TEMAS IMPORTANTES							
Atração, desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores							
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	57				
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	57				
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	56				
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	46, 47, 48				5
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	48				5 e 10
Estratégia climática							
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	69				7
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	68				13
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	68				13
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	68				13
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	68				13
GRI 306: Resíduos 2020	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	70				
	306-3	Resíduos gerados	70				
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	70				
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	70				

# Sumário SASB

Bancos Comerciais

TÓPICO	CÓDIGO	MÉTRICA	RESPOSTA	PÁGINA
<b>DIVULGAÇÕES GERAIS</b>				
Segurança de Dados	FN-CB_230a.1	Dados acerca de violações de dados	Não foram identificadas violações de dados, principalmente envolvendo informações de identificação pessoal de titulares de contas.	38
	FN-CB_230a.2	Questiona a governança acerca da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados		
Inclusão Financeira e Desenvolvimento de Capacidades	FN-CB_240a.1	Questiona acerca Número e (2) montante de empréstimos pendentes qualificados para programas destinados a promover pequenas empresas e o desenvolvimento comunitário	Atualmente, o Banco Fibra não possui programas destinados a promover pequenas empresas e/ou o desenvolvimento comunitário	
	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	Atualmente, o Banco Fibra não possui programas destinados a promover pequenas empresas e/ou o desenvolvimento comunitário.	
	FN-CB_240a.3	Número de contas correntes de varejo gratuitas fornecidas a clientes anteriormente sem ou com poucos serviços bancários	Não se aplica, pois o Banco Fibra não possui projetos dentro deste escopo.	
	FN-CB_240a.4	Número de participantes em iniciativas de educação financeira para clientes sem acesso, com acesso limitado ou carentes de serviços financeiros	Atualmente, o Banco Fibra não realiza iniciativas estruturadas de educação financeira direcionadas a clientes não bancarizados, sub bancarizados ou mal atendidos. As ações de educação financeira do Banco restringem se, no momento, à página de educação financeira disponível em seu site institucional, que reúne materiais informativos e educacionais acessíveis de forma ampla a todos os stakeholders do Banco. No entanto, não foram realizadas iniciativas presenciais, programas estruturados ou ações específicas que permitissem a identificação e contabilização de participantes no ano de 2025.	
Incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança na análise de crédito	FN-CB_410a.2	Descrição da abordagem para incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ASG) na análise de créditos		35
Emissões	FN-CB_410b.1	Emissões brutas absolutas financiadas, desagregadas por (1) Escopo 1, (2) Escopo 2 e (3) Escopo 3	O Banco Fibra ainda não realizou o cálculo das emissões de carbono financiadas. Calculamos e neutralizamos anualmente apenas as emissões diretas de carbono, abrangendo viagens a negócio, deslocamento casa trabalho dos colaboradores, consumo de energia elétrica e geração de resíduos na matriz. A meta é, a partir de 2027, iniciar um planejamento estruturado para o cálculo das emissões financiadas.	
	FN-CB_410b.2	Exposição bruta para cada setor por classe de ativos	O Banco Fibra ainda não possui processos estruturados para identificar, classificar e divulgar a exposição de ativos a riscos relacionados às mudanças climáticas. Isso se deve ao fato de a instituição não adotar, neste momento, os requisitos da IFRS S2 – Divulgações relacionadas ao clima, nem os princípios da IFRS S1. Como consequência, não realiza a divulgação da exposição bruta por setor e por classe de ativos, na moeda das demonstrações financeiras, nem aplica os critérios de agregação e desagregação previstos nessas normas.	
	FN-CB_410b.3	Percentual da exposição bruta incluída no cálculo das emissões financiadas	O Banco Fibra não realiza, no momento, o cálculo das emissões de carbono financiadas, nem adota os requisitos da IFRS S2 aplicáveis a instituições de banco comercial, tampouco os princípios de agregação e desagregação previstos na IFRS S1.	



TÓPICO	CÓDIGO	MÉTRICA	RESPOSTA	PÁGINA
DIVULGAÇÕES GERAIS				
Emissões	FN-CB_410b.4	Descrição da metodologia utilizada para calcular as emissões financiadas	O Banco Fibra não realiza, no momento, o cálculo das emissões de carbono financiadas e ainda não adota os requisitos da IFRS S2 aplicáveis a bancos comerciais, nem os princípios de agregação e desagregação previstos na IFRS S1.	
Ética nos negócios	FN-CB_510a.1	Questiona o montante total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a fraude, abuso de informação privilegiada, antitruste, comportamento anticoncorrencial, manipulação de mercado, negligência médica ou outras leis ou regulamentos relacionados do setor financeiro.	Em 2025, não houve nenhuma perda financeira resultante de processos associados a fraudes uso indevido de informações privilegiadas, antitruste, conduta anticoncorrencial, manipulação de mercado, má prática ou outras leis ou regulamentações relacionadas ao setor financeiro.	
	FN-CB_510a.2	Descrição das políticas e procedimentos para denunciante		
Gerenciamento de riscos sistêmicos	FN-CB_550a.1	Pontuação dos Bancos Sistemicamente Importantes Globais (G-SIB), por categoria	O Banco Fibra não é classificado como Banco Sistemicamente Importante Globalmente (Global Systemically Important Bank – G SIB), não estando incluído na lista de instituições designadas pelo Financial Stability Board.	
	FN-CB_550a.2	Questiona a abordagem para incorporação dos resultados dos testes de estresse obrigatórios e voluntários no planejamento de adequação de capital, na estratégia corporativa de longo prazo e em outras atividades comerciais		



# Informações Corporativas

## 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:

Ability Sustentabilidade e [Magentalab](#)

## Fotos e Ilustrações:

Freepik, adobe stock, noun project

## Acervo do Fibra

Luiz Doro Neto

## Contatos

Ouvidoria: 0800 727 0132

SAC – Canal de Atendimento ao

Cliente: 0800 727 0132



[compliance.regulatorio@bancofibra.com.br](mailto:compliance.regulatorio@bancofibra.com.br)



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



[www.linkedin.com/company/banco-fibra](https://www.linkedin.com/company/banco-fibra)

BANCO  
**FIBRA**