



Relatório Integrado 2022



SU MÁ RIO

03

APRESENTAÇÃO

Sobre este relatório

Mensagem da administração

Perfil do Banco

Estratégia

Prêmios e reconhecimentos

37

HISTÓRIA E LEGADO: QUEM SOMOS NÓS

Colaboradores

Governança corporativa

98

A ARTE DE SE REINVENTAR: RESULTADOS INTERNOS NO ANO DA RECUPERAÇÃO GLOBAL

Cultura de inovação e tecnologia

Nível de satisfação dos clientes

Geração de Valor Econômico e
perenidade da empresa

Produtos e Negócios sustentáveis

118

RESULTADOS E CONSEQUÊNCIAS

Suporte ao desenvolvimento
social e humano

Inclusão financeira e promoção da
cidadania bancária

135

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

CARTA DE ASSEGURAÇÃO

**INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS**

CRÉDITOS

1

APRESEN TAÇÃO

| | |
|---------------------------|----|
| Sobre este relatório | 04 |
| Mensagem da administração | 14 |
| Perfil do Banco | 16 |
| Estratégia | 30 |
| Prêmios e reconhecimentos | 32 |

Sobre este relatório

GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-29

Valores financeiro e pré-financeiro

“

O BRB passou a conhecer e a ouvir mais de perto as suas partes interessadas, organizadas em sete grupos representativos: clientes, acionistas, empregados, Diretoria Colegiada (Dicol), Conselho de Administração (Consad), os profissionais da Gerência de Relações com Investidores e os colaboradores.

Um Relatório Integrado possui, simultaneamente, um olhar para o futuro e para o passado. O documento permite que uma empresa mapeie os interesses de seus *stakeholders* e reporte para eles o passado recente: as ações que mais impactaram essas pessoas no ano de operação anterior. Ao mesmo tempo, esse próprio processo de construir o documento permite que se verifique os temas que mais precisam ser desenvolvidos, quando criticamos a operação de uma empresa à luz dos valores desses *stakeholders*. É assim que, no Relato Integrado, a empresa olha para o futuro. E no documento final ela firma o compromisso de ajustar suas operações e projetos a esses valores.

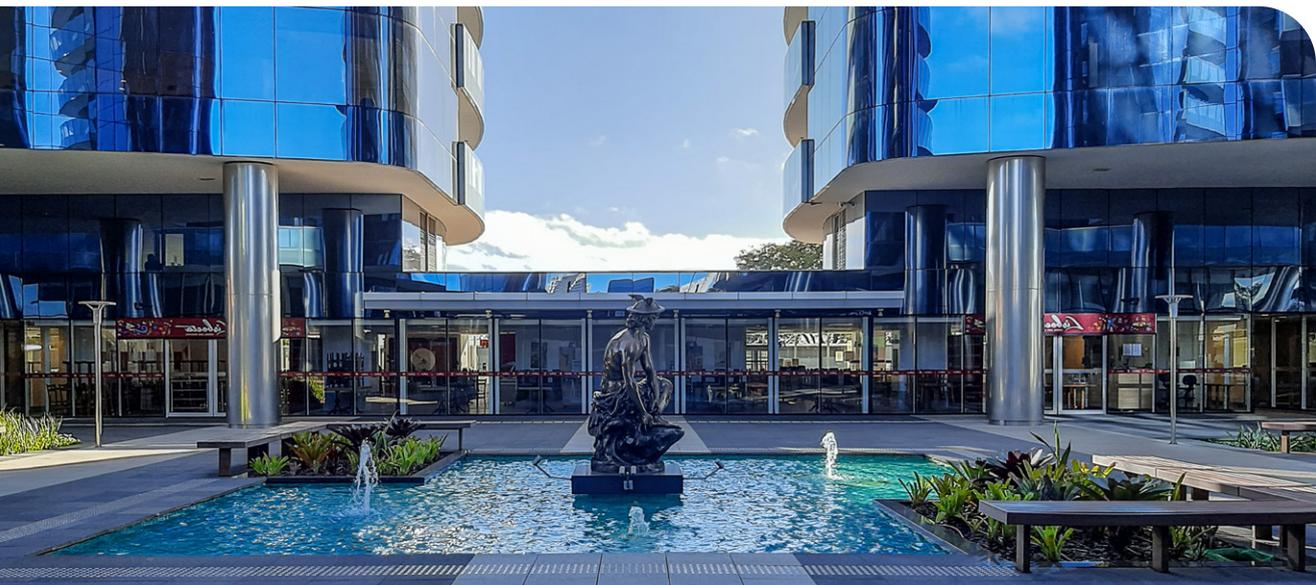
Em 2022, o BRB consultou seus *stakeholders* para saber o que mais importa para eles. Com

isso, o Banco está transformando a forma e as direções com que conduz seus processos de geração de valor. Desde a construção da matriz de materialidade e da publicação do Relatório Integrado BRB 2021, a forma como o Banco se relaciona com seu *stakeholder* se desenvolveu a um novo patamar. O BRB passou a conhecer e a ouvir mais de perto as suas partes interessadas, organizadas em sete grupos representativos: clientes, acionistas, empregados, Diretoria Colegiada (Dicol), Conselho de Administração (Consad), os profissionais da Gerência de Relações com Investidores e os colaboradores que, no nosso quadro, têm a função interna de Articuladores do Desenvolvimento Sustentável, em suas respectivas áreas. Com isso, o Banco agora sabe onde acerta

e onde ainda fica em falta no exercício de representar os valores dessas pessoas.

Inicialmente, o Banco observou duas tipologias de *stakeholders*, mais facilmente identificáveis e segregáveis: os *stakeholders* externos e os internos.

Os internos são aqueles que têm relação direta e formal com a operação BRB: esta tipologia abrange empregados de carreira e membros estatutários de órgãos colegiados como o Conselhos de Administração e a Diretoria Colegiada, mas não chega a incluir fornecedores, por exemplo, nem mesmo os acionistas.



“

O Banco realizou um trabalho específico voltado a engajar esses grupos, chamando seus integrantes a responder e a avaliar uma extensa lista de temas candidatos à materialidade.

de campanhas internas de engajamento, que conclamam essas partes a fazerem valer sua voz. Na construção da matriz de materialidade vigente, foram utilizadas as redes sociais internas do Banco, voltadas apenas para empregados (seguidores devem informar *inbox* nome completo e matrícula antes de terem a solicitação aceita), além da intranet, do fluxo de e-mails e da comunicação nos descansos de tela dos computadores institucionais.

No grupo dos empregados de carreira, há, ainda, a possibilidade de se observar subgrupos temáticos, como os que atuam na área de Relações com Investidores e os que exercem, nas rotinas internas do Banco, a função de Articuladores do Desenvolvimento Sustentável, título criado pelo Instituto BRB para gerir ações internas descentralizadas de sustentabilidade e responsabilidade social.

Os *stakeholders* externos, por sua vez, são os que têm relação formal com o Banco, não fazendo parte de sua operação: esta tipologia incluiria de fornecedores a acionistas, passando por clientes; institutos de pesquisa ligados a temas afeitos às modernas práticas ESG no mercado financeiro; empresas *rating* que analisam o BRB; o próprio meio ambiente, na voz das organizações da sociedade civil e cientistas, e o mercado financeiro como um todo.

O Banco realizou um trabalho específico voltado a engajar esses grupos, chamando seus integrantes a responder e a avaliar uma extensa lista de temas candidatos à materialidade, dando a cada um deles uma pontuação que expressaria o quanto aquele assunto lhe importa.

Os grupos de *stakeholders* internos foram acessados com maior facilidade, através do próprio fluxo de comunicação do Banco ou

Por outro lado, os dois grupos de *stakeholders* externos são convidados a participar dos processos de definição de temas materiais através de notificações nos aplicativos do Banco.

A matriz de materialidade usada para os relatórios integrados 2021 e 2022 observa, desse bloco de *stakeholders*, apenas os grupos Clientes e Acionistas. Eles foram escolhidos e priorizados por de fato representarem as relações mais diretas entre as dos

stakeholders externos. Mesmo em relatos futuros, quando o processo há de passar a incluir mais *stakeholders* externos, a oitiva a esses dois grupos há de ser ponderada com maior peso, por representarem um relacionamento em que a troca de impactos é mais efetiva e se perfaz mais rapidamente.

[GRI 2-29]

Em suma, os grupos de *stakeholders* que tiveram voz ativa na construção da matriz de materialidade foram identificados através da observância das trocas de impactos mais intensos e diretos na operação BRB. Relatórios de Sustentabilidade BRB futuros deverão incluir partes interessadas de vozes mais subjetivas (e mais abrangentes), como o meio ambiente e a sociedade civil.

É importante lembrar, ainda, que o acionista majoritário do BRB é o Governo do Distrito Federal, eleito democraticamente a cada quatro anos. Dessa forma, é entendido que os grupos de *stakeholders* acionistas, Dicol e Consad também

sensibilizam a voz da sociedade civil, através do processo de representação dado na escolha dos líderes do Poder Executivo distrital.

Está previsto para 2024 o aperfeiçoamento da matriz de materialidade do BRB, cujo processo de construção passará a incluir uma oitiva completamente reformulada aos *stakeholders*. Observando os novos padrões da *Global Reporting Initiative*, a matriz passará a sensibilizar as formas como o Banco impacta e é impactado por cada tema material a ser valorado na consulta.

A matriz de materialidade do BRB é a voz do *stakeholder* sendo ouvida e elevada às mais altas esferas decisórias da empresa. Marca de gestão participativa do Banco, a matriz é o norte dos projetos com que o Banco gera valor no curto, médio e longo prazos. São esses os processos reportados aqui, e que seguirão sendo aperfeiçoados e adequados aos interesses e valores dos *stakeholders* anualmente.

Verificação Externa

Este Relatório Anual Integrado foi analisado independentemente e assegurado, pela Ernst & Young Auditores Independentes. A atividade é objeto de contrato do BRB, firmado no âmbito de sua Diretoria de Finanças, Controladoria e Relações com Investidores. O fato de o documento passar por verificação externa reflete o intento do BRB de se adequar às melhores práticas de transparência e relevância verificadas no mercado internacional, tendo o *stakeholder* como centro e norteamento de sua operação. Esse direcionamento consta no próprio Planejamento Estratégico 2023-2027 do BRB, documento que descreve todo o processo e a matriz de materialidade do Banco e que foi apreciado e validado pelo Conselho de Administração. Para os serviços de verificação externa do Relatório Anual Integrado, o BRB tem uma relação contratual com a E&Y, para condução de processo de verificação externa independente, seguindo normativos aplicáveis (CTO07, CPC09, NBC TO 3000). A Carta de Asseguração emitida está disponível aqui.

