

RELATÓRIO INTEGRADO 2024



PREZADAS(OS) LEITORAS E LEITORES

O Relatório Integrado do BRB referente ao exercício de 2024 apresenta, de forma clara e acessível, os principais resultados alcançados no período, reforçando o compromisso da instituição com expansão, que combina presença física e transformação *digital*, consolidando o BRB como um banco moderno e próximo da sociedade.

Mais do que números, o Relato oferece uma visão abrangente sobre a forma de condução da gestão do Banco: valores organizacionais, estruturas de governança, práticas de conduta e iniciativas alinhadas à agenda ESG, que reafirmam o papel do BRB como agente de desenvolvimento sustentável. Também evidencia a consistência dos resultados econômico-financeiros e os impactos positivos gerados para clientes, empregados, acionistas e para a comunidade em geral.

Na busca por manter um padrão das informações apresentadas de acordo com as melhores práticas do mercado, desde 2021 a publicação está em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), complementadas por outras estruturas

RELATÓRIO INTEGRADO BANCO DE BRASÍLIA 2024 internacionais, como o International Integrated Reporting Council (IIRC).

O Relato considera como período de cobertura o exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, contemplando as operações do BRB e de suas controladas. As informações financeiras foram extraídas das demonstrações contábeis auditadas, enquanto os demais dados resultam de registros internos e indicadores de desempenho. Sempre que pertinente, são apresentadas comparações com exercícios anteriores, bem como atualizações de informações previamente divulgadas.

O mesmo cuidado se aplica ao processo de comunicação com a sociedade. O Banco mantém canais permanentes de diálogo, seja para dúvidas, sugestões ou pedidos de informações adicionais, que podem ser encaminhados diretamente à equipe de Relações com Investidores. Esses canais garantem proximidade, abertura e escuta ativa, pilares fundamentais da relação que o BRB constrói com seus *stakeholders*. [GRI 2-3]

Outro ponto de destaque é a forma como o BRB conecta sua atuação ao cenário global. Desde 2023, o Banco é signatário do Pacto Global da ONU e avança no alinhamento de suas práticas à Agenda 2030, contribuindo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Essa adesão reforça a visão de futuro da instituição, que entende que crescimento financeiro só faz sentido quando caminha junto com responsabilidade social e ambiental. [GRI 2-4]

Boa leitura!



SUMÁRIO

Clique no título para acessar o capítulo correspondente.

Mensagem da Administração

Sobre o BRB

Negócios

Governança e Gestão

Estratégia e Visão de Futuro

Capitais

Financeiro

Infraestrutura

Humano

Intelectual

Social e de Relacionamento

Natural

Sobre este Relatório

Materialidade

Sumário de Conteúdo GRI

Relatório de Asseguração



Este Relatório é interativo. Para retornar ao sumário, clique no ícone  localizado no canto superior direito de cada página interna.



MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

É com a sensação de dever cumprido que apresentamos o Relatório Integrado do BRB referente ao exercício de 2024. Este documento reúne conquistas, superação de desafios e o compromisso de toda a nossa equipe em transformar vidas e promover o desenvolvimento sustentável.

Em 2024, consolidamos nossa presença nacional, alcançando 19 entes federativos e uma rede de 1.042 pontos de atendimento. Nossa base de clientes ultrapassou 8,9 milhões de pessoas, distribuídas em 93% dos municípios brasileiros, resultado de uma atuação que combina proximidade, inovação e excelência no atendimento. Esse crescimento de 17,4% da base de clientes em relação ao ano anterior reflete o esforço coletivo para levar o BRB cada vez mais longe, conectando pessoas e oportunidades.

Mais do que números, avançamos em tecnologia e sustentabilidade. Modernizamos o Super App BRB, ampliamos o uso de canais digitais (que já concentram 96,3% das transações) e fortalecemos nossa atendente virtual BárBara, acelerando soluções inovadoras em nosso escritório no Vale do Silício. Apostamos em um modelo phygital, onde o ambiente físico se transforma para oferecer experiências personalizadas, enquanto as operações automatizadas migram para o digital, tornando o BRB mais ágil, seguro e acessível.

Nosso compromisso vai além dos resultados financeiros. Em 2024, o BRB manteve 18 programas sociais ativos, voltados ao fortalecimento do microcrédito, ao apoio à agricultura familiar, à educação pública e à execução de políticas públicas do Governo do Distrito Federal. Somente no ano,

foram distribuídos mais de R\$ 651 milhões em benefícios sociais. Ao considerar todo o período de atuação dessas iniciativas, o valor liberado já alcança R\$ 2.883.339.499,00, o que evidencia o alcance e a relevância do impacto gerado pela instituição.

A sustentabilidade está no centro da nossa estratégia. Seguimos integrando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) à nossa atuação, alinhados ao Pacto Global da ONU, do qual somos signatários. Investimos em negócios responsáveis, parcerias estratégicas e soluções que promovem o equilíbrio entre crescimento econômico, inclusão social e conservação ambiental.

Os resultados econômico-financeiros refletem a solidez do nosso modelo de negócios: lucro líquido de R\$ 282 milhões (+40,9%), ativos totais de R\$ 62,5 bilhões e carteira de crédito de R\$ 43,1 bilhões (+38,1%). Mantivemos o perfil de baixo risco, com inadimplência de 1,32%, abaixo da média de mercado, e liderança em crédito imobiliário no Distrito Federal.

Em meio aos desafios do cenário nacional, estivemos presentes, apoiando clientes, parceiros e comunidades. Reforçamos nossa atuação solidária, flexibilizando condições negociais e ampliando o suporte técnico e financeiro, sempre atentos às necessidades de quem mais precisa.

Agradecemos a dedicação dos nossos colaboradores, a confiança dos clientes e o apoio dos acionistas. Vocês são a força que move o BRB e tornam possível a realização da nossa missão. Seguimos firmes, sólidos e prontos para construir um futuro mais inclusivo, diverso e sustentável para todos.

EXPANSÃO NACIONAL CONSOLIDADA,

com presença em 19 estados e uma rede ampla de atendimento.



DESTAQUES 2024

8,9 milhões

de clientes (+17,4%)

Resultados Econômico-financeiros

R\$ 282 milhões

Lucro Líquido (+40,9%)

R\$ 43,1 bilhões

Carteira de crédito (+38,1%)

R\$ 3,1 bilhões

Margem Financeira (+14,8%)

R\$ 7,12 bilhões

Receitas de operações
de crédito (+ 27,1%)

R\$ 7,8 milhões

direcionados ao financiamento
da agricultura familiar,
fortalecendo pequenos produtores
e práticas sustentáveis.

PREMIAÇÕES

Web Summit Rio 2024

Recebeu **quatro premiações internacionais** pela ativação de marca.

Brasil Startup Awards 2024

Prêmio na categoria **Espaço de Inovação**.
Prêmio na categoria **Investidor**.

Programa de Intraempreendedorismo no Vale do Silício

Mantido ativo em 2024, após início em 2022 com a inauguração do escritório de inovação do banco nos EUA.

Prêmio de Melhor Inovação em Varejo

**Reconhecido pelo
quarto ano consecutivo
como referência em inovação**



SOBRE O BRB

Ecosistema BRB

Missão, Visão, Valores e Propósito



O BRB é um banco múltiplo que carrega em sua essência a missão de ser mais do que uma instituição financeira. Sua atuação se relaciona diretamente ao ambiente político e regulatório brasileiro e às diretrizes do Governo do Distrito Federal (acionista controlador). Mudanças em marcos normativos, prioridades orçamentárias e programas públicos operados pelo Banco influenciam a priorização de metas e a alocação de recursos. Constituída com as carteiras comercial, de câmbio, desenvolvimento e imobiliária, a organização tem sua sede no Distrito Federal.

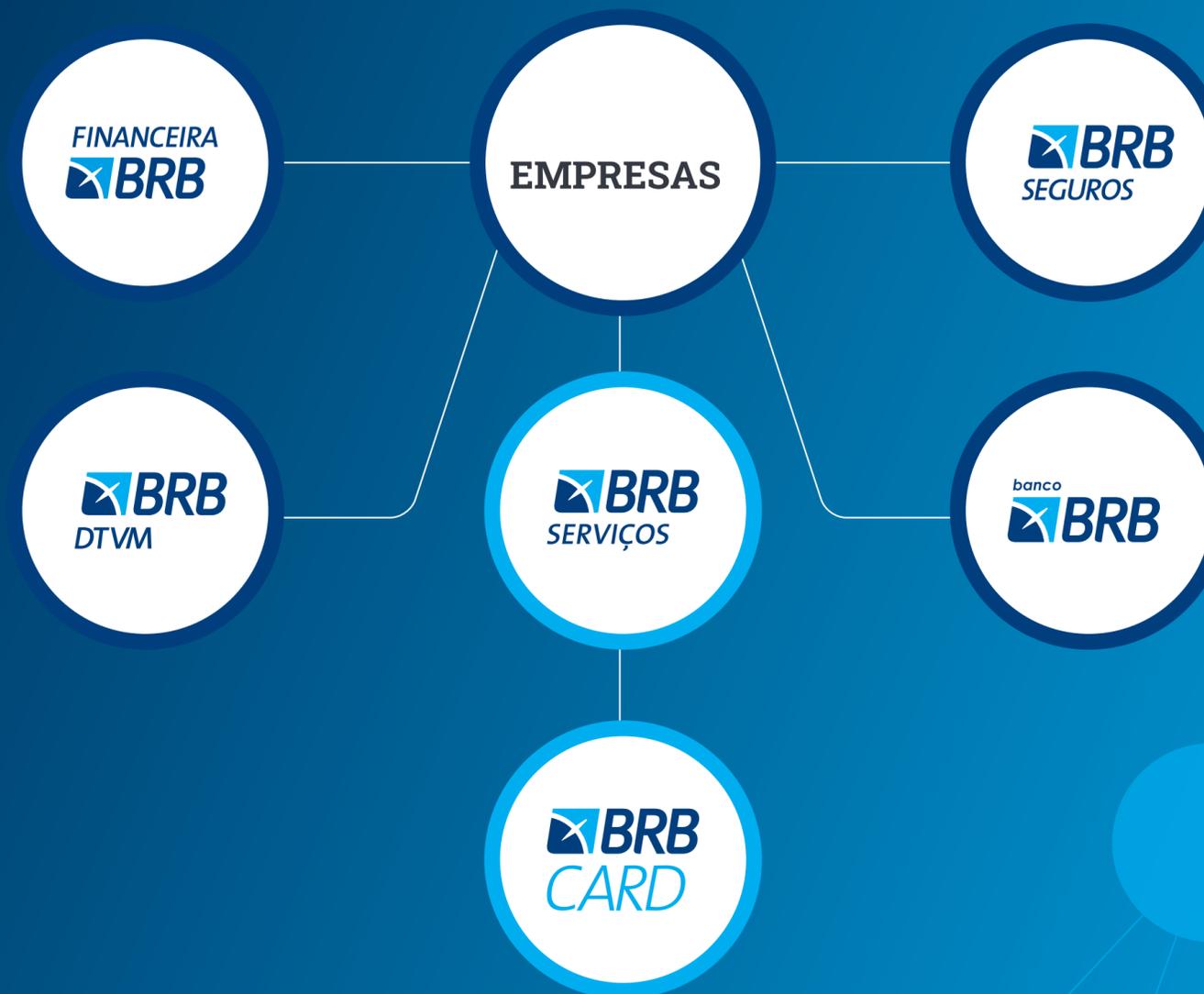
Em 2024, contava com a presença em 19 entes federativos, rede de 1.042 pontos de atendimento e 8,9 milhões de clientes. Sua presença nacional reforça o propósito de estar próximo das pessoas, apoiando o desenvolvimento das regiões em que atua e criando soluções que impulsionam a economia. Essa estrutura demandou a coordenação entre cronogramas de expansão e ciclos regulatórios no decorrer de 2024. No curto prazo, foi assegurada a continuidade operacional; no médio, os aportes e capacidades às mudanças setoriais foram ajustados; e, no longo,

o Banco preservou a resiliência de seu modelo de negócios frente a diferentes cenários. [GRI 2-1]

Como sociedade de economia mista e de capital aberto, o BRB tem suas ações negociadas na B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, mantendo o Governo do Distrito Federal como seu acionista majoritário, com participação de 65,63%. O Banco também integra um conglomerado robusto, que inclui empresas controladas, diretas e indiretas, como a Financeira BRB, a BRB DTVM, a BRBCARD, a BRB Seguros e a BRB Serviços. Essa estrutura fortalece sua atuação e amplia o leque de soluções oferecidas ao mercado. [GRI 2-6]

A cada ano, o BRB reafirma seu compromisso com a transparência. Por isso, seus dados econômico-financeiros seguem rigorosamente as Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS) e passam por auditoria independente conduzida pela Grant Thornton. A íntegra dessas informações fica disponível no website de Relações com Investidores, sempre acessível a todos que desejam conhecer mais sobre a performance da instituição. [GRI 2-2]

ECOSSISTEMA BRB





MISSÃO

Ser um banco público, sólido, rentável, moderno e eficiente, protagonista do desenvolvimento sustentável, econômico, social e humano.

VISÃO

Ser o principal banco dos nossos clientes, reconhecido pelo impacto positivo na vida das pessoas e no desenvolvimento das empresas.

VALORES

Nossos valores definem a nossa identidade, quais sejam:

Integridade

Ética e transparência guiam todas as nossas ações;

Inovação

Inovamos para proporcionar experiências superiores e completas aos nossos clientes;

Atitude

Pensamos e agimos como donos, reconhecemos o mérito das equipes e trabalhamos para superar as expectativas dos nossos clientes;

Eficiência

Otimizamos os recursos disponíveis de forma eficiente e sustentável para maximizar o valor gerado aos clientes, sociedade e acionistas;

Respeito

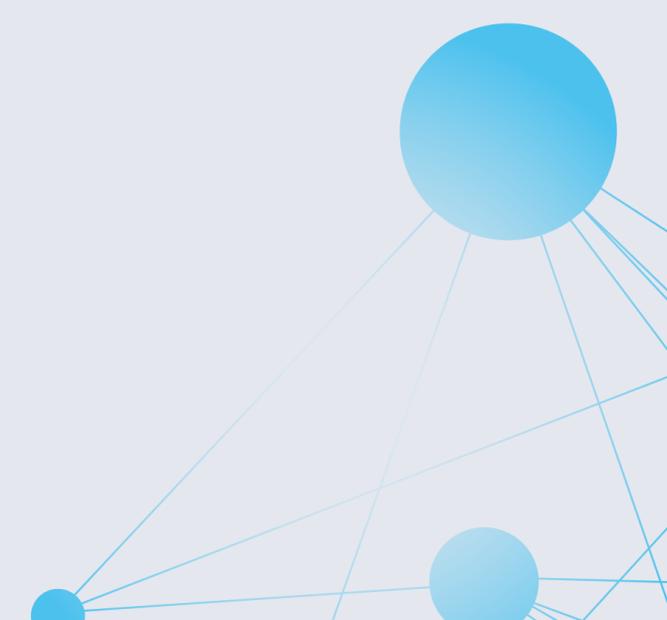
Respeitamos a sociedade, os clientes e a nossa gente. Promovemos ambientes de diversidade, equidade e inclusão;

Sustentabilidade

Promovemos os princípios de sustentabilidade e responsabilidade social, ambiental e climática e implantamos os mais altos níveis de governança.

PROPÓSITO

Transformar a vida das pessoas e promover desenvolvimento sustentável.



NEGÓCIOS

Modelo de negócios

Mobilidade

Banco parceiro da sociedade

Câmbio em constante crescimento

Agro, habitação e sistema financeiro

Depósitos judiciais



BRB em Ação: Inovação, Desenvolvimento e Impacto Social

O BRB tem assumido, ao longo dos anos, um papel que vai muito além do de uma instituição financeira tradicional. Atuando em diferentes frentes estratégicas, o Banco conecta pessoas, apoia o desenvolvimento econômico e social do Distrito Federal e contribui de forma ativa para a melhoria da qualidade de vida da população. Essa atuação se traduz em soluções financeiras, serviços públicos e iniciativas que aproximam o BRB do dia a dia de milhões de cidadãos.

Com foco em gerar valor compartilhado, o Banco estrutura sua operação em parcerias sólidas, que integram tecnologia, inovação e serviços de apoio essenciais para o funcionamento de diferentes setores. Do transporte público coletivo às políticas sociais, passando por câmbio, habitação, crédito e agronegócio, o BRB atua como elo entre governo, empresas e sociedade, garantindo eficiência, segurança e acessibilidade.

Essas conquistas estão alinhadas ao Planejamento Estratégico 2024-2028, que orienta o BRB na busca por expansão nacional, digitalização dos serviços, fortalecimento das parcerias institucionais e promoção da sustentabilidade e eficiência operacional.

Em 2024, o Banco reforçou essa vocação. Em meio a transformações econômicas e sociais, ampliou sua presença nacional e os resultados alcançados refletem os temas materiais priorizados pelo BRB, como inclusão financeira, desenvolvimento regional, inovação e impacto social. Os indicadores apresentados estão em linha com as metas estabelecidas para o período, evidenciando o compromisso do BRB com o desenvolvimento sustentável e a geração de valor para a sociedade.



**R\$ 1,8
bilhão**

**em crédito rural –
388 operações no
agronegócio em 2024.**

985 mil
**passageiros/dia atendidos
pelo BRB Mobilidade.**



MODELO DE NEGÓCIOS

O Modelo de Negócios do BRB apresenta com clareza os elementos que estruturam a estratégia da instituição e os recursos destinados à sua execução. O modelo se expressa na centralidade no cliente, na diversificação do portfólio, na ampliação da base de clientes e na consolidação do Banco como agente relevante no desenvolvimento econômico e social das regiões onde atua. Esses elementos compõem a visão estratégica que orienta o BRB no curto, médio e longo prazo.

As estratégias definidas para alcançar esses objetivos aparecem de forma consistente em diferentes capitais do modelo. Os investimentos em inovação — refletidos em encontros, jornadas e iniciativas como o BRBLAB — demonstram a busca contínua por soluções tecnológicas e pela evolução de processos. A qualificação do capital humano, por meio de certificações, treinamentos e programas de bem-estar, reforça a preparação das equipes para lidar com um ambiente dinâmico e desafiador. Paralelamente, o Banco sustenta um conjunto sólido de práticas de governança, com foco em transparência, integridade na gestão das informações, controles internos

robustos e aderência às normas regulatórias. Esse conjunto de ações evidencia como a instituição conduz a própria estratégia e mobiliza recursos para sustentá-la.

A alocação de recursos se materializa de forma clara nos capitais estruturantes do Modelo de Negócios. O capital financeiro, com carteira de crédito de R\$ 43,1 bilhões, dá sustentação ao crescimento operacional. O capital intelectual é fortalecido pelas iniciativas de inovação e pelas jornadas de desenvolvimento. O capital humano evolui com certificações, capacitações e ações voltadas ao bem-estar. O capital natural recebe atenção com iniciativas de redução de impactos, como a diminuição do volume de impressões. O capital social, por sua vez, é impulsionado por 18 programas que alcançam famílias em situação de vulnerabilidade. Cada um desses elementos interligados evidencia como o BRB direciona seus recursos para sustentar uma estratégia sólida, clara e focada no cliente.

Os resultados apresentados demonstram como o Banco acompanha suas realizações ao longo do tempo. Indicadores como o crescimento de 38,1% da carteira de crédito, o

aumento de 15,1% da margem financeira e a expansão de 40,9% do lucro líquido recorrente revelam um monitoramento contínuo da execução estratégica. O avanço em depósitos judiciais, que atingiram R\$ 17,7 bilhões, a expansão territorial com abertura de novas agências e o reconhecimento internacional por meio de premiações reforçam essa leitura. Toda essa dinâmica apresenta um resultado expressivo: 8,9 milhões de clientes que acreditam e participam ativamente do crescimento sustentável do BRB.

Diante do exposto, o objetivo é claro e está expresso de forma consistente: atuar como um Banco público protagonista no desenvolvimento econômico e social das regiões em que está presente, com foco no cliente, inovação, solidez financeira e práticas responsáveis de governança. Esse direcionamento é reforçado pela relação direta entre a estratégia, os capitais e os sistemas de gestão de riscos, que são fundamentais para garantir resiliência e continuidade.

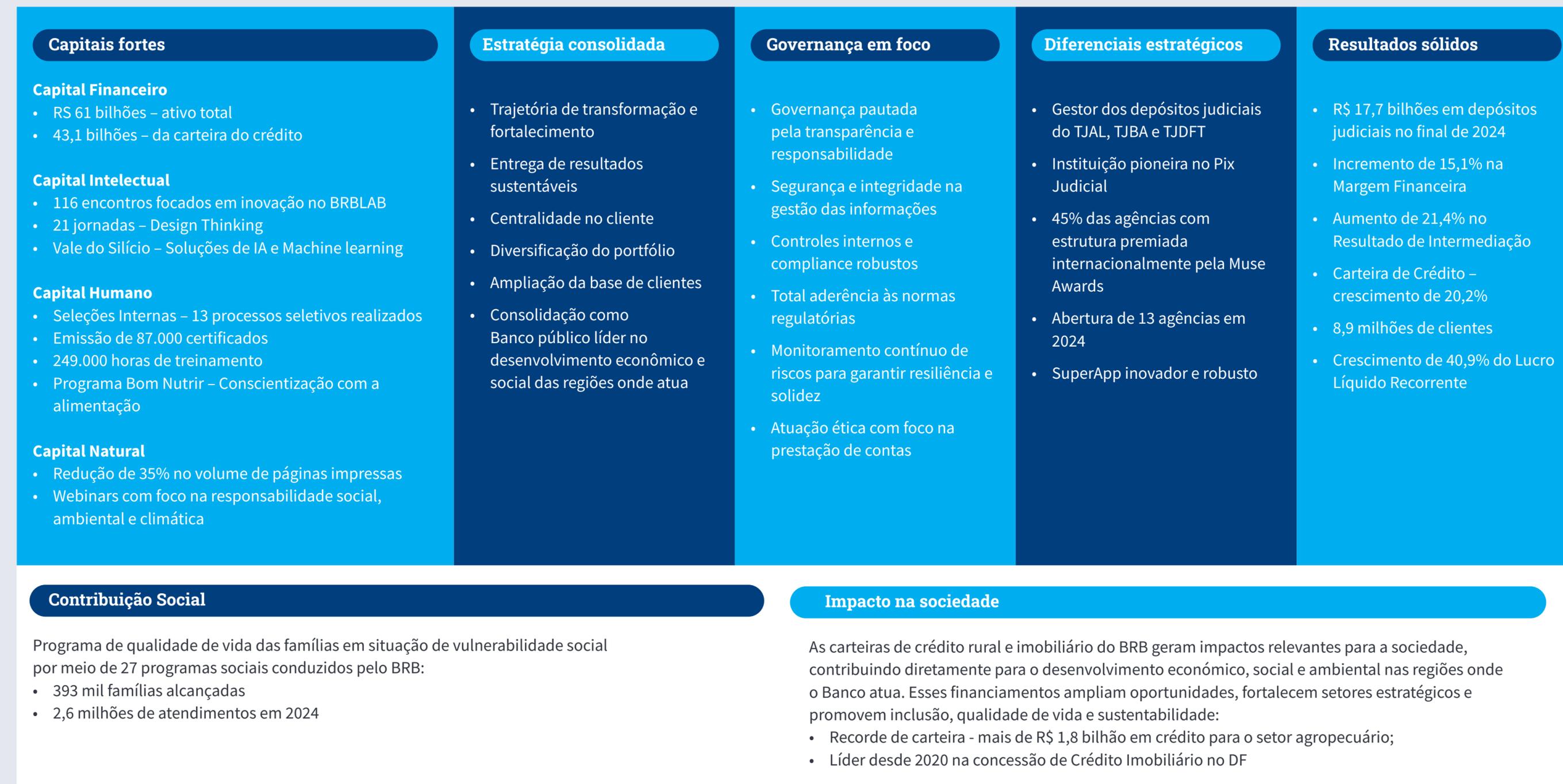
Os investimentos e ações descritos também respondem ao ambiente externo, a oportunidades e aos riscos identificados. A governança do BRB contempla

monitoramento contínuo, aderência regulatória e proteção das informações, ao mesmo tempo em que iniciativas como a expansão da rede física, o fortalecimento do SuperApp e a atuação em segmentos estratégicos mostram como a instituição reage a mudanças e busca aproveitar oportunidades de mercado.

Em relação aos números, estes reforçam a capacidade do Banco de mensurar avanços e resultados. Entre eles estão os números associados ao capital financeiro, como os R\$ 62,5 bilhões de ativo total e a carteira de crédito de R\$ 43,1 bilhões; os indicadores de capital intelectual e humano, como as 116 ações de inovação, as 87 mil certificações emitidas e as 249 mil horas de treinamento; além dos indicadores socioambientais, como a redução de 35% das páginas impressas, as 393 mil famílias alcançadas e os 2,6 milhões de atendimentos realizados em 2024.

Todos os dados apresentados apresentam uma visão de Modelo de Negócios coerente, mensurável e alinhado às melhores práticas do mercado, e que conversam diretamente com o Planejamento Estratégico do Banco, o qual será apresentado a seguir:

MODELO DE NEGÓCIOS



MOBILIDADE

[GRI 203-1]

Facilitar a mobilidade urbana e tornar a rotina das pessoas mais simples e acessível é uma das formas pelas quais o BRB contribui com a sociedade do Distrito Federal.

Atuando como operador do Sistema de Bilhetagem Automática (SBA), o Banco ajuda a conectar milhares de pessoas todos os dias ao transporte público coletivo, oferecendo soluções que integram tecnologia, atendimento e serviços financeiros.

Essa atuação envolve uma grande rede de parceiros e fornecedores que, juntos, garantem o funcionamento eficiente do sistema. A Secretaria de Transporte e Mobilidade (Semob) cuida do planejamento e da fiscalização do transporte coletivo. Empresas como a Transdata e a Cielo fornecem as tecnologias que tornam possíveis as transações eletrônicas e o processamento de pagamentos, enquanto a BRBCard disponibiliza terminais de pagamento e a Intelcav fornece os cartões de transporte. Por trás de toda essa operação, o BRB Serviços assegura o atendimento aos usuários e o suporte técnico que

mantém tudo funcionando, com uma equipe dedicada e processos que buscam constantemente a melhoria da experiência do cidadão.

O BRB é responsável por atividades essenciais como o cadastro de usuários, a emissão e distribuição dos cartões e a comercialização dos créditos de viagem. Em 2024, mais de 665 milhões de reais em créditos foram vendidos, sendo 66% desse valor por canais digitais – uma demonstração clara da evolução tecnológica e da preferência dos clientes por soluções mais práticas e acessíveis. No total, o sistema registrou 3,3 milhões de atendimentos nos canais presenciais e digitais do BRB Mobilidade, reafirmando o compromisso do Banco em estar presente onde e quando as pessoas precisam.

Esse trabalho tem impacto direto na vida de quem depende do transporte coletivo: são, em média, 985 mil passageiros por dia, circulando em 2.937 veículos distribuídos em 953 linhas. Em uma cidade como Brasília, onde cerca de 42% da população utiliza

o transporte público para ir ao trabalho, garantir um sistema eficiente significa facilitar o dia a dia das pessoas e apoiar o desenvolvimento da região.

Do outro lado, estão os quase 1 milhão de usuários cadastrados no SBA – pessoas que, a cada nova viagem, renovam a confiança nos serviços prestados. São relações de consumo simples, baseadas na necessidade diária de deslocamento, e que exigem do BRB um cuidado constante com a qualidade do atendimento, a segurança das transações e a agilidade na oferta de soluções.

Ao longo do ano, o BRB movimentou R\$ 28,5 milhões em sua cadeia de fornecimento, reunindo parceiros dos setores público e privado, e mostrando, mais uma vez, o potencial de gerar valor compartilhado. Com isso, o Banco reforça seu papel não apenas como um agente financeiro, mas como um parceiro estratégico na construção de uma cidade mais conectada, acessível e eficiente.

R\$ 665 milhões

em créditos vendidos em 2024.

66% por canais digitais

985 mil

passageiros por dia transportados

2.937 veículos

em circulação

BANCO PARCEIRO DA SOCIEDADE

Com um olhar atento às necessidades sociais e ao desenvolvimento sustentável do Distrito Federal, o BRB atua como um verdadeiro parceiro do governo e da sociedade. Como agente financeiro do Governo do Distrito Federal (GDF), o Banco vai além de suas funções tradicionais e contribui de forma ativa para a execução de políticas públicas, apoiando desde programas sociais voltados à redução da pobreza e da desigualdade até iniciativas que fortalecem a infraestrutura e a qualidade dos serviços públicos.