[GRI 2-5]

Este Relatório vem a público neste dia DD de MMMM de 2023. Contatos para perguntas sobre este relatório ou seu conteúdo:

Gerência de Relações com Investidores



ri@brb.com.br



(61) 3409-2085



ri.brb.com.br



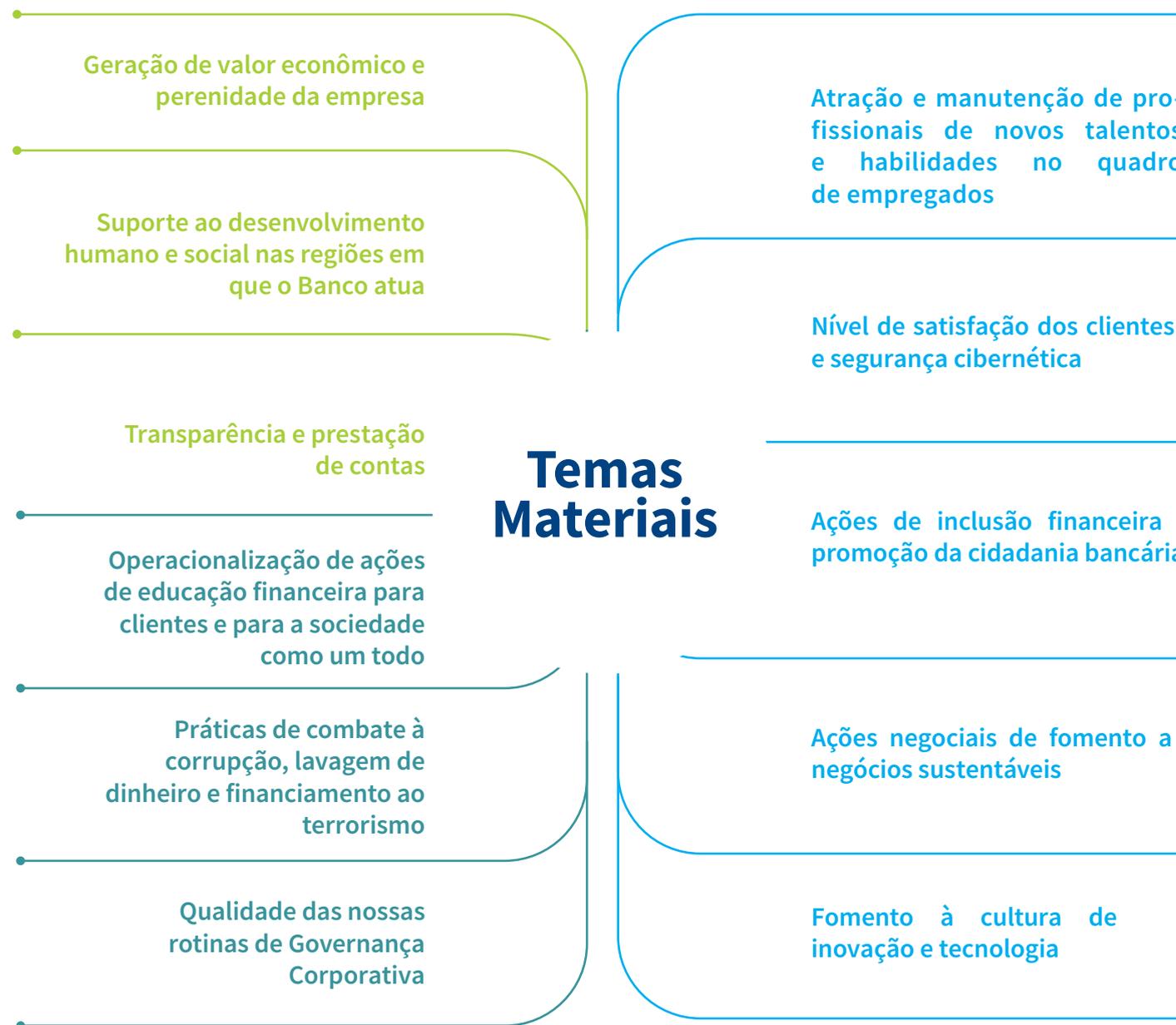
Centro Empresarial CNC - ST SAUN
Quadra 5 Lote C, Bloco B
e C Brasília - DF - CEP 70.040-250

Materialidade

GRI 3-1, 3-2

A matriz de materialidade usada para este Relato foi construída em 2022, portanto antes de a atual norma de construção da matriz entrar em vigor. Consequentemente, os temas materiais que norteiam o Relatório Integrado 2022 foram construídos em um processo que não contempla análise dos impactos (sejam os positivos ou os negativos, os potenciais ou os reais) que os temas causam na economia, no meio ambiente ou nas pessoas (incluindo seus direitos humanos), visto que trata do assunto norteado pelos Princípios de Relato descritos no GRI 101 (2016).

Para o Relato Integrado 2023, a ser realizado no primeiro semestre de 2024, o Banco vai construir nova matriz de materialidade, inserindo no processo de consulta aos *stakeholders* as ancoragens temáticas que ponderam cada assunto por seus respectivos impactos, sendo os impactos negativos reais observados por seu grau de severidade; e os potenciais (riscos), por seu grau de probabilidade de ocorrer.



Para o Relatório Integrado 2022, o Banco consultou os valores e preocupações de sete grupos de *stakeholders*:

Stakeholders



Clientes



Conselho
da administração



Acionistas



Diretoria
Colegiada



Empregados



Articuladores de
Desenvolvimento
Sustentável



Empregados que atuam
na área de Relações
com Investidores

Um Relatório Integrado é um documento que relata o passado ao mesmo tempo em que prepara o futuro. Ao expressarem seus interesses e valores, esses grupos de *stakeholders* serviram de bússola para que o BRB pudesse identificar, no registro de suas ações e operações, tudo o que representa essas pessoas e fortalece seus valores. Nesse processo, o Banco também foi capaz de verificar pontos a serem aperfeiçoados em suas rotinas de geração de valor, de modo a melhor atender aos anseios desses grupos.

Em preparação ao processo de engajamento do *stakeholder*, o Banco desenvolveu pesquisa de *benchmark* junto às maiores

instituições financeiras do país, ocasião que em selecionou 30 temas materiais que hoje protagonizam o debate público acerca de questões de sustentabilidade negocial e perenidade na geração de valor das empresas. Esses 30 itens foram os objetos de um questionário distribuído aos sete grupos de *stakeholders* selecionados, com o slogan “O que importa para você?”. Acessando o link, essas partes interessadas acessaram ferramenta em que podiam avaliar cada um dos temas, expressando seu nível de preocupação com o assunto, atribuindo a cada um deles uma nota de zero a dez.

“

O Banco desenvolveu pesquisa de *benchmark* junto às maiores instituições financeiras do país, ocasião que em selecionou 30 temas materiais que hoje protagonizam o debate público.



“

O desempenho de certo tema junto a um certo grupo de *stakeholders* é calculado pela média aritmética dos pontos concedidos pelas pessoas físicas integrantes desse grupo.

Os resultados do questionário foram posteriormente extraídos, alimentando uma base de dados que gerou o ranqueamento dos assuntos que mais importam para aqueles que olham para o futuro ao lado da operação BRB. Dos temas materiais submetidos ao olhar das partes interessadas, os dez primeiros do *ranking* compuseram a Matriz de Materialidade BRB. Além disso, um deles foi promovido ao status de tema material, por decisão

da Diretoria de Relações com Investidores; enquanto que outro dos tópicos vitoriosos dessa consulta (Nível de Satisfação do Cliente e Segurança Cibernética) foi desmembrado em dois temas. A decisão foi uma medida de gestão do processo de reporte das ações do Banco para o ano de referência inicial dessa matriz (2021).

De fato, “Nível de satisfação do cliente” e “Segurança Cibernética” aparecem no questionário como um único item, porque juntos são a expressão de um sentimento só, sendo o primeiro completamente dependente da qualidade do segundo e não fazendo qualquer sentido sem ele, nem mesmo no curto prazo. Mas na gestão rotineira desses assuntos, verificou-se que são trabalhados por setores diferentes, com profissionais de perfis distintos e cada um com suas próprias rotinas, riscos, objetivos e metas.

No processo de engajamento, os grupos de *stakeholders* externos (acionistas e clientes) foram alcançados por meio de notificações do BRB App, enquanto os internos receberam chamamento, via caixa de e-mail, fóruns internos, papel de parede dos computadores, notícia na intranet e postagem nas redes sociais internas, que têm como seguidores apenas empregados. Ainda, esta campanha de comunicação interna nas redes sociais privadas contou com um incentivo especial, que concedia aos respondentes o direito de participarem de sorteios de kits exclusivos de itens temáticos do Banco.

Para contabilizar o desempenho que cada assunto teve junto ao olhar do *stakeholder* BRB, foi usada uma ponderação meramente oriunda da média das médias. Um *stakeholder* pessoa física avalia um assunto, pontuando-o de acordo com o quanto ele se importa com aquela questão. O desempenho de certo tema junto a um certo grupo de *stakeholders* é calculado pela média aritmética dos pontos concedidos pelas pessoas físicas integrantes desse grupo. O desempenho geral do tema material nada mais é do que a média das médias que o assunto obteve junto a cada grupo de *stakeholders*.

Fórmula de pontuação dos temas sob consulta dos *stakeholders*, para ranqueamento da matriz de materialidade

$$NA = \frac{\text{Soma (notas atribuídas)}}{\text{número de votantes}} \quad P = \frac{NA}{7^*}$$