Em 2024, o BRB reforçou seu papel como agente de transformação social ao operacionalizar programas voltados à geração de emprego e renda, ao fortalecimento da agricultura familiar e ao apoio à educação pública. Também manteve a gestão do plano de saúde dos servidores do Governo do Distrito Federal, assegurando amplo acesso a serviços de saúde. Com presença em todo o país, o Banco segue contribuindo para a execução de políticas públicas que promovem cidadania, inclusão e desenvolvimento socioeconômico.

Por trás dessas entregas está uma cadeia de valor composta por parceiros estratégicos, como a BRBCard, subsidiária responsável por soluções de pagamento que incluem a emissão

de cartões e o fornecimento de maquininhas, em uma relação contratual de longo prazo. Essa infraestrutura financeira permite ao BRB garantir a agilidade e a segurança nas operações, assegurando que os recursos públicos cheguem a quem mais precisa.

Os clientes downstream do Banco são majoritariamente órgãos públicos, como as Secretarias de Desenvolvimento Social, Esporte, Educação, Mulher, Agricultura, entre outras, que utilizam os serviços do BRB para colocar em prática programas sociais e iniciativas públicas voltadas à população em situação de vulnerabilidade social. Essas parcerias são de longo prazo e representam um elo essencial na entrega de políticas públicas eficazes e de impacto.

Comparado ao ano anterior, observa-se uma continuidade e ampliação dessas iniciativas, mesmo após o período crítico da pandemia, quando muitos desses programas foram criados. Novos projetos foram implementados pelo GDF e, em todos eles, o BRB manteve seu papel estratégico na execução financeira, reforçando sua posição como parceiro do governo na promoção do desenvolvimento social e econômico do Distrito Federal.



Parceiro do GDF

na execução de políticas públicas.

Programas sociais

em emprego, renda, agricultura e educação.

Gestão do plano de saúde

dos servidores do DF.

Parcerias de longo prazo

com impacto social direto.

BRB para todos: Inclusão e Acessibilidade

Ao longo de 2024, o BRB consolidou seu papel como parceiro estratégico na execução de políticas públicas e na promoção do desenvolvimento social. A instituição foi responsável por operacionalizar o pagamento de 18 programas sociais, direcionando mais de R\$ 651 milhões em benefícios que impactaram diretamente a vida de milhares de pessoas em situação de vulnerabilidade.

Por meio do Fundo de Geração de Emprego e Renda (FUNGER), o BRB apoiou microempreendedores locais, facilitando o acesso ao crédito e impulsionando pequenos negócios que movimentam a economia e geram oportunidades em diversas regiões do Distrito Federal.

**R\$ 651
milhões**

em benefícios de 18
programas sociais.

**R\$ 7,8
milhões**

para agricultura
familiar via FDR.



No campo, o Fundo de Desenvolvimento Rural (FDR) disponibilizou mais de R\$ 7,8 milhões em financiamentos voltados à agricultura familiar, fortalecendo o pequeno produtor e garantindo o fomento de práticas produtivas sustentáveis.

A educação também se manteve como uma frente prioritária de atuação. Com o Programa Cartão PDAF, o BRB viabilizou o repasse de R\$ 87 milhões diretamente às escolas públicas do Distrito Federal, possibilitando investimentos em infraestrutura, aquisição de materiais e melhoria das condições pedagógicas. A ação fortalece a autonomia das unidades escolares e estimula a gestão democrática, contribuindo para um ensino público mais eficiente e conectado às necessidades das comunidades.

Na área da saúde, o Banco manteve a gestão do Plano de Saúde dos servidores do Governo do Distrito Federal, que ao longo de

2024 garantiu o acesso a milhões de exames laboratoriais, consultas e internações, reforçando o compromisso do BRB com o cuidado e a qualidade de vida das pessoas, com um atendimento ágil e de excelência.

A atuação da instituição transcende as fronteiras do Distrito Federal. Com presença em todo o território nacional, o BRB presta serviços financeiros a órgãos e secretarias de diferentes estados, como Pernambuco, contribuindo para a execução de programas voltados à erradicação da pobreza, à geração de oportunidades e ao fortalecimento da cidadania.

Essas são apenas algumas ações executadas pelo Banco que reafirmam sua vocação pública e seu papel como agente de transformação social, aproximando políticas públicas das pessoas e impulsionando o desenvolvimento em diversas frentes do país.



CÂMBIO EM CONSTANTE CRESCIMENTO

A operação de câmbio do BRB tem como missão facilitar a vida de quem precisa realizar transações internacionais, seja para viajar, estudar, investir ou fazer negócios no exterior. Atuando no setor público financeiro, a Carteira de Câmbio do Banco oferece soluções que vão desde a compra e venda de moeda estrangeira em espécie até transferências internacionais e operações interbancárias. Esses serviços, que promovem a circulação de recursos entre o Brasil e o mundo, ajudam a fortalecer o comércio exterior e contribuem para o desenvolvimento econômico local.

Com foco em clientes dos segmentos Millenium Capital, Millenium e Exclusivo — responsáveis por mais de 93% das transações —, o BRB disponibiliza seus serviços em uma ampla rede de atendimento no Distrito Federal, incluindo agências, escritórios de negócios e terminais de autoatendimento, além de pontos estratégicos como o Aeroporto Internacional de Brasília. Em 2024, o Banco movimentou recursos por meio de diversas modalidades, atendendo tanto pessoas físicas quanto jurídicas, órgãos públicos e instituições financeiras.

Durante o ano de 2024, o BRB realizou mais de 3.000 operações de câmbio, movimentando recursos em exportações, importações e transferências financeiras. Entre os destaques, estão as operações financeiras de compra e venda e as ordens de pagamento internacionais, que facilitaram transações como pagamentos por serviços, compras no exterior e remessas pessoais. Também foi relevante a movimentação em espécie, que atendeu principalmente viajantes a lazer ou a trabalho, reforçando a importância do Banco no suporte à mobilidade internacional.

O cenário econômico global influenciou diretamente o volume dessas operações. Entre 2023 e 2024, houve uma redução no envio de ordens de pagamento e nas compras interbancárias, possivelmente em razão de um ambiente econômico mais cauteloso e da crescente concorrência de *startups* e *fintechs* que oferecem novas soluções de transferência global por meio de contas digitais. Por outro lado, o aumento no recebimento de ordens de pagamento e nas vendas interbancárias demonstrou uma maior entrada de recursos internacionais, beneficiando especialmente o Governo

do Distrito Federal, que recebeu aportes importantes por meio dessas operações.

Os serviços prestados pelo BRB beneficiam clientes de perfis variados — desde pessoas físicas e empresas até órgãos públicos e outras instituições financeiras —, reforçando o papel do Banco como elo entre o Distrito Federal e o mercado global.

Soluções completas:

moeda em espécie, transferências e operações interbancárias.

Atendimento ampliado

em agências, terminais e Aeroporto de Brasília.

AGRO, HABITAÇÃO E SISTEMA FINANCEIRO

O BRB também atua em diferentes frentes de negócios, com destaque para três grandes áreas estratégicas: o financiamento ao agronegócio, a habitação e o crédito empresarial e repasses de recursos oficiais. Essas frentes representam setores essenciais para o desenvolvimento econômico e social, conectando a Instituição a diferentes cadeias de valor e públicos atendidos.

Na carteira de agronegócio, a atuação do BRB envolve a criação e a oferta de produtos voltados ao financiamento da atividade agropecuária. Esses produtos englobam crédito de custeio, investimento, comercialização e industrialização da produção rural. Em 2024, foram contratadas 388 operações, somando liberações líquidas de R\$ 1,8 bilhões. As operações se concentraram em estados como Goiás, Minas Gerais, Tocantins, Pará, Bahia e no Distrito Federal. Esse desempenho reflete a forte demanda por crédito rural, regulado pelo Banco Central por meio do Manual de Crédito Rural, que assegura a conformidade das operações com as diretrizes do Sistema Financeiro Nacional. O principal fornecedor de serviços dessa carteira é a Serasa Experian, responsável

pela plataforma Farmcheck, que utiliza imagens orbitais para monitoramento do custeio agrícola, trazendo maior eficiência e redução de custos. No fluxo downstream, o atendimento é centralizado na Plataforma do Agronegócio, instalada na sede do BRB e dedicada ao suporte direto aos produtores rurais. Além disso, a área mantém parcerias estratégicas com entidades como Emater-DF, CEASA-DF e Emater-GO, fundamentais para ampliar o alcance e fortalecer a rede de negócios.

Na carteira habitacional, o BRB disponibiliza soluções tanto para pessoas físicas quanto para pessoas jurídicas, com foco na aquisição de imóveis e no financiamento à produção, especialmente por meio do produto Plano Empresário. Em 2024, foram realizadas 4.550 operações, totalizando aproximadamente R\$ 4,79 bilhões liberados. O ticket médio por operação de aquisição foi de R\$ 621,9 mil, com prazo médio de 338 meses. Os financiamentos atenderam clientes em diferentes regiões do País, com maior concentração no Distrito Federal e em Goiás. A cadeia de fornecedores dessa carteira conta com a Prognum, responsável pelo sistema de originação e controle de

operações, e com quatro empresas de engenharia credenciadas, que realizam as avaliações técnicas dos empreendimentos. Do lado downstream, estão os clientes finais, que utilizam os financiamentos para aquisição ou construção de imóveis residenciais e comerciais. A carteira ainda mantém convênios estratégicos com entidades como SINDUSCON, ADEMI, ASBRACO e SECOVI no Distrito Federal, além de parcerias em outros estados, como com a Ademi na Paraíba.

Já na carteira de crédito empresarial e repasses oficiais, a GEPAT atua na gestão de operações voltadas a empresas de diferentes portes e setores produtivos, principalmente no Distrito Federal e entorno, embora haja possibilidade de expansão para outras regiões do País. Os principais produtos incluem linhas de crédito para capital de giro, investimento e inovação, bem como repasses de recursos do BNDES e do FCO. Até o final de 2024, foram liberados cerca de R\$ 292,9 milhões em operações. A cadeia de fornecedores da área é composta pelas agências do BRB, que fazem a prospecção e encaminhamento das propostas, além de sistemas e prestadores de serviços

R\$ 1,8 bilhão
em crédito rural (388
operações).

+
Crescimento
da carteira habitacional
em 2024, impulsionado
por juros menores e
parcerias estratégicas.



vinculados a órgãos repassadores, que dão suporte à análise, contratação e acompanhamento das operações. O público downstream é formado por empresas privadas que utilizam os recursos para expansão, modernização ou fortalecimento de suas atividades econômicas, gerando impacto direto na criação de empregos e no desenvolvimento regional. A área mantém parcerias estratégicas com o Banco do Brasil, para repasses do FCO, e com o BNDES.

No que se refere a alterações em relação ao relatório anterior, não foram registradas mudanças significativas nas carteiras do agronegócio, habitacional e crédito empresarial. As estruturas e parcerias permaneceram consistentes, assegurando continuidade e estabilidade operacional.

A análise dos resultados evidencia que, em 2024, o destaque foi a carteira habitacional, que apresentou crescimento consistente, refletindo a expansão territorial do BRB e o ambiente favorável do mercado imobiliário. A redução das taxas de juros e a solidez das parcerias firmadas com entidades do setor foram fatores determinantes para o desempenho. Essa evolução demonstra a capacidade do Banco de adaptar-se às condições de mercado e de fortalecer sua presença em segmentos estratégicos para o desenvolvimento econômico e social.



Em 2024, a carteira habitacional do BRB consolidou-se como destaque no ano, refletindo o crescimento do mercado imobiliário e a expansão territorial do Banco.

DEPÓSITOS JUDICIAIS

O BRB atua no setor público, prestando serviços especializados ao Poder Judiciário por meio da gestão e controle dos depósitos judiciais. A instituição é responsável por controlar e administrar os recursos vinculados a processos judiciais dos Tribunais de Justiça conveniados, realizando atividades como geração e assinatura eletrônica de ordens judiciais, fornecimento de serviços digitais — saldos, extratos e relatórios de contas judiciais — e a execução automática e eletrônica de ordens via Pix, saques ou transferências internas. Ao final de 2024, os tribunais atendidos eram o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT), o Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA), o Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE) e o Tribunal de Justiça de Alagoas (TJAL).

A cadeia de fornecedores não se aplica a essa atividade, uma vez que as tratativas ocorrem diretamente com os tribunais, no âmbito da prestação de serviços. Já no relacionamento downstream, destacam-se as parcerias formais com os quatro tribunais conveniados. Além disso, o Banco mantém contrato específico com a Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF), decorrente

do convênio com o TJDFT, o que possibilita a administração de depósitos vinculados a inquéritos policiais, como apreensões de valores e fianças.

Não houve alterações significativas em relação ao escopo reportado no ciclo anterior, considerando que os projetos de expansão dependem da contratação pelos tribunais, seja por meio de processos licitatórios, seja por contratação direta.

Quanto ao desempenho, os depósitos judiciais apresentaram oscilações naturais entre entradas e saídas, conforme as ordens de pagamento emitidas pelos magistrados. Essa dinâmica confere previsibilidade moderada ao crescimento da carteira, já que a movimentação é determinada essencialmente pelo fluxo processual.

Para o próximo ciclo, as metas estabelecidas não se concentram em volumes financeiros, mas em avanços tecnológicos capazes de aprimorar a experiência dos clientes, reduzir o fluxo de movimentações manuais e dar mais celeridade e transparência à gestão. Entre os objetivos definidos para 2025, destacam-se: (i) integrar os sistemas

BRBJus e SDJ ao sistema BRS Clientes, para validar automaticamente se o CPF do beneficiário do alvará corresponde ao CPF do titular da conta indicada, evitando créditos indevidos; (ii) estruturar um data lake de depósitos judiciais; (iii) evoluir a funcionalidade de alvará via Pix em casos de contingência do GPI; (iv) implementar a gestão de alvarás das unidades judiciais de 2º grau do TJBA e TJAL; e (v) promover a validação, no sistema Infoconv, do CPF de beneficiários de alvarás, conferindo maior segurança à execução dos pagamentos.

4 Tribunais conveniados

TJDFT • TJBA • TJCE • TJAL

+ PCDF

gestão de valores apreendidos e fianças

100% digital

ordens judiciais eletrônicas, saldos, extratos e relatórios online

Alvarás via Pix

execução automática e eletrônica

Segurança ampliada

validação de CPF para evitar créditos indevidos

GOVERNANÇA E GESTÃO

Estrutura de Governança

Formação do Conselho

Avaliação de desempenho

Remuneração

Ética, integridade e transparência

Políticas de ética e integridade

Conduta que inspira confiança

Ouvir, corrigir e evoluir: nossa forma de avançar

Canais de atendimento

Combate à corrupção

Gestão de riscos



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

[GRI 2-9]

A estrutura de governança do BRB é composta pelo Conselho de Administração (cujo presidente não é um executivo do BRB) e seus comitês de assessoramento; pelo Conselho Fiscal; pela Diretoria Colegiada e por Comitês Executivos, vinculados à Diretoria Colegiada. [GRI 2-11]

O Conselho de Administração é composto por, no mínimo, 7 (sete) e, no máximo, 9 (nove) membros; a Diretoria Colegiada por, no mínimo, 5 (cinco) e, no máximo, 10 (dez) membros, sendo 1 (um) Presidente, até 8 (oito) Diretores Executivos e 1 (um) Diretor Jurídico.

Os órgãos colegiados e de direção superior são compostos pelas seguintes unidades organizacionais:

I - Assembleia Geral de Acionistas – AGA;

II - Conselho Fiscal – CONFI;

III - Conselho de Administração – CONSAD, possuindo os seguintes Comitês e Comissão de assessoramento:

- a) Comitê de Auditoria;
- b) Comitê de Remuneração;
- c) Comitê de Elegibilidade;
- d) Comitê de Riscos;
- e) Comissão de Ética;
- f) Comitê de Partes Relacionadas; e
- g) Comitê de Correição.

IV - Diretoria Colegiada – DICOL, composta pelo Presidente do BRB, Diretores Executivos e Diretor Jurídico, possuindo os seguintes Comitês executivos vinculados:

- a) Comitê de Compras e Contratações;
- b) Comitê de Tecnologia, Inovação e Eficiência;
- c) Comitê de Negócios;
- d) Comitê de Governança, Participações e RI;
- e) Comitê de Pessoas, Clientes e Marketing.



[GRI 2-9]

| Nome | Função executiva ou não executiva | Independência | Mandato | Número de outras funções e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|--|-----------------------------------|---------------------|--------------------------------|---|
| Conselho de Administração – Consad (Mais alto órgão de governança)* | | | | |
| Marcelo Talarico | Não executiva | Membro independente | Até a Assembleia Geral de 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Presidente do Consad; • Membro do Comitê de Remuneração; • Membro do Comitê de Riscos; • Membro do Comitê de Correição. |
| Paulo Cesar Pagi Chaves | Não executiva | Não | Até a Assembleia Geral de 2026 | - |
| Eduardo Aroeira Almeida | Não executiva | Não | Até a Assembleia Geral de 2026 | - |
| Kátia do Carmo Peixoto de Queiroz | Não executiva | Não | Até a Assembleia Geral de 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Membro do Comitê de Remuneração. • Membro do Comitê de Riscos. • Membro do Comitê de Elegibilidade. • Membro do Comitê de Correição. |
| Luís Fernando de Lara Resende | Não executiva | Membro independente | Até a Assembleia Geral de 2026 | - |
| Nelson Antônio de Souza | Não executiva | Não | Até a Assembleia Geral de 2026 | - |
| Raphael Vianna de Menezes | Não executiva | Não | Até a Assembleia Geral de 2026 | - |
| Ricardo José Duarte Rodrigues | Executiva | Não | Até a Assembleia Geral de 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Empregado do BRB. • Conselheiro representante dos empregados no Conselho de Administração. • Gerente de Equipe |

* Um dos membros do Conselho de Administração se autodeclara pertencente a grupo social sub-representado.

[GRI 2-9]

| Nome | Função executiva ou não executiva | Independência | Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|--|-----------------------------------|---------------------|---|
| Conselho Fiscal | | | |
| João Antônio Fleury Teixeira | Não executiva | Membro independente | • Presidente do Conselho Fiscal |
| Francisco Sotero Rosas Neto | Não executiva | Membro independente | – |
| Juliana Monici Souza Pinheiro | Não executiva | Não | – |
| Leonardo Roberto Oliveira de Vasconcelos | Não executiva | Membro independente | – |
| Thiago Rogério Conde | Não executiva | Não | – |
| Comitê de Auditoria | | | |
| Marcelo Talarico | Não executiva | Membro independente | • Presidente do Consad • Membro do Comitê de Remuneração • Membro do Comitê de Correição |
| João Davi Cordeiro de Araujo | Não executiva | Membro independente | – |
| Luis Fernando de Lara Resende | Não executiva | Membro independente | • Membro do Comitê de Remuneração • Presidente do Comitê de Elegibilidade • Presidente do Comitê de Correição |
| Comitê de Remuneração | | | |
| Glauco Alves e Santos | Não executiva | Membro independente | – |
| Luis Fernando de Lara Resende | Não executiva | Membro independente | • Membro do Comitê de Auditoria • Presidente do Comitê de Elegibilidade • Presidente do Comitê de Correição |
| Marcelo Talarico | Não executiva | Membro independente | • Presidente do Consad • Presidente do Comitê de Auditoria • Membro do Comitê de Correição |



[GRI 2-9]

| Nome | Função executiva ou não executiva | Independência | Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|---|-----------------------------------|---------------------|--|
| Comitê de Elegibilidade | | | |
| Luis Fernando de Lara Resende | Não executiva | Membro independente | <ul style="list-style-type: none"> • Membro do Comitê de Auditoria • Membro do Comitê de Remuneração • Presidente do Comitê de Correição |
| Fernanda Christina de Oliveira Santos | Não executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Superintendente de Administração de Pessoal |
| Paulo Cesar Pagi Chaves | Não executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Membro do Comitê da Administração |
| Comitê de Riscos | | | |
| Ana Carolina Pereira Zoghbi | Não executiva | Membro independente | – |
| Rogério Boueri Miranda | Não executiva | Membro independente | – |
| Comitê de Partes Relacionadas | | | |
| Diogo Ilário de Araújo Oliveira | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretor Executivo de Atacado e Governo, respondendo pela • Diretoria Executiva de Negócios Digitais • Membro do Comitê de Compras e Contratações • Membro do Comitê de Negócios |
| Luana de Andrade Ribeiro | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretora Executiva de Controle e Riscos • Membro do Comitê de Negócios • Membro do Comitê de Riscos, Controles, ALM e Prevenção a Ilícitos Financeiros |
| Jacques Mauricio Ferreira Veloso de Melo | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretor Jurídico • Membro do Comitê de Compras e Contratações |





[GRI 2-9]

| Nome | Função executiva ou não executiva | Independência | Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|---|-----------------------------------|---------------------|--|
| Comitê de Correição | | | |
| Luis Fernando de Lara Resende | Não executiva | Membro independente | <ul style="list-style-type: none"> • Membro do Comitê de Auditoria • Membro do Comitê de Remuneração • Presidente do Comitê de Elegibilidade |
| Marcelo Talarico | Não executiva | Membro independente | <ul style="list-style-type: none"> • Presidente do Consad • Presidente do Comitê de Auditoria • Membro do Comitê de Remuneração |
| Comitê de Compras e Contratações | | | |
| Cristiane Maria Lima Bukowitz | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretora Executiva de Gestão de Pessoas, respondendo pela Diretoria Executiva de Operações |
| Diogo Ilário de Araújo Oliveira | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretor Executivo de Atacado e Governo, respondendo pela Diretoria Executiva de Negócios Digitais • Membro do Comitê de Partes Relacionadas • Membro do Comitê de Negócios |
| Jacques Mauricio Ferreira Veloso de Melo | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretor Jurídico • Membro do Comitê de Partes Relacionadas • Membro do Comitê de Negócios • Membro do Comitê de Riscos, Controles, ALM e Prevenção a Ilícitos Financeiros |
| José Maria Corrêa Dias Júnior | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretor Executivo de Tecnologia • Membro do Comitê de Riscos, Controles, ALM e Prevenção a Ilícitos Financeiros |

[GRI 2-9]

| Nome | Função executiva ou não executiva | Independência | Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|--|-----------------------------------|---------------|---|
| Comitê de Negócios | | | |
| Luana de Andrade Ribeiro | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretora Executiva de Controle e Riscos • Membro do Comitê de Partes Relacionadas • Membro do Comitê de Riscos, Controles, ALM e Prevenção a Ilícitos Financeiros |
| Diogo Ilário de Araújo Oliveira | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretor Executivo de Atacado e Governo, respondendo pela • Diretoria Executiva de Negócios Digitais • Membro do Comitê de Compras e Contratações • Membro do Comitê de Partes Relacionadas |
| Jacques Mauricio Ferreira Veloso de Melo | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretor Jurídico • Membro do Comitê de Partes Relacionadas • Membro do Comitê de Compras e Contratações • Membro do Comitê de Riscos, Controles, ALM e Prevenção a Ilícitos Financeiros |
| Comitê de Riscos, Controles, ALM e Prevenção a Ilícitos Financeiros | | | |
| Luana de Andrade Ribeiro | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretora Executiva de Controle e Riscos • Membro do Comitê de Partes Relacionadas • Membro do Comitê de Negócios |
| Jacques Mauricio Ferreira Veloso de Melo | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretor Jurídico • Membro do Comitê de Partes Relacionadas • Membro do Comitê de Compras e Contratações • Membro do Comitê de Negócios |
| José Maria Corrêa Dias Júnior | Executiva | Não | <ul style="list-style-type: none"> • Diretor Executivo de Tecnologia • Membro do Comitê de Compras e Contratações |



O Conselho de Administração é o principal órgão de governança do BRB. A presidência do colegiado é exercida por um conselheiro que não acumula funções executivas na instituição, reforçando a independência entre gestão e administração. [GRI 2-11]

O Conselho de Administração e a Diretoria Colegiada combinam competências em finanças, riscos, tecnologia e inovação, negócios bancários, governança e ESG, com participação de membros independentes e representantes dos empregados, do acionista controlador e dos minoritários. A diversidade é observada em formação acadêmica, experiência setorial e trajetória profissional. (*Perfis completos dos membros, experiências e qualificações estão disponíveis nos canais oficiais de Relações com Investidores).

De acordo com o Estatuto Social, a composição do Conselho de Administração contempla diferentes grupos de interesse ligados ao Banco. Entre eles, estão o acionista controlador — o Distrito Federal —, um representante dos acionistas minoritários (quando não houver maior número pelo voto múltiplo) e um representante dos empregados, eleito diretamente pelo corpo funcional em processo próprio.

A composição do Conselho de Administração, assim como dos demais órgãos de gestão do BRB, segue a Lei 13.303/2016. Considerando a composição do Conselho de Administração ao final do exercício de 2024, um de seus membros se autodeclara pertencente a grupo social sub-representado. [GRI 2-9]

O Estatuto também estabelece que, no mínimo, 30% dos conselheiros devem ser independentes, ou pelo menos um, caso os minoritários optem pelo voto múltiplo. A condição de independência é registrada em ata da Assembleia Geral de Acionistas responsável pela eleição do membro.

Em relação à composição acionária do Banco, em 2024 ocorreu um novo Aumento de Capital, que tinha como objetivo a expansão do BRB para novos públicos e nichos de mercado, com destaque para as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste; o crescimento de suas carteiras de crédito comercial, imobiliário e rural; o fortalecimento do papel do BRB como banco de desenvolvimento do Distrito Federal e do Centro-Oeste, consolidando a sua missão de ser um banco público, sólido, rentável, moderno, eficiente, protagonista do desenvolvimento sustentável, econômico, social e humano.

Assim, os recursos líquidos recebidos pelo BRB no âmbito do Aumento de Capital foram destinados à implementação dos planos e estratégias de crescimento previstos no Planejamento Estratégico do BRB.



Em 2024, na composição acionária do Banco, ocorreu novo Aumento de Capital com o objetivo de expansão da instituição para novos públicos e nichos de mercado.



Atribuições

[GRI 2-12; 2-13; 2-15; 2-17]

No BRB, o compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa está refletido na atuação do nosso mais alto órgão de governança, o Conselho de Administração. É esse colegiado que direciona, aprova e acompanha as principais decisões estratégicas que norteiam a atuação do Banco, incluindo aquelas relacionadas ao desenvolvimento sustentável.

A definição de valores, missão, políticas e objetivos do BRB passa pela análise criteriosa do Conselho, garantindo que a atuação seja guiada por princípios éticos, de responsabilidade social e ambiental e de integridade. Os temas ESG (ambientais, sociais e de governança) são parte integrante da estratégia corporativa e refletem o compromisso com o desenvolvimento sustentável. Eles nascem de uma Orientação Geral de Negócio que considera não apenas resultados financeiros, mas também o impacto positivo que podemos gerar na sociedade e no meio ambiente. A Diretoria Executiva avalia e propõe os temas estratégicos, e o Conselho de Administração, após cuidadosa

apreciação, aprova o Planejamento Estratégico e Políticas institucionais.

A supervisão do Conselho sobre esses temas vai além da definição estratégica. Anualmente, o Conselho de Administração avalia os impactos da atuação do BRB nas dimensões social, ambiental e climática. Essa avaliação é realizada por meio de relatórios que demonstram a efetividade da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, permitindo ajustes e melhorias constantes nos processos de gestão e de mitigação de impactos.

Dessa forma, o Conselho de Administração não apenas define a direção estratégica, mas também exerce uma supervisão contínua sobre a eficácia das nossas políticas e práticas, assegurando que o BRB mantenha uma atuação alinhada aos compromissos socioambientais assumidos e às expectativas de nossos *stakeholders*. Essa análise acontece com periodicidade anual, garantindo que o Banco esteja em constante evolução frente aos desafios e oportunidades do desenvolvimento sustentável.

Atuação Responsável

No BRB, a gestão dos impactos sociais, ambientais e climáticos faz parte da nossa governança corporativa e segue o que determina a Resolução CMN nº 4.945/21. O Conselho de Administração, o mais alto órgão de governança do Banco, atribui formalmente essa responsabilidade a um dos diretores executivos. Atualmente, essa função é exercida pelo titular da Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas, que lidera a implementação da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC). Essa política reúne as diretrizes que orientam a atuação do Banco no cuidado com o meio ambiente, no relacionamento com a sociedade e na mitigação dos impactos econômicos das nossas atividades.

A operacionalização dessa gestão é conduzida pela Gerência de Estratégia ESG, que atua de forma integrada com as diversas áreas do Banco e está diretamente vinculada à Diretoria de Gestão de Pessoas. Essa gerência coordena iniciativas, acompanha indicadores e promove ações que colocam em prática os compromissos definidos na política.