NA = Nota do tema junto ao grupo de *stakeholders* A

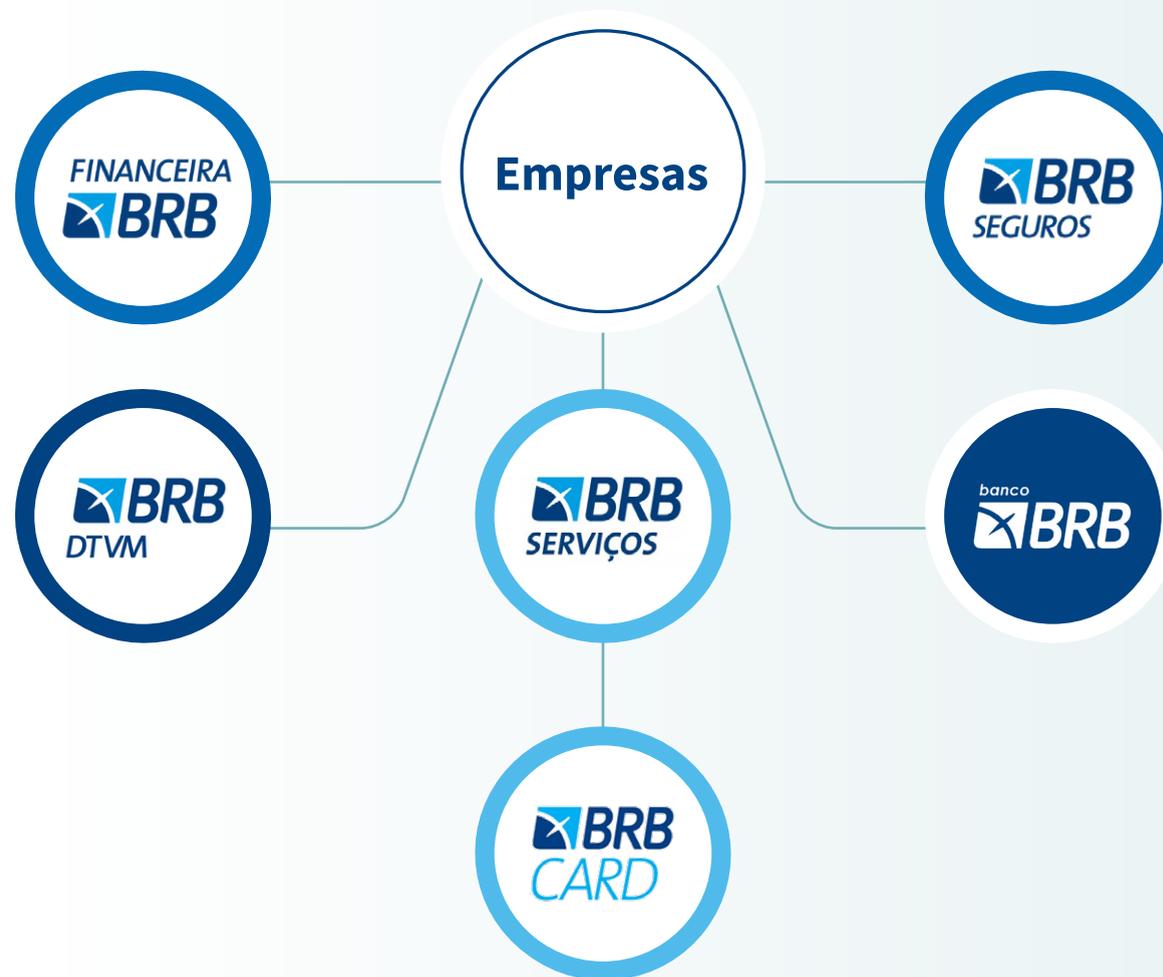
P = Pontuação geral do tema

* Visto que sete foram os grupos de *stakeholders* consultados na construção da matriz de materialidade BRB.

Dessa forma, obteve-se uma composição da matriz de materialidade em que se diluiu ao máximo o mero individualismo e mesmo as peculiaridades, ao mesmo tempo em que foi fortalecido o poder das coletividades. Apesar de a matriz de materialidade ser resultado da oitiva a grupos talvez tão hierarquicamente díspares como os empregados e a Diretoria Colegiada, não foi traçada qualquer desigualdade entre as coletividades. Discrepâncias e distorções foram sensibilizadas, isto sim, a partir do fato de que algumas dessas coletividades são formadas por menor número de membros do que outras. Dessa forma, o voto de um membro da Dicol, por exemplo, tomado individualmente, acaba por ter ponderação maior, no cômputo final, do que o voto de um membro do grupo Clientes, ou Empregados, por exemplo.

É com os *stakeholders* BRB que este Relatório se comunica, transmitindo-lhes com transparência o que foi feito no passado, e absorvendo os seus maiores anseios para o planejamento interno da instituição.

As ações que põem em prática esse movimento, aqui descrito, foram realizadas pelo Conglomerado BRB como um todo, formado pelas empresas:



Todas as entidades do relato financeiro da organização também estão incluídas no Relatório de Sustentabilidade. [GRI 2-2]

Este relatório é referente ao período alinhado às demonstrações financeiras BRB (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022), e tem frequência anual.

Para esta edição, não houve qualquer reformulação em relatórios anteriores.

[GRI 2-4]

Para, compreender a abordagem usada para consolidar as informações de cada uma das empresas, verifique a:



Nota Explicativa nº2, das Demonstrações Financeiras Padronizadas 2022 BRB.

Estudo de impactos

| Tema material | Disclosures GRI | Impactos aos <i>stakeholders</i> |
|---|--|--|
| Geração de valor econômico e perenidade da empresa | GRI 3: Tópicos Materiais 2021 GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | <p>Impactos negativos: Incapacidade de concessão de crédito e investimento em novos negócios, a destruição de valor para <i>stakeholders</i> externos ou internos, como acionistas e colaboradores, e a diminuição da capacidade de captação de crédito e custo de crédito junto ao mercado de capitais. Todos esses impactos são potenciais, de médio a longo prazo, podendo ser sistêmicos ou pontuais, de baixa a média reversibilidade. As atividades e processos que provocam o impacto incluem os investimentos em expansão e tecnologia etc, caso se façam insuficientes ou sejam feitos a volumes monetários pouco competitivos, e eventuais falhas em processos de gestão estratégica do Banco, frente ao cenário macroeconômico. Dentre os <i>stakeholders</i> afetados, há os Acionistas/Investidores, a Comunidade, os Clientes, os Fornecedores, o Governo e os Empregados.</p> <p>Impactos positivos: Foram identificados os impactos de aumento do valor gerado para <i>stakeholders</i> externos e estabilidade na capacidade de captação de crédito e custo de crédito junto ao mercado de capitais, classificados como reais e sistêmico e com ocorrência em média prazo, que são gerados devido a oferta de seus produtos e serviços que resultam na distribuição de dividendos para acionistas e no pagamento de participação nos lucros e resultados ao colaboradores. As partes interessadas impactadas são os Acionistas, Sociedade e os Colaboradores.</p> |
| Suporte ao desenvolvimento humano e social nas regiões em que o Banco atua | GRI 3: Tópicos Materiais 2021 GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016 GRI 413: Comunidades Locais 2016 | <p>Impactos negativos: Percepção e relacionamento da comunidade com o Banco em decorrência das ações de comunicação e engajamento. Trata-se um impacto potencial, de curto prazo, pontual e baixa reversibilidade. Os impactos podem ocorrer caso os investimentos do Banco na realização de seu papel social fiquem aquém do esperado pela sociedade, pelas taxas e tarifas praticadas, ou caso a comunicação da empresa falhe em tornar essa atuação conhecida pelas pessoas. Os <i>stakeholders</i> afetados são Colaboradores, Comunidade, Clientes, Empregados.</p> <p>Impactos positivos: A percepção e relacionamento da comunidade com o Banco é um impacto potencial que também pode vir a ser positivo a depender se as condições citadas anteriormente sejam exercidas da forma esperada por esses <i>stakeholders</i>.</p> <p>Outro impacto positivo é o auxílio econômico estratégico que fomenta a economia e a geração de novos negócios. Este é real, de médio prazo e sistêmico. As atividades que provocam o impacto incluem os produtos do governo fornecidos por meio do BRB, a precificação de taxas especiais em situações de calamidade pública e suspensão de pagamentos. Entre os <i>stakeholders</i> afetados, há os Colaboradores, os Clientes, a Comunidade, os Fornecedores, o Governo e os Empregados.</p> |
| Transparência e prestação de contas | GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | <p>Impactos negativos: Perdas financeiras e cobrança de multas devido a não conformidade e a perda de valor para acionistas. Ambos são potenciais, de longo prazo, sistêmicos e de alta reversibilidade. Considerando se tratar de demanda legal, qualquer descumprimento na prestação de contas pode gerar sanções aos administradores e impactos negativos para a imagem da Instituição e para o Governo do Distrito Federal. Os <i>stakeholders</i> afetados são os Acionistas/Investidores, o Governo e os Empregados.</p> <p>Impactos positivos: Credibilidade junto às partes interessadas. Trata-se de um impactos real, de curto prazo e sistêmico. O impacto é provocado no momento da entrega da documentação junto ao órgão TCDF. Dentre os <i>stakeholders</i> afetados, há Acionistas/Investidores, Colaboradores, Comunidade, Clientes, Fornecedores, Governo, Meio Ambiente e Empregados.</p> |

| Tema material | Disclosures GRI | Impactos aos stakeholders |
|---|--|---|
| Operacionalização de ações de educação financeira para clientes e para a sociedade como um todo | GRI 3: Tópicos Materiais 2021 SASB: Commercial Banks Standards 2018 | <p>Impactos negativos: Não foram identificados impactos negativos.</p> <p>Impactos positivos: Melhoria da imagem do Banco e do relacionamento com os clientes devedores, são impactos potenciais, de longo e curto prazo, sistêmico e pontual, respectivamente. Já a capacitação de empregados em relação ao tema é um impacto real, de curto prazo e pontual. Todos são causados pelas atividades de treinamento e capacitação dos empregados, como através dos novos projetos da Universidade Corporativa BRB. Dentre os <i>stakeholders</i> afetados, há Acionistas/Investidores, Colaboradores, Clientes e Empregados.</p> |
| Práticas de combate a corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo | GRI 3: Tópicos Materiais 2021 GRI 205: Combate à Corrupção 2016 | <p>Impactos negativos: Perda de credibilidade perante a sociedade e a perda financeira devido ao envolvimento em casos ilícitos, cujos impactos são potenciais, sistêmicos e apresentam média reversibilidade. Podem ser de longo ou curto prazo. Dentre as atividades que provocam os impactos, há as operações, os produtos e os serviços ofertados, que podem impactar <i>stakeholders</i> como Acionistas/Investidores, Colaboradores, Comunidade, Clientes e Empregados.</p> <p>Impactos positivos: Ganho incremental de imagem, sendo esse um impacto real, de longo prazo e sistêmico. Ele é provocado pela Gestão de Prevenção à Lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo - PLD-FT (edifício-sede) e pelas rotinas de atendimento na rede de agências. Entre os <i>stakeholders</i> afetados, há os Acionistas/Investidores, a Comunidade, os Clientes e os Empregados.</p> |
| Qualidade das nossas rotinas de Governança Corporativa | GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | <p>Impactos negativos: Despriorização da Agenda ESG temática de sustentabilidade pela Alta Liderança, falta de transparência, falta de imparcialidade nas auditorias e conflito de interesse no Conselho de Administração são impactos potenciais, de curto e longo prazo, sistêmicos e de baixa, média e alta reversibilidade. Dentre as atividades que podem provoca-los, há a falta de mecanismos de administração de conflito de interesses, atas de assembleias que não sigam o princípio da transparência, e a terceirização dos serviços de auditoria interna à mesma empresa prestadora de serviços de auditoria independente, e a falta de mecanismos de governança que incluam o ESG. Os <i>stakeholders</i> afetados incluem Acionistas/Investidores, Colaboradores, Comunidade, Clientes, Fornecedores, Governo, Meio Ambiente e Empregados.</p> <p>Impactos positivos: A capacitação em temas de Governança Corporativa, a transparência na prestação de contas dos objetivos de Políticas Públicas e o acompanhamento do desempenho dos colegiados e seus membros são impactos reais, de curto prazo e sistêmicos. Como atividades que os provocam há a obrigatoriedade de certificação de Governança Corporativa para os empregados, a publicidade por meio da Carta Anual de Políticas Públicas do papel social do Banco e de agente de fomento do DF, e a atuação dos órgãos de governança e seus membros. Os <i>stakeholders</i> atingidos incluem Acionistas/Investidores, Colaboradores, Comunidade, Fornecedores, Governo e Empregados.</p> |
| Atração e manutenção de profissionais de novos talentos e habilidades no quadro de empregados | GRI 3: Tópicos Materiais 2021 GRI 401: Emprego 2016 GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | <p>Impactos negativos: Não há impactos negativos listados.</p> <p>Impactos positivos: Alinhamento de profissionais às melhores práticas de mercado e diminuição da taxa de rotatividade são impactos potenciais, de médio prazo e caracterizados como sistêmicos. Enquanto isso, atração de talentos qualificados consiste em um impacto real, de médio prazo e pontual. Entre as atividades que podem provocar esses impactos, há o Programa de Treinamento, a realização de concurso público para atrair novos empregados e a realização de seleções internas para retenção de talentos. Entre os <i>stakeholders</i> atingidos, há Acionistas/investidores, Colaboradores, Empregados.</p> |

| Tema material | Disclosures GRI | Impactos aos stakeholders |
|---|--|---|
| Nível de satisfação dos clientes e segurança cibernética | <p>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</p> <p>GRI 418: Privacidade do Cliente 2016</p> | <p>Impactos negativos: Aumento no número de reclamações de clientes e piora da imagem e reputação em redes sociais, impacto reputacional devido a casos de ataques cibernéticos e o financeiro devido à casos de perdas de dados dos clientes/colaboradores (pagamento de multas e perda de contratos). Os impactos são todos potenciais, de curto prazo, pontuais e baixa reversibilidade. Entre as atividades que podem provocar o impacto, há a atividade fim do Banco e os produtos e serviços bancários prestados a seus clientes. Os <i>stakeholders</i> afetados incluem Acionistas/Investidores, Clientes, Colaboradores e Empregados.</p> <p>Impactos positivos: Aumento na privacidade de dados e o aumento da satisfação dos clientes. Os impactos são todos reais, de longo prazo e sistêmicos. As atividades que provocam os impactos são o fortalecimento do ecossistema digital do Banco, dos produtos e serviços bancários prestados a seus clientes e o Novo Modelo de Segmentação de Clientes. Entre os <i>stakeholders</i> afetados, há Acionistas/Investidores, Clientes, Colaboradores e Empregados.</p> |
| Ações de inclusão financeira e promoção da cidadania bancária | <p>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</p> <p>GRI G4: Financials Services Sector Disclosures</p> | <p>Impactos negativos: O aumento na inadimplência é um impacto caracterizado como potencial, de curto prazo, sistêmico e de média reversibilidade. Dentre as atividades que provocam esse impacto, há a falta de práticas de educação financeira para clientes, em especial aos em situação de vulnerabilidade social e financeira. Como <i>stakeholders</i> afetados, há Comunidade, Clientes e Empregados.</p> <p>Impactos positivos: Acesso facilitado de classes vulneráveis e mercados não atendidos a produtos e serviços financeiros. Este impacto é real, de médio prazo e pontual. Dentre as atividades que estimulam o impacto, há a utilização de cartão bancário na modalidade pré-pago e/ou conta bancária. Como <i>stakeholders</i> afetados, pode-se notar a Comunidade, os Clientes e os Empregados.</p> |
| Ações negociais de fomento a negócios sustentáveis | <p>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</p> <p>GRI G4: Financials Services Sector Disclosures</p> | <p>Impactos negativos: Não há impactos negativos listados.</p> <p>Impactos positivos: Fomento ao micro e pequeno empreendedorismo e o impacto social através dos produtos e serviços oferecidos. Eles são reais, de curto ou médio prazo e sistêmicos. Das atividades que podem provocar o impacto, observa-se as operações de crédito voltadas a uma economia inclusiva, aos micro e pequenos empreendedores e de baixo carbono, e o Programa de Educação Financeira. Entre os <i>stakeholders</i> afetados, há a Comunidade, os Clientes, os Fornecedores, o Meio Ambiente e os Empregados.</p> |
| Fomento à cultura de inovação e tecnologia | <p>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</p> | <p>Impactos negativos: Não há impactos negativos listados.</p> <p>Impactos positivos: Ecossistema de <i>start-ups</i> do DF diversificado, melhoria na experiência dos clientes, modernização de soluções e otimização de processos e desenvolvimento das habilidades dos colaboradores são impactos reais, de médio ou longo prazo e caracterizados como sistêmicos ou pontuais. Enquanto isso, fomento ao empreendedorismo local consiste em um impacto potencial, de médio ou longo prazo e sistêmico. Entre as atividades que podem estimular esses impactos, há as reuniões e agendas de Pitch entre <i>start-ups</i> e atores do ecossistema de inovação, o fomento ao BRBLAB, fomento ao Parque Tecnológico de Brasília, a divulgação de cursos e realização de workshops, a realização de jornadas voltadas para a melhoria e a modernização e otimização de processos. Dentre os <i>stakeholders</i> afetados, há os Acionistas/Investidores, os Clientes, os Colaboradores, a Comunidade, os Fornecedores e os Empregados.</p> |

Mensagem da administração

GRI 2-22

Prezado leitor,

É com grande satisfação que nós, o Banco de Brasília, publicamos este Relatório Anual Integrado, documento que expressa o nosso olhar para o futuro e que conta os episódios mais duradouros do nosso ano de 2022. Hoje, é mais importante do que nunca reconhecer o papel significativo que o desenvolvimento sustentável desempenha em nosso compromisso com a sociedade e com nosso futuro. Uma empresa moderna, quando gera seu resultado do dia, passar a ter que conduzir esse processo sempre limitada aos pontos sensíveis em sua capacidade de continuar gerando resultado para todos, no futuro. Este é o ponto em que a moderna noção de sustentabilidade passa a ir além das percepções ambientais, chegando a alcançar o aspecto social e todos os outros eixos de interesse que se relacionam com a perenidade da empresa: uma empresa susten-

tável é uma empresa que gera resultado hoje sem prejudicar o amanhã. Uma empresa sustentável é uma empresa perene.

Se as empresas de variados segmentos têm papel importante na sustentabilidade dos eixos produtivos que geram valor para todos, os bancos têm uma importância ainda maior, na medida em que suas operações de originação, fomento e financiamento acabam por entrelaçar suas próprias responsabilidades com as das empresas com que ele se relaciona.

O BRB compreende a influência de suas operações na sociedade, gerenciando-as com responsabilidade e pensamento integrado.

Como banco público, reconhecemos a relevância do desenvolvimento sustentável em nossa estratégia de negócios.

Como banco público, reconhecemos a relevância do desenvolvimento sustentável em nossa estratégia de negócios. Nosso propósito é promover a prosperidade econômica, proteger o meio ambiente e melhorar a qualidade de vida das pessoas.

Estabelecemos uma visão a longo prazo para nossos negócios, que busca alinhar nossas atividades com as metas do desenvolvimento sustentável, reconhecendo que isso não é apenas um imperativo ético, mas também uma estratégia de negócios sólida.



Alcançamos marcos significativos em nossa jornada de sustentabilidade e impacto social, como a publicação de nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática.

Nossas prioridades estratégicas de curto e médio prazo incluem:

- Promover a inclusão financeira e a bancarização como veículos de prosperidade para todos.
- Apoiar comunidades locais através de iniciativas de responsabilidade social, sobretudo por meio da atuação do nosso Instituto BRB.
- Reforçar nossas práticas de governança e ética empresarial.
- Continuar a desenvolver produtos financeiros que apoiam práticas empresariais sustentáveis, a exemplo do Plano Empresário Verde e das nossas linhas de crédito especiais para a produção de energias renováveis.

Estamos comprometidos em alinhar nossos esforços com instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, e reconhecemos as tendências macroeconômicas, sociais e políticas que impactam nossos negócios e nossa capacidade de contribuir para o desenvolvimento sustentável.

Durante o período de relato, alcançamos marcos significativos em nossa jornada de sustentabilidade e impacto social, incluindo a publicação de nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática; e a superação do marco de R\$ 1 bilhão em benefícios sociais repassados com as tecnologias de pagamento BRB.

Esperamos trabalhar em estreita colaboração com nossos parceiros, colaboradores e partes interessadas para construir um futuro mais sustentável. Nosso compromisso com o desen-

volvimento sustentável é inabalável, e acreditamos que podemos contribuir significativamente para um mundo melhor.

Agradecemos a confiança que cada stakeholder tem depositado no BRB e aguardamos com expectativa a nossa contínua jornada em direção a um futuro mais sustentável para todos. das percepções ambientais, chegando a alcançar o aspecto social e todos os outros eixos de interesse que se relacionam com a perenidade da empresa: uma empresa sustentável é uma empresa que gera resultado hoje sem prejudicar o amanhã. Uma empresa sustentável é uma empresa perene.

Se as empresas de variados segmentos têm papel importante na sustentabilidade dos eixos produtivos que geram valor para todos, os bancos têm uma importância ainda maior, na medida em que suas operações de originação, fomento e financiamento acabam por entrelaçar suas próprias responsabilidades com as das empresas com que ele se relaciona.

Desejo a todos uma boa leitura!

Dario Oswaldo Garcia Junior
CFO do BRB

Perfil do Banco

GRI 2-1, 2-6, 2-7, 2-8, 2-28

O BRB - Banco de Brasília S.A. é uma sociedade de economia mista distrital, com sede em Brasília-DF, que é dotada de personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, de capital aberto, que explora atividade econômica, na forma do artigo 173 da Constituição Federal, organizada sob a forma de banco múltiplo, sujeita ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, sendo regida por seu Estatuto Social, pelas Leis nº 4.545/1964, nº 6.404/1976, nº 13.303/2016 e seu respectivo Decreto regulamentador, e demais disposições legais aplicáveis. O BRB opera no Brasil. [\[GRI 2-1\]](#)