O acompanhamento e a supervisão dessa atuação acontecem de forma sistemática. Anualmente, é elaborado um relatório que apresenta o desempenho da PRSAC e evidencia os principais impactos e resultados alcançados no período. Esse relatório é submetido à análise do Conselho de Administração, que avalia a eficácia das ações e orienta eventuais ajustes. Além do relatório anual, sempre que identificadas situações relevantes ou inconsistências na gestão dos impactos, essas informações são comunicadas imediatamente ao Conselho, que atua para garantir a pronta correção e a melhoria contínua do processo.

Gerenciamento de Conflitos

O Conselho de Administração, como mais alto órgão de governança do BRB, desempenha papel central na prevenção e mitigação de conflitos de interesse, garantindo que o interesse da Instituição sempre prevaleça sobre interesses particulares. Para isso, é responsável pela aprovação das regras que orientam a conduta de empregados, dirigentes e membros de órgãos colegiados, incluindo o próprio Conselho.

No âmbito do próprio Conselho, o regimento interno estabelece que sua atuação deve estar voltada à orientação geral dos negócios e às decisões estratégicas, assegurando mecanismos que previnam e administrem situações de conflito ou divergência de opiniões. Cada conselheiro tem o dever de declarar, antes de qualquer deliberação, se possui interesse particular ou potencial conflito em relação ao tema em análise, abstendo-se de participar das discussões e votações. Há, inclusive, vedações específicas, como no caso do conselheiro representante dos empregados, que não pode participar de deliberações relacionadas a questões sindicais, remuneração, benefícios ou previdência complementar, justamente para evitar situações que possam comprometer a imparcialidade das decisões.

Essas diretrizes se somam a outros instrumentos que reforçam o compromisso do BRB com a integridade. O Código de Conduta estabelece princípios que orientam a identificação e o tratamento de conflitos de interesse, enquanto a Política de Competências e Alçadas define que, em situações dessa natureza, o responsável pela decisão deve se abster, encaminhando a deliberação à instância superior, com registro formal do motivo. Esse processo

evita que interesses privados influenciem de forma inadequada o desempenho das funções e responsabilidades no Banco.

Quanto à transparência, os conflitos de interesse identificados durante as reuniões do Conselho, assim como as providências adotadas, são devidamente registrados em ata. Embora não sejam divulgados publicamente, em razão da sensibilidade das informações e dos riscos que poderiam gerar à Instituição, essas ocorrências são reportadas, quando requisitado, aos órgãos de supervisão e fiscalização competentes. Essa prática assegura equilíbrio entre a necessidade de transparência e a proteção das informações estratégicas do BRB, resguardando tanto os interesses da instituição quanto de seus *stakeholders*.

ESG em foco

[GRI 2-9, GRI 2-22 e GRI 205-2]

O BRB acredita que o desenvolvimento sustentável só pode ser efetivo quando está presente em todas as instâncias da organização, especialmente na alta governança. Por isso, são realizados investimentos contínuos na capacitação do Conselho de Administração e dos executivos, promovendo a ampliação do conhecimento

coletivo sobre temas sociais, ambientais e de governança (ESG).

Um exemplo desse compromisso é a parceria com a ANBIMA, por meio da qual é disponibilizado, na Universidade Corporativa, o curso “ESG no Mercado Financeiro”. Essa iniciativa é aberta a todos os públicos internos — empregados, executivos e membros do Conselho — e tem como objetivo fomentar a compreensão das melhores práticas relacionadas à sustentabilidade no contexto financeiro. Além desse curso, a Universidade Corporativa oferece uma série de conteúdos educacionais complementares sobre o tema, garantindo acesso contínuo a novos conhecimentos e tendências do mercado.

Dessa forma, busca-se assegurar que o mais alto órgão de governança esteja sempre preparado para integrar as questões ESG em suas decisões estratégicas, alinhando a atuação do Banco aos desafios e oportunidades do desenvolvimento sustentável.



FORMAÇÃO DO CONSELHO

[GRI 2-10]

O processo de nomeação e seleção dos membros do Conselho de Administração, mais alto órgão de governança do BRB, é conduzido em conformidade com os requisitos legais e estatutários aplicáveis. As indicações são realizadas pelos acionistas da companhia, mediante apresentação da documentação comprobatória de atendimento às exigências previstas na Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações), na Lei nº 13.303/16 (Lei das Estatais) e no Estatuto Social do Banco.

Antes de serem submetidos à Assembleia Geral de Acionistas, os nomes indicados passam por uma análise prévia realizada pelo Comitê de Elegibilidade, que, com apoio da Diretoria Jurídica, avalia a conformidade da formação acadêmica, experiência profissional, reputação, idoneidade moral e demais critérios estabelecidos. A eleição dos membros é competência da Assembleia Geral de Acionistas, sendo a posse condicionada à aprovação prévia pelo Banco Central do Brasil, nos termos da Lei nº 4.595/64.

Da mesma forma, a composição dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração é definida pelo próprio Conselho, após análise de conformidade conduzida pelo Comitê de Elegibilidade, também com apoio da Diretoria Jurídica. Quando exigido pela legislação e regulamentação, a posse dos membros depende igualmente de aprovação do Banco Central do Brasil.

Além da conformidade legal, o processo de escolha considera critérios que refletem a representatividade e a pluralidade de *stakeholders*. Conforme previsto no Estatuto Social, o Conselho de Administração é composto por representantes do acionista controlador (Distrito Federal), por representante dos acionistas minoritários — quando não contemplados em maior número pelo voto múltiplo — e por um representante eleito diretamente pelos empregados do Banco, em processo eleitoral conduzido pelo corpo funcional.

Outro critério relevante é a independência. O Estatuto estabelece que pelo menos 30% dos membros do Conselho sejam independentes, ou, no mínimo, um membro quando houver eleição por voto múltiplo. A condição de independência é registrada em ata da Assembleia Geral que formaliza a eleição.

Por fim, os conselheiros devem apresentar competências compatíveis com os desafios do Banco e com os potenciais impactos de suas operações. Para isso, são escolhidos entre cidadãos de reputação ilibada, idoneidade moral reconhecida e experiência comprovada, sendo exigida formação acadêmica e trajetória profissional compatíveis com a função para a qual foram indicados.



No BRB, a escolha de conselheiros une conformidade legal, independência e pluralidade.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

[GRI 2-18]

A Avaliação de Desempenho representa um dos principais instrumentos de gestão de pessoas do BRB, contribuindo para o desenvolvimento individual e organizacional, além de apoiar decisões estratégicas relacionadas à capacitação, movimentação e reconhecimento profissional.

Após a redução observada entre 2021 e 2023 — período marcado por limitações de comunicação institucional e menor acompanhamento dos processos avaliativos — o ano de 2024 apresentou um movimento de recuperação parcial nas taxas de adesão.

Essa retomada foi impulsionada por ações de sensibilização junto às equipes e pelo reforço das cobranças direcionadas às lideranças, resultando em maior engajamento e na revalorização da prática avaliativa como ferramenta de gestão.

Mesmo com os avanços registrados, a análise dos resultados evidencia a permanência de uma diferença média de cerca de 25 pontos percentuais entre homens e mulheres, o que reforça a necessidade de ações mais direcionadas para mitigar eventuais desigualdades de participação e percepção no processo de avaliação.

Em 2025, o foco tem como objetivo consolidar a cultura de Gestão de Desempenho em toda a organização, fortalecendo a comunicação sobre sua obrigatoriedade e, sobretudo, seu papel estratégico no desenvolvimento de competências. As iniciativas incluem campanhas de conscientização, treinamentos específicos para avaliadores e avaliados e a ampliação dos canais de comunicação sobre o tema.

Até 2026, estão previstas importantes evoluções estruturais, como a implantação de uma nova ferramenta de avaliação,

mais moderna e intuitiva, e a adoção da metodologia de **Avaliação 360°**, que permitirá uma análise mais completa do desempenho, incorporando percepções de pares, subordinados e lideranças. Paralelamente, está em execução um **plano de comunicação abrangente**, que inclui o envio de mensagens institucionais, vídeos explicativos e a reformulação da página da intranet dedicada ao tema, ampliando a visibilidade e o entendimento do processo por parte de todos os empregados.

Avaliações de desempenho por categoria

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| Alta Gerência | 6,21% | 4,83% | 2,63% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 3,80% | 2,24% |
| Média Gerência | 20,24% | 22,01% | 25,23% | 18,46% | 21,30% | 13,44% | 21,95% | 14,08% |
| Técnica | 58,84% | 58,04% | 41,07% | 25,07% | 41,77% | 23,43% | 36,43% | 21,50% |
| Total | 85,29% | 84,88% | 68,93% | 43,53% | 63,07% | 36,87% | 62,18% | 37,82% |



REMUNERAÇÃO

[GRI 2-19 e GRI 2-20]

A Política de Remuneração dos Administradores do BRB, que abrange os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Colegiada, foi estruturada com o objetivo de atrair, incentivar, recompensar e reter profissionais qualificados e experientes, assegurando equilíbrio entre competitividade de mercado, sustentabilidade financeira e boas práticas de governança. Essa política busca premiar a geração de valor de forma justa, alinhando-se aos princípios de igualdade, transparência, sustentabilidade e gerenciamento prudente de riscos.

O Comitê de Remuneração é responsável por analisar periodicamente a adequação da política em relação às práticas de mercado, utilizando como referência atas de assembleias gerais de bancos estatais e pesquisas publicadas por entidades especializadas, como o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

A remuneração dos administradores é definida com base em um montante global aprovado pela Assembleia Geral de Acionistas, que

engloba todos os honorários e benefícios devidos. A maior remuneração individual corresponde ao Presidente do BRB, sendo os valores dos demais administradores definidos de forma proporcional.

Os membros do Conselho de Administração recebem remuneração fixa mensal, referente à totalidade de suas atribuições, incluindo reuniões ordinárias e extraordinárias. Já a Diretoria Colegiada recebe remuneração fixa mensal, gratificação natalina proporcional ao período trabalhado e direito a licença remunerada de 30 dias por ano de mandato.

Além da remuneração fixa, há previsão de remuneração variável para a Diretoria, vinculada ao atingimento de metas derivadas do Planejamento Estratégico e dos instrumentos orçamentários de curto, médio e longo prazo. Essa remuneração é composta por duas parcelas: uma paga à vista e outra diferida ao longo de quatro exercícios sociais, corrigida pela variação do valor da ação ordinária do Banco. O diferimento busca alinhar a remuneração aos impactos de longo prazo das decisões da gestão, evitando incentivos a resultados imediatistas.



A Política de Remuneração do BRB foi estruturada para atrair, incentivar, recompensar e reter profissionais qualificados e experientes.



O Diretor Executivo de Controles e Riscos possui política diferenciada de remuneração variável, que não se baseia apenas no lucro registrado, mas em variáveis sob seu controle, assegurando a qualidade da carteira de crédito, a conformidade regulatória e a solidez das operações.

No que se refere a outras práticas:

não há previsão de bônus de atração ou incentivos ao recrutamento;

em caso de desligamento, os administradores recebem apenas honorários e gratificação natalina proporcionais ao período trabalhado, sem previsão de aviso prévio;

não há cláusula de devolução de bônus (*clawback*);

há possibilidade de adesão a plano de previdência complementar.

A política de remuneração está diretamente vinculada à estratégia e ao desempenho do Banco em relação à gestão de seus impactos na economia, no meio ambiente e na sociedade. Os indicadores e metas que orientam o pagamento da remuneração variável são extraídos do planejamento

estratégico quinquenal, de forma a acompanhar a execução dos objetivos estratégicos. Entre eles, destacam-se:

expandir e construir resultados financeiros sustentáveis;

ser referência como agente de políticas públicas e provedor de soluções governamentais;

melhorar a experiência dos clientes;

simplificar, digitalizar e desburocratizar processos;

fortalecer a segurança, a governança, os controles internos e a gestão de riscos.

O processo de desenvolvimento e definição da política de remuneração dos administradores do BRB é conduzido pelo Comitê de Remuneração, órgão estatutário de caráter permanente vinculado ao Conselho de Administração, em conformidade com a Resolução CMN nº 5.177/2024. Esse comitê tem como finalidade assessorar o Conselho na elaboração, atualização e supervisão da política, garantindo que ela esteja alinhada às diretrizes estratégicas do Banco, às práticas de mercado e às normas aplicáveis.

O Comitê de Remuneração é composto por três membros efetivos e um suplente, todos residentes no País, com reputação ilibada e comprovada qualificação técnica, seja por formação acadêmica em nível universitário, seja por experiência profissional mínima de cinco anos na área. Essa composição assegura a capacidade de julgamento competente e independente sobre as matérias relacionadas à remuneração dos administradores.

Para subsidiar suas análises, o Comitê considera pesquisas salariais de referência, incluindo atas de assembleias de bancos estatais e estudos anuais sobre remuneração de executivos publicados por entidades como o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Esse processo de *benchmarking*, associado à avaliação de indicadores do planejamento estratégico, estudos econômicos e análises de contratos de gestão e resultados, permite verificar a adequação da política de remuneração em relação aos objetivos do Banco e às condições do mercado.

Não há participação direta de consultores externos na formulação da política de remuneração. Todo o processo é conduzido internamente pelo Comitê, que atua de forma independente, subordinado ao Conselho de Administração.

A aprovação do montante global de remuneração dos administradores, abrangendo os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Colegiada, compete à Assembleia Geral de Acionistas, assegurando a participação dos *stakeholders* no processo decisório. A definição da remuneração individual e dos benefícios é, então, realizada pelo Conselho de Administração, com base em proposição do Comitê de Remuneração.

Esse modelo de governança garante que a política de remuneração do BRB seja construída de forma transparente, técnica e alinhada ao interesse coletivo, preservando o equilíbrio entre competitividade, sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

[GRI 205-1 e 205-2]

A ética, a integridade e a transparência são princípios inegociáveis para o Banco de Brasília (BRB) e constituem parte central de sua identidade estratégica e de seus planejamentos periódicos. O Banco entende que esses valores são fundamentais para manter a confiança dos clientes, investidores, empregados e da sociedade, além de consolidar sua atuação como agente de desenvolvimento econômico, social e ambiental. O BRB reconhece que os impactos relacionados ao tema podem ser tanto positivos quanto negativos, reais ou potenciais, e que eles se manifestam em diferentes dimensões — na economia, no meio ambiente e nos direitos humanos.

Do ponto de vista econômico, a adoção de práticas éticas e transparentes fortalece a credibilidade da instituição, amplia a confiança de investidores nacionais e internacionais, contribui para a estabilidade do sistema financeiro e estimula o crescimento regional. Por outro lado, a ausência desses valores pode gerar efeitos negativos relevantes, como perda de reputação, resistência de clientes e parceiros, potenciais sanções legais e custos adicionais com processos e adequações tardias de

compliance. No campo ambiental, a ética e a transparência orientam a concessão de crédito e a seleção de parceiros de negócio, prevenindo a associação do Banco a práticas nocivas, como o *greenwashing*, e direcionando recursos para projetos sustentáveis. Produtos como o Crédito Inclusão, o Plano Empresário Verde, o FCO Verde e o Renovagro BNDES são exemplos de iniciativas que reforçam impactos positivos de longo prazo, ao mesmo tempo em que reduzem riscos de degradação ambiental associados às operações financiadas.

Em relação às pessoas e aos direitos humanos, os impactos são igualmente significativos. O fortalecimento da cultura de integridade promove um ambiente de trabalho justo, seguro e inclusivo, sustentado por políticas específicas, como a de Diversidade e Inclusão, e pela realização de cursos obrigatórios voltados às lideranças. Essa atuação garante o respeito aos direitos dos empregados e clientes, fortalece relações de confiança e combate práticas discriminatórias. Adicionalmente, a transparência nos processos de comunicação e reporte reforça o compromisso do Banco em oferecer informações claras sobre produtos, serviços e desempenho, assegurando *accountability* junto a seus *stakeholders*.



Para dar sustentação a esses princípios, o BRB possui um arcabouço normativo robusto, que inclui políticas e códigos voltados à ética, integridade e transparência, aplicáveis a todas as empresas do Conglomerado e revisados periodicamente. O Sistema de Integridade BRB, alinhado à Lei Anticorrupção (12.846/2013), às legislações distritais e a decretos específicos, é um dos principais instrumentos de governança, acompanhado por programas de integridade próprios de fornecedores e parceiros de negócio, conforme exigências normativas. Além da conformidade legal, o Banco reforça seu compromisso ao integrar iniciativas voluntárias reconhecidas, como o Pacto Global da ONU, o Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção e a associação ao Instituto Ethos.

Na prática, a gestão desse tema se dá por meio de medidas voltadas tanto à prevenção quanto à remediação de riscos. Para prevenir impactos negativos potenciais, o Banco promove treinamentos e capacitações permanentes, mantém mecanismos de monitoramento contínuo, incentiva a atuação dos Agentes de Integridade e realiza ações de aculturação, como o Café com Integridade. Já no tratamento de riscos reais, utiliza planos de ação vinculados ao mapeamento de processos críticos, envolvendo desde conflitos de interesse e abuso de poder até uso indevido de recursos públicos. Esses planos

são monitorados anualmente, e, em 2022 e 2023, resultaram em dezenas de ações concluídas com efetiva mitigação dos riscos associados.

O acompanhamento da eficácia das medidas ocorre por meio de indicadores definidos na Política de Integridade e nos Relatórios Trimestrais e Anuais de Controle Interno, além de avaliações externas, como o preenchimento obrigatório dos Indicadores Ethos. Esse processo garante que a gestão dos impactos seja pautada pela melhoria contínua, permitindo ao Banco ajustar políticas, ampliar treinamentos e reforçar práticas de governança a partir dos aprendizados.

Por fim, a interação com *stakeholders* é central na condução desse processo. O Banco busca ouvir clientes, colaboradores, órgãos de controle e parceiros de negócio, tanto para calibrar suas medidas de prevenção e remediação quanto para comunicar os resultados obtidos. Essa prática não apenas fortalece a confiança e a transparência, mas também reafirma que a ética e a integridade, para o BRB, não se limitam a uma obrigação normativa: elas representam um compromisso permanente com o desenvolvimento sustentável, a inclusão social, a preservação ambiental e a defesa dos direitos humanos.



Ética, integridade e transparência são princípios inegociáveis para o BRB e parte central de sua identidade estratégica.



POLÍTICAS DE ÉTICA E INTEGRIDADE

[GRI 2-23; GRI 2-24 E GRI 205-2]

O BRB conduz suas atividades com base em princípios sólidos de responsabilidade social, ambiental e climática, formalizados na sua Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC). Essa política reflete o compromisso da instituição com uma atuação empresarial ética, sustentável e responsável, orientada para a geração de valor à sociedade e a preservação dos recursos naturais para as futuras gerações.

O compromisso do BRB é amplo e abrange aspectos essenciais da conduta corporativa responsável, incluindo:

- Conduta ética e íntegra**, pautada pelo respeito aos direitos humanos e pela proteção ao meio ambiente;
- Promoção da diversidade e inclusão**, garantindo a equidade de oportunidades;
- Repúdio a qualquer forma de discriminação**, assédio moral ou sexual e ao trabalho infantil, forçado ou em condições análogas à escravidão;
- Promoção do bem-estar e da saúde ocupacional** do público interno, incentivando o diálogo democrático nas relações de trabalho;
- Atuação orientada ao cliente**, com a oferta de soluções financeiras adequadas

ao seu perfil (suitability);
Estímulo à responsabilidade socioambiental na cadeia de fornecedores;
Atuação socialmente responsável, por meio do apoio a políticas públicas e iniciativas que promovam a inclusão social, o desenvolvimento econômico e a cidadania financeira.

Esses compromissos estão alinhados a instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, como a **Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU)**, e são operacionalizados por meio de processos de **devida diligência**, gestão de riscos e aplicação do **princípio da precaução**, especialmente nas questões ambientais e climáticas.

O BRB dedica atenção especial aos **grupos em situação de vulnerabilidade socioeconômica**, buscando reduzir desigualdades e promover a inclusão social, seja pelo acesso a serviços financeiros, seja pelo incentivo a políticas públicas voltadas para esses públicos.

A **PRSAC** foi aprovada pelo Conselho de Administração do BRB, o mais alto órgão de governança da instituição, demonstrando a

relevância estratégica do tema para o Banco. O documento está disponível publicamente no site de Relações com Investidores: [Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática – PRSAC](#).

A responsabilidade pela implementação desses compromissos é distribuída entre diferentes níveis e áreas da organização, tendo em vista que a temática social, ambiental e climática é considerada transversal. Entre as áreas envolvidas destacam-se ESG, Riscos, Relacionamento com Clientes, Produtos e Serviços, Compras e Contratações, Logística, Recursos Humanos e Auditoria Interna. Essas unidades, junto aos comitês executivos correlatos, contribuem para subsidiar a análise e a tomada de decisão por parte dos órgãos de governança superiores, como o Comitê de Riscos, Controles, ALM e Prevenção de Ilícitos Financeiros, o Comitê de Riscos, a Diretoria Colegiada e o Conselho de Administração.

Esses compromissos também são integrados às estratégias organizacionais, políticas e procedimentos operacionais do BRB, fortalecendo a governança sobre temas ESG. Na relação com fornecedores, por exemplo, o Código de Conduta de Fornecedores inclui cláusulas específicas que tratam

da responsabilidade social, ambiental e climática. Além disso, o Banco realiza *workshops* anuais com fornecedores para disseminação de boas práticas, mantém um processo de autoavaliação da cadeia de suprimentos e inclui cláusulas de responsabilidade socioambiental nos contratos e instrumentos de crédito firmados.

Com o objetivo de disseminar esses compromissos, o BRB realiza ações de capacitação voltadas tanto para fornecedores quanto para o público interno. Em 2024, por exemplo, promoveu um webinar em parceria com o Instituto Ethos, com o tema central voltado à promoção de um ambiente de trabalho seguro, justo e digno, alinhado aos princípios dos direitos humanos. O evento contou com a participação de 73 pessoas, representando mais de 60 empresas fornecedoras. Além disso, a Universidade Corporativa do BRB disponibiliza conteúdos relacionados à responsabilidade social e ambiental, bem como indica plataformas externas de referência para o desenvolvimento contínuo dos empregados sobre o tema. Essas ações formativas são realizadas, no mínimo, anualmente, abordando assuntos relevantes para fomentar as melhores práticas ESG dentro e fora da organização.



CONDUTA QUE INSPIRA CONFIANÇA

[GRI 408-1 e 409-1]

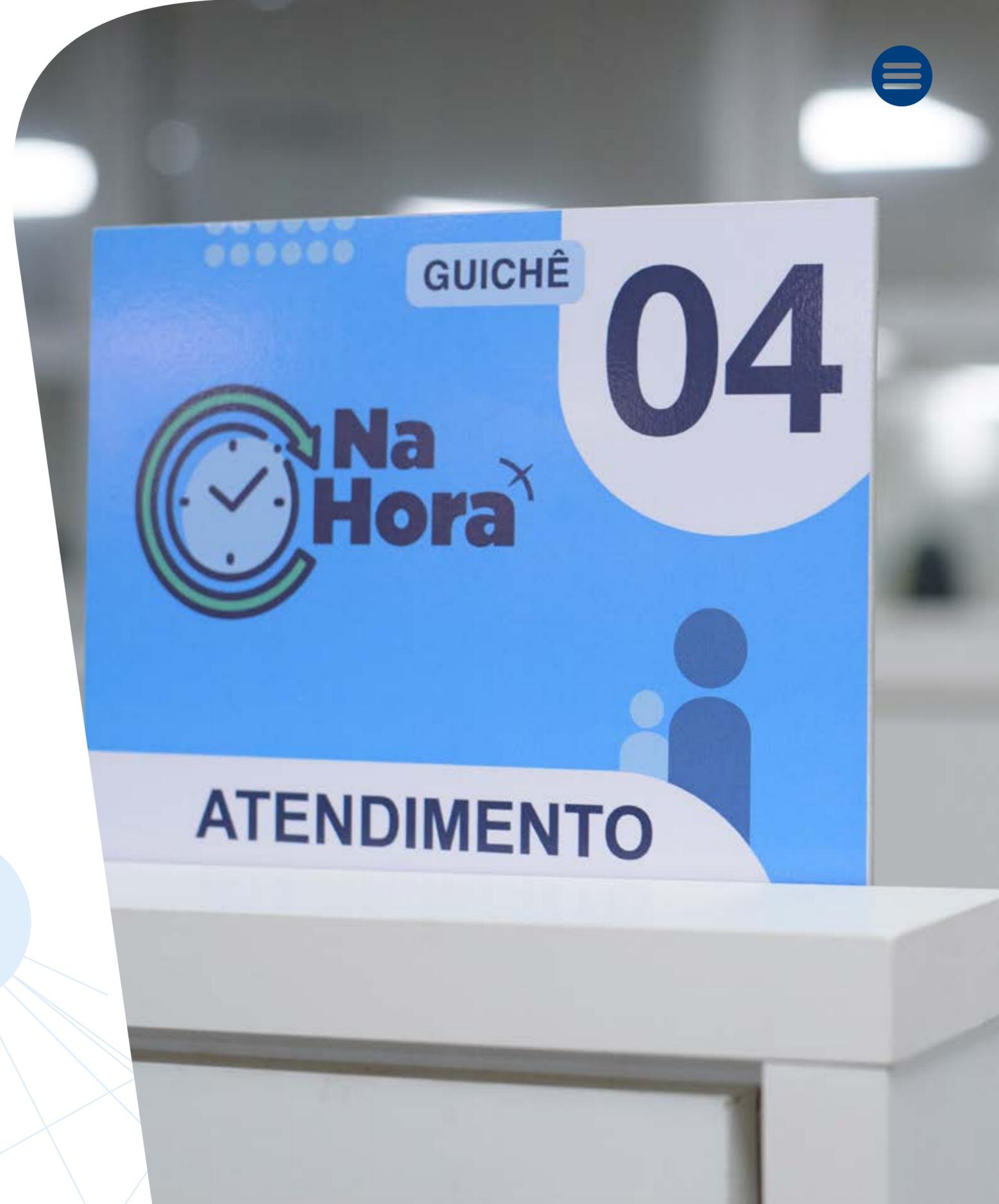
A conduta do BRB é guiada por princípios claros: integridade, ética e respeito às leis. Esse padrão deve estar presente na atuação de todos os colaboradores e está reunido nos **Códigos de Ética e de Conduta**, que servem como bússola para o dia a dia.

Nesses documentos estão orientações essenciais, como a obrigação de pautar as relações institucionais pelos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, assegurando transparência e reforçando a responsabilidade socioempresarial. Também fica definido que informações obtidas no exercício profissional devem ser usadas apenas para fins institucionais, sempre com sigilo e respeito ao uso responsável de bens e recursos do Banco.

Para fortalecer essa cultura, os colaboradores contam com canais exclusivos de denúncia, voltados a situações que contrariem os Códigos ou revelem indícios de corrupção e conflito de interesses. Todas as manifestações são analisadas pela **Comissão de Ética**.

O arcabouço interno inclui ainda a **Política de Diversidade e Inclusão** e o **Código de Conduta de Fornecedores**, que exige de parceiros o respeito aos Direitos Humanos, vedando práticas como trabalho infantil ou análogo ao escravo. Esses compromissos reafirmam que as exigências aplicadas a terceiros são as mesmas que o BRB adota em sua própria atuação. [GRI 408-1; GRI 409-1]

Todos os documentos passam por revisões anuais, com aplicação imediata em todas as empresas do Conglomerado BRB. Normativos operacionais também complementam esse conjunto, regulamentando rotinas e processos internos. O material completo pode ser consultado em: ri.brb.com.br/pt/regulamentos-e-politicas





OUVIR, CORRIGIR E EVOLUIR: NOSSA FORMA DE AVANÇAR

[GRI 2-25, GRI 418-1]

O BRB adota um conjunto estruturado de ações para promover ou cooperar na reparação de impactos negativos que tenha causado ou contribuído para causar. Esse processo é guiado por cinco eixos fundamentais:

Transparência e Comunicação: A Instituição preza pela comunicação clara e transparente dos impactos negativos identificados, seja por meio de reclamações, seja por apontamentos do Banco Central do Brasil. São divulgados relatórios periódicos, como os informes mensais e semestrais, e mantidos canais abertos com os clientes. Internamente, a Ouvidoria elabora relatórios semanais de gestão que auxiliam no monitoramento contínuo.

Ações Corretivas: O BRB adota práticas corretivas com foco na resolução dos problemas identificados. Tais ações envolvem alterações em fluxos e produtos, revisão de scripts, ampliação de alçadas decisórias, indicação para abertura de planos de ação e criação de grupos de trabalho focados na causa raiz. Também pode ocorrer a elaboração ou revisão de políticas institucionais.