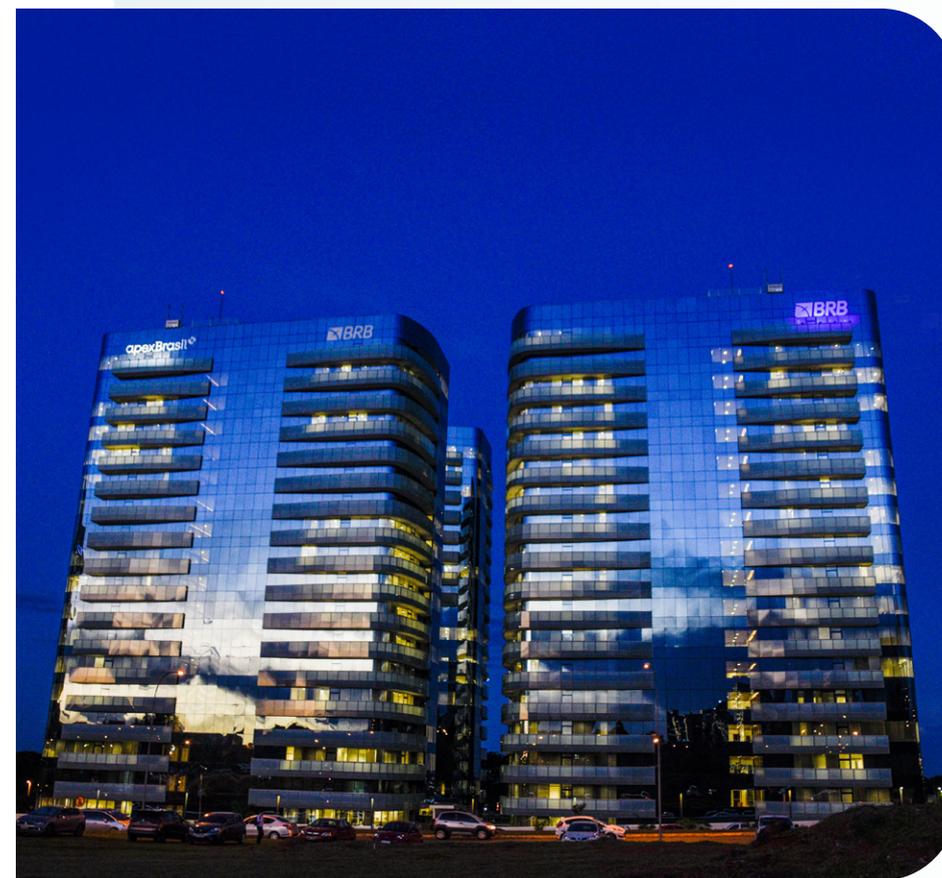
Tudo o que fazemos juntos

[\[GRI 2-6\]](#)

O BRB atua com produtos e serviços nos setores do mercado financeiro, serviço público, transportes, financiamento ao mercado imobiliário e à construção civil, ao agronegócio.

No setor público, como parceiro na execução de políticas públicas, o Banco atua como agente financeiro do Governo do Distrito Federal, além de operações junto a outros estados e municípios. No setor privado, o Banco gera resultados com empréstimos e financiamentos aos setores de comércio, serviços, indústria, turismo, ciência, tecnologia e inovação e infraestrutura.

O BRB atua com produtos e serviços nos setores do mercado financeiro, serviço público, transportes, financiamento ao mercado imobiliário, à construção civil e ao agronegócio.



Seguridade

Na indústria da Seguridade, o Banco oferta os seguintes produtos:

- | | | |
|---|---|---|
|  Automóveis; |  Empresarial; |  Prestamista; |
|  Aeronáuticos; |  Transações; |  Saúde; |
|  Capitalização; |  Habitacional; |  Viagem e Turismo; |
|  Consórcio; |  Residência; |  Vida. |
|  Demais Riscos Pessoais; | | |

[GRI 2-6]

Presença no varejo

Além disso, por meio de sua Superintendência de Varejo, o Banco apresenta produtos que abrangem operações de crédito direto ao consumidor nas modalidades Crédito Parcelado (em especial Operações Consignadas, e também Microcrédito), Antecipações de Recebíveis e Crédito Rotativo. Com exceção do Crédito Consignado, as modalidades estão disponíveis para as

Pessoas Jurídicas, com maior concentração da carteira na modalidade de Crédito Parcelado que corresponde a 73,07% da carteira (desconsiderando os Redirecionamentos e Renegociações). Já na Pessoa Física, que além das demais modalidades inclui as Operações Consignadas, a qual apresenta a maior participação da carteira, sendo 62,79%. A base de clientes Servidores

do Setor Público detém 69,77% do total da Carteira de PF somente em operações parceladas. As operações parceladas de trabalhadores empregados no Setor Privado detêm 3% da Carteira Total em operações parceladas. A segunda carteira de Operações de Crédito com maior representatividade na PF é da modalidade de Antecipações, com participação de 23% da Carteira Total. O Volume total da Carteira PJ é de R\$ 2,6 bilhões. Já o Volume total da Carteira PF é de R\$ 13,3 bilhões. A Superintendência de Varejo segue os normativos externos e as boas práticas dos bancos brasileiros, portanto não comercializa produtos ou serviços que são proibidos em determinados mercados ou que são objeto de preocupações dos *stakeholders* ou de debate público. Para tanto, a criação de produtos respeita os Normativos Internos e Externos e é compatível com as operações praticadas no mercado bancário, conforme avaliações por meio de *benchmarking* periódicas. Adicionalmente, a Política de Crédito de-

termina Setores e Atividades impedidas de manter operações de crédito com o Banco.

73,07%

Maior concentração da
carteira na modalidade de
Crédito Parcelado

13,3 bilhões

Volume da carteira PF

69,77%

Servidores do Setor Público

Atacado e Governo

Na carteira de crédito de produtos de atacado (Empresarial e Governo), o BRB opera tanto com recursos de repasse do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, do Fundo Constitucional do Centro-Oeste – FCO e do Fundo Geral de Turismo - FUNGETUR, quanto com recursos próprios destinados ao financiamento dos setores privado e público. O grande objetivo da concessão do crédito nessa carteira é o de contribuir para o desenvolvimento econômico e social, participando da execução de programas de financiamento aos setores produtivos e operações de crédito com entes públicos. Destaca-se, nessa carteira, a estruturação de condições, tais como taxas e prazos compatíveis com as necessidades dos clientes, adequando-se aos projetos e fluxos de caixa, permitindo que as empresas realizem investimentos para o aumento da sua capacidade produtiva, gerando mais empregos e renda. Em operações de crédito para o setor público destinadas a financiamentos de obras de infraestrutura, foi contratado o volume de R\$ 1 bilhão, sendo três operações com estados e duas com municípios.

[GRI 2-6]

Carteira de Câmbio

Operação de Câmbio é a negociação de troca entre duas moedas baseada em uma taxa comparativa entre o real e as demais moedas estrangeiras, ou seja, o registro da transação comercial envolvendo a compra ou venda de moeda estrangeira frente ao real.

A carteira de câmbio do BRB atende, em especial, àqueles clientes viajantes nas operações de troca de moedas estrangeiras em espécie, que incluem a compra e venda de dólar americano, euro e libra esterlina, além do serviço de transferência internacional (envio ou recebimento de recursos em moeda estrangeira). Tratam-se de serviços de liquidação em até D+2. As operações interbancárias são para compor a reserva em moeda estrangeira que fomenta as operações de câmbio. Esses serviços de câmbio são oferecidos em 17 pontos distintos no Distrito Federal, incluindo agências, escritórios de negócios e máquinas de autoatendimento, disponíveis para atender clientes correntistas, com exceção da venda da moeda estrangeira em espécie, que também está disponível para não correntistas. [GRI 2-6]



A carteira de crédito contribui para o desenvolvimento econômico e social e participa da execução de programas de financiamento público e privado.



Destaca-se, nessa carteira, a estruturação de condições, tais como taxas e prazos compatíveis com as necessidades dos clientes



Serviço de câmbio para correntistas inclui agências, escritórios de negócios e máquinas de autoatendimento.

O Banco que ajuda a plantar

No Agronegócio BRB, em 2022, foram atendidos 166 clientes, entre produtores rurais (PF ou PJ) e suas cooperativas de produção, num montante de mais de R\$ 630 milhões liberados, sendo mais de R\$ 412 milhões para operações de curto prazo (até 12 meses - custeio, comercialização e industrialização) e mais de R\$ 210 milhões para operações de longo prazo (acima de 12 meses - investimento). São atendidos clientes do segmento varejo (pequenos produtores, incluídos os agricultores familiares, e médios produtores) e do segmento atacado (grandes produtores e cooperativas).

Além disso, em 2022, a carteira do Agronegócio efetivou 330 operações (contratos) para o financiamento da atividade agropecuária no DF, GO, MG, MT, BA. O processo de concessão de crédito rural do BRB está alinhado com as normas ambientais e a agen-

da de sustentabilidade do Bacen, com o monitoramento e o gerenciamento do risco socioambiental das operações da carteira. Destaque para produtos voltados para o financiamento de energia renovável, agricultura orgânica e operações de baixo impacto ambiental. Destaque também para nossa posição como principal agente financeiro de crédito rural no DF, com 38,6% da fatia do mercado total, 73,89% da fatia do crédito voltado à agricultura familiar (Pronaf) e 55,05% da fatia do crédito voltado ao médio produtor rural (Pronamp).

Nessa carteira, há oferta de produtos voltados para todas as linhas previstas no Manual de Crédito Rural do Bacen para financiamento da atividade agropecuária: custeio, investimento, comercialização e industrialização de produtos agropecuários, possibilitando ao produtor recursos em todas as etapas da sua atividade (desde a aquisição de

insumos para o plantio e/ou para manutenção do rebanho à comercialização dos produtos finais com agregação de seu valor através do seu beneficiamento e industrialização).



Agronegócio

166

clientes produtores rurais
e cooperativas de produção

+ R\$ 630

milhões liberados em crédito
para o Agronegócio



330
operações
efetivadas na
carteira



38,6%
do mercado
de crédito rural
no DF

Na Carteira do Agronegócio, há também o fornecimento de serviços da Serasa Experian, através da utilização de suas ferramentas de processamento de imagens orbitais, para maior eficiência e efetividade no monitoramento das operações de custeio. A ferramenta permite a redução de custos operacionais, além de fomentar a tecnologia e a inovação nas atividades da instituição. Os resultados nos permitem supervisionar com precisão cada etapa do ciclo produtivo, verificando os tipos de cultura agrícola, as áreas efetivamente

cultivadas, além de estimar antecipadamente a produtividade das operações. A ferramenta traz segurança técnica e redução de custos, modernizando de forma eficiente as atividades de fiscalização da carteira. A carteira também conta com terceirizados contratados (por meio de Edital de Credenciamento) para vistoriar, fiscalizar e emitir pareceres técnicos das operações da carteira. [GRI 2-6]

CUSTEIO
AGROPECUÁRIO

UMA LINHA DE CRÉDITO
PARA MOVER A SUA PRODUÇÃO.

**O AGRONEGÓCIO
MOVE O PAÍS.
E O BRB
VAI JUNTO.**

banco
BRB

“

A ferramenta de processamento de imagens orbitais traz segurança técnica e redução de custos, modernizando de forma eficiente as atividades de fiscalização da Carteira do Agronegócio.

O Banco para todos os cidadãos

O Banco operacionaliza os créditos e atividades relacionadas aos programas sociais vinculados às Secretarias de Governo, os quais são ações governamentais voltadas para a erradicação da pobreza e da marginalização, assim como para a redução das desigualdades sociais e regionais. Em 2022, o BRB operacionalizou o pagamento de 17 programas sociais, que somaram o montante de R\$ 471.960.360,95. Além disso, o BRB atua também na operacionalização dos fundos públicos do Distrito Federal, destinados à concessão de empréstimos e/ou financiamentos para a atividade produtiva de micros e pequenos empreendedores ou para a agricultura familiar. Por

meio do Fundo para Geração de Emprego e Renda - FUNGER, o Banco libera recursos para a realização de empréstimos e financiamentos e realiza as atividades necessárias à gestão e controle das operações. Em 2022, foram aprovadas 491 operações de microcrédito, totalizando mais de R\$ 7,3 milhões.

Quanto ao Fundo Distrital de Desenvolvimento Rural - FDR, o BRB atua na operacionalização e liberação dos créditos oriundos dos financiamentos de projetos de investimento e custeio da produção agropecuária e atividades afins. Em 2022, foram aprovados mais R\$ 1,8 milhão em operações para a

agricultura familiar, nas modalidades custeio e investimento. Atualmente, o saldo administrado é de R\$ 15.284.132,78. Ao mesmo tempo, o BRB atua na ampliação e melhoria da estrutura física e tecnológica do Na Hora, serviço de atendimento centralizado de órgãos públicos, fundamental para a população do DF. O Banco também gere o Plano de Saúde dos servidores do GDF e, desde sua implantação até o final de 2022, o plano possibilitou a realização de mais de 2,6 milhões de exames laboratoriais, 461 mil consultas eletivas e de urgência, 77 mil tratamentos seriados e 20 mil internações clínicas ou cirúrgicas.

Por fim, vale destacar que, por meio de convênios, o BRB permite a concessão de empréstimos consignados a servidores, o que contribui para a movimentação da economia. Em 2022, foram celebrados 68 convênios de consignação em folha de pagamento espalhados por diversos estados brasileiros.



R\$ 1,8 milhão
de reais investidos em agricultura familiar

17 programas sociais
operacionalizados
pelo BRB em 2022

68 convênios de
consignação
em folha



Depósitos judiciais

Por meio da gestão de depósitos judiciais, o BRB mantém a capacidade de controlar e gerir os recursos provenientes de processos judiciais associados a cada Tribunal de Justiça parceiro do Banco. Essa área de atuação abrange atividades como a geração e assinatura eletrônica de ordens judiciais, fornecimento de serviços via web, execuções automáticas e eletrônicas de ordens judiciais por meio do Pix, bem como saques e transferências internas.

Atualmente, o Banco possui contratos em vigor com os Tribunais de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, Bahia e Ceará. Por meio dessas parcerias contratuais com os Tribunais, são aceitos depósitos de valores vinculados às Polícias Cíveis de cada estado. Dessa forma, depósitos relacionados a inquéritos (como apreensões de valores e/ou fianças) também são administrados e supervisionados pelo Banco, incluindo a PCDF (Polícia Civil do Distrito Federal) e a PCBA (Polícia Civil da Bahia). [GRI 2-6]

As pessoas que movem o negócio

No âmbito interno, a operação do BRB é impulsionada por 3.452 colaboradores, conforme registrado até o último dia de dezembro do ano de referência. Esses profissionais estão distribuídos em três regiões do país, com uma concentração significativa no Centro-Oeste.

Esses colaboradores são recrutados por meio de concursos públicos, que abrangem cargos como Advogado, Analista de Tecnologia da Informação e Escriturário. O acesso à carreira bancária se dá exclusivamente por essa via, e um profissional que ingressa na operação do BRB como Escriturário tem a oportunidade de avançar na sua trajetória profissional. Isso pode ocorrer tanto no eixo técnico, com cargos de Analista e Especialista, quanto no eixo gerencial/administrativo, ocupando posições como Gerente, Superintendente ou Diretor. [GRI 2-7]

Informações dos empregados, por gênero | GRI 2-7

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Homem | Mulher | Total | Homem | Mulher | Total | Homem | Mulher | Total |
| Empregados permanentes | 1.780 | 1.216 | 2.996 | 1.926 | 1.269 | 3.195 | 2.100 | 1.352 | 3.452 |
| Total | 1.780 | 1.216 | 2.996 | 1.926 | 1.269 | 3.195 | 2.100 | 1.352 | 3.452 |

O concurso público é sujeito à análise e pode ser auditado pelo Tribunal de Contas do Distrito Federal. Os procedimentos internos, tanto para a convocação como para a seleção interna, são supervisionados pela área de gestão de pessoas como primeira linha de defesa, e estão sujeitos à auditoria interna do Banco. [GRI 3-3 e] i]

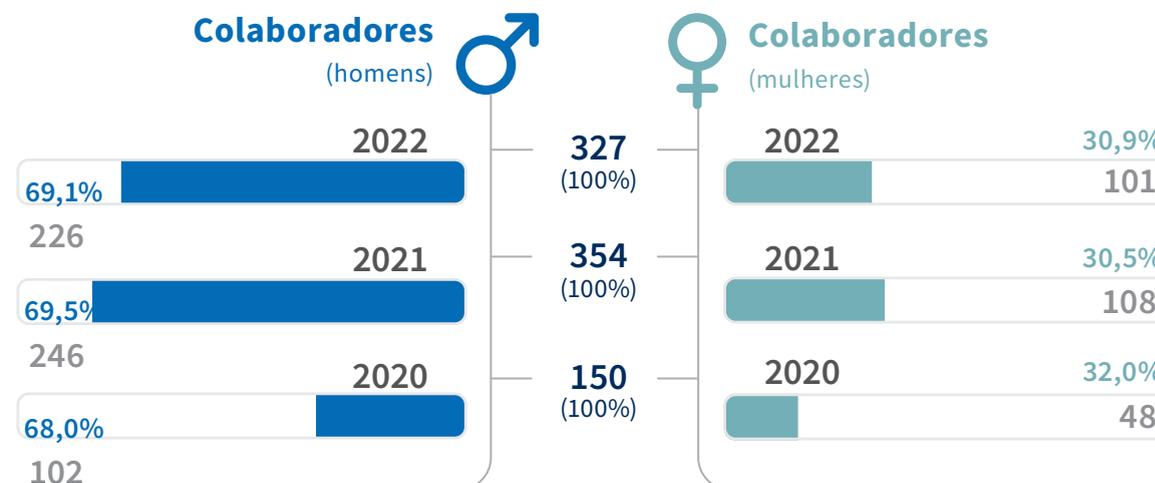
Esse quadro de profissionais tem o seguinte histórico de distribuição de gênero [GRI 2-7 a]):

Oriundas desses certames, as contratações dos últimos anos do BRB tiveram a seguinte distribuição:

Novas contratações, por faixa etária

| Faixa etária | 2020 | % | 2021 | % | 2022 | % |
|--------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| Abaixo de 30 anos | 76 | 50,7% | 147 | 41,5% | 152 | 46,5% |
| De 30 a 50 anos | 68 | 45,3% | 201 | 56,8% | 167 | 51,1% |
| Acima de 50 anos | 6 | 4,0% | 6 | 1,7% | 8 | 2,4% |
| Total | 150 | 100% | 354 | 100% | 327 | 100% |

Novas contratações, por gênero



Esse quadro de profissionais tem o seguinte histórico de distribuição de região:

Novas contratações, por região | GRI 401-1 a

| Região | 2020 | % | 2021 | % | 2022 | % |
|---------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| Centro-Oeste | 150 | 100,0% | 343 | 96,9% | 325 | 99,4% |
| Sudeste | 0 | 0,0% | 1 | 0,3% | 1 | 0,3% |
| Nordeste | 0 | 0,0% | 10 | 2,8% | 1 | 0,3% |
| Total | 150 | 100% | 354 | 100% | 327 | 100% |

Esses números devem ser lidos à luz da realidade da sociedade de economia mista, com suas regras específicas para contratações e demissões.

O BRB não exerce qualquer interferência nos processos de contratação de novos empregados, que ocorre apenas por concurso público, pautado pelos princípios da transparência e da equidade. Não há qualquer restrição — seja de raça, gênero, idade, condição, origem, etc — no processo de contratação de novos empregados.

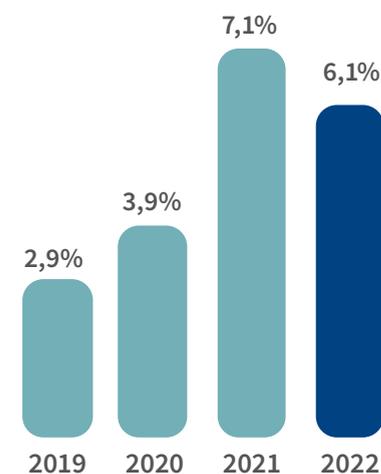
A queda no número de novas contratações na região Nordeste se deve ao grande acréscimo nesses contratos ocorridos em 2021, em alinhamento ao planejamento estratégico do Banco, no sentido de expansão física para aquela região. Uma vez realizadas as contratações que atendem às demandas das novas estruturas de atendimento do BRB naquela região, o número de funcionários na região parou de crescer.

Na distribuição territorial dessa força motriz do BRB, as pessoas que compõem o Banco podem ter a oportunidade trabalhar e viver nas regiões Centro-Oeste, Nordeste e Sudeste do país, embora a maior parte dos postos de trabalho ainda esteja concentrado na região do Distrito Federal

e seu entorno. A abertura de novas vagas de atuação em outras regiões além desse perímetro tem sido realizada de maneira gradativa, sempre planejada à luz do atual direcionamento estratégico e negocial do BRB, que procura alcançar abrangência nacional para sua operação. [GRI 2-7 a)]