Engajamento: A alta administração e os empregados são engajados por meio de comitês, grupos de trabalho e eventos institucionais como convenções e congressos interbancários. O objetivo é garantir que as soluções implementadas estejam alinhadas às necessidades do Banco e de seus públicos de relacionamento.

Monitoramento e Avaliação: São mantidos mecanismos para acompanhar a eficácia das ações corretivas, como a definição de indicadores de desempenho, elaboração de relatórios para auditorias internas e externas e revisões contínuas das práticas e políticas organizacionais.

Compromisso com a Melhoria Contínua: A Instituição mantém o compromisso com o aprimoramento contínuo, aprendendo com os erros e adotando mudanças em suas práticas operacionais.

No que se refere à gestão de queixas, o BRB diferencia entre queixas internas (de empregados e terceiros) e externas (de clientes). As queixas internas são tratadas pela Corregedoria e Auditoria Interna, por meio da plataforma Participa-DF ou



32.302

reclamações em 2024

Média de 2.691/mês

57% solucionadas

43% improcedentes

38% fora do prazo

3 níveis da Ouvidoria

Operacional • Analítico • Estratégico

Sistema GTA (2024)

valida a resposta antes do encerramento

Atendimento 24h

Acessibilidade em LIBRAS

Canais múltiplos

0800

Chat

E-mail

Presencial

Banco Central

Consumidor.gov

Procons

Imprensa

diretamente pelos canais da SUAUD/ COREG. Já as queixas externas, oriundas de clientes e usuários dos produtos e serviços do Conglomerado BRB, são tratadas pela Ouvidoria, que centraliza as demandas do Banco, BRBCARD, BRB Seguros, BRB DTVM e Financeira BRB.

As queixas externas podem ser registradas por diversos canais: Banco Central (RDR), Consumidor.gov, Participa-DF, Procons, Nudecon, Prodecon, além dos canais internos como telefone 0800, chat, e-mail, atendimento presencial ou por correspondência. Também são recepcionadas manifestações da imprensa. Há possibilidade de registro anônimo, embora, nesses casos, a resposta não seja direcionada ao reclamante, sendo priorizada a apuração e resolução do problema.

A atuação da Ouvidoria se dá em três níveis: operacional (registro e tratamento individualizado de reclamações), analítico (agrupamento e análise de dados para subsidiar a tomada de decisões) e estratégico (avaliação qualitativa e proposição de melhorias contínuas). As medidas corretivas são comunicadas às áreas responsáveis por meio de relatórios e reuniões. Além disso, são aplicados planos de ação mitigatórios, criadas equipes específicas para resolução de conflitos

e propostas melhorias com base nas reclamações recorrentes.

Entre os principais relatórios produzidos estão: o **Relatório Semestral**, encaminhado à Diretoria Colegiada, ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria Externo; e o **Relatório Mensal**, direcionado ao Comitê de Pessoas, Marketing e Clientes, coordenado pela Presidência do Banco.

Os *stakeholders* usuários dos canais de queixa também contribuem diretamente para a concepção, revisão e melhoria dos mecanismos de atendimento por meio dos próprios registros e sugestões. Os dados coletados são analisados qualitativa e quantitativamente, permitindo priorização e encaminhamento de melhorias processuais. A Ouvidoria também mantém um Plano de Comunicação com o público interno, voltado para sensibilização sobre pontos críticos a serem resolvidos, bem como ações de aculturação institucional sobre a importância de uma atuação centrada no cliente. Já com o público externo, o foco é reforçar a utilização dos canais internos do Banco, reduzindo o uso direto de plataformas de órgãos reguladores.

Adicionalmente, a Ouvidoria participa de comitês e reuniões com outras empresas do Conglomerado BRB, como BRBCARD

e Financeira BRB, bem como com áreas com maior volume ou sensibilidade de reclamações. Nesses espaços são debatidos pontos críticos e definidos planos de ação. Também há interlocução direta com reguladores como o Banco Central.

A eficácia dos mecanismos de queixa é monitorada por meio do sistema GTA (implantado em setembro de 2024), que exige validação da qualidade da resposta da área envolvida antes do encerramento do protocolo. O protocolo só é finalizado após essa avaliação, e, se necessário, é reaberto para complementação. A Ouvidoria também realiza pesquisas de satisfação, como a enviada ao final do atendimento, nos moldes da pesquisa do Bacen: <https://forms.office.com/r/yeSe8s7hKi>.

Outros aspectos também são monitorados:

- 1. Informação aos usuários:** Com o novo sistema, os clientes recebem um link para visualização da resposta diretamente na plataforma do banco.
- 2. Treinamento dos usuários:** O BRB investe em campanhas nas redes sociais e atualizações no site da Ouvidoria, com informações sobre os canais de atendimento e incentivo ao uso do chat com atendimento humano, inclusive com

acessibilidade em LIBRAS.

3. Acessibilidade dos canais: O Chat BRB funciona 24 horas, com atendimento humano treinado. Há opção de atendimento em LIBRAS pelo site institucional.

4. Proteção contra retaliações: Embora em 2024 não tenham sido recepcionadas denúncias, apenas reclamações e elogios, todos os profissionais da Ouvidoria são certificados e seguem rigorosamente o sigilo bancário e os princípios do Código de Defesa do Consumidor.

5. Satisfação dos usuários: É medida por meio de pesquisas ao final do atendimento.

6. Dados quantitativos: Em 2024, foram recepcionadas 32.302 reclamações, com média mensal de 2.691. Dessas, 57% foram solucionadas, 43% consideradas improcedentes e 38% extrapolaram o prazo regulamentar.

7. Recorrência das queixas: O conteúdo das demandas demonstra padrão de repetição ao longo do tempo. As principais causas são falhas na portabilidade de crédito, débitos desconhecidos, renegociações frustradas e cobrança de anuidade de cartões.



CANAIS DE ATENDIMENTO

[GRI 2-26]

O BRB dispõe de um robusto arcabouço normativo que orienta a conduta empresarial responsável de seus empregados e administradores. Sempre que necessário, os indivíduos devem recorrer a esse conjunto de normas para buscar esclarecimentos sobre a correta implementação das políticas e práticas institucionais, garantindo que suas ações estejam em conformidade com os princípios éticos, legais e organizacionais estabelecidos. Essa observância assegura padronização de práticas, contribui para a mitigação de riscos de inconformidade e reforça a responsabilidade individual de cada colaborador.

Além disso, o Banco disponibiliza canais institucionais formais, previstos nos seus Códigos de Ética e de Conduta, para que preocupações ou questionamentos relacionados à conduta empresarial possam ser comunicados de forma segura e transparente. Dessa maneira, o BRB fortalece sua governança, incentiva a cultura de integridade e assegura que possíveis desvios de conduta sejam tratados com a devida seriedade e responsabilidade.

As preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança do BRB por meio da atuação da Ouvidoria. Para a Ouvidoria, preocupações cruciais são caracterizadas como demandas classificadas como procedentes, nas quais a instituição financeira mantém as ações que originaram a queixa. Nesses casos, a Ouvidoria institui Grupos de Trabalho (GTs) de causa-raiz, convocando os gestores máximos das áreas envolvidas, com o objetivo de solucionar o problema de forma estruturante. Quando a demanda não é solucionada, a Ouvidoria encaminha à área de controles internos as fragilidades apontadas, recomendando a abertura de Planos de Ação com medidas mitigatórias.

As ocorrências consideradas críticas são integralmente reportadas, por meio de relatório mensal da Ouvidoria, ao Comitê de Pessoas, Marketing e Clientes — coordenado pela Presidência do Banco e assistido pelos demais diretores.

Durante o período de relato, a Ouvidoria realizou dois Grupos de Trabalho de causa-raiz: um voltado à apuração de débitos

indevidos ou desconhecidos relacionados ao cartão e outro sobre a entrega de cartões. Além disso, foram emitidos Relatórios de Recomendações direcionados a quatro áreas da organização, contendo ao todo 36 recomendações de melhoria. Essas ações refletem o compromisso da instituição com a escuta ativa e a busca contínua pela melhoria dos processos e da experiência dos clientes. [GRI 2-16]



A escuta ativa da Ouvidoria transforma preocupações cruciais em soluções estruturantes, fortalecendo processos e relações de confiança.



COMBATE À CORRUPÇÃO

[GRI 205-1; GRI 205-2; GRI 205-3]

O BRB, desde o início de sua trajetória, mantém o compromisso com a promoção de um ambiente íntegro, seguro e organizado, atuando de forma preventiva no combate à corrupção, à fraude e a outras práticas ilícitas. Essa atuação está alinhada à legislação vigente e às melhores práticas de governança corporativa, abrangendo todas as suas operações e relações institucionais.

O Banco adota políticas, normas e procedimentos específicos voltados à prevenção, detecção e tratamento de riscos relacionados à corrupção, envolvendo tanto agentes públicos quanto privados. Esses instrumentos orientam a conduta dos empregados, administradores e demais partes relacionadas, reforçando a importância da integridade, da transparência e da conformidade na condução dos negócios.

Os princípios, diretrizes e regras relacionados ao tema estão consolidados e disponibilizados aos empregados por meio do Sistema Interativo de Normas (SIN), plataforma corporativa gerenciada pela Superintendência de Controles Internos, que reúne os principais normativos internos do Banco. Entre os

documentos que fundamentam o Sistema de Integridade do BRB, destacam-se:

- Política de Integridade e Combate à Corrupção;
- Manual de Integridade e de Prevenção e Combate à Corrupção;
- Sistema de Integridade BRB;
- Código de Conduta BRB.

Além de assegurar o amplo acesso aos normativos, o BRB promove ações contínuas de conscientização e incentivo à leitura e à compreensão desses documentos, reforçando a cultura de integridade em todos os níveis da organização.

No âmbito da gestão de riscos, o BRB avalia continuamente os riscos relacionados à corrupção em seus processos, produtos e atividades, considerando aspectos regulatórios, operacionais e reputacionais, de forma integrada aos seus sistemas de controles internos e governança. (GRI 205-1)

Em 2024, não foram identificados casos de corrupção enquadrados na Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), que trata da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública.

Os registros eventualmente apurados no período referem-se exclusivamente a atos praticados por pessoas físicas, empregados do Banco, tratados conforme os normativos internos, os mecanismos disciplinares e os princípios do devido processo. Não houve, no exercício, processos administrativos ou judiciais envolvendo o BRB, enquanto pessoa jurídica, relacionados a atos de corrupção.

(GRI 205-3)

O BRB entende que a prevenção à corrupção depende, de forma direta, da disseminação contínua de conhecimento, da clareza das regras internas e do fortalecimento da cultura de integridade em todos os níveis da organização. Nesse contexto, o Banco adota uma estratégia estruturada de comunicação e capacitação, assegurando que seus empregados tenham acesso permanente às políticas, normas e procedimentos relacionados ao tema.

Como parte essencial desse processo, o BRB exige que todos os seus empregados realizem, anualmente, certificações obrigatórias relacionadas a temas críticos de integridade, governança e gestão de riscos, incluindo, entre outros:

- Sistema de Integridade,
- Governança Corporativa,
- Controles Internos,
- Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo (PLD/FTP),
- Segurança da Informação e Risco Cibernético,
- Gerenciamento de Riscos e Capital,
- Relacionamento com Clientes e
- Usuários e Trilha de Diversidade.

Essas certificações têm por objetivo atualizar, verificar e reforçar o conhecimento dos empregados, assegurando a aderência às normas internas e às exigências regulatórias aplicáveis.

As certificações do BRB são instrumentos formais de avaliação de conhecimento e fazem parte do modelo de desenvolvimento de pessoas do Banco, conforme estabelecido no Manual de Desenvolvimento de Pessoas. A Universidade Corporativa do BRB é responsável por divulgar as certificações vigentes e disponibilizar os meios necessários para sua realização, enquanto as áreas gestoras dos temas certificáveis realizam a atualização e validação anual dos conteúdos, garantindo sua aderência aos normativos internos e externos.



GOVERNANÇA E GESTÃO

A realização das certificações é obrigatória, anual e deve ocorrer, prioritariamente, durante a jornada de trabalho. O não cumprimento dos prazos definidos pode resultar em medidas administrativas, incluindo o bloqueio temporário de credenciais de acesso aos sistemas corporativos, até a regularização da pendência, reforçando o compromisso institucional com a efetividade do Sistema de Integridade.

Empregados afastados ou licenciados no período de realização dos treinamentos obrigatórios dispõem de prazos específicos para regularização após o retorno às atividades, conforme critérios definidos

pela Universidade Corporativa, assegurando equidade no processo e a manutenção dos padrões de conformidade.

Em 2024, o BRB comunicou 100% dos seus empregados e membros dos Conselhos sobre as certificações, incluindo a Certificação em Sistema de Integridade (Combate à Corrupção). Ao final do exercício, o Banco contava com 3.359 empregados, dos quais 3.186 concluíram a certificação, o que corresponde a 94,85% do total. Os demais empregados compreendem 4 pessoas que não realizaram a certificação no período (0,12%) e 169 empregados em afastamento formal (5,03%), condição na qual não há obrigatoriedade de participação

nos treinamentos, conforme os normativos internos e a legislação trabalhista aplicável. Para fins de apuração dos indicadores de capacitação obrigatória, são considerados apenas os empregados ativos, uma vez que a inclusão de empregados em afastamento poderia distorcer os resultados e gerar potenciais passivos trabalhistas.

A comunicação sobre a certificação alcançou 100% do público elegível, resultado de uma estratégia multicanal adotada pelo Banco, que incluiu o envio de e-mail marketing a todos os empregados, publicações nos canais internos e institucionais, como o perfil @timeBRB, comunicações direcionadas aos gestores e mensagens

específicas por meio do Microsoft Teams, reforçando a importância da participação e o cumprimento dos prazos estabelecidos.

Por meio desse conjunto integrado de ações de comunicação, capacitação e monitoramento, o BRB busca garantir que seus empregados compreendam, internalizem e apliquem, no cotidiano de suas atividades, os princípios éticos e as práticas de prevenção à corrupção, contribuindo para a sustentabilidade dos negócios e para o fortalecimento da confiança de seus *stakeholders*. (GRI 205-2)

| | Total de pessoas | Percentual de pessoas comunicadas sobre os cursos | Número de pessoas que realizaram os cursos | Percentual de pessoas que realizaram os cursos |
|------------------------------|------------------|---|--|--|
| Membros dos Conselhos | 30 | 100% | 22 | 73,33% |
| Empregados | 3359 | 100% | 3186 | 94,85% |

Impactos relacionados ao combate à corrupção

[GRI 205-1]

| Impacto | Classificação (positivo ou negativo) | Evento (potencial ou real) | Ocorrência (Curto ou longo prazo) | Impacto é sistêmico ou pontual | Irreversibilidade (alta, média, baixa) | Atividade ou processo da cadeia de produção que provoca o impacto | Recursos/partes interessadas afetadas |
|--|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--|---|--|
| Perda de credibilidade perante a sociedade | Negativo | Potencial | Curto ou longo prazo | Sistêmico | Média | Operações, produtos e serviços ofertados | Acionistas/Investidores, Colaboradores, Comunidade, Clientes, Empregados |
| Ganho incremental de imagem | Positivo | Real | Longo prazo | Sistêmico | N/A | Gestão de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo (PLD-FT), rotinas de atendimento na rede de agências | Acionistas/Investidores, Comunidade, Clientes, Empregados |
| Perda financeira devido ao envolvimento em casos ilícitos | Negativo | Potencial | Curto ou longo prazo | Sistêmico | Média | Operações, produtos e serviços ofertados | Acionistas/Investidores, Colaboradores, Comunidade, Clientes, Empregados |

GESTÃO DE RISCOS

O BRB entende a gestão de riscos como um pilar essencial para a sustentabilidade e a perenidade de suas operações. Com uma atuação voltada à responsabilidade social, ambiental e econômica, o Banco busca garantir que suas decisões de negócio gerem valor para a sociedade, protejam seus ativos e assegurem a integridade da instituição ao longo do tempo.

A gestão de riscos sistêmicos no BRB evolui continuamente, acompanhando as dinâmicas do mercado e as exigências regulatórias, especialmente no que diz respeito aos riscos sociais, ambientais e climáticos (RSAC). Essa evolução reflete o compromisso da Instituição com a promoção de uma cultura de integridade, transparência e prudência. Por meio dessa abordagem, o BRB prioriza negócios mais sustentáveis, restringe operações que apresentem riscos evidentes e aprimora o monitoramento de clientes e atividades com maior exposição a riscos socioambientais.

Clientes cujas atividades estejam associadas a riscos socioambientais elevados — como aqueles presentes em listas públicas de sanções e restrições

divulgadas pelo Portal da Transparência, Ministério do Trabalho e Emprego ou IBAMA — são objeto de análise criteriosa, considerando que tais exposições podem representar ameaças à reputação do Banco e, potencialmente, afetar a estabilidade do Sistema Financeiro Nacional (SFN).

Do ponto de vista econômico, o fortalecimento da gestão de riscos demanda investimentos em pessoas, tecnologia e sistemas especializados. Embora envolva custos operacionais, esses investimentos aumentam a resiliência do BRB frente a crises, reforçando sua solidez institucional. A definição de limites de apetite a risco e a adoção de critérios rigorosos na concessão de crédito também contribuem para a segurança da carteira, ainda que possam restringir temporariamente o acesso de determinados segmentos a financiamentos. Esse movimento incentiva a transição para modelos de negócio mais sustentáveis e alinhados aos princípios ESG.

No âmbito ambiental, a gestão de riscos permite ao BRB direcionar recursos para iniciativas de menor impacto ecológico — como projetos de reflorestamento

e energias renováveis — e evitar financiamentos que possam gerar danos ambientais significativos. Ainda assim, o Banco reconhece o desafio de equilibrar a preservação ambiental com o desenvolvimento de setores produtivos tradicionais, promovendo uma transição responsável e inclusiva.

Em relação às pessoas e aos direitos humanos, a atuação do BRB busca assegurar que suas operações não contribuam, direta ou indiretamente, para violações como o trabalho infantil, o trabalho análogo à escravidão ou outras práticas abusivas. A gestão de riscos também é um instrumento de promoção da inclusão financeira, do respeito à diversidade e da redução das desigualdades. Contudo, o Banco reconhece desafios como a exclusão *digital* e a necessidade constante de aprimorar seus mecanismos de avaliação e comunicação de impactos sociais.

O conjunto dessas ações é orientado por políticas estruturadas. A Política de Gerenciamento Integrado de Riscos e de Capital, alinhada à Resolução CMN nº 4.557/2017, estabelece princípios, diretrizes



Com foco social, ambiental e econômico, o BRB fortalece sua resiliência, aprimora a cultura de integridade e promove negócios alinhados aos princípios ESG.

e responsabilidades para o gerenciamento contínuo e unificado dos riscos — de crédito, mercado, liquidez, operacional, reputacional, de imagem, de capital, social, ambiental e climático. Já a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) norteia a condução dos negócios com base em valores éticos e no compromisso de gerar impacto positivo para pessoas e comunidades, indo além dos resultados financeiros.

A prevenção e mitigação dos impactos negativos potenciais são conduzidas de forma estruturada. Para cada risco material (crédito, mercado, liquidez, operacional/tecnológico, legal/*compliance* e reputação), o BRB adota medidas distribuídas pelos estágios do processo de gestão:

Identificação: monitoramento de carteiras e ambientes setoriais;

Avaliação: métricas internas e testes de estresse por linha de negócio;

Resposta: critérios de concessão e colaterais em crédito; proteção e limites em mercado; continuidade de negócios e ciberresiliência em operacional; reforço de controles e capacitação em *compliance*;

Monitoramento: indicadores, comitês de risco e auditorias internas, com reporte à administração.

Oportunidades: expansão nas carteiras de habitação e agronegócio e digitalização

de serviços, com alocação incremental de recursos e metas específicas por carteira.

O BRB utiliza métricas e critérios próprios, baseados em referências de mercado, para avaliar riscos em operações com pessoas físicas e jurídicas. São analisados fatores como o setor de atuação, a localização geográfica e a presença em listas públicas de restrições. A análise prévia de novas operações, produtos e contratos é realizada de forma criteriosa, garantindo que as decisões estejam amparadas por documentação, recomendações técnicas e critérios socioambientais.

Quando são identificados riscos efetivos, o Banco adota medidas proporcionais, que podem incluir a deliberação sobre limites de crédito, aditivação contratual com cláusulas RSAC, aplicação de questionários para levantamento de informações adicionais ou, em casos mais críticos, o encerramento do relacionamento comercial. O BRB também mantém práticas rígidas de impedimento para clientes listados na “Lista Suja” do trabalho escravo e exige comprovação de regularização em casos de autuações ambientais. Essas medidas reforçam o compromisso da Instituição com o desenvolvimento sustentável e com a reparação de eventuais impactos sociais, ambientais e climáticos.

A eficácia das ações é avaliada por meio de auditorias internas e externas, bem como pelo acompanhamento de indicadores e metas estabelecidos com base na Declaração de Apetite por Riscos (RAS). O monitoramento dos riscos sociais, ambientais e climáticos é realizado de forma contínua, com reportes mensais consolidados no Relatório Integrado de Riscos, que é submetido à Alta Administração. Esses relatórios também subsidiam decisões estratégicas e integram publicações como o Relato Integrado e o Relatório de Riscos e Oportunidades Sociais, Ambientais e Climáticas (GRSAC).

Os objetivos e metas do BRB são definidos de forma alinhada à sua estratégia e revisados periodicamente para garantir conformidade normativa e coerência com as melhores práticas de mercado. A linha de base é estabelecida por meio de indicadores de exposição ao RSAC e limites de alerta definidos na RAS, monitorados trimestralmente pelo Conselho de Administração e anualmente pela Gerência Estratégica de ESG.

Desde a publicação das normas do RSAC, em 2021, o BRB tem implementado e consolidado planos de ação voltados à estruturação de processos, indicadores e governança interna. O Relatório de Auditoria CONSAD/SUAUD 2023/0135, elaborado a pedido do Banco

Central do Brasil, confirmou a efetividade das medidas adotadas e o grau de maturidade alcançado pela Instituição em sua gestão de riscos sociais, ambientais e climáticos.

Os aprendizados decorrentes desse processo são incorporados de forma contínua às políticas e procedimentos internos, por meio da revisão de normativos, aprimoramento de cláusulas contratuais e atualização dos processos de triagem de clientes e fornecedores. O BRB também investe em capacitação constante de seus empregados, promovendo treinamentos, certificações e ações educativas voltadas ao fortalecimento da cultura de gestão de riscos e sustentabilidade.

O engajamento com *stakeholders* é parte central dessa jornada. O BRB mantém canais abertos de diálogo e transparência com clientes, investidores, órgãos reguladores e sociedade, utilizando seus relatórios públicos e reuniões institucionais como instrumentos de prestação de contas e alinhamento. A participação de conselhos, comitês e diretorias deliberativas garante que a gestão de riscos seja conduzida de forma colegiada, técnica e alinhada à missão do Banco de ser um agente de desenvolvimento sustentável, econômico e social.

ESTRATÉGIA E VISÃO DE FUTURO

Planejamento Estratégico
Mapa estratégico





PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O BRB, em 2024, atuou de forma a se consolidar como banco público, sólido e de destaque no cenário nacional, proporcionando aos clientes experiências únicas, completas e inovadoras. O Banco seguiu avançando em seus projetos de expansão com a reorganização de seus negócios, mantendo o compromisso de ser parceiro estratégico do GDF, cada vez mais protagonista no desenvolvimento econômico, social e humano.

Seguindo as premissas estabelecidas no Planejamento Estratégico BRB do ciclo de 2024-2028, focado em inovação, desenvolvimento e consolidação do BRB como Instituição de referência, as ações refletiram o direcionamento da atual gestão. Tem descrito também, de forma moderna e abrangente, as características de atuação do novo BRB, com foco na eficiência, expansão, sustentabilidade, governança, risco e controles, simplificação, diversificação, parcerias, clientes e pessoas.

Nos eixos de rentabilidade e de crescimento sustentável, o BRB fortaleceu sua atuação no mercado financeiro, com

um posicionamento estratégico que visa ser referência em diversos segmentos, como Varejo PF, Setor Público e Governo, meios e modelos de Negócios Digitais, Atacado, Varejo PJ, segmento Rural e Habitação.

A estratégia do BRB para o período de 2024 a 2028 orienta a alocação de recursos e estabelece os objetivos que sustentarão a geração de valor no longo prazo. O planejamento foi estruturado para fortalecer o crescimento sustentável da organização, alinhando as iniciativas do Banco ao seu Modelo de Negócios e aos compromissos assumidos com clientes, sociedade e acionistas.

Na perspectiva Financeira, o BRB direciona esforços para ampliar resultados de forma consistente, com melhor aproveitamento dos recursos tecnológicos, financeiros, estruturais, operacionais e humanos. Entre as prioridades estão a diversificação de receitas, de fontes de capital e de funding, a ampliação da participação nos mercados PJ e Rural, a rentabilização da base de clientes e a busca por novas linhas de financiamento subsidiado.

Essas iniciativas objetivam o reforço da estrutura de liquidez, capital e competição do Banco, com foco na perenidade dos resultados e no retorno para a sociedade.

A perspectiva Estratégica reforça a expansão do Banco em novos canais e modelos de negócio. O BRB mantém investimentos para fortalecer sua presença digital e consolidar um ecossistema de negócios que gere receitas diversificadas e sustentáveis. Parcerias estratégicas, expansão geográfica, reorganização societária do Conglomerado e captação de recursos internacionais são iniciativas que visam posicionar o Banco como uma instituição moderna, ágil e inovadora, além de referência em soluções governamentais e em políticas públicas.

Na dimensão de Clientes e Canais, a priorização recai sobre a melhoria contínua da experiência do cliente, com integração de bases cadastrais, personalização da oferta de produtos e evolução do atendimento omnichannel. A modernização das agências, a ampliação dos serviços digitais, o fortalecimento do SuperApp, a adoção de chatbots e ferramentas





de IA e o aprimoramento do pós-venda integram esse movimento, que busca ampliar relacionamentos, gerar valor e aumentar a eficiência dos canais físicos e digitais.

Os Processos Internos e a Tecnologia compõem um eixo essencial da estratégia. O Banco avança na simplificação, racionalização, digitalização e automatização de processos, na melhoria da maturidade em gestão de projetos, na ampliação do uso de dados e na revisão de estruturas organizacionais. Em tecnologia, o foco está na modernização do ambiente tecnológico, na adoção de novas plataformas e ferramentas (como nuvem, IA e RPA), no fortalecimento da segurança cibernética e na modernização do core bancário, garantindo estabilidade, desempenho e integridade operacional.

A perspectiva de Pessoas reconhece que o desenvolvimento e a valorização dos profissionais são determinantes para a execução da estratégia. As iniciativas incluem a transformação cultural, a revisão do Plano de Cargos e Salários, pesquisas de clima organizacional, programas de reconhecimento, ações de bem-estar, fortalecimento da cultura ágil, ações em acessibilidade e aprimoramento do home office. Esse conjunto de esforços contribui para preparar as equipes para os

desafios presentes e futuros, promovendo engajamento e alinhamento estratégico.

O BRB mantém diálogo contínuo com clientes, empregados, acionistas/controlador, órgãos públicos parceiros e fornecedores. As contribuições coletadas em 2024 reforçaram: prioridade à digitalização e eficiência operacional; manutenção e expansão de programas públicos (mobilidade e depósitos judiciais); escalada seletiva de habitação e agronegócio; e fortalecimento da governança e da gestão de riscos. Essas conclusões orientam a alocação de recursos entre infraestrutura tecnológica, rede de atendimento, qualificação de pessoal e parcerias estratégicas, com metas por linha de negócio.



O BRB, em 2024, atuou para consolidar-se como banco público sólido, com foco em presença digital, eficiência, crescimento sustentável e retorno para a sociedade no ciclo 2024–2028.

As metas do BRB, considerando sua visão de futuro, estão assim definidas:

Curto prazo (em até 1 ano):

Priorizar ganhos de eficiência operacional e digitalização de processos, com reforço das práticas de governança e foco em segmentos estratégicos.

Médio prazo (em até 3 anos):

Expandir receitas em linhas de negócio selecionadas, diversificar fontes de captação e consolidar atuação em mercados relevantes.

Longo prazo (em até 5 anos):

Aprimorar a integração tecnológica e operacional, buscando sustentabilidade, produtividade e capacidade de adaptação a diferentes cenários.

Alocação de recursos:

Direcionamento de investimentos para tecnologia, segurança, capacitação de equipes e parcerias, conforme prioridades estratégicas.

Medição:

Monitoramento contínuo de indicadores-chave, revisões periódicas e reporte estruturado aos órgãos de governança.

MAPA ESTRATÉGICO

Planejamento estratégico 2024 – 2028

Visão: Ser o principal banco dos nossos clientes reconhecido pelo impacto positivo na vida das pessoas e no desenvolvimento das empresas

INOVAÇÃO E ESG

FINANCEIRA • ESTRATÉGICA

OE01 Expandir e construir resultados financeiros sustentáveis

OE02 Ser referência como agente de políticas públicas e provedor de soluções, produtos e serviços governamentais inovadores

OE03 Consolidar a presença no mundo digital

OE04 Consolidar a imagem de Banco completo, moderno, ágil e inovador

OE05 Ampliar a capacidade de competir por meio de parcerias estratégicas e investimentos em participações

CLIENTES • CANAIS

OE06 melhorar a experiência e o atendimento aos clientes

OE07 Diversificar o portfólio e personalizar a oferta de produtos, serviços e canais

OE08 Aprimorar os canais de atendimento para oferecer uma experiência omnichannel

OE09 Ter uma rede de atendimento adequada de canais físicos e plataformas refletindo o novo modelo de atendimento phygital

PROCESSOS INTERNOS • TI

OE10 Fortalecer a segurança, governança, os controles internos e a gestão de riscos

OE11 Simplificar, digitalizar e automatizar processos

OE12 Aprimorar a comunicação e integração interna entre as empresas do Conglomerado BRB

OE13 Disponibilizar um ambiente tecnológico seguro e adequado aos negócios

OE14 Acelerar a transformação digital

PESSOAS

OE15 Reconhecer, desenvolver e valorizar nossas pessoas

OE16 Ser uma das melhores empresas para se trabalhar

OE17 Promover a cultura e a sucessão

LINHAS DE NEGÓCIO:



Varejo PF



Digital



Governo e Judiciário



Atacado



Varejo PJ



Rural



Habilitação

CAPITAIS

Financeiro

Infraestrutura

Humano

Intelectual

Social e de relacionamento

Natural





FINANCEIRO

Desempenho Econômico-Financeiro

[GRI 3-3]

O BRB encerrou 2024 consolidando sua posição como uma instituição financeira nacional em expansão. Sua estratégia combinou a ampliação territorial com a transformação *digital*, reforçando o conceito de banco “phygital” — físico e digital — que investe em tecnologia, inovação e personalização da experiência dos clientes. Esse movimento garantiu que, ao final do ano, 37,3% da base de clientes fosse *digital*, enquanto a rede física se expandia para 19 estados, além do Distrito Federal, totalizando 1.042 pontos de atendimento. Somente em 2024, foram inauguradas 12 novas agências em regiões estratégicas, como o Distrito Federal, Tocantins e Bahia.

Esse processo resultou em crescimento expressivo da base de clientes, que alcançou 8,9 milhões, um aumento de 17,4% em comparação a 2023. O segmento de Pessoa Física registrou avanço de 12%,

somando 1,45 milhão de clientes ativos. No desempenho econômico, o Banco apresentou resultados consistentes: o lucro líquido recorrente atingiu R\$ 282 milhões, 40,9% acima do ano anterior, impulsionado pelo crescimento do resultado operacional recorrente (R\$ 385 milhões, +149,5%). A margem financeira líquida totalizou R\$ 3,1 bilhões, refletindo a evolução das carteiras de crédito, com destaque para pessoa jurídica (+6,6%), imobiliário (+27,2%) e rural (+88,1%).

A carteira de crédito totalizou R\$ 43,1 bilhões em dezembro de 2024, distribuída de forma estratégica: pessoa física (49,7% do total), com foco no consignado; pessoa jurídica (13,1%); imobiliário (27,9%), consolidando o BRB entre os seis maiores bancos do País nesse segmento; e agronegócio, com crescimento proporcional de 38,9% e desembolsos de R\$ 1,8 bilhão, especialmente em Minas Gerais e Goiás. O índice de inadimplência caiu para 1,32%,

abaixo da média nacional de 3,0%. Nas captações, o Banco atingiu R\$ 54,4 bilhões, com destaque para o avanço das operações de LCI/LCA (+32,3%) e depósitos judiciais (+32%). Nesse último, o BRB reforçou sua relevância ao assumir a gestão dos depósitos do TJAL, além de seguir administrando os do TJDFT e TJBA, e atuar no âmbito de precatórios do TJCE.

Esse desempenho elevou os ativos totais para R\$ 62,5 bilhões, com patrimônio líquido de R\$ 3,54 bilhões (+37,3%), ampliando a capacidade do Banco de sustentar seu crescimento orgânico. A robustez dos números confirma o compromisso do BRB com o desempenho econômico sólido, sustentado por estratégias alinhadas ao seu planejamento e à geração de valor para clientes, acionistas e sociedade.

Para assegurar que esses resultados sejam alcançados de forma consistente, o Banco adota mecanismos estruturados

8,9 milhões
de clientes (+17,4%)
37,3% digitais

R\$ 282 milhões
de lucro (+40,9%)

R\$ 3,1 bilhões
de margem financeira

R\$ 43,1 bilhões
de carteira de crédito
Imobiliário: 27,9% (+27,2%)
Agronegócio: R\$ 1,8 bilhão (+38,9%)

R\$ 62,5 bilhões
em ativos

R\$ 3,54 bilhões
de patrimônio (+37,3%)

de acompanhamento e avaliação. O monitoramento inclui a análise de indicadores de desempenho, a revisão de desvios e a implementação de ajustes necessários. São elaborados *forecasts* que permitem reavaliar receitas e despesas ao longo do exercício, fortalecendo a capacidade de adaptação diante de mudanças de mercado. Além disso, reuniões periódicas com a Alta Administração possibilitam discutir avanços, revisar estratégias e propor melhorias contínuas.

Os objetivos e metas são desdobramentos diretos do Planejamento Estratégico e contemplam tanto indicadores quantitativos — como crescimento, rentabilidade, qualidade da carteira e lucratividade — quanto métricas qualitativas, que avaliam a eficácia das ações implementadas e sua contribuição para o fortalecimento institucional. O acompanhamento em tempo real, por meio de ferramentas gerenciais específicas, garante maior precisão e agilidade na tomada de decisões, assegurando que os objetivos financeiros e operacionais sejam atingidos de forma eficiente.



**PLANEJAMENTO,
RISCOS E
OPORTUNIDADES**

Metas:

crescimento seletivo nas carteiras prioritárias; melhoria de indicadores de risco e eficiência; avanço em digitalização e satisfação.

RISCOS:

limites e gatilhos por linha (inadimplência, concentração, operacional/ciber, legal/compliance).

Oportunidades:

incremento em habitação, agronegócio e serviços de governo; monetização digital.

**Relevância/
implicações:**

impactos esperados em retorno, liquidez, capital e reputação — com medidas de mitigação e planos de contingência e satisfação.

**Métodos
e premissas:**

fontes internas auditadas; séries comparáveis; premissas macro; sensibilidade por cenário e satisfação.





INFRAESTRUTURA

Inovação e Tecnologia

O BRB entende que, em um mundo em constante transformação tecnológica, fomentar a cultura de inovação e tecnologia é essencial para manter a competitividade, consolidar sua imagem como um banco moderno e sustentável e, principalmente, gerar impactos positivos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Tecnologias como inteligência artificial, *blockchain*, 5G, robótica e automação são alavancas que fortalecem esse movimento.

Na **economia**, essa cultura de inovação permite acelerar o desenvolvimento e a oferta de novos produtos e serviços, aumentando a eficiência operacional e reduzindo custos. Além disso, ao adotar uma abordagem *customer centric*, o banco melhora a experiência dos clientes e amplia as oportunidades de negócios, assegurando sua perenidade no mercado. É claro que existem desafios — como altos investimentos iniciais ou a necessidade de modernizar processos — mas o saldo é claramente positivo.

No **meio ambiente**, a digitalização promovida pelas inovações tecnológicas representa um ganho direto em sustentabilidade, com a eliminação do uso de papel, redução no consumo de energia e integração cada vez maior com práticas alinhadas ao ESG. Por outro lado, não incentivar esse movimento poderia afastar o BRB das tendências de mercado e criar riscos de descompasso frente às demandas socioambientais atuais.

Já para as **pessoas**, o fomento à inovação é sinônimo de capacitação contínua. Os empregados desenvolvem novas habilidades, tornam-se mais preparados para enfrentar mudanças e fortalecem sua atuação profissional em um mercado cada vez mais dinâmico. A ausência desse incentivo, por outro lado, poderia gerar resistência a mudanças e perda de competitividade, tanto para os colaboradores quanto para a própria organização.





INFRAESTRUTURA

O compromisso do BRB com esse tema está explícito em seu Planejamento Estratégico 2024-2028 que coloca a inovação e a tecnologia como pilares de atuação. Termos como “modernizar infraestrutura tecnológica”, “investir em IA e *analytics*” e “ampliar a transformação *digital*” aparecem em seus principais direcionadores estratégicos, valores institucionais e metas de gestão. A presença desses tópicos no eixo central de planejamento reforça o posicionamento da instituição e seu compromisso com o tema.

Esse compromisso não se limita ao papel: em 2024, o banco marcou presença em grandes eventos, como o *Web Summit* Rio, onde recebeu quatro premiações internacionais pela ativação de marca. Também foi destaque no *Brasil Startup Awards*, conquistando prêmios nas categorias Espaço de Inovação e Investidor. Além disso, manteve ativo o programa de *intraempreendedorismo* no Vale do Silício, iniciado em 2022 com a inauguração do escritório de inovação do banco nos EUA, e foi reconhecido pelo quarto ano consecutivo com o prêmio de Melhor Inovação em Varejo.

No que diz respeito à gestão de impactos, não foram identificados potenciais impactos negativos que demandassem mitigação. Já os impactos positivos são acompanhados de forma sistemática: as ações de inovação são registradas, mapeadas e quantificadas

sempre que possível. Os processos de acompanhamento incluem registros em portais internos, relatórios de eventos, acompanhamento direto de programas como o de *intraempreendedorismo* no Vale do Silício e reportes periódicos realizados pelas equipes envolvidas.

Os objetivos e metas do BRB estão diretamente conectados aos pilares de inovação aberta, *intraempreendedorismo* e desenvolvimento de pessoas. Entre as principais entregas, em 2024, destacam-se: a terceira edição do programa no Vale do Silício, focado em inteligência artificial e personalização de ofertas; a prospecção de mais de 130 *startups* por meio da parceria com a *Plug and Play*; a realização de mais de 40 *pitch days* com atores do ecossistema de inovação do Distrito Federal; e a condução de 24 jornadas estratégicas, envolvendo mais de 280 colaboradores e entrevistas com mais de mil clientes. Esses números reforçam a eficácia das medidas e demonstram avanço consistente em relação às metas estabelecidas.

Além disso, o BRB incorporou aprendizados práticos ao longo do caminho. Iniciativas internas, como o *Clube do Livro*, foram ajustadas com base em pesquisas junto aos colaboradores, e processos manuais passaram a ser automatizados, como nos *dashboards* criados para monitorar *startups*,

eventos e jornadas. Essas mudanças mostram a capacidade do banco de ouvir seus *stakeholders* e transformar *feedback* em melhoria contínua.

O engajamento com *stakeholders*, aliás, é central em toda essa jornada. O banco busca ativamente ouvir clientes, empregados e parceiros por meio de pesquisas e avaliações, e utiliza essas percepções para orientar ajustes e reforçar a efetividade de suas ações.

Para o próximo ciclo, em 2025, o BRB já estabeleceu novas metas. Entre elas estão as imersões em escritórios da *Plug and Play* em mais de 50 países, a ampliação da atuação no Vale do Silício com foco em novos negócios e empreendedorismo, além da realização de novas jornadas voltadas à simplificação de processos, melhoria da experiência do cliente e validação estratégica. Há também o compromisso de fortalecer a inovação aberta, com prospecção de *startups* locais e integração cada vez maior com o ecossistema do Distrito Federal.

Assim, o BRB mostra que não apenas investe em inovação, mas também cria um ciclo virtuoso de aprendizado, engajamento e evolução, no qual a tecnologia e a cultura inovadora se tornam ferramentas de transformação para a economia, o meio ambiente e as pessoas.

130+ startups prospectadas. Parcerias estratégicas e conexão com ecossistemas de inovação.

40+ pitch days realizados. Eventos que aproximaram empreendedores e soluções tecnológicas.

24 jornadas estratégicas Projetos focados em inteligência artificial, personalização e transformação digital.

280 colaboradores envolvidos Capacitação contínua e desenvolvimento de novas competências.

1.000+ clientes entrevistados. Feedback direto para aprimorar produtos, serviços e experiência.

Mapeamento de Impactos da Inovação

| Impacto | Classificação (positivo ou negativo) | Evento (potencial ou real) | Ocorrência (prazo) | Impacto | Irreversibilidade (alta, média, baixa) | Atividade ou processo da cadeia de produção que provoca o impacto | Recursos/ partes interessadas afetadas |
|---|--------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------|--|--|--|
| Fomento ao ecossistema de startups do DF | Positivo | Real | Médio | Sistêmico | Não aplicável, pois o impacto não é negativo | BRB atua no ecossistema de inovação, proporcionando o contato entre Startups com soluções diferenciadas e os atores do DF e RIDE, incluindo as próprias áreas negociais do BRB. Atividades: Reuniões e agendas de Pitch entre <i>startups</i> e atores do ecossistema de inovação. | Ecosistema de Startups |
| Fomento ao empreendedorismo local | Positivo | Potencial | Longo | Sistêmico | Não aplicável, pois o impacto não é negativo | O apoio ao ecossistema local de startups proporciona o fomento a inovação no DF e RIDE, possibilitando o estímulo ao empreendedorismo de micro e pequenas empresas, gerando mais empregos e novos negócios para a sociedade. Atividades: fomento ao BRBLAB, disponibilizando espaço para coworking e co-criação para as startups, junto ao BRB. Fomento ao Parque Tecnológico de Brasília, como membro da comissão de inovação e apoio aos eventos locais. | Comunidade/ sociedade |
| Melhoria na experiência dos clientes | Positivo | Real | Curto/Médio | Individual | Não aplicável, pois o impacto não é negativo | Todas as ações de inovações causam impacto positivo para os clientes, seja por meio da capacitação dos empregados, proporcionando a melhoria no atendimento, ou pela revisão de processo por meio de jornadas com uso de metodologias ágeis, ou ainda, na modernização de tecnologias com parcerias estratégicas. Atividades: realização de jornadas que possibilitam a revisão e melhoria contínua de processos que impactam os clientes; realização de workshops e eventos visando a capacitação dos empregados. | Clientes |
| Modernização de soluções e otimização de processos | Positivo | Real | Curto/médio | Sistêmico | Não aplicável, pois o impacto não é negativo | A modernização das soluções, são direcionadas para a economia de recursos e uma consequente redução de produção de resíduos, que causa impacto positivo para o meio ambiente. Atividades: realização de jornadas voltadas para a melhoria, modernização e otimização de processos. | Meio Ambiente |
| Valorização dos colaboradores | Positivo | Real | Curto/Médio | Pontual | Não aplicável, pois o impacto não é negativo | Programa de Intraempreendedorismo no Vale do Silício - para participar do desenvolvimento de um projeto estratégico, fortalecendo a cultura de inovação e o intraempreendedorismo. Programa de Agentes de Inovação como reconhecimento da atuação de empregados que visam agir de forma inovadora em suas áreas. | Empregados BRB |

Privacidade e Segurança de Dados

A privacidade e a segurança de dados estão entre os temas mais estratégicos para o BRB, tanto pelo impacto direto que geram na vida das pessoas quanto pelos reflexos que podem trazer para a economia, o meio ambiente e a própria sustentabilidade do negócio. O tratamento responsável das informações dos clientes, empregados e parceiros é entendido como um direito humano fundamental, além de ser fator essencial para a manutenção da confiança, da reputação e da competitividade da instituição.

Os impactos podem ser positivos ou negativos, reais ou potenciais. Do lado positivo, investir continuamente em privacidade e segurança fortalece a proteção contra fraudes, previne vazamentos de dados e assegura conformidade com regulamentações. Esses esforços aumentam a credibilidade do Banco, reforçam sua reputação no mercado e contribuem para a atração e fidelização de clientes e investidores. Em contrapartida,

os riscos de incidentes são relevantes: uma violação de dados pode ocasionar prejuízos financeiros, multas regulatórias, danos à imagem institucional e à confiança do público, além de expor clientes a situações como roubo de identidade e uso indevido de informações sensíveis.

A instituição compreende que esses impactos se manifestam em horizontes distintos. No curto prazo, eventuais falhas em segurança podem gerar perdas imediatas, sanções regulatórias e abalos reputacionais. Já no longo prazo, a construção de uma base sólida de resiliência cibernética garante maior fidelidade dos clientes, reduz riscos de penalidades severas e fortalece a posição do Banco diante dos crescentes desafios digitais.

Para enfrentar esses riscos e maximizar os impactos positivos, o BRB adota compromissos claros e políticas específicas, como a Política de Segurança da Informação, a Política de Privacidade



e Proteção de Dados, a Política de Segurança Cibernética e a Política de Gestão de Continuidade de Negócios. Esses instrumentos orientam a atuação de toda a organização, estabelecendo princípios, diretrizes e responsabilidades. Entre os compromissos assumidos estão a proteção e a confidencialidade dos dados, a conformidade com legislações como a LGPD, a transparência no tratamento de informações, a prevenção e resposta a incidentes e a promoção de uma cultura de segurança e privacidade entre todos os empregados.

As medidas de mitigação incluem sistemas avançados de cibersegurança (com criptografia, autenticação multifatorial e monitoramento contínuo), auditorias regulares de conformidade, políticas rígidas de gestão de acessos, planos de continuidade de negócios e treinamento constante de colaboradores. Essas práticas reduzem a probabilidade de falhas humanas, limitam riscos de acessos indevidos e garantem capacidade de reação rápida diante de incidentes. Em caso de impactos reais, a resposta é conduzida por equipes especializadas em defesa cibernética, responsáveis tanto pela gestão dos eventos quanto pela comunicação

às autoridades competentes, quando necessário.

Do ponto de vista dos impactos positivos, o Banco trabalha com transparência no uso de dados, inovação tecnológica em segurança, campanhas educativas e relatórios internos consolidados de riscos. Além disso, adota processos robustos para avaliar a eficácia das ações implementadas, como auditorias internas, testes de segurança e monitoramento contínuo de indicadores de desempenho. Em 2024, o cronograma da área de Privacidade foi integralmente cumprido, com 47 ações concluídas, organizadas em cinco projetos distintos, todos voltados para fortalecimento da governança, da resiliência e da conscientização em privacidade e segurança da informação.

Esses resultados são avaliados periodicamente por meio de relatórios anuais submetidos à Diretoria e à Auditoria Interna, nos quais são registradas as melhorias implementadas, as entregas realizadas e os benefícios obtidos. Os aprendizados de 2024 permitiram ao BRB aprofundar a compreensão do ciclo de vida dos dados, identificar vulnerabilidades, aprimorar a gestão de riscos e incidentes

e reforçar a eficiência operacional. Esses avanços foram incorporados em normativos internos e em programas de conscientização direcionados aos empregados, ampliando o nível de maturidade institucional no tema.

Embora não tenha havido engajamento formal com *stakeholders* para a definição das medidas, o BRB mantém compromisso de transparência e presta contas sobre a eficácia das ações implementadas, garantindo que a privacidade e a segurança de dados continuem sendo tratadas como prioridade estratégica, essencial para a proteção das pessoas e para a sustentabilidade do negócio no longo prazo.

Em 2024, não foram registradas queixas comprovadas relativas à violação da privacidade de clientes no BRB, seja por meio de partes externas ou por órgãos reguladores. Também não houve a ocorrência de incidentes de vazamento, furto ou perda de dados de clientes no período. Esse resultado é reforçado pela ausência de notificações recebidas pelos canais institucionais de atendimento, como o do Encarregado de Proteção de Dados (DPO) e o do GTA, que permaneceram sem registros de queixas ao longo de todo o ano.

A manutenção desse cenário reflete a consistência dos mecanismos de proteção adotados pela instituição. O BRB aplica padrões rigorosos de monitoramento e controle de suas redes e sistemas de informação, com geração de logs e trilhas de auditoria que permitem identificar e tratar possíveis vulnerabilidades. A política de segregação de acessos a informações confidenciais, restritas e a bases de dados também contribui de forma decisiva para mitigar riscos de uso indevido e prevenir potenciais vazamentos.

Essas práticas explicam a estabilidade do indicador e demonstram que os investimentos em segurança da informação e na consolidação de uma cultura organizacional voltada à privacidade têm se mostrado eficazes. O resultado alcançado preserva a confiança dos clientes e confirma a efetividade das medidas estruturadas pelo Banco para assegurar a integridade dos dados e a conformidade com a legislação vigente.



HUMANO

Movido por pessoas

O BRB valoriza e reconhece a importância do trabalho realizado por profissionais que, mesmo não sendo empregados diretos do Banco, contribuem diariamente para o funcionamento e a segurança de nossas operações em todo o território nacional. Em 2024, esse grupo foi composto por diferentes perfis de trabalhadores, contratados por empresas terceirizadas, que atuam sob a coordenação do Banco para garantir a continuidade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Entre esses profissionais, destacam-se os vigilantes, que representam uma parcela significativa do contingente externo. São 490 trabalhadores atuando na vigilância armada e desarmada de agências, pontos de atendimento e prédios administrativos do BRB, assegurando a integridade de nossos colaboradores, clientes e do patrimônio do Banco. Esses profissionais são contratados por meio de processos licitatórios, e atuam em regime de

dedicação exclusiva, conforme estabelecido em contrato.

Além da segurança patrimonial, o BRB conta com aproximadamente 494 trabalhadores terceirizados, responsáveis por atividades essenciais no dia a dia da instituição, como serviços administrativos, apoio operacional e conservação predial. Entre as funções mais comuns estão auxiliares administrativos, auxiliares de serviços gerais, copeiros e serventes, profissionais que contribuem com a organização interna, o atendimento às demandas administrativas e a manutenção do ambiente de trabalho.

Esses colaboradores desempenham tarefas variadas, que vão desde o atendimento telefônico e organização de documentos, até a limpeza das instalações, preparo de alimentos nas copas, manutenção de móveis e transporte de materiais, garantindo que as unidades do Banco operem de forma eficiente e acolhedora.

A metodologia de levantamento do número desses trabalhadores considera a quantidade de postos de vigilância ativos e a média de colaboradores contratados pelas empresas terceirizadas durante o ano, sem a conversão para equivalentes de tempo integral (FTE). Os números reportados referem-se ao cenário observado ao final do período de referência.

No período analisado, observou-se variação no número de vigilantes e trabalhadores terceirizados em função da expansão do BRB, que abriu novos pontos de atendimento, em linha com o seu planejamento estratégico de crescimento. O aumento na quantidade de vigilantes, por exemplo, está diretamente ligado à obrigatoriedade legal da presença desses profissionais em unidades que movimentam numerário, conforme previsto na legislação vigente, incluindo a Lei 14.967/2024.

490 vigilantes
atuando na segurança
armada e desarmada

494 terceirizados
em funções administrativas,
operacionais e de conservação

245 estagiários
em processos administrativos,
análise de dados e
suporte técnico

261 aprendizes
em rotinas bancárias,
atendimento e apoio
administrativo

Liderando o desenvolvimento dos jovens

O BRB também conta com trabalhadores cujo vínculo é estabelecido por meio de programas específicos de estágio e aprendizagem, cujas atividades são fundamentais para o fortalecimento do ambiente organizacional e para a formação de novos profissionais. Em dezembro de 2024, a instituição registrava **245 estagiários** e **261 aprendizes** atuando em diferentes áreas do Banco.

Os **estagiários** mantêm vínculo por meio de contrato de estágio, firmado entre o BRB, o estudante e o agente de integração — no caso, o **CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola)**. Esses contratos visam o desenvolvimento profissional e acadêmico dos estudantes, de acordo com a área de formação. Já os **aprendizes são contratados por intermédio da Renapsi (Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração)**, que assina a carteira de trabalho dos jovens e mantém relação de emprego direta com eles, de acordo com a legislação específica de aprendizagem.

As atividades desempenhadas por esses grupos são diversificadas. No caso dos estagiários, envolvem processos

administrativos, análise de dados, elaboração de documentos e outras atividades específicas relacionadas ao curso de formação. Todas as funções são supervisionadas e validadas por empregados da instituição, assegurando aprendizado prático e alinhamento com a realidade do mercado financeiro. Já os aprendizes atuam principalmente em atividades ligadas ao **arco bancário**, como atendimento ao público, apoio administrativo, organização de documentos, rotinas financeiras, emissão de boletos e controle de planilhas. Essa atuação tem caráter formativo, contribuindo para a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Para a compilação dos dados, o BRB adota como prática a apuração pelo critério de “**número de cabeças**”, considerando o total de estagiários e aprendizes ativos no último dia corrido de cada mês. Não é utilizada a metodologia de equivalência em horas de trabalho (FTE). Essa abordagem garante clareza e padronização na mensuração, facilitando o acompanhamento da evolução dos programas ao longo do tempo.

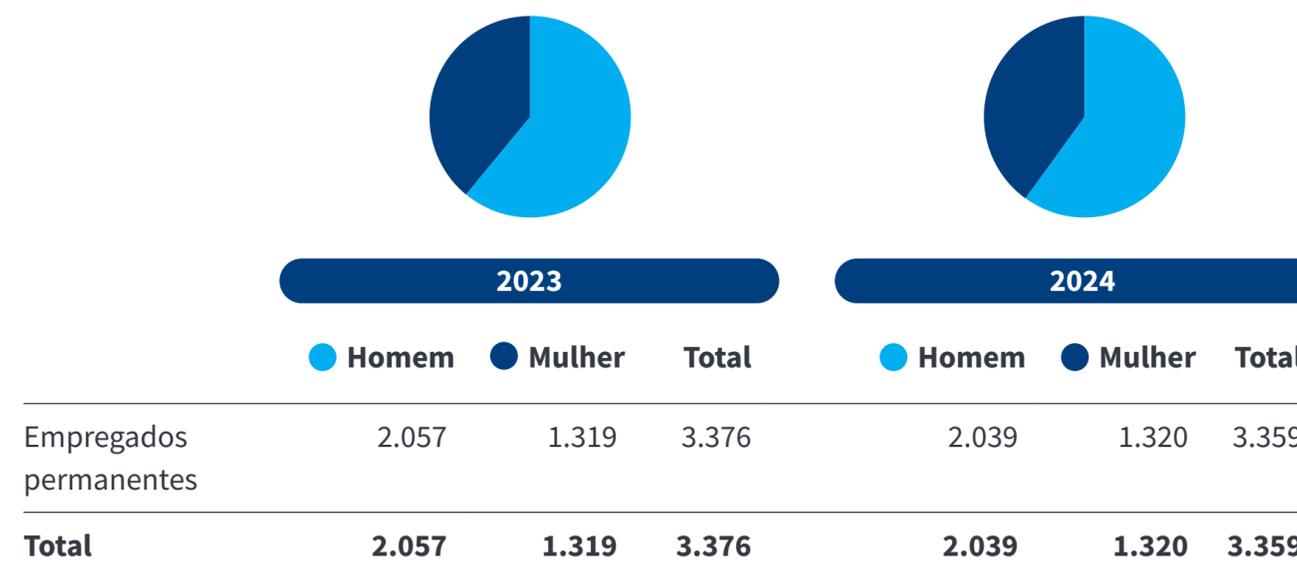
Em relação às variações no período, observa-se um comportamento **sazonal e**

esperado no quadro de estagiários, com reduções próximas de 10% nos meses de junho e dezembro, em função do encerramento de contratos ao término dos semestres acadêmicos. Essa variação, no entanto, não é considerada significativa, uma vez que as vagas são repostas nos meses subsequentes por meio de novos processos seletivos, restabelecendo o quantitativo habitual de participantes.

De forma geral, o crescimento do número de trabalhadores terceirizados acompanha o movimento de ampliação das atividades do Banco e a busca por garantir ambientes seguros, organizados e funcionais para colaboradores e clientes. O BRB mantém o compromisso de gerir essas contratações com responsabilidade, garantindo o cumprimento das normas trabalhistas e de segurança aplicáveis a essas relações de trabalho.

Empregados permanentes, por gênero*

[GRI 2-7]



* Não inclui estagiários e jovem aprendizes.