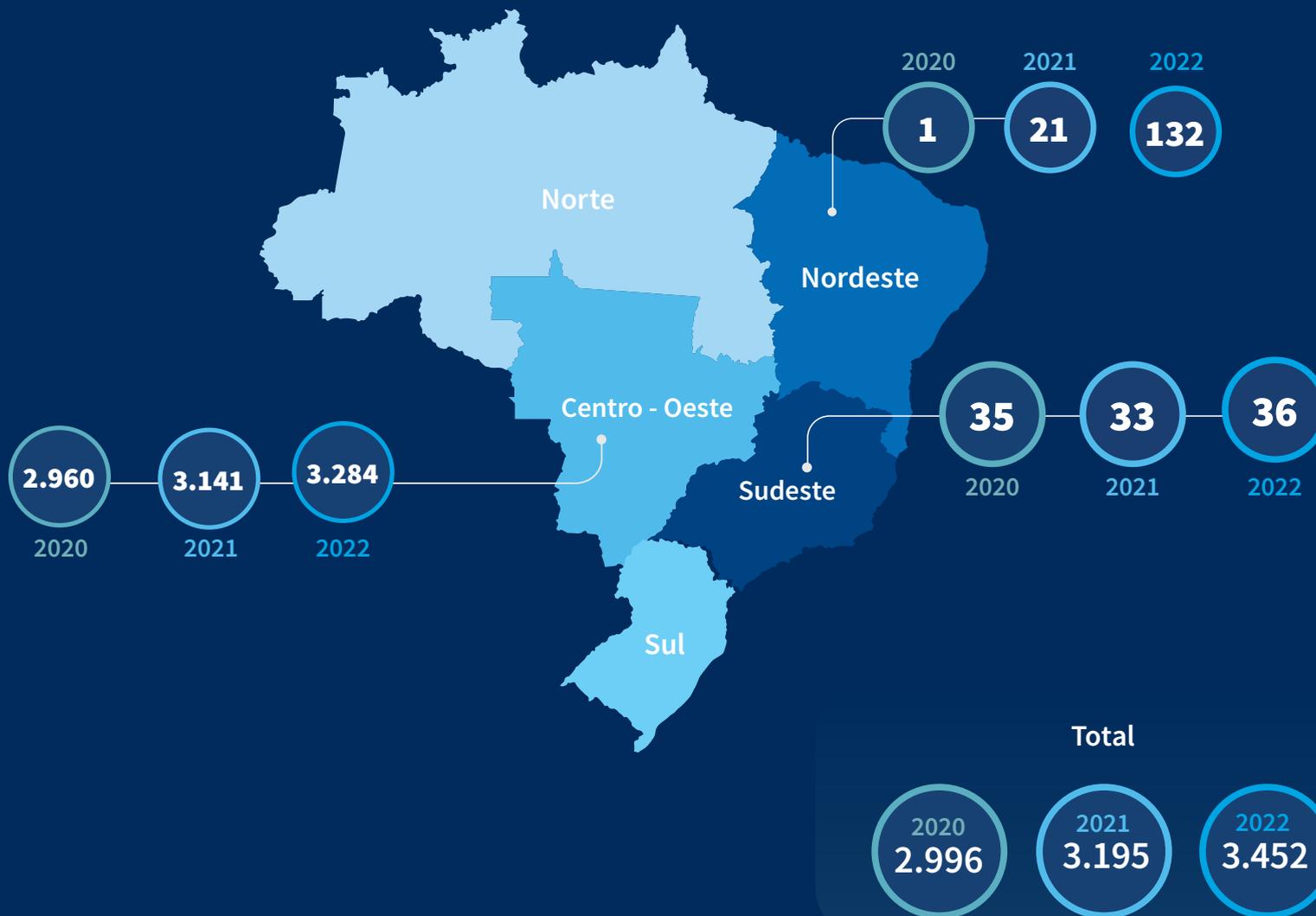
Turnover geral acumulado

(em %)



Informações dos empregados, por região

GRI 2-7 a



Não se aplicam ao BRB os conceitos de empregado temporário, parcial ou sem garantia de carga horária. Considera-se como empregado aquele submetido ao regime da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Para o conceito de empregado parcial, foram considerados os profissionais submetidos às regras do art. 58-A da CLT. No período apurado o BRB não possuiu empregados nessa condição. Para o de “empregado temporário”, por sua vez foi considerado o conceito da lei 6.019/74. No período apurado o BRB também não possuiu empregados nessa condição. Todos os empregados permanentes do BRB são por tempo integral. O crescimento da quantidade de empregados no Banco ocorreu em razão da realização de concursos públicos. O aumento do número de empregados na região Nordeste ocorreu em razão da expansão do BRB para essa região. [GRI 2-7 b)]

Vários vínculos, um BRB

Quanto aos trabalhadores que não são empregados vinculados ao Banco por via da contratação do concurso público, há 222 jovens aprendizes, 16 brigadistas, 276 estagiários e 455 terceirizados, totalizando 969 trabalhadores nessa situação que não são empregados. São eles:

Jovens Aprendizes: contratados por um Agente de Integração. Essa contratação de jovens é regida pela CLT e pelo Decreto 11.061/2022. Eles dão suporte a atividades de cunho administrativo, tais como atendimento telefônico, gestão e arquivo de documentos. [GRI 2-8a]



Estagiários

Contratados por um Agente de Integração. Eles realizam atividades de cunho administrativo, gestão e elaboração de documentos, atendimento ao público e outras atividades relacionadas ao seu curso. Como exemplo, os estagiários que cursam direito são alocados na área jurídica do Banco e ali desenvolvem atividades características daquela área. O mesmo acontece com outras áreas técnicas como engenharia, tecnologia da informação, saúde e afins.



Terceirizados

Funções de serventes, assistentes e auxiliares administrativos, que trabalham com confecção de relatórios, controle e pagamentos de Notas Fiscais Eletrônicas e acompanhamento e categorização das caixas de e-mails.



Brigadistas

São contratados através de empresa terceirizada vencedora de licitação pública. Realizam serviços de prevenção e combate a incêndios.

Nem os jovens, nem os estagiários realizam jornada diária de 8 horas. Os aprendizes têm jornadas de 4 ou 6 horas, o que é definido considerando a idade do jovem quando da contratação. Os que têm menos de 18 anos cumprem jornada de 4 horas; os maiores, de 6 horas. Ademais, o jovem tem a semana de trabalho dividida em dois tipos de atividades, sendo realizados quatro dias na unidade de lotação, onde ele desenvolve a capacitação prática, e um dia junto a seu agente de integração, onde desenvolve a capacitação teórica.

12x36



os brigadistas trabalham em regime
de 12h de jornada x 36h de descanso



4/1

os jovens aprendizes realizam
quatro dias de atividades práticas e
um de capacitação teórica



Os estagiários cumprem jornada de cinco horas diárias, com metodologia própria para esta compilação.

[GRI 2-8 b)]

Em 2022, ocorreu variação média de até 15 estagiários e aprendizes ao longo dos meses.

Para os brigadistas, o contrato foi celebrado para atender as dependências do Banco – Ed. Brasília (quatro postos de brigada), Diretoria

de Tecnologia-SIA (quatro postos de brigada) e Torre de TV (dois postos de brigada).

Contudo, as atividades e empregados da Diretoria de Tecnologia foram transferidas para o Ed. Brasília, operação concluída em abril de 2022.

Para os demais grupos, não houve variação. [GRI 2-8 c)]

Ao mesmo tempo, o crescimento do número de trabalhadores que fazem parte da operação BRB e que não são empregados de carreira se deve ao maior apoio de pessoal terceirizado com que o Banco passou a contar, dados os movimentos de abertura de novas agências e de centralização de seu arquivo.

[GRI 401-1 a)]



Organizações externas e seus valores

O BRB também tem dialogado com outras organizações, com vistas a manter constante aperfeiçoamento de sua rotina, com observância das melhores práticas de mercado, e intercâmbio interinstitucional relevante. Como medidas adotadas pelo Banco, merecem destaque as seguintes:

Febraban: O BRB participa do Comitê ESG da organização.

Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção:

A adesão do BRB, que foi firmada em 12/05/2021, permaneceu ativa durante todo o ano de 2022, e continua vigente. Com a iniciativa, o Banco tem o objetivo de assumir um compromisso público em favor da integridade no ambiente de negócios. A adesão materializa o apoio e o engajamento do BRB às melhores práticas de responsabilidade social.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social: a Instituição é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público. A parceria, que reforça o vínculo da marca BRB, vem desde 2021, com foco em temas relacionados à integridade, combate à corrupção e sustentabilidade.

Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC):

Trata-se de uma iniciativa da ENCCLA (Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro) em parceria com o TCU (Tribunal de Contas da União) em que é disponibilizada uma plataforma de autosserviço, o sistema E-prevenção, para auxiliar as organizações públicas a diagnosticarem sua suscetibilidade à corrupção e a melhorarem seus sistemas institucionais de prevenção. [GRI 2-28]



Contra a corrupção

BRB assumiu em 2021 compromisso em favor da integridade no ambiente de negócios.



Responsabilidade

Parceria com Instituto Ethos foca em temas relacionados à integridade, combate à corrupção e sustentabilidade.

Missão, visão e valores



Missão

Atuar como banco público sólido, ágil, moderno, eficiente e rentável, protagonista do desenvolvimento econômico, social e humano, da geração do emprego e renda e da melhoria da qualidade de vida regional, alinhado às melhores práticas de governança e gestão, e aos princípios e valores éticos.



Visão

Ser o banco preferencial dos nossos clientes, reconhecido pela experiência inovadora e completa, pelo resultado superior e pelo impacto positivo na vida das pessoas no desenvolvimento das empresas.



Valores

1. Ética, integridade e transparência

A ética, a integridade e a transparência são inegociáveis e norteiam as nossas ações em todos os níveis.

2. Foco no cliente em relações de longo prazo

Nossas pessoas fazem a diferença. Respeitamos as nossas equipes, valorizamos a diversidade e estimulamos a criação de um ambiente saudável e colaborativo, em que cada um produza o seu melhor.

3. Gente

Os clientes são a nossa razão de ser e trabalhamos incansavelmente para surpreendê-los e superar suas expectativas.

4. Foco no Resultado

Os resultados nos movem diariamente, garantem a sustentabilidade da empresa, o reconhecimento, a valorização das equipes e a remuneração aos acionistas.

5. Atitude de dono

Pensamos e agimos como donos, temos compromisso com a empresa, lideramos pelo exemplo e colocamos os objetivos da empresa acima dos nossos objetivos pessoais.

6. Meritocracia

Nossa cultura estimula, valoriza e reconhece o mérito das equipes, proporcionando oportunidades de crescimento para quem faz a diferença e gera resultados superiores.

7. Simplicidade e eficiência operacional

A busca permanente da simplicidade, da agilidade e da desburocratização são fundamentais para a eficiência operacional, a melhoria constante e uma experiência superior para nossos clientes e equipes.

8. Inovação e criatividade

Estimulamos a inovação, a criatividade, o uso de novos modelos de gestão e da tecnologia para superar nossos desafios e modernizar nossa empresa.

9. Responsabilidade socioambiental

Atuar com respeito aos cidadãos, aos colaboradores e ao meio ambiente.

10. Governança

Implantamos os mais altos níveis de governança, gestão de riscos e controles visando garantir a perenidade da empresa e respeitar todos os *stakeholders*.



Propósito

Transformar a vida das pessoas e promover desenvolvimento econômico, social e humano por meio de soluções financeiras, de investimentos, de meios de pagamento e de seguridade simples, inovadores e digitais, com uma experiência única e completa.

Estratégia

MODELO DE NEGÓCIOS

INSUMOS

Capital Manufaturado



- 1.082 pontos de atendimento.
- Novo modelo de agências que integra a experiência física com a digital.
- 02 *datacenters* para suportar as operações.
- Cobertura de 92% dos municípios brasileiros, com presença em todos os municípios do Estado da Bahia e clientes em todos os continentes.

Capital Financeiro



- R\$ 41,5 bilhões em ativos totais.
- Mais de 600 produtos de investimento.
- Despesa pessoal de R\$ 1.176 milhões e outras despesas administrativas de R\$ 806 milhões em 2022.
- Patrimônio líquido de R\$ 2.228 milhões com retorno de 14,4%.

Capital Intelectual



- Capacitação e participação em fóruns de Governança Corporativa.
- Lançamento do Programa de Integridade para melhoria da percepção de governança pelos *stakeholders*, com desenvolvimento de 62 medidas com 98% delas já concluídas.
- Experiência digital *ominichannel*.
- Uso de UX, *Big data* e *Analytics*.
- *Open finance*: novo API de pagamento PIX imediato.

Capital Humano



- 3.452 colaboradores permanentes e 969 colaboradores não empregados.
- Investimento em retenção e desenvolvimento de colaboradores.
- Apoio à saúde e bem estar do colaborador e seus dependentes, através do oferecimento de diversos programas e benefícios voltados aos temas.