Empregados permanentes, por região*

[GRI 2-7]

TOTAL
3.359
2024

NORDESTE

2023 **176**

2024 **175**

NORTE

2023 **0**

2024 **12**

CENTRO-OESTE

2023 **3.168**

2024 **3.133**

SUL

2023 **0**

2024 **1**

SUDESTE

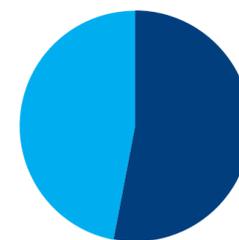
2023 **32**

2024 **38**

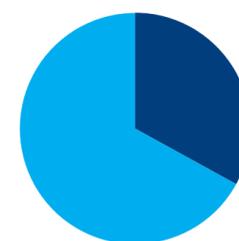
** As divergências identificadas nos dados históricos referentes ao exercício de 2022 ocorreram em razão do estágio de maturidade da governança de dados no setor, período em que havia relativa padronização consolidada dos conceitos e critérios aplicados, resultando em extrações e tratamentos descentralizados por diferentes colaboradores. Com a evolução do modelo de governança, foram implementadas práticas robustas de gestão, incluindo a definição uniforme de conceitos, a adoção de uma query única para extração padronizada e o estabelecimento de controle de versão por meio de repositório Git, gerenciado pelos Especialistas da área, garantindo rastreabilidade, integridade e consistência das informações.

Novas contratações**

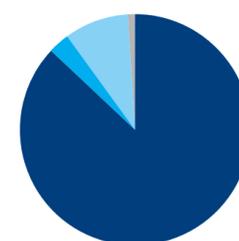
[GRI 401-1]



2024



2024



2024

| Por faixa etária | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---------------------|------------|---------------|------------|---------------|-----------|---------------|
| ● Abaixo de 30 anos | 109 | 33,3% | 51 | 49,1% | 44 | 53,0% |
| ● De 30 a 50 anos | 207 | 63,3% | 59 | 48,3% | 39 | 47,0% |
| ● Acima de 50 anos | 11 | 3,4% | 4 | 2,6% | 0 | 0,0% |
| Total | 327 | 100,0% | 114 | 100,0% | 83 | 100,0% |

| Por gênero | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|----------------|------------|---------------|------------|---------------|-----------|---------------|
| ● Mulheres | 101 | 30,9% | 25 | 21,9% | 27 | 32,5% |
| ● Homens | 226 | 69,1% | 89 | 78,1% | 56 | 67,5% |
| ● Total | 327 | 100,0% | 114 | 100,0% | 83 | 100,0% |

| Por Região | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|----------------|------------|---------------|------------|---------------|-----------|---------------|
| ● Centro-Oeste | 300 | 91,8% | 105 | 92,1% | 73 | 88,0% |
| ● Sudeste | 8 | 2,4% | 2 | 0,9% | 2 | 2,4% |
| ● Nordeste | 13 | 4,0% | 7 | 5,3% | 7 | 8,4% |
| ● Norte | 6 | 1,8% | - | 1,8% | 1 | 1,2% |
| Total | 327 | 100,0% | 114 | 100,0% | 83 | 100,0% |

* Não inclui estagiários e jovem aprendizes.





HUMANO

As pessoas são a base que sustenta a atuação do BRB, e o acompanhamento do quadro de colaboradores é parte essencial da gestão responsável do Banco. Os dados apresentados sobre a força de trabalho foram extraídos diretamente do banco de dados corporativo, que reúne as informações cadastrais e o histórico dos empregados.

A metodologia utilizada considera a contagem total de empregados ao final do período de referência, ou seja, cada colaborador efetivamente contratado e ativo na data de encerramento do exercício, sem utilizar conversões para equivalentes de tempo integral (FTE).

Ao longo dos últimos anos, o BRB vivenciou movimentos importantes em sua composição de pessoal. O crescimento no total de colaboradores em 2022 refletiu as novas admissões realizadas para atender à expansão do Banco e à ampliação da oferta de serviços. Já em 2023, foi registrado um ajuste no quadro funcional, principalmente devido à realização do Programa de Demissão Voluntária (PDVI), uma iniciativa estratégica que buscou reequilibrar a estrutura organizacional.

Em 2024, o Banco seguiu seu movimento de expansão, o que resultou em novas contratações e na presença de empregados lotados em diferentes regiões do país, incluindo o Nordeste, onde a abertura de novos pontos de atendimento físico demandou o reforço da equipe local.



Cuidado com o colaborador

| Impacto | Classificação (positivo ou negativo) | Evento (potencial ou real) | Ocorrência (Curto ou longo prazo) | Impacto é sistêmico ou pontual | Irreversibilidade (alta, média, baixa) | Atividade ou processo da cadeia de produção que provoca o impacto | Recursos/partes interessadas afetadas |
|--|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--|--|--|
| Risco de envolvimento indireto com práticas ilícitas (corrupção, lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo) | Negativo | Potencial | Longo prazo | Sistêmico | Média | Concessão de crédito e manutenção de relações comerciais com empresas ou entidades que possam estar envolvidas em práticas não transparentes | Sociedade, órgãos reguladores, reputação institucional, colaboradores |
| Pressão por resultados decorrente de incentivos mal calibrados | Negativo | Potencial | Curto prazo | Pontual | Baixa | Programas de remuneração variável e metas de desempenho sem revisão adequada | Colaboradores, clima organizacional, saúde mental |
| Risco de desigualdade na percepção de reconhecimento | Negativo | Potencial | Curto prazo | Pontual | Baixa | Distribuição de benefícios e reconhecimento sem critérios claros ou comunicação efetiva | Colaboradores, engajamento, cultura organizacional |
| Retenção de Talentos | Positivo | Real | Longo prazo | Sistêmico | Baixa | Programas de reconhecimento, benefícios diferenciados, capacitação continuada, cultura de valorização e protagonismo profissional | Colaboradores, clima organizacional, produtividade, sociedade (via impacto indireto na qualidade dos serviços) |
| Melhoria no Clima Organizacional | Positivo | Real | Longo prazo | Sistêmico | Baixa | Avaliação de desempenho justa, escuta ativa, incentivo à saúde e bem-estar, ações de engajamento e reconhecimento | Colaboradores, lideranças, cultura organizacional, reputação institucional |
| Aumento da Produtividade | Positivo | Real | Longo prazo | Sistêmico | Baixa | Avaliação de desempenho, capacitação continuada, remuneração baseada em resultados | Colaboradores, produtividade organizacional, clientes (qualidade dos serviços) |

O BRB acredita que os incentivos oferecidos aos colaboradores desempenham papel central no fortalecimento da cultura organizacional e na construção de um ambiente de trabalho saudável, produtivo e orientado para resultados sustentáveis. Esses incentivos vão além da remuneração, abrangendo programas de reconhecimento, benefícios sociais, capacitação contínua e oportunidades de crescimento que refletem o compromisso da instituição com o desenvolvimento humano, a retenção de talentos e a valorização de cada profissional.

A política de incentivos é composta por diferentes frentes integradas. Entre elas, destacam-se os modelos de remuneração variável, estruturados com base em metas institucionais e individuais, com critérios objetivos que garantem clareza e justiça; os programas de engajamento, como o **Acelera BRB**, que valorizam não apenas o desempenho técnico, mas também iniciativas de saúde, cidadania, educação e desenvolvimento pessoal; e os benefícios complementares, que incluem apoio educacional, incentivo à prática de atividades físicas, suporte à saúde familiar e ações de cuidado com o bem-estar. Além disso, há um robusto sistema de avaliação de desempenho e um amplo portfólio de capacitação oferecido pela **Universidade**

Corporativa BRB, que disponibiliza trilhas formativas contínuas e personalizadas.

Essas práticas geram impactos positivos concretos. No aspecto econômico, os incentivos contribuem para maior produtividade, eficiência operacional, engajamento e retenção de talentos, criando condições para um desempenho sustentável no médio e longo prazo. No campo ambiental, ainda que os reflexos sejam indiretos, observa-se estímulo a comportamentos mais conscientes, como a digitalização de processos, a redução do consumo de papel e a participação em ações educativas voltadas para sustentabilidade. Já na dimensão social e dos direitos humanos, os programas de incentivo promovem inclusão, equidade e diversidade, assegurando respeito às individualidades e criando um ambiente que valoriza a dignidade de cada pessoa. O cuidado com a saúde, a educação e a valorização dos esforços individuais fortalece a confiança interna e contribui para a promoção de práticas responsáveis.

Ao mesmo tempo, o BRB reconhece que esses programas podem trazer riscos potenciais, como a pressão excessiva por resultados ou a percepção de desigualdade na distribuição dos incentivos. Esses

Fundamentos

- Reconhecimento
- Benefícios sociais
- Capacitação contínua

Frentes

- Remuneração variável
- Engajamento (Acelera BRB)
- Bem-estar e saúde

Impactos Positivos

- Produtividade
- Sustentabilidade
- Inclusão e diversidade

Riscos & Mitigação

- Pressão por resultados
- Desigualdade percebida
- Escuta ativa e revisão

Compromissos

- Política de Gestão de Pessoas
- Acordos coletivos
- Pacto Global ONU

Avaliação & Melhoria

- Auditorias internas/externas
- Pesquisas de clima
- Benchmarking contínuo



risco são monitorados e mitigados por meio de práticas transparentes, canais de escuta ativa e revisões periódicas dos critérios estabelecidos. Para enfrentar impactos reais, o Banco adota medidas corretivas, como a revisão do plano estratégico e a atualização da metodologia de avaliação de desempenho, que está em processo de elaboração. Já a gestão dos impactos positivos é reforçada por novos ciclos de avaliação, pela ampliação de trilhas de aprendizado e pelo constante enriquecimento dos conteúdos disponibilizados pela Universidade Corporativa.

O compromisso institucional com esse tema está formalizado em instrumentos como a **Política de Gestão de Pessoas (PGP)**, nos manuais internos das áreas e nos acordos coletivos de trabalho. A PGP, em especial, estabelece princípios claros de justiça, equidade, valorização da diversidade e reconhecimento por mérito, sempre alinhados aos valores do Banco. Essas diretrizes vão além da conformidade legal, refletindo a adesão do BRB a compromissos internacionais, como os princípios do **Pacto Global da ONU**, em especial os relacionados ao trabalho decente, à não discriminação e ao respeito aos direitos humanos.

A eficácia das ações é monitorada por diferentes mecanismos de controle e avaliação. São utilizados processos de verificação interna, auditorias externas e avaliações periódicas de treinamentos, que permitem mensurar tanto o engajamento quanto os resultados práticos alcançados. Pesquisas de clima organizacional ampliam a compreensão sobre a percepção dos colaboradores e orientam ajustes nas práticas. Além disso, o Banco realiza *benchmarking* com outras organizações e contrata consultorias especializadas, assegurando um processo de melhoria contínua e alinhamento com as melhores práticas de mercado.

Os objetivos e metas relacionados ao tema são definidos a partir do processo estratégico do Banco, que envolve a participação de diferentes áreas e considera as necessidades internas, os desafios do setor e os compromissos com a sustentabilidade. Esses objetivos são desdobrados em metas semestrais e acompanhados por indicadores qualitativos e quantitativos, sempre que possível fundamentados em conformidade com normas reconhecidas internacionalmente. A média de horas de treinamento por empregado, por exemplo, se mantém acima dos *benchmarks* nacionais e internacionais,

incluindo comparativos com instituições norte-americanas. Já o engajamento com a Universidade Corporativa ultrapassa 90%, demonstrando a efetividade das ações.

Os aprendizados obtidos nesse processo são incorporados às políticas e práticas de gestão de pessoas por meio de mecanismos como jornadas internas temáticas, que permitem reflexões coletivas sobre desempenho, carreira e remuneração. Os resultados das avaliações de reação e impacto de treinamentos também servem de insumo para revisões de conteúdos, metodologias e estratégias de capacitação, reforçando a melhoria contínua.

O engajamento dos *stakeholders* internos tem sido essencial para orientar e validar as medidas adotadas. Pesquisas, rodas de conversa e canais de comunicação direta possibilitam identificar necessidades, alinhar expectativas e construir soluções conjuntas. Os resultados dessas interações são incorporados à formulação de programas e comunicados de forma transparente, por meio de relatórios, comunicações internas e *feedbacks*, reforçando a confiança entre colaboradores e liderança e garantindo a efetividade da gestão de impactos.

Dessa forma, o BRB reafirma seu compromisso em utilizar os incentivos como instrumentos estratégicos para promover desenvolvimento humano, fortalecer vínculos institucionais e gerar impactos positivos que se estendem para além da organização, alcançando a sociedade como um todo.



O BRB utiliza os incentivos como instrumentos estratégicos para promover desenvolvimento humano, fortalecer vínculos institucionais e ampliar impactos positivos que alcançam toda a sociedade.

Gestão de Talentos

O BRB tem observado a redução do *turnover* como reflexo direto de suas práticas voltadas à valorização e retenção de talentos. O Banco acredita que um ambiente de trabalho atrativo e sustentável é fundamental para manter vínculos de longo prazo e, por isso, oferece um conjunto abrangente de benefícios previstos no Acordo Coletivo de Trabalho. Esses benefícios contemplam saúde física e mental, bem-estar familiar e desenvolvimento profissional, assegurando que todos os empregados tenham acesso às mesmas condições de cuidado e suporte.

Além disso, o BRB investe de forma contínua no fortalecimento de seus planos de carreira, garantindo que cada colaborador tenha perspectivas claras de crescimento dentro da instituição. O incentivo à capacitação, a criação de oportunidades de ascensão e a oferta de programas de formação técnica e comportamental são elementos que reforçam o engajamento e o sentimento de pertencimento dos empregados, como pode ser comprovado na tabela abaixo:

Turnover geral acumulado

2,75%
2024

4,57%
2023

6,09%
2022

8,12%
2021

Benefícios

O Banco de Brasília entende que cuidar das pessoas é condição essencial para a sustentabilidade do negócio. Por isso, estruturou um amplo pacote de benefícios que vai além do habitual no mercado e busca atuar de maneira integral sobre a vida profissional e pessoal dos empregados. Esse conjunto de benefícios está formalizado no Acordo Coletivo de Trabalho e cobre 100% dos empregados de carreira, o que assegura tratamento uniforme e previsibilidade jurídica nas relações trabalhistas. Em linhas gerais, os benefícios se distribuem em pilares complementares: saúde e segurança, promoção da qualidade de vida, desenvolvimento e educação, apoio à família, mobilidade e flexibilidade, além de incentivos financeiros e previdenciários. [GRI 2-30; 401-2]

Na dimensão saúde e segurança, o BRB mantém rotina estruturada de atenção ocupacional coordenada pelo SESMT e pela Saúde BRB. Existem campanhas de vacinação gratuitas, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) orienta a periodicidade dos exames — com exames periódicos bienais para empregados entre 18 e 44 anos e anuais para aqueles com 45 anos ou

mais — e há checagens anuais obrigatórias para funções com risco ou exigência específica (por exemplo: auxiliar de enfermagem do trabalho, médico do trabalho, caixas, coordenadores do PCMSO e SESMT, gerentes de expediente e gerentes de negócios). Além dos atendimentos in loco e de prestadores credenciados, o banco oferece complementos importantes: convênio com o INSS que simplifica o processo de afastamento e entrega documental em caso de licença previdenciária, complemento salarial em hipóteses de auxílio-doença previdenciário/acidentário e cobertura assistencial para tratamentos contínuos — como apoio financeiro parcial (até 80%) para medicamentos e tratamentos ambulatoriais de doenças crônicas e HIV/Aids, conforme regras do plano de Caixa de Assistência. Existe ainda o benefício eventual para casos de auxílio-doença indeferido pelo INSS, condicionado à comprovação de interposição de recurso administrativo por parte do empregado, com prazo máximo definido para o pagamento do complemento. [GRI 403-3; 403-6]

A promoção da saúde e da qualidade de vida foi deliberadamente desenhada para ir além



do cuidado médico. O Programa Vida Ativa integra ações físicas, sociais e educativas, com oferta estendida aos familiares; o Projeto Respirar (parceria com a Saúde BRB) oferece apoio estruturado para abandono do tabagismo — com encontros obrigatórios e sessões de manutenção —; há iniciativas de reeducação alimentar conduzidas por equipes multidisciplinares; e grupos esportivos (como corredores e caminhantes) com agenda e acompanhamento técnico. Complementando, o Auxílio-Academia reembolsa mensalidades dentro de teto definido no Acordo Coletivo, com critérios de elegibilidade (ao menos três meses de efetivo exercício) e seleção técnica pelo médico do trabalho quando as vagas são

limitadas. Essas ações se refletem em medidas práticas de saúde ocupacional (redução de ausências, melhoria no retorno ao trabalho, e apoio à reabilitação), além de promoverem bem-estar físico e emocional. [GRI 403-6]

No campo do desenvolvimento e da capacitação, o BRB disponibiliza diversas frentes: Benefício Educacional, Auxílio-Instrução, Bolsa de Estudos, Crédito Educação, programas de mestrado e doutorado, incentivo ao estudo de idiomas (inglês e espanhol), licença remunerada para capacitação (para mestrado/doutorado, por períodos definidos), e ressarcimento de custos de certificações profissionais

exigidas pelo exercício de funções (incluindo a primeira certificação em investimentos). Também é mantido um programa de estágio supervisionado curricular voltado a estudantes de ensino superior, com atividades supervisionadas por profissionais formados na área. Essas iniciativas sustentam a formação de carreira dentro do banco, fortalecem a empregabilidade dos colaboradores e elevam a competitividade do capital humano. [GRI 401-2]

Sobre mobilidade, ergonomia e condições de trabalho: empregados que utilizam transporte público recebem vale-transporte; quando a lotação é em município diferente da residência, há

ressarcimento de despesas com transporte público. Os postos de trabalho são submetidos a avaliações ergonômicas e adaptados conforme necessidade — seja em função de exame periódico, readaptação ou recomendações do SESMT — garantindo condições adequadas para atividades que exigem esforço físico ou longas jornadas em pé, como caixas bancários. Para transferências de lotação, são previstos abonos específicos, ajuda de custo e, para cargos comissionados de maior senioridade, auxílio-moradia e diárias. Essas medidas visam reduzir riscos físicos e facilitar a mobilidade funcional do corpo técnico do banco. [GRI 40]

Licença maternidade/paternidade

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---------|----------|---------|----------|--------|----------|
| | homens | mulheres | homens | mulheres | homens | mulheres |
| Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade | 2.097 | 1.354 | 2.056 | 1.320 | 2.039 | 1.320 |
| Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade | 78 | 70 | 84 | 65 | 89 | 62 |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade | 78 | 70 | 84 | 64 | 88 | 62 |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho após uma licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho | 78 | 69 | 83 | 62 | 87 | 62 |
| Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 98,50% | 98,90% | 100,00% |
| Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade | 100,00% | 98,60% | 98,80% | 95,40% | 97,80% | 100,00% |



CAPITAIS

A política de férias e ausências também privilegia flexibilidade e equilíbrio vida-trabalho: férias podem ser fracionadas em até três períodos (com um mínimo de 14 dias corridos), existe possibilidade de conversão de um terço das férias em abono pecuniário, regras especiais para empregados com longa carreira (por exemplo, extensão de dias de férias para quem tem 20+ anos de serviço), e opção de adiantamento de férias com pagamento parcelado. O banco concede ausências abonadas em situações pessoais relevantes — luto, casamento, participação em júri, doação de sangue — e mantém o abono-assiduidade (dias remunerados como reconhecimento de assiduidade, cumuláveis conforme regras internas). Essas práticas reforçam o cuidado com situações humanas e familiares que impactam o desempenho e a permanência no trabalho. [GRI 401-2]

O apoio à família é tratado como componente estratégico: o BRB é signatário do Programa Empresa Cidadã e oferece políticas de licença ampliadas — por exemplo, acréscimo de 60 dias à licença-maternidade base (concedendo maior apoio ao período de pós-parto) e licença-paternidade inicial de cinco dias, com possibilidade de prorrogação por até quinze dias adicionais; em casos de adoção ou guarda judicial de criança, são concedidos períodos de afastamento previstos no acordo (por exemplo, licença de 20 dias para adoção

de criança de até 12 anos incompletos). Essas medidas reduzem riscos de evasão por motivos familiares e são um elemento de diferenciação na proposta de valor ao empregado. [GRI 401-2 e 401-3]

Do ponto de vista operacional e de governança, a administração dos benefícios é centralizada em áreas técnicas (Recursos Humanos, Saúde BRB, SESMT e Jurídico), com processos formais de elegibilidade, solicitação e comprovação. Regras e critérios (por exemplo, tempo mínimo de casa para acessar determinados benefícios, limites de vagas, prazos e documentações exigidas) estão descritos no Acordo Coletivo e em normativos internos. Programas que dependem de capacidade operacional (como reembolso de academia ou concessão de licença capacitação) seguem fila de prioridade e critérios técnicos definidos para assegurar equidade. A gestão de benefícios é, portanto, subordinada a controles internos que monitoram elegibilidade, conformidade e pagamento. [GRI 2-30]

Quanto ao monitoramento da eficácia dessas iniciativas, o BRB adota um conjunto de indicadores e mecanismos qualitativos e quantitativos: taxas de utilização dos programas (participação em Vida Ativa, número de atendimentos e campanhas de vacinação), indicadores de saúde ocupacional (absenteísmo, duração média de afastamentos,





HUMANO

taxas de retorno ao trabalho), resultados de pesquisas internas (satisfação/engajamento e eNPS), dados de utilização dos benefícios educacionais e de certificação, além de acompanhamento de turnover e retenção por coorte. A Auditoria Interna e as áreas de *People Analytics* extraem e consolidam esses dados para avaliações periódicas; quando necessário, são implementadas ações corretivas e ajustes de desenho dos programas. Esses processos permitem identificar tendências e realocar investimentos para os benefícios de maior impacto. [GRI 403-6; 401-2]

Em termos de impactos concretos para a organização, o leque de benefícios contribui diretamente para a redução da

rotatividade e para a atração de talentos — reflexos que já foram observados nos indicadores de RH — além de reduzir custos associados a afastamentos prolongados, mitigar riscos de saúde ocupacional e fortalecer a capacidade de recuperação do banco em eventos adversos. A oferta de educação e capacitação também alimenta internamente os planos de carreira, favorecendo promoções internas e reduzindo a necessidade de contratações externas. Em suma, os benefícios funcionam como instrumentos de gestão de pessoas que agregam valor operacional, cultural e competitivo ao BRB. (GRI 2-30; 401-2)

Os aprendizados e aprimoramentos são incorporados de forma contínua: o

desenho dos programas é revisado a partir do *feedback* dos empregados, resultados de pesquisas internas e *benchmarking* com instituições comparáveis. Em 2024, além da operação regular dos programas citados, houve iniciativas de modernização dos processos (digitalização de pedidos e reembolsos, ampliação de conteúdos formativos na Universidade Corporativa e revisão de critérios de elegibilidade para alguns benefícios), bem como desenvolvimento de novos projetos cujas entregas serão comunicadas em ciclos posteriores. A governança do Acordo Coletivo e a atuação das áreas de RH e Saúde garantem que os ajustes ocorram com base em evidências e prioridades estratégicas. [GRI 2-30]

Por fim, cabe destacar que a política de benefícios do BRB dialoga com suas metas mais amplas de responsabilidade social e clima organizacional: os benefícios foram concebidos não apenas como custo, mas como investimento no capital humano — elemento central para a execução das estratégias de crescimento, digitalização e prestação de serviços públicos e privados. Em síntese, a combinação entre cobertura ampla, governança sólida, avaliação contínua e foco em bem-estar integral tem permitido ao BRB consolidar uma proposta de valor ao empregado que impacta positivamente a retenção, o engajamento e a performance do banco, mantendo a instituição competitiva e alinhada às melhores práticas de gestão de pessoas. [GRI 2-30; 401-2; 403-3; 403-6]

Impactos relacionados à saúde, segurança e qualidade de vida

| Impacto | Classificação (positivo ou negativo) | Evento (potencial ou real) | Ocorrência (Curto ou longo prazo) | Impacto é sistêmico ou pontual | Irreversibilidade (alta, média, baixa) | Atividade ou processo da cadeia de produção que provoca o impacto | Recursos/partes interessadas afetadas |
|---------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--|---|---------------------------------------|
| Atração e retenção de talentos | Ambos | Ambos | Ambos | Sistêmico | Média | Gerenciamento do clima organizacional e dos projetos de qualidade de vida | Empregados e Administração do BRB |
| Redução do absenteísmo | Positivo | Ambos | Ambos | Sistêmico | Média | Gerenciamento do clima organizacional e dos projetos de qualidade de vida | Empregados e Administração do BRB |
| Aumento de custos operacionais | Negativo | Ambos | Ambos | Sistêmico | Média | Gerenciamento do clima organizacional e dos projetos de qualidade de vida | Administração do BRB |

Cuidar da saúde, segurança e qualidade de vida no ambiente de trabalho é fundamental não apenas para os empregados, mas também para a sustentabilidade do BRB como um todo. Esse tema gera impactos reais e potenciais que podem ser tanto positivos quanto negativos — e o banco acompanha de perto cada um deles.

Do ponto de vista econômico, os efeitos positivos aparecem no aumento da produtividade e na redução de custos relacionados a afastamentos e tratamentos médicos. Essa postura contribui para a eficiência operacional e para a competitividade da instituição. Por outro lado, quando não há uma boa gestão da saúde e da segurança, podem surgir impactos negativos, como indenizações, multas e até perda de reputação, que afetam diretamente a estabilidade financeira.

No que diz respeito às pessoas e aos direitos humanos, os ganhos positivos são claros: oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável promove bem-estar, eleva a satisfação e fortalece a imagem do banco como empregador responsável. Já os riscos potenciais, quando não bem endereçados, incluem problemas de saúde física e mental, que podem configurar violações de direitos humanos e trazer

consequências legais e reputacionais.

Para lidar com esses desafios, o BRB pauta sua atuação na conformidade legal, especialmente com as Normas Regulamentadoras. Embora não haja uma política interna exclusiva para saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, a **Política de Gestão de Pessoas** abrange iniciativas voltadas a essa frente.

Entre as medidas adotadas, estão o **programa de gerenciamento de riscos**, o **programa de controle médico de saúde ocupacional** e o acompanhamento do **clima organizacional** por meio de pesquisas específicas. Quando há impactos negativos reais, o banco investe em projetos e programas de bem-estar para mitigar esses efeitos. E, quando os resultados são positivos, o caminho tem sido ampliar e replicar as boas práticas em novas iniciativas.

Para garantir a eficácia dessas ações, o BRB realiza pesquisas de satisfação, como o **eNPS**, e também promove *benchmarking* com outras instituições. Além disso, indicadores como o **absenteísmo são monitorados de forma constante, alinhados ao planejamento estratégico**.

Os resultados mostram que, de forma geral, o banco tem recebido retornos positivos de seus empregados em relação às iniciativas implementadas. Porém, alguns indicadores ligados ao clima organizacional e à saúde ainda não atingiram o nível esperado, o que reforça a necessidade de intensificar esforços. Esse movimento tem gerado aprendizados importantes, que vêm sendo incorporados às práticas e procedimentos internos — com foco em temas atuais e relevantes, como saúde nutricional, saúde mental e saúde física.

Nada disso seria possível sem o diálogo constante com os *stakeholders*. O BRB entende que ouvir e avaliar qualitativamente as manifestações de seu público interno e externo é essencial para orientar ações e definir prioridades. Esse processo também garante que o banco consiga avaliar, com transparência, a efetividade das medidas implementadas.



Oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável promove bem-estar, eleva a satisfação e fortalece a imagem do BRB como empregador responsável.

Gestão da Saúde

O BRB possui um sistema de gestão de pessoas, o Benner, que também contempla módulos voltados à saúde e segurança do trabalho. Esse sistema foi implementado há mais de dez anos, em conformidade com as normas legais, e abrange empregados efetivos, comissionados, estagiários e aprendizes. Trabalhadores não efetivos que prestam serviços ao Banco, por outro lado, não são cadastrados nesse sistema, uma vez que estão sob outros mecanismos de controle.

O escopo das ações de saúde e segurança é conduzido pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), responsável por realizar atendimentos ocupacionais, gerenciar riscos e promover visitas técnicas aos postos de trabalho. Profissionais especialistas conduzem essas atividades, assegurando tanto a qualidade dos serviços quanto o respeito ao sigilo das informações médicas dos trabalhadores. Todo o processo é pautado na confidencialidade, de modo a garantir que dados de saúde não sejam utilizados para gerar qualquer tipo de tratamento favorável ou desfavorável.

No dia a dia, o Banco facilita o acesso dos empregados a serviços médicos e de saúde relacionados ao trabalho, seja por meio de atendimentos presenciais na sede, seja por prestadores credenciados. Já os serviços não relacionados ao trabalho são disponibilizados pela Clínica Saúde BRB ou por meio da rede conveniada ao plano de saúde, ampliando o cuidado integral. Além disso, uma série de programas corporativos reforça a promoção da saúde, abordando diferentes dimensões da vida dos trabalhadores. Entre eles, destacam-se o **Bem Gestar**, voltado ao acompanhamento de futuros pais e mães; o **Bem Nutrir**, focado em alimentação saudável; o **De Volta para o Futuro**, que prepara os empregados para a aposentadoria; o **Ampare**, que apoia vítimas de violência doméstica; e o **BRB Runners**, que estimula a prática regular de atividades físicas. Outros programas também estão em fase de desenvolvimento, sempre com o objetivo de ampliar o bem-estar e a qualidade de vida.

No campo da prevenção, a instituição atua de forma estruturada por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa

de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Esses instrumentos permitem avaliar perigos e riscos de maneira sistemática e definir, junto às áreas administrativas, as ações mais adequadas para mitigar impactos significativos à saúde e à segurança. Dessa forma, o BRB fortalece sua responsabilidade com quem faz parte do seu dia a dia, buscando sempre oferecer um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e acolhedor.



Desenvolvimento de Talentos

A gestão de pessoas no BRB é pautada pela valorização dos profissionais e pelo fortalecimento de uma cultura que reconhece o mérito, promove o desenvolvimento e assegura condições justas e transparentes de crescimento. O Banco conta com um Plano de Cargos e Carreiras estruturado, que define com clareza os requisitos, atribuições e remuneração para cada cargo, atividade e função gratificada. O ingresso nos cargos efetivos ocorre exclusivamente por meio de concurso público, reforçando o compromisso com a isonomia e a igualdade de oportunidades. As ascensões profissionais, por sua vez, são realizadas preferencialmente por processos seletivos internos, estimulando a meritocracia e o engajamento dos empregados com o desenvolvimento institucional.

Além da estrutura de carreira, o BRB mantém um conjunto robusto de benefícios,

que se destaca no mercado financeiro e contribui diretamente para a atração e retenção de talentos. Entre os principais benefícios estão o plano de saúde, a previdência complementar, o auxílio para medicamentos e os incentivos educacionais, como o ressarcimento de despesas com cursos de graduação e pós-graduação. Essas iniciativas refletem o compromisso do Banco com o bem-estar integral de seus profissionais, fortalecendo o vínculo com a organização e impactando positivamente a economia local e o ambiente social ao gerar empregos de qualidade e oportunidades de crescimento.

Os processos de atração, retenção e desenvolvimento de talentos são reconhecidos pelo BRB como pilares do crescimento sustentável da Instituição. Essas iniciativas envolvem investimentos expressivos em pessoal e capacitação, demandando planejamento orçamentário

criteroso e autorização das instâncias competentes, o que garante transparência, eficiência e responsabilidade financeira na gestão dos recursos.

Todas as etapas dos concursos públicos, convocações, processos seletivos internos e designações de aprovados são rigorosamente monitoradas, assegurando o cumprimento de critérios técnicos e legais. Esse acompanhamento contínuo permite a identificação de oportunidades de melhoria, o fortalecimento da governança e a consolidação de práticas de gestão de pessoas alinhadas às melhores referências do mercado. Paralelamente, o BRB investe de forma constante em programas de capacitação e desenvolvimento profissional,





INTELLECTUAL

voltados à formação de competências técnicas e comportamentais, promovendo o crescimento individual e institucional.

Nesse contexto, desde 2022 o BRB atua com a Universidade Corporativa BRB, plataforma de cursos on-line, além do fornecimento de cursos de parceiros como Lit e Alura. A atuação no sistema de educação on-line traz um benefício para os alunos que possuem mais flexibilidade para se aprimorar, já que os cursos ficam disponíveis 24/7 na

plataforma da Universidade BRB. Além disso, conta ainda com programas como o liderança feminina, programa voltado à capacitação de mulheres para funções de gestão no BRB. [GRI 404-2]

Entre as medidas de prevenção e mitigação de impactos negativos potenciais, o Banco adota um rígido alinhamento entre gestão de pessoas e responsabilidade financeira. Os investimentos em capacitação e expansão de quadro funcional são planejados de

forma a assegurar a sustentabilidade das ações e a eficiência na utilização dos recursos. Já para enfrentar impactos negativos reais, o BRB realiza análises comparativas de remuneração e benefícios em relação ao mercado, subsidiando a proposição de ajustes às instâncias competentes, de modo a preservar sua atratividade e competitividade como empregador.

Como medidas voltadas ao fortalecimento

dos impactos positivos, o BRB desenvolve programas de capacitação que estimulam o aprendizado contínuo e a evolução de habilidades técnicas (*hard skills*) e comportamentais (*soft skills*). Um exemplo é a **Universidade Digital BRB**, que disponibiliza conteúdos on-line elaborados em parceria com instituições como UOLEdtech, LIT – Saint Paul e Alura, abordando temas como mercado financeiro, tecnologia e liderança. As trilhas de capacitação são estruturadas para

Impactos relacionados

| Impacto | Classificação (positivo ou negativo) | Evento (potencial ou real) | Ocorrência (Curto ou longo prazo) | Impacto é sistêmico ou pontual | Irreversibilidade (alta, média, baixa) | Atividade ou processo da cadeia de produção que provoca o impacto | Recursos/partes interessadas afetadas |
|---|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--|---|---------------------------------------|
| Empregados Qualificados no Exterior | Positivo | Real | Médio Prazo | Pontual | Alta | Programa de capacitação | Empregados |
| Alinhamento de profissionais às melhores práticas de mercado | Positivo | Real | Médio Prazo | Sistêmico | Alta | Programa de capacitação | Empregados |
| Líderes capacitados e formados | Positivo | Real | Médio Prazo | Sistêmico | Alta | Programa de capacitação | Empregados |



incentivar o engajamento dos empregados, que recebem recompensas ao concluírem as formações no prazo estipulado.

Outra iniciativa de destaque é o **Programa de Liderança Feminina**, criado em 2019, que tem como objetivo ampliar a presença de mulheres em posições de gestão e reduzir desigualdades de gênero no ambiente corporativo. Em 2024, o programa formou duas novas turmas, capacitando 60 colaboradoras, reforçando o compromisso do Banco com a diversidade, a equidade e a valorização da liderança feminina.

A eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento é monitorada pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (GEDEP), que acompanha indicadores de satisfação e aprendizagem por meio de avaliações de reação, impacto e assessments. Os resultados desses monitoramentos subsidiam ajustes e aprimoramentos contínuos nas iniciativas, garantindo que os programas oferecidos estejam alinhados às necessidades estratégicas do Banco e ao perfil de seus empregados.

Os objetivos e metas de capacitação são definidos de forma específica para cada programa, com base nas demandas da organização e nas melhores práticas do

mercado. As metas contemplam tanto o aumento do número de empregados capacitados quanto o aprimoramento da qualidade dos programas oferecidos. Os relatórios de informações sobre cursos, certificações e programas concluídos constituem as principais ferramentas de acompanhamento dos resultados e de mensuração da eficácia das ações.

O engajamento com *stakeholders* é um elemento central na definição e aprimoramento das políticas de atração e retenção de talentos. As percepções e contribuições dos empregados, gestores, sindicatos e demais públicos estratégicos são consideradas nos processos de concurso público, seleção interna e na elaboração e revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração. Essa escuta ativa fortalece o compromisso do BRB com a transparência e assegura que as medidas adotadas reflitam as necessidades reais da organização e de suas pessoas.

Com essas ações, o BRB reafirma seu papel como empregador público de referência, comprometido com a valorização do capital humano, a geração de oportunidades e a construção de um ambiente de trabalho mais diverso, equitativo e sustentável.

Foco em Capacitação [GRI 404-1]

Entre 2023 e 2024, observou-se uma redução na carga horária média de treinamento por colaborador. Ainda assim, o desempenho do BRB permanece acima das médias brasileira e norte-americana, de 21 e 24 horas anuais por empregado, respectivamente. Essa variação reflete uma decisão estratégica: em 2023, o principal foco da Instituição

esteve voltado à consolidação da Universidade Corporativa BRB como a principal plataforma de capacitação e aprendizagem.

Durante o período, foram lançados novos desafios estratégicos de capacitação dentro da campanha “Vai pra Cima”, voltada a estimular

o engajamento, a autogestão do conhecimento e a busca por trilhas de aprendizado alinhadas às estratégias do Banco. A ação contribuiu para fortalecer a cultura de desenvolvimento e ampliar o alcance das iniciativas educacionais, conectando o aprendizado às metas institucionais e à estratégia de negócios.

Média de horas de capacitação por empregado

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | Δ 2023/2024 | |
|--|------------------|--------|------------------|--------|------------------|--------|------------------|-------|-------------|-------|
| | Total | Média | Total | Média | Total | Média | Total | Média | Total | Média |
| Por gênero (horas) | | | | | | | | | | |
| Homens | 125.950,3 | 65,36 | 246.123,4 | 117,12 | 216.117,1 | 105,01 | 152.729,6 | 74,00 | 31,0 | 89,51 |
| Mulheres | 84.495,1 | 66,53 | 141.542,4 | 119,23 | 141.632,4 | 107,28 | 96.838,1 | 73,20 | 34,1 | 90,24 |
| Total horas de treinamento | 210.445,5 | | 387.665,8 | | 357.749,5 | | 249.567,7 | | | |
| Por categoria funcional (horas) | | | | | | | | | | |
| Função técnica | 140.083,25 | 69,83 | 248.051,4 | 110,2 | 237.581,34 | 115,9 | 161058,60 | 74,60 | 41,3 | 95,25 |
| Gerencial | 68.966,7 | 63,3 | 154.657,03 | 132,04 | 119.815,14 | 92,05 | 88353,40 | 72,66 | 19,4 | 82,35 |
| Administradores | 1.395,5 | 107,34 | 3.434,4 | 118,26 | 1.004,01 | 47,81 | 155,25 | 12,94 | 34,9 | 30,37 |
| Total horas de treinamento | 210.445 | | 406.143 | | 358.400 | | 249567,25 | | | |

Os valores apresentados podem sofrer ajustes posteriores em razão do registro de treinamentos realizados em períodos anteriores. Tal situação ocorre, por exemplo, quando novos empregados ingressam e atualizam seu histórico de capacitações, ocasionando variações nos indicadores consolidados.

SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Impacto dos Investimentos no Complexo da Torre de TV – 2024

[GRI 203-1]

Em 2024, o BRB reforçou seu compromisso com a valorização dos espaços públicos e o desenvolvimento da região central de Brasília por meio de investimentos estratégicos no Complexo da Torre de TV. As ações de infraestrutura concentraram-se, principalmente, na manutenção da fonte luminosa, com destaque para a substituição de peças e componentes essenciais ao seu funcionamento. Essa iniciativa garantiu a preservação de um dos principais cartões-postais da cidade, promovendo segurança, eficiência e continuidade das operações do complexo.

A manutenção do funcionamento do Complexo da Torre de TV, aliada à realização de eventos culturais, ações institucionais e à visitação pública, gerou impactos positivos diretos na economia local e no turismo. O espaço tornou-se palco para manifestações

artísticas, encontros comunitários e atividades que fortalecem o valor cultural e simbólico da região central de Brasília. Além disso, a visibilidade da marca BRB foi ampliada, consolidando o Banco como agente de promoção do desenvolvimento social e cultural do Distrito Federal.

Os investimentos realizados em 2024 totalizaram R\$ 608.968,77 (seiscentos e oito mil, novecentos e sessenta e oito reais e setenta e sete centavos), refletindo o compromisso do BRB com a preservação do patrimônio, a geração de oportunidades econômicas e o estímulo ao turismo. Ao investir na infraestrutura e na manutenção do Complexo da Torre de TV, o BRB reafirma seu papel como parceiro da sociedade, promovendo experiências transformadoras e contribuindo para o fortalecimento da identidade de Brasília.





Fortalecimento de Relacionamentos e Valorização da Cultura e da Inovação

O BRB consolidou, ao longo de 2024, uma agenda estratégica voltada ao fortalecimento de relacionamentos institucionais e à promoção de experiências transformadoras em diversas frentes — da inovação à cultura, passando pelo esporte e pelo agronegócio. Essas iniciativas reforçam o compromisso da Instituição com o desenvolvimento econômico, social e cultural do Distrito Federal e de todo o País, ao mesmo tempo em que ampliam a presença e a conexão da marca com seus diferentes públicos de interesse.

Entre os destaques do ano, o **1º Seminário de Privacidade e Proteção de Dados** marcou um importante passo na promoção de debates sobre segurança da informação e conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Realizado no BRB Lab, o evento reuniu especialistas, representantes da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e profissionais do Banco, estimulando a troca de experiências e o fortalecimento da cultura de privacidade. A iniciativa reforçou o papel do BRB como instituição comprometida com a governança,

a transparência e a adoção das melhores práticas de proteção de dados.

Ainda no campo da inovação, o Banco promoveu o **Workshop de Upskilling**, também no BRB Lab, em parceria com a Plug and Play Brazil. A ação teve como foco disseminar práticas de inovação e metodologias como o Design Thinking, incentivando o pensamento criativo e a busca por soluções colaborativas dentro da organização. A atividade estimulou o protagonismo dos colaboradores no processo de transformação *digital* e consolidou o BRB como um ambiente que valoriza o aprendizado contínuo e a inovação como pilares de sua estratégia de futuro.

No esporte, o ano foi marcado pela celebração do retorno do Brasil à Fórmula 1, com o piloto **Gabriel Bortoleto**, patrocinado pelo BRB desde 2023. A conquista reforça o posicionamento da Instituição como o “Banco do Automobilismo”, que apoia competições como a Stock Car, o Rally dos Sertões e o TCR, além de categorias de base da FIA. O patrocínio simboliza a conexão

do Banco com valores como velocidade, superação e excelência — além de aproximar a marca de um público apaixonado pelo automobilismo, fortalecendo vínculos emocionais e a identidade nacional.

O BRB também esteve presente na **AgroTech Brasília 2024**, reafirmando sua parceria estratégica com o agronegócio. Com um estande voltado ao relacionamento e à geração de negócios, a Instituição apresentou soluções financeiras para impulsionar o desenvolvimento sustentável do setor. O evento foi uma oportunidade para fortalecer laços com empresários, produtores e especialistas, destacando a inovação tecnológica e a eficiência como motores da transformação no campo.

Na esfera cultural, o Banco participou ativamente da **reabertura da Sala Martins Pena**, no Teatro Nacional Claudio Santoro, após quase 11 anos de fechamento. O apoio à restauração de um dos mais importantes palcos do país reafirma o compromisso do BRB com a valorização do patrimônio

cultural e o incentivo às expressões artísticas. O retorno do espaço, agora modernizado, representa um marco para a cultura brasiliense e um presente à população do Distrito Federal.

Encerrando o ano com brilho, o **Natal da Torre de TV**, promovido pelo BRB pelo quarto ano consecutivo, transformou um dos cartões-postais de Brasília em um grande espetáculo de luzes, música e emoção. A iniciativa, gratuita e aberta ao público, reforçou o papel do Banco como agente de valorização do turismo, da cultura e dos espaços públicos da capital, consolidando-se como um dos eventos mais aguardados do calendário local.

Com ações que unem inovação, cultura, esporte e relacionamento, o BRB segue ampliando sua presença na vida da comunidade, promovendo conexões autênticas e duradouras com seus públicos e reafirmando seu compromisso em contribuir para o desenvolvimento e o bem-estar coletivo.

Patrocínios que beneficiam a sociedade

Os patrocínios realizados pelo Banco têm gerado impactos indiretos significativos sobre a sociedade, refletindo o compromisso institucional com a promoção da cultura, do esporte, da educação e da inclusão social. Por meio do apoio a iniciativas diversificadas, o BRB estimula o desenvolvimento de valores cívicos, a valorização da diversidade e a democratização do acesso a bens culturais e esportivos, contribuindo para a formação de uma sociedade mais justa e equilibrada.

As ações decorrentes dos projetos patrocinados têm ampliado o alcance de experiências culturais e educativas, como visitas de escolas públicas a museus, exposições de arte e eventos abertos à comunidade, fortalecendo o vínculo entre o setor financeiro e o desenvolvimento humano e social. Essas iniciativas promovem acesso gratuito a manifestações culturais e esportivas de relevância nacional, criando oportunidades de lazer, aprendizado e integração entre diferentes públicos.

Além disso, diversos projetos contemplam práticas alinhadas às agendas ambientais

e de acessibilidade, como a adoção de medidas de eficiência energética, o uso de combustíveis menos poluentes em eventos esportivos, a acessibilidade arquitetônica e o incentivo à conscientização sobre sustentabilidade. Essas ações ampliam o impacto positivo dos patrocínios ao incorporar princípios ESG às estratégias de apoio institucional.

Com isso, os patrocínios ultrapassam o âmbito do investimento em visibilidade da marca e assumem um papel estruturante na promoção do desenvolvimento socioeconômico, no estímulo à economia criativa e na valorização da identidade cultural brasileira. De forma indireta, o BRB fomenta cadeias produtivas locais, movimenta o setor de eventos e turismo, gera empregos e incentiva o consumo responsável de produtos e serviços sustentáveis.

O Museu do Supremo Tribunal Federal é um dos exemplos mais expressivos desses compromissos. O projeto promove visitas educativas de escolas públicas, oferecendo aos estudantes uma experiência formativa



Museu STF

educação cidadã

Museu do Flamengo

acessibilidade plena e inclusão

Arena BRB

ingressos solidários e acesso democrático

Réveillon na Esplanada

evento gratuito e acolhimento social

Fórmula 4 Brasil

esporte com carbono neutro

CBT tênis

inclusivo e sustentável

Cerrado Basquete

igualdade de gênero e combate ao racismo

sobre a história da Justiça Brasileira e sobre os valores da cidadania e da democracia. A ação estimula o senso crítico e o pertencimento social, conectando a população ao patrimônio histórico e institucional do país.

Outro destaque é o Museu do Flamengo, cujo patrocínio reforça o compromisso do BRB com a promoção da acessibilidade, inclusão social e democratização do acesso à cultura e ao esporte, valores fundamentais para o desenvolvimento humano e a redução das desigualdades.

O espaço físico do museu foi projetado para garantir acessibilidade plena, dispondo de elevador adaptado, pisos táteis, banheiros acessíveis e sinalização universal, o que assegura a visita de pessoas com diferentes condições de mobilidade e necessidades sensoriais. Na esfera comunicacional, os conteúdos audiovisuais contam com recursos de libras, sinais internacionais, audiodescrição e traduções em inglês e espanhol, ampliando o alcance das experiências culturais a públicos diversos, inclusive pessoas com deficiência auditiva e visual, além de visitantes estrangeiros.

Por meio do Programa Educativo do Museu do Flamengo, o patrocínio também gera

impactos sociais ao estimular a educação museal, o diálogo com temas do currículo escolar e a reflexão sobre questões sociais, culturais e esportivas. As ações educativas incluem projetos como a “Trilha do Urubu”, que promove visitas pedagógicas a instituições sem fins lucrativos, conduzidas por um educador surdo fluente em libras, fortalecendo a representatividade e o protagonismo da comunidade surda.

Outra iniciativa, o “Voo do Urubu”, amplia o impacto social do museu ao levar a experiência cultural a públicos que enfrentam barreiras econômicas ou geográficas para visitar a sede do Flamengo na Gávea, permitindo que o acesso ao conhecimento e à história do esporte seja efetivamente inclusivo.

Assim, o patrocínio ao Museu do Flamengo contribui de forma expressiva para o fortalecimento da cidadania, diversidade inclusão, reafirmando o papel do esporte e da cultura como vetores de impacto socioambiental positivo e transformação social.

Nessa mesma linha, o patrocínio que confere os *Naming Rights* ao Estádio Nacional de Brasília representa mais do que o apoio a um equipamento esportivo de

grande porte. Trata-se de um investimento com relevante impacto social, voltado à promoção da inclusão, da solidariedade e do fortalecimento do vínculo entre a população e os espaços públicos.

Nos eventos realizados na Arena BRB, são promovidas ações de ingressos solidários, em que parte do valor arrecadado é convertida em doações de alimentos destinados a famílias em situação de vulnerabilidade social. Essa iniciativa contribui para o enfrentamento da insegurança alimentar e reforça a dimensão social dos grandes espetáculos esportivos e culturais sediados no estádio.

Além da contribuição direta para comunidades em vulnerabilidade, os ingressos sociais democratizam o acesso a eventos de grande porte, permitindo que pessoas de baixa renda participem de experiências culturais e esportivas antes restritas a públicos específicos. Essa abertura fortalece o sentimento de pertencimento, promove a inclusão social e valoriza o uso sustentável e comunitário dos espaços públicos.

Já o patrocínio ao projeto Réveillon na Esplanada dos Ministérios reflete o compromisso do BRB com a democratização

do acesso à cultura e ao lazer, promovendo a ocupação positiva dos espaços públicos e fortalecendo o senso de comunidade. Trata-se de um evento gratuito e aberto a toda a população, que permite a participação de pessoas de diferentes classes sociais, estimulando a convivência plural, celebração coletiva e o pertencimento urbano.

Em parceria com o Instituto Barba na Rua, a ação ganhou um importante viés social ao incluir cerca de 300 pessoas em situação de rua em um momento de confraternização e acolhimento, por meio de um churrasco promovido durante a montagem do evento. Essa iniciativa simboliza o respeito à dignidade humana e a valorização da solidariedade como parte integrante das celebrações públicas.

Além do impacto social direto, o evento contribui para a geração de emprego e renda, envolvendo profissionais de diferentes áreas desde montadores e técnicos até artistas, prestadores de serviços e trabalhadores do comércio local.

O patrocínio à categoria Fórmula 4 Brasil reforça o compromisso do Banco com o incentivo ao esporte e a promoção de práticas ambientalmente responsáveis.



Todos os veículos da competição são abastecidos com Gasolina Podium, produzida e reconhecida com a única do país com carbono neutro, compensando integralmente as emissões de gases de efeito estufa desde a extração até o consumo.

A iniciativa alia inovação tecnológica e sustentabilidade à formação de novos talentos do automobilismo, consolidando o patrocínio como uma ação que une desenvolvimento esportivo e redução de impactos ambientais.



Da mesma forma, o patrocínio aos eventos organizados pela Confederação Brasileira de Tênis (CTB) reforça o compromisso do BRB com a inclusão e a sustentabilidade no esporte. A iniciativa contempla modalidades como o tênis em cadeira de rodas, ampliando a acessibilidade e a participação de atletas com deficiência em competições de alto nível.

Além do impacto social, a CBT adota práticas de neutralização das emissões de carbono em seus eventos, assegurando uma operação ambientalmente responsável e alinhada às metas de transição para uma economia de baixo carbono.

Por sua vez, o patrocínio à equipe feminina de basquete do cerrado reflete o compromisso do BRB com a promoção da igualdade de gênero, diversidade e do respeito aos direitos humanos no esporte.

Em parceria com a Liga Nacional de Basquete (LNB), o apoio contribui para fortalecer o Tratado Antirracismo e Diversidade, que atua no combate a práticas discriminatórias e na promoção de ações educativas contra racismo, homofobia, machismo e xenofobia.

Por meio desse patrocínio o esporte é reafirmado como um espaço de inclusão, representatividade e transformação social, alinhado aos valores de diversidade e equidade que orientam a atuação do BRB.

Esses são alguns exemplos das diversas iniciativas apoiadas ao longo de 2024 que geraram impactos indiretos positivos ao proporcionar oportunidades de formação, lazer e integração, sempre com foco na inclusão e na democratização do acesso aos bens culturais, se destacando ainda por incorporarem, de forma direta ou indireta, práticas de sustentabilidade e mitigação de impactos ambientais, fortalecendo a coerência entre a política de patrocínios do Banco e seus compromissos ESG.

Em síntese, os patrocínios realizados traduzem a atuação responsável do BRB na construção de valor compartilhado, ao mesmo tempo em que fortalecem sua imagem como agente de transformação social e promotor do desenvolvimento sustentável.

Parcerias

As parcerias estratégicas seguem desempenhando um papel essencial na expansão e diversificação dos negócios do BRB. Mais do que acordos institucionais, representam conexões que unem propósito, inovação e relacionamento, ampliando o alcance do Banco e fortalecendo seu vínculo com diferentes públicos. Ao longo de 2024, essas colaborações reforçaram a presença do BRB em segmentos variados — do esporte e entretenimento à tecnologia e inclusão financeira —, gerando valor para clientes, parceiros e para a sociedade.

Um dos principais exemplos desse movimento é o Nação BRB FLA, que se consolidou como uma das maiores parcerias entre uma instituição financeira e um clube esportivo no país. O projeto segue transformando a forma como o torcedor se relaciona com o Banco, combinando emoção, conveniência e soluções financeiras em uma única experiência *digital*.

O Nação BRB FLA encerrou 2024 em ritmo de crescimento, consolidando-se como um dos principais cases de sucesso em parcerias estratégicas do BRB. Ao final do quarto

trimestre, a base ultrapassou 3,7 milhões de contas, representando um aumento de 4% em relação ao mesmo período do ano anterior. O resultado reflete o fortalecimento contínuo da relação com os torcedores e clientes, bem como a adoção de práticas sólidas de gestão financeira e operacional, que contribuíram para a melhoria da qualidade da carteira de crédito.

No campo dos investimentos, o desempenho também foi expressivo: o volume aplicado em CDBs cresceu 8% em comparação ao 4T23, totalizando R\$ 36 milhões. Além disso, os saldos em Conta Corrente e Poupança apresentaram evolução em relação ao trimestre anterior, reforçando a confiança dos clientes na parceria.

Em Seguridades, a colaboração entre BRB e Flamengo acumulou mais de R\$ 6 milhões em prêmios emitidos, com destaque para produtos como Seguro de Acidentes Pessoais, Capitalização e BRB FLA Assistências. O portfólio diversificado reforça a estratégia de oferecer soluções completas e acessíveis, que atendam às demandas do público Nação BRB FLA.

Com foco constante na inovação e na experiência do cliente, novas funcionalidades foram incorporadas ao SuperApp BRB FLA, entre elas o BRB FLA Vida Premiada e o BRB FLA Celular Protegido — seguros que ampliam as possibilidades de proteção e conveniência, alinhados ao perfil e às necessidades da base de clientes.

O desempenho do Nação BRB FLA em 2024 reafirma o potencial da parceria entre o BRB e o Flamengo como um movimento de engajamento, inovação e inclusão financeira, que conecta paixão e propósito, transformando o relacionamento entre torcedores e instituição financeira em uma experiência única.



3,7 milhões
de contas no Nação
BRB FLA (+4% vs. 2023)

R\$ 36 milhões
aplicados em CDBs
(+8% vs. 4T23)

+R\$ 6 milhões
em prêmios de Seguridades
(seguros, capitalização
e assistências)

SuperApp:
BRB FLA Vida Premiada e
BRB FLA Celular Protegido



Boas práticas em compras e contratações

O BRB possui uma unidade responsável por regulamentar e conduzir os processos de compras e contratações no âmbito do BRB, a qual atua como um importante suporte às áreas finalísticas da instituição, assegurando o fornecimento de meios materiais com qualidade e dentro dos prazos necessários. Essa atuação tem impacto direto na eficiência e na eficácia das entregas do Banco, refletindo-se em resultados que beneficiam a economia, o meio ambiente e as pessoas, inclusive no que tange à preservação de seus direitos. As boas práticas adotadas garantem não apenas o cumprimento do princípio da economicidade, mas também incorporam outros critérios legais e estratégicos que compõem o conceito ampliado de proposta mais vantajosa para a Administração, com impactos positivos sobre a transparência, integridade e sustentabilidade dos processos de contratação.

Como expressão do compromisso institucional com a integridade nas contratações, o BRB mantém atualizado seu Regulamento de Licitações e Contratos, documento que consolida princípios e

diretrizes voltados à eficiência, eficácia e prevenção de riscos. A atuação da Gerência de Contratações é ainda integrada a estruturas internas de *compliance* e integridade, como a Gerência de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e as unidades de controle interno, garantindo a aderência das contratações ao arcabouço normativo e à legislação vigente.

Entre as principais medidas adotadas para mitigar riscos e impactos negativos potenciais destaca-se o Sistema de Gestão de Contratos, que permite o monitoramento dos prazos de vigência e evita a descontinuidade de serviços ou contratações emergenciais. Outro destaque é a prática denominada *due diligence*, na qual os editais passam por dupla verificação de conformidade, assegurando maior robustez jurídica aos processos. O BRB também utiliza uma Matriz de Alocação de Riscos, instrumento que antecipa responsabilidades contratuais e minimiza litígios futuros. Adicionalmente, a transparência dos processos é reforçada pela divulgação das licitações no Portal da Transparência, promovendo o controle social e a confiança dos acionistas.

Ainda que os impactos negativos reais tenham sido evitados graças à abordagem preventiva adotada, a estrutura segue comprometida com a melhoria contínua. As contratações são submetidas regularmente a auditorias internas, bem como ao controle externo exercido pela Controladoria-Geral do Distrito Federal e pelo Tribunal de Contas do Distrito Federal. A participação em processos de *benchmarking* com outras instituições financeiras públicas também tem se mostrado estratégica para o aprimoramento das práticas adotadas.

Como meta principal, busca-se o atendimento de 100% das demandas nos prazos estabelecidos nos normativos internos, respeitando os requisitos de qualidade esperados. Para isso, a revisão do Regulamento de Licitações e Contratos e a reestruturação das unidades que participam deste processo contribuíram de forma decisiva. Aprendizados extraídos de jurisprudência especializada, especialmente do Tribunal de Contas do DF, e de experiências de outras instituições são continuamente incorporados às políticas e procedimentos internos, fortalecendo

a cultura institucional de *compliance* e governança.

Por fim, destaca-se a criação da Gerência de Apoio às Contratações como resposta ao engajamento com os *stakeholders* internos. A iniciativa tem por objetivo prestar assessoramento técnico às áreas demandantes, garantindo maior assertividade na formulação das contratações e contribuindo diretamente para que os processos atendam às necessidades da instituição com efetividade e segurança jurídica.



As contratações do BRB aliam economicidade, transparência e sustentabilidade, reforçando a integridade institucional.

Impactos relacionados à gestão de Compras e Contratações do BRB

| Impacto | Classificação (positivo ou negativo) | Evento (potencial ou real) | Ocorrência (Curto ou longo prazo) | Impacto é sistêmico ou pontual | Irreversibilidade (alta, média, baixa) | Atividade ou processo da cadeia de produção que provoca o impacto | Recursos/partes interessadas afetadas |
|--|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--|--|--|
| Incentivo à sustentabilidade | positivo | POTENCIAL | Curto e longo prazos | sistêmico | média | O Código de Conduta prevê três dimensões da sustentabilidade: econômica, social e ambiental. Dimensões que se refletem na compras e contratações efetadas pelo Banco, exigindo respeito à legislação ambiental, prestigindo na definição dos objetos as evoluções tecnológicas comprometidas com as mencionadas dimensões. | setores demandantes dos serviços e seus beneficiários. |
| Mitigação de riscos legais e regulatórios | positivo | REAL | Curto e longo prazos | sistêmico | alta | O Regulamento de Licitações e Contratos e o Manual de Contratações são normativos que visam mitigar riscos nas compras efetivadas pelo BRB. A exemplo das cláusulas anticorrupção e gestão de riscos, prevendo ainda regras de integridade para evitar conflitos de interesses, recebimento de vantagens indevidas e prevenção à prática de lavagem de dinheiro. | setores demandantes dos serviços e seus beneficiários. |
| Redução de custos | positivo | REAL | Curto e longo prazos | sistêmico | alta | O processo licitatório bem conduzido como mecanismo de obtenção dos melhores produtos e serviços pelos preços mais vantajosos. | setores demandantes dos serviços e seus beneficiários. |

Mudanças Climáticas: Riscos e Oportunidades

As mudanças climáticas representam, ao mesmo tempo, riscos significativos e oportunidades para o BRB. Do ponto de vista dos riscos, os eventos físicos, como secas prolongadas, enchentes e tempestades, afetam diretamente cadeias produtivas importantes para a economia, como a agricultura, a energia e a logística. Esses impactos podem gerar perdas de exportação, pressão inflacionária e aumento dos gastos públicos, com reflexos sobre empresas e consumidores. Somam-se a isso os riscos regulatórios, como a possível taxação de carbono e a adoção de normas ambientais mais rigorosas, que tendem a elevar custos de produção em setores intensivos em emissões, como siderurgia e cimento, além de potencialmente criar barreiras comerciais internacionais, a exemplo dos mecanismos de ajuste de carbono. Também há riscos de mercado e reputacionais, uma vez que consumidores e investidores têm priorizado cada vez mais empresas que adotam

práticas sustentáveis, o que pode restringir o acesso a crédito e a investimentos para aquelas que não se adaptarem.

Antes da adoção de medidas de mitigação, esses riscos trazem implicações financeiras expressivas, como o aumento de custos operacionais, a redução de receitas em setores dependentes de recursos naturais e a necessidade de provisionamento maior para lidar com perdas decorrentes de eventos climáticos extremos. Para enfrentar esses desafios, o Banco investe no monitoramento constante de cenários macroeconômicos e regulatórios, incorpora métricas ambientais, sociais e de governança (ESG) na avaliação de riscos de crédito e de investimentos e busca estabelecer políticas de conformidade alinhadas às boas práticas ambientais. Tais medidas demandam investimentos em tecnologia, adequações regulatórias e práticas de eficiência energética, que exigem custos iniciais relevantes, mas trazem retorno consistente no médio e longo prazo.

Ao mesmo tempo, as mudanças climáticas também abrem espaço para oportunidades estratégicas. O Brasil, por dispor de uma matriz energética predominantemente limpa e de grande potencial em fontes como solar, eólica e hidrogênio verde, encontra-se em posição favorável para liderar a transição energética. Nesse contexto, empresas e governos que adotam padrões sustentáveis podem se beneficiar de incentivos fiscais, linhas de crédito verdes e investimentos internacionais, além de reduzir seu custo de capital e valorizar seus ativos. Para o Banco, a adoção de práticas alinhadas à agenda climática contribui não apenas para a atração de investidores, mas também para o fortalecimento da competitividade no mercado global, estimulando a inovação tecnológica e a criação de novos produtos e serviços sustentáveis.

Embora a implementação dessas oportunidades envolva custos de adaptação tecnológica, certificações

ambientais e capacitação de equipes, os benefícios potenciais superam os desafios, consolidando o papel do Banco como agente de transformação na construção de uma economia mais resiliente e de baixo carbono.

SOBRE ESTE RELATÓRIO

Materialidade

Sumário de conteúdo GRI



MATERIALIDADE

[GRI 3-1, GRI 3-2]

No BRB, a definição dos temas materiais é parte fundamental da forma como a instituição conduz seus negócios e orienta seu futuro. Esse processo está diretamente ligado ao Planejamento Estratégico do Banco, que passa por revisão anual e aprovação do Conselho de Administração, assegurando que as diretrizes corporativas estejam sempre conectadas às expectativas dos *stakeholders* e às tendências que influenciam o setor.

A principal ferramenta utilizada para essa identificação é a Materialidade, que funciona como um guia para apontar os assuntos mais relevantes sob as dimensões social, ambiental e de governança (ESG). Mais do que um levantamento formal, essa matriz traduz os pontos de atenção de clientes, empregados, acionistas e demais públicos estratégicos, transformando-os em insumos para decisões de negócios, alocação de recursos e definição de iniciativas.

Em linha com as melhores práticas de relato corporativo e conforme orientações técnicas aplicáveis, o BRB mantém a Materialidade utilizada desde o ciclo anterior, após validação anual em 2024 com revisão

de temas, verificação de consistência e aprovação interna. A opção por manter a matriz decorre de: (i) comparabilidade histórica; (ii) estabilidade temática nas frentes estratégicas; (iii) robustez das evidências coletadas.

O processo de validação em 2024, realizado entre julho e agosto, teve início com a identificação de possíveis temas de impacto para a instituição, de acordo com a abordagem proposta pelas Normas GRI 2021. Nessa fase, foram avaliados riscos, oportunidades e o grau de relevância de cada tema para os negócios. Paralelamente, foi conduzido um estudo de *benchmarking* com outras instituições financeiras do país, que permitiu comparar prioridades setoriais e validar a aderência dos tópicos inicialmente identificados. Esse trabalho resultou em uma lista de 22 temas, posteriormente analisada pela Diretoria Executiva de Finanças e Controladoria.

A etapa seguinte foi a consulta aos *stakeholders*, conduzida de forma ampla e acessível. O Banco lançou a pesquisa “O que importa para você?”, na qual

os participantes puderam indicar os dez assuntos que consideravam mais prioritários para o futuro da instituição. A escolha de simplificar o formato da pesquisa – substituindo a atribuição de notas pela seleção direta de temas – possibilitou ampliar a participação, tornando o processo mais inclusivo e representativo. Essa estratégia se mostrou acertada: quase 2.500 pessoas responderam ao questionário, número significativamente superior às consultas realizadas em ciclos anteriores.

Para alcançar esse resultado, diferentes canais foram utilizados: acionistas e clientes receberam convites por meio do BRB App; empregados foram mobilizados pela intranet, e-mails institucionais e grupos de WhatsApp; os articuladores de desenvolvimento sustentável (ADS) foram contatados por grupos oficiais; enquanto diretores receberam os formulários diretamente por e-mail interno. Assim, foi possível ouvir cinco grupos estratégicos – clientes, empregados, ADS, diretoria e acionistas – garantindo uma visão abrangente e equilibrada das expectativas de cada público. [GRI 2-29]

Todo o processo foi conduzido com base em princípios de transparência e equidade, assegurando iguais condições de participação. A validação final pela Diretoria Executiva de Finanças e Controladoria reforçou o compromisso do BRB com a governança e a integridade na condução da materialidade.

Para o Relato Integrado de 2024, o Banco decidiu **manter a mesma Materialidade**. Essa decisão não significa deixar de lado a escuta ou a atualização de perspectivas, mas sim reforçar uma lógica de continuidade: ao preservar os mesmos temas, o BRB consegue acompanhar sua evolução ao longo do tempo, mostrando como vem respondendo às demandas mais relevantes e como se posiciona diante de ameaças e oportunidades que afetam cada tópico. Esse olhar de longo prazo é fundamental, porque permite comparabilidade entre os anos, oferecendo uma visão clara de como a instituição tem avançado em cada frente. Em outras palavras, mais do que refazer o processo anualmente, o que agrega valor é demonstrar consistência, maturidade e evolução diante dos compromissos assumidos.



Temas materiais

Assim, a Materialidade resultante tornou-se um instrumento essencial para apoiar as decisões do Banco. Ela não apenas reflete as vozes de seus *stakeholders*, como também atua como uma bússola para os negócios, direcionando estratégias de crescimento, investimentos e compromissos socioambientais. Integrada ao Planejamento Estratégico, garante que o BRB avance em sua trajetória de sustentabilidade, equilibrando performance financeira com responsabilidade social e ambiental. [GRI 2-14]

| Tema material | Descrição | Tópicos GRI | ODS |
|---|--|---|-------------|
| Inovação e Tecnologia | Fatores fundamentais para impulsionar o crescimento, criar vantagens competitivas e garantir a sustentabilidade a longo prazo. Com foco no desenvolvimento e no uso de ferramentas e modelos de negócios baseados em tecnologias, a inovação visa a ganhos de escala e de eficiência operacional, de modo a facilitar o acesso dos clientes a ferramentas disruptivas e soluções que abram caminhos para que assumam novos desafios e oportunidades. | 3-3 203-1 | 8; 16 |
| Combate à corrupção | Pelas consequências drásticas que comprometem o desenvolvimento econômico e social, violando os direitos fundamentais dos cidadãos, a corrupção é um problema global, cujo combate deve contar com processos robustos. O BRB segue comprometido com essa pauta, adotando políticas rigorosas para que, por intermédio do aprimoramento contínuo dos controles, possa garantir que as operações sejam conduzidas de maneira ética, transparente e em total conformidade com leis e regulamentos aplicáveis. | 3-3 205-1 205-2 205-3 | 8; 10; 16 |
| Ética, integridade e transparência | Pilares fundamentais para fortalecer a confiança e a credibilidade da organização perante o mercado e a sociedade. O BRB busca aprimorar constantemente a cultura de ética e integridade, reafirmando assim o compromisso com a responsabilidade social, a transparência nas ações e a criação de valor para todas as partes interessadas. | 3-3 408-1 409-1 | 8; 10; 16 |
| Incentivo aos colaboradores | O capital humano é o que move o BRB, e sua valorização é um dos aspectos de maior relevância para a perenidade dos negócios. São as pessoas que ajudam a alcançar resultados sustentáveis, permitindo viabilizar todo o impacto socioambiental positivo que se pretende. Por isso, o BRB busca promover incentivos que estimulam o alto desempenho, o engajamento e a satisfação, transformando desafios em oportunidades. | 3-3 401-1 401-2 | 4; 5; 8; 10 |
| Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho | Promover um ambiente de trabalho saudável e seguro é essencial para garantir a qualidade de vida de cada funcionário. A saúde e a segurança no trabalho não são apenas direitos fundamentais, mas pilares de uma organização sólida e sustentável. Um ambiente que promova a qualidade de vida no trabalho eleva o desempenho e a satisfação, permitindo que todos alcancem seu pleno potencial. O bem-estar corporativo também é uma peça-chave na construção da resiliência organizacional, ajudando o BRB a resistir e se recuperar de eventos críticos, e prosperar frente a mudanças. | 3-3 403-1 403-3 403-6 403-7 | 3; 5; 8; 10 |



| Tema material | Descrição | Tópicos GRI | ODS |
|--|--|--------------------------------|---------------------|
| Atração, Retenção e Desenvolvimento de Talentos | Atração, retenção e desenvolvimento de talentos são fundamentais para construir equipes de alto desempenho. Atrair novos talentos permite à instituição impulsionar a inovação, elevar a qualidade das entregas e se manter competitiva em um mercado em constante transformação. A criação de um ambiente que valoriza e desenvolve talentos fortalece o comprometimento e a atitude de dono, resultando em maior engajamento e dedicação no alcance da instituição. Além disso, o investimento no desenvolvimento contínuo permite a criação de oportunidades para crescimento e avanço na carreira. | 3-3 404-1 404-2 404-3 | 4; 5; 8; 10 |
| Desempenho Econômico-financeiro | O BRB almeja que o desempenho econômico seja cada vez mais sólido e sustentável, assegurando que os resultados financeiros continuem a crescer de maneira consistente ao longo do tempo. Para isso, são observados os mais altos padrões de excelência nas operações e práticas de gestão, buscando gerar receitas consistentes, otimizar a eficiência operacional e melhorar a rentabilidade. Assim, garante-se que o desempenho não apenas beneficie a empresa, mas também crie valor significativo para os stakeholders. | 3-3 201-1 | 8 |
| Gestão de Riscos Sistêmicos da Operação | A gestão de riscos sistêmicos da operação deve ser cada vez mais eficaz e robusta, assegurando a continuidade de todas as atividades, processos e negócios. O BRB entende ser fundamental identificar, avaliar e mitigar riscos de maneira proativa, garantindo a continuidade das operações e a estabilidade financeira. Práticas de gestão de riscos que minimizem as vulnerabilidades das nossas operações são levadas a sério, por contribuírem para enfrentar desafios com confiança, aproveitar oportunidades e assegurar sucesso dos negócios a longo prazo. | 3-3 201-2 | 8; 10; 16; 17 |
| Boas Práticas em Compras e Contratações | Revelam-se como fator essencial ao fortalecimento das relações com a cadeia de suprimento e para a construção de uma economia mais justa e sustentável. Ao adotar critérios éticos, transparentes e sustentáveis nos processos de compras e contratações, promove-se não apenas a equidade e sustentabilidade, mas também se estimula o desenvolvimento de novos modelos de negócio que atendem às necessidades de um mundo em constante transformação. O BRB considera essencial avaliar e selecionar fornecedores para identificar e minimizar vulnerabilidades, garantindo a conformidade das atividades. Para o BRB, considera-se “local” o fornecedor cuja sede está situada no mesmo município ou no Distrito Federal onde se localiza a unidade operacional responsável pela contratação. Consideram-se unidades operacionais importantes as agências bancárias e a Sede do BRB, por serem responsáveis pela maior parte das operações, contratações e relacionamento com fornecedores relevantes para a organização. | 3-3 204-1 | 8; 9; 11; 12; 13 |
| Privacidade e Segurança de Dados | O BRB trabalha para garantir a privacidade e a segurança dos dados dos clientes. Os esforços, nessa direção, buscam proporcionar uma experiência segura e confiável, que supere as expectativas dos usuários, protegendo todas as suas informações pessoais e direitos. A transparência e a responsabilidade na gestão de dados são fundamentais para alcançar a principalidade nas comunidades em que o BRB atua. | 3-3 418-1 | 8; 16 |



Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso: O Banco de Brasília S.A. (BRB) relatou os indicadores em conformidade com as Normas da GRI

Norma setorial da GRI (2021): Não se aplica neste ciclo de relato

Norma GRI utilizada: FUNDAMENTOS 2021

| TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|--|--|-----------------|---|
| A organização e suas práticas de relato | | | |
| 2-1 | Detalhes da organização | 8 | |
| 2-2 | Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | 8 | |
| 2-3 | Período de relato, frequência e ponto de contato | 2 | |
| 2-4 | Reformulações de informações | 2 | |
| 2-5 | Verificação externa | 101 | |
| Atividades e trabalhadores | | | |
| 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios | 8 | |
| 2-7 | Empregados | 61, 62 | A companhia não possui tais tipos de contratos): ii. empregados temporários, discriminando por gênero e por região; iii. empregados sem garantia de carga horária, discriminando por gênero e por região. |

| TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|-------------------|--|-----------------|--|
| 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | 60 | |
| Governança | | | |
| 2-9 | Estrutura de governança e sua composição | 23-29 | O BRB não possui informações referentes aos itens 2-9c vi., vii. e viii deste indicador. |
| 2-10 | Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | 32 | O BRB não possui informações referentes ao item b, subitem ii, deste indicador. |
| 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | 23, 29 | |
| 2-12 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 30 | |
| 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 30 | |
| 2-14 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 88 | |
| 2-15 | Conflitos de interesse | 30 | |
| 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais | 42 | |
| 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 30 | |
| 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | 33 | |
| 2-19 | Políticas de remuneração | 34 | |
| 2-20 | Processo para determinação da remuneração | 34 | |

| TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|---|---|---|---------|
| 2-21 | Proporção da remuneração total anual | Em 2024, a razão entre a remuneração total anual do empregado mais bem pago (incluindo administradores) e a mediana dos demais empregados, excluindo-se o mais bem pago, foi de 433,18%. Considerando a variação dessas remunerações em relação ao ano anterior, houve redução de 5,00% na maior remuneração paga pelo BRB, ante aumento de 8,71% da mediada dos demais empregados. O levantamento de tais dados considera a soma da remuneração anual referente à Folha Normal e à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e a metodologia de apuração segue as recomendações da GRI, assegurando transparência e comparabilidade dos resultados. | |
| Estratégia, políticas e práticas | | | |
| 2-22 | Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | 31 | |
| 2-23 | Compromissos de política | 38 | |
| 2-24 | Incorporação de compromissos de política | 38 | |
| 2-25 | Processos para reparar impactos negativos | 40 | |
| 2-26 | Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | 42 | |



| TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|------------------------------------|--|--|---------|
| 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos | No exercício de 2024, foram registrados 11 casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, todos resultando na aplicação de multas por órgãos reguladores, que totalizaram R\$ 2.968.719,44. Destacam-se penalidades por ajustes contábeis (R\$ 1,77 milhão), falhas como administrador fiduciário de fundos (R\$ 800 mil), irregularidades em crédito imobiliário, descumprimento de cota de PCD, atraso na divulgação de demonstrações financeiras e seis multas do PROCON por atendimento ao consumidor. Os valores variam de R\$ 35 mil a R\$ 1,77 milhão. As infrações envolveram temas como governança, transparência, inclusão e atendimento ao cliente. No mesmo período, foram identificados 10 casos significativos de multas referentes a exercícios anteriores (2021 a 2023), com valor total de R\$ 823.011,37. Não foram identificados casos significativos de sanções não monetárias na base de perdas da organização durante o período de relato. Foram considerados como “casos significativos de não conformidade” aqueles registrados na Base de Perdas Operacionais com valor de perda efetiva superior a R\$ 30.000, classificados como “Multas na relação com órgãos reguladores/fiscalizadores” e associados ao tipo de perda “Falhas na Execução – Monitoramento e reporte”. Esse critério reflete a severidade do impacto financeiro e segue padrões de referência utilizados no setor bancário para reporte de perdas operacionais relevantes. | |
| 2-28 | Participação em associações | 37 | |
| Engajamento de stakeholders | | | |
| 2-29 | Abordagem para engajamento de stakeholders | 87 | |
| 2-30 | Acordos de negociação coletiva | 67, 69, 70 | |



| NORMA GRI | TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|--|------------|---|---|--|
| Inovação e tecnologia | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 55 | |
| GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016 | 203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços | 14, 77 | |
| Combate à Corrupção | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 43 | |
| GRI 205: Anticorrupção 2016 | 205-1 | Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção | 43-47 | |
| | 205-2 | Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção | 31, 36, 38, 43, 44 Empregados que aderiram aos dispositivos do Sistema de Integridade BRB mediante aceite dos respectivos termos no Sistema Termo de Responsabilidade (TDR): 3.275, o que corresponde a 97%. (Data-base apurada: 31/12/2024) | |
| | 205-3 | Casos confirmados de corrupção e ações tomadas | 43 | A Corregedoria do BRB não tem informações para os itens c e d deste indicador. |
| Ética, integridade e transparência | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 36 | |

| NORMA GRI | TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|---|--------------|--|-----------------|---|
| GRI 408: Trabalho infantil 2016 | 408-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | 39 | |
| GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016 | 409-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou compulsório | 39 | |
| Incentivos aos Colaboradores | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 67 | |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados | 62 | <p>Informação indisponível/incompleta para o item b deste indicador: Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região.</p> <p>A metodologia de análise atualmente utilizada pelo BRB calcula o turnover geral da instituição, com o objetivo de evitar distorções no percentual, que ocorrem quando há segmentação dos dados por faixas (sexo, região, faixa de idade). Sendo assim, o turnover geral acumulado nos respectivos anos são: 3,88% em 2020; 7,10% em 2021; 6,07% em 2022, e 4,57% em 2023.</p> |
| | 401-2 | Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 67-70 | |

| NORMA GRI | TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|---|--------------|--|-----------------|---------|
| Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 67 | |
| GRI 403: Saúde e segurança no trabalho 2018 | 403-1 | Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 67 | |
| | 403-3 | Serviços de saúde do trabalho | 67, 68, 70 | |
| | 403-6 | Promoção da saúde do trabalhador | 67, 70 | |
| | 403-7 | Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | 70 | |

NORMA GRI

GRI 403- 8:

TÓPICO GRI DEFINIÇÃO

403- 8

Exigências legais: CLT, título II, capítulo V;
 Normas regulamentadoras do trabalho (NR's) NR 01, NR 03, NR 04, NR 05, NR 07, NR 08, NR 15, NR 16, NR 17, NR 23, NR 24 e NR 28,
 Normas técnicas do Corpo de bombeiros,
 Instruções técnicas da ANVISA

PÁGINA/RESPOSTA

OMISSÃO

Para trabalhadores não empregados, o BRB adota medidas específicas compatíveis com a natureza das atividades desempenhadas. As atividades-fim do Banco não são caracterizadas como de alto risco ocupacional; contudo, os serviços terceirizados podem envolver riscos distintos, como aqueles relacionados a limpeza, manutenção predial, obras, trabalho em altura ou em espaços confinados.

Nesses casos, cabe às empresas contratadas a responsabilidade direta pela gestão de saúde e segurança do trabalho de seus empregados, incluindo a disponibilização de equipamentos de proteção individual, treinamentos técnicos e orientações de segurança adequadas às atividades exercidas, bem como a manutenção de sistemas próprios de gestão de segurança do trabalho, em conformidade com a legislação aplicável.

Ainda assim, o Banco assegura que esses profissionais estejam abrangidos por um ambiente de trabalho seguro e controlado. Para tanto, o BRB exige, previamente à execução dos serviços e ao longo da vigência contratual, a apresentação de documentação específica de saúde e segurança do trabalho, cujo escopo varia de acordo com a atividade a ser realizada, incluindo, quando aplicável, comprovações relacionadas a trabalho em altura, espaços confinados, capacitações técnicas e demais exigências legais.

Dessa forma, embora as medidas operacionais de segurança sejam implementadas pelas próprias empresas contratadas, o BRB mantém controles e exigências que visam mitigar riscos, assegurar a conformidade legal e proteger a integridade física dos trabalhadores não empregados que atuam em suas instalações, em linha com suas responsabilidades institucionais e com as melhores práticas de gestão de saúde e segurança ocupacional.



| NORMA GRI | TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|--|--------------|---|-----------------|---------|
| Atração, retenção e desenvolvimento de talentos | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 73 | |
| GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | 404-1 | Média de horas de treinamento ao ano por colaborador | 76 | |
| | 404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | 74 | |
| | 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações periódicas de desempenho e desenvolvimento profissional | 74 | |
| Desempenho econômico-financeiro | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 53 | |

| NORMA GRI | TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|---|--------------|--|---|---------|
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído | Em 2024, o BRB – Banco de Brasília S.A. gerou valor econômico total de R\$ 2.314.163 mil, conforme Demonstração do Valor Adicionado (DVA) apresentada nas Demonstrações Financeiras. Esse valor corresponde ao Valor Adicionado Bruto, que representa a riqueza criada pela instituição antes das deduções de amortização e depreciação. Deste montante, R\$ 2.128.221 mil foram efetivamente distribuídos entre colaboradores (remuneração do trabalho), governo (tributos e contribuições), terceiros (aluguéis) e acionistas (dividendos e juros sobre capital próprio). As despesas de amortização e depreciação totalizaram R\$ 185.942 mil. Esses dados evidenciam o compromisso do BRB com a geração e distribuição de riqueza entre seus principais públicos de interesse, reforçando a transparência e a sustentabilidade, conforme as diretrizes do Relato Integrado e do padrão GRI. | |
| Gestão de riscos sistêmicos da operação, com foco na perenidade da empresa | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 46 | |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-2 | Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas | Informação indisponível até o momento de divulgação do Relato Integrado. | |

| NORMA GRI | TÓPICO GRI | DEFINIÇÃO | PÁGINA/RESPOSTA | OMISSÃO |
|--|--------------|--|---|---------|
| Boas práticas em compras e contratações | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 83 | |
| GRI 204: Práticas de Compras 2016 | 204-1 | Participação de fornecedores locais no total das compras | Os fornecedores e prestadores de serviços locais – sediados nos municípios ou distritos em que estão localizadas as unidades operacionais importantes (agências bancárias e sede do banco) – representam 99% do total, enquanto 1% é relacionado a itens não disponíveis no País. O BRB considera unidades operacionais importantes suas agências bancárias e sua sede, em Brasília, por serem responsáveis pela maior parte das operações, contratações e relacionamento com fornecedores relevantes para a organização. 99%, enquanto 1% é relacionado a itens não disponíveis no País. | |
| Privacidade e segurança de dados | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo para determinação do tópico material | 87 | |
| | 3-2 | Lista de tópicos materiais | 87 | |
| | 3-3 | Gestão dos tópicos materiais | 58 | |
| GRI 418: Privacidade do Cliente 2016 | 418-1 | Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | 40 | |

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO



Relatório de asseguração limitada do auditor independente sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado

Grant Thornton Auditores Independentes Ltda.
Av. Eng. Luiz Carlos Barreto, 105 -
12º andar, Itaim Bibi, São Paulo (SP)
Brasil
T +55 11 3886-5100
www.grantthornton.com.br

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores do
BRB - Banco de Brasília S.A.
Brasília - DF

Introdução

Fomos contratados pelo BRB - Banco de Brasília S.A. (Banco) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2024 do BRB - Banco de Brasília S.A., relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024.

Nossa asseguração limitada não se estende às informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relato Integrado 2024, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração do Banco

A administração do Banco é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relato Integrado 2024;
- Preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI - Standards) e da Orientação CPC 09 - Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo International Integrated Reporting Council (IIRC);
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relato Integrado 2024, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.



Responsabilidade do auditor independente

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2024, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07/2022, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento, pelo auditor, de exigências éticas, de independência e demais responsabilidades referentes a elas, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2024, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste, principalmente, de indagações à administração do Banco e outros profissionais do Banco que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relato Integrado 2024, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relato Integrado 2024, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relato Integrado 2024, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relato Integrado 2024;
- b) O entendimento da metodologia de cálculo e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relato Integrado 2024; e
- d) Para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração dos conteúdos da Global Reporting Initiative - GRI (GRI - Standards) e da Orientação CPC 09 - Relatório Integrado (correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo IIRC), aplicáveis para a elaboração das informações constantes do Relato Integrado 2024.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.



Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relato Integrado 2024. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitas a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI - Standards e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões prevêm, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI - Standards).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relato Integrado para o exercício findo em 31 de dezembro de 2024 do BRB - Banco de Brasília S.A. não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI - Standards) e com a Orientação CPC 09 - Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo IIRC.

São Paulo, 30 de dezembro de 2025

Grant Thornton Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-026.583/O-1

Rafael Dominguez Barros
Contador CRC 1SP-208.108/O-1