Capital Social e de Relacionamento



- 6,8 milhões de clientes - crescimento e diversificação da base.
- Parcerias estratégicas para expansão da marca.
- 100% de presença física nos 338 municípios economicamente desfavorecidos ou com baixa densidade populacional onde o Banco atua.
- Ações de educação financeira.
- Concessão de crédito para agricultores familiares e médios produtores através do Pronaf e Pronamp.
- 14 programas sociais instrumentalizados.
- Redirecionamento de recursos para projetos socioculturais.



Capital Natural

- Modelagem de crédito rural voltado às energias renováveis e aos empreendimentos de baixo carbono.
- Concessão de crédito para o setor agropecuário, cujas atividades são responsáveis por emissões de gases do efeito estufa.

Capital Manufaturado

- Crescimento de 49% no número de pontos atendimento com relação a 2021.
- *Design* de Agências premiado pela Muse Awards.
- Inauguração em 2022 do escritório de Inovação no Vale do Silício

**Capital Financeiro**

- Lucro líquido ajustado de R\$ 345 milhões, crescimento de 47,4% com relação a 2021.
- Valor econômico direto gerado de R\$ 3.533,3 milhões e R\$ 3.525,2 milhões de valor econômico distribuído.
- Pagamento de R\$ 250 milhões em dividendos à reserva de lucros constituída até o ano de 2019.
- 2,12% de inadimplência.
- R\$ 435 milhões em captação líquida

**Capital Intelectual**

- Identificação de 34 *start-ups* em verticais de negócio, além de promover a união dos ecossistemas do Governo, empreendedores e *start-ups*.
- Lançamento do Projeto Pitch Day pelo BRB em 2022.
- Nova formação interna em Integridade, com certificação; novo mapeamento dos riscos de integridade, com nova metodologia e nova matriz de riscos; filiação do BRB ao Instituto Ethos.
- 94% de transações via canais digitais, 5% por correspondentes e 1% por agências em 2022.

**Capital Humano**

- *Turnover* geral acumulado de 6,1%.
- Oferta de cerca de 406 mil horas de treinamentos para 100% dos colaboradores, 50 participantes no Programa de *Trainee* conseguiram concluir a formação e tiveram aceleração na carreira, e oferecimento de 6 vagas para pós-graduação no exterior, além de 31 para cursos de formação executiva de curta duração.
- Cerca de 64% dos colaboradores beneficiários do plano de Saúde BRB, 10 participando junto com cônjuges e companheiros da única turma do Programa Bem Gestar no ano.

**Capital Social e de Relacionamento**

- Parcerias e fidelização de clientes promoveram um crescimento de 30,8% dos ativos totais.
- 62 pontos no *Net Promoter Score* - NPS, mantendo-se dentro da Zona de Qualidade do método. 85 pontos no *Customer Satisfaction Score* - CSAT e 78 no *Customer Effort Score* - CES.
- Realização de palestras sobre o tema de educação financeira para os empregados do Metrô, Conselho Regional de Medicina - CRM e Laboratório Central de Saúde Pública - LACEN.
- Bancarização de locais remotos e pessoas economicamente desfavorecidas.
- Concessão de mais de R\$ 6,7 milhões em 27 operações voltadas para os agricultores familiares (Pronaf) e médio produtores (Pronamp) no DF - liderança no DF.
- Atendimento de mais de 210 mil pessoas beneficiadas através dos programas sociais do GDF.
- R\$ 273 milhões em benefícios pagos.
- R\$32 milhões redirecionados a projetos socioculturais em 2022.

**Capital Natural**

- Apoio na transição energética para fontes renováveis.
- Programas de financiamento verde/impactos positivos gerados por meio deles.
- Contribuição indireta com emissão de Gases de Efeito Estufa - GEEs através do financiamento do setor agropecuário.
- Concessão de R\$ 6,7 milhões em projetos para geração de energia limpa, sendo R\$ 4,8 milhões através do Programa FCO Verde e R\$ 940 mil por meio do Programa Nacional de Apoio ao Médio Produtor Rural (Pronamp)



MODELO DE NEGÓCIOS

RESULTADOS

Prêmios e reconhecimentos

O melhor dos cartões

Em 2022, o BRB Visa Dux foi eleito o melhor cartão de crédito do Brasil pela segunda vez consecutiva, no prêmio Melhores Cartões de Crédito 2022, do portal Melhores Destinos — um dos principais sites de viagens do país. No mesmo ano, o cartão também foi reconhecido como o melhor do Brasil na categoria ultra high, pelo prêmio Passageiro de Primeira, maior portal de programas de fidelidade do país.

Lançado em 2021 pelo BRB em parceria com a Visa, o Dux oferece uma experiência única de consumo. Voltado aos clientes de alta renda, o cartão é feito de material metálico e possui design exclusivo, baseado na obra de Athos Bulcão, uma das principais referências artísticas de Brasília.

O Dux oferece cinco pontos por dólar gasto, *concierge* exclusivo e especializado, serviços de consultoria, planejamento de viagens, reservas de passeios e atividades de lazer no exterior, acesso

aos menus diferenciados em restaurante, uso da sala VIP no aeroporto de Brasília e das principais redes de aeroportos internacionais (*Priority Pass, Lounge Key e Visa Airport Companion*), o que abrange entrada em mais de mil salas do Brasil e do exterior. O cartão ainda tem app exclusivo, que oferece descontos em restaurantes, lojas e serviços em aeroportos no mundo inteiro.

Confiança da população

O BRB é um dos destaques em pesquisa sobre a confiança dos eleitores do Distrito Federal. Segundo o estudo realizado pela parceria Metrôpoles/Ideia em julho de 2022, 52,3% dos entrevistados consideram o BRB uma instituição confiável.

O Banco performou com índices superiores aos de outras instituições, também avaliadas nas edições anteriores do levantamento junto aos cidadãos. Conforme a pesquisa, a população

do DF confia mais no BRB do que em entidades como as Forças Armadas (35,7%), a Igreja (33%) ou o Governo Federal (23,8%).



Confiança

52,3%

dos entrevistados consideram o BRB uma instituição confiável



Prêmio
Melhores
Destinos

2022

“

Foi em 2022 que o Banco de Brasília, por meio do seu Instituto, foi agraciado pela quarta vez consecutiva com o Selo Social DF.



Prêmio
2022

O BRB também ganhou prêmio internacional Muse Design Awards, ao implementar conceito inovador de ambiência das agências, mais sustentável e eficiente.

A agência do futuro

Em 2022 o BRB também ganhou prêmio internacional *Muse Design Awards*, ao implementar conceito inovador de ambiência das agências, mais sustentável e eficiente. O projeto faz parte do novo modelo de varejo do Banco, e tem como objetivo valorizar a experiência dos clientes em todos os canais. Na proposta premiada, a área de espera das agências se tornou um ambiente de conexão, com um espaço para café e oferta de telas *touch* que simulam a experiência visual do BRB Mobile, promovendo a integração dos canais físico e virtual.

Relevância social

Foi em 2022 que o Banco de Brasília, por meio do seu Instituto, foi agraciado pela quarta vez consecutiva com o Selo Social DF — uma iniciativa do Instituto Abaçai que visa mobilizar e integrar órgãos públicos, empresas e organizações sociais que demonstram compromisso com a sociedade e realizam projetos voltados para a melhoria dos indicadores de desenvolvimento social.

Prêmio 2022

Na ocasião da edição de 2022 do prêmio, o projeto reconhecido do Instituto BRB foi o Enfrentamento à Covid – Ações 2020/2021. No período, as iniciativas do Banco e seu Instituto foram a distribuição de máscaras e cestas básicas à população, a doação de respiradores para a rede pública de saúde local, e até mesmo a construção de um hospital modular acoplado à estrutura do Hospital Regional de Samambaia (HRS). O novo equipamento contém leitos para pacientes com Covid-19, o que ajudou a desafogar a saúde pública durante a pandemia, ficando de patrimônio para toda a população, uma vez passado período de calamidade.

Com iniciativas como essas, o BRB realizou amplamente a sua natureza de banco público, seguindo a lógica de ajudar a cuidar da saúde da população, ao mesmo tempo em que procurou oferecer ao setor produtivo uma série de soluções negociais que vieram a impedir que a crise econômica chegasse às suas piores consequências.

Com os programas Supera-DF (2020), Acredita-DF (2021) e Avança-DF (2022), o Banco conseguiu impedir processos de falências e demissões, ajudando não só a mitigar o impacto econômico e social da pandemia, mas também a fazer com que, no DF, ele passasse mais rápido.

Solidariedade em primeiro lugar

Outro marco da atuação do Banco reconhecido publicamente em 2022 foi o programa BRB Solidário, iniciativa de fomento ao voluntariado empresarial conduzida pelo Instituto BRB. O projeto, que já beneficiou milhares de pessoas desde a sua criação, recebeu o Prêmio Nacional de Incentivo ao Voluntariado, concedido pelo Governo Federal.

Além da vitória na região Centro-Oeste, esse prêmio também reconheceu o BRB Solidário entre as 20 melhores iniciativas de todo o Brasil na categoria Voluntariado Empresarial, para o ano de 2022.

O BRB Solidário articula e fomenta a ação social por parte de todos os trabalhadores do Conglomerado BRB, inclusive os terceirizados. Uma rede de voluntários passa a fazer parte dos trabalhos de arrecadação e distribuição de itens para doação a instituições beneficentes e pessoas físicas em condição de vulnerabilidade social. Em 2022, as doações incluíram majoritariamente alimentos, agasalhos, material escolar e itens de necessidade doméstica imediata.

O projeto contou também com o auxílio dos Articuladores de Desenvolvimento Sustentável (ADS), empregados responsáveis pelo suporte às ações de voluntariado e sustentabilidade promovidas pelo Instituto BRB. Aos ADS coube a mobilização dos empregados e o acompanhamento dos projetos que foram encaminhados às suas respectivas unidades.

O Prêmio Nacional de Incentivo ao Voluntariado tem como objetivo reconhecer a atuação de cidadãos e entidades responsáveis por atividades voluntárias de relevante interesse social com impactos transformadores na sociedade. Trata-se de uma iniciativa do Governo Federal, coordenada pela Casa Civil. Entre os critérios observados no certame estão o incentivo ao voluntariado, o impacto transformador no público beneficiado, a sustentabilidade da iniciativa e a inovação social.



O projeto teve auxílio dos Articuladores de Desenvolvimento Sustentável (ADS)

“
O Prêmio Nacional de Incentivo ao Voluntariado tem como objetivo reconhecer a atuação de cidadãos e entidades responsáveis por atividades voluntárias de relevante interesse social com impactos transformadores na sociedade.



Ouvidoria em transparência ativa: ser visto, ouvir, resolver

Em dezembro, a Controladoria-Geral do Distrito Federal concedeu ao BRB certificado especial que reconhece o empenho do Banco no Índice de Transparência Ativa (ITA) do DF.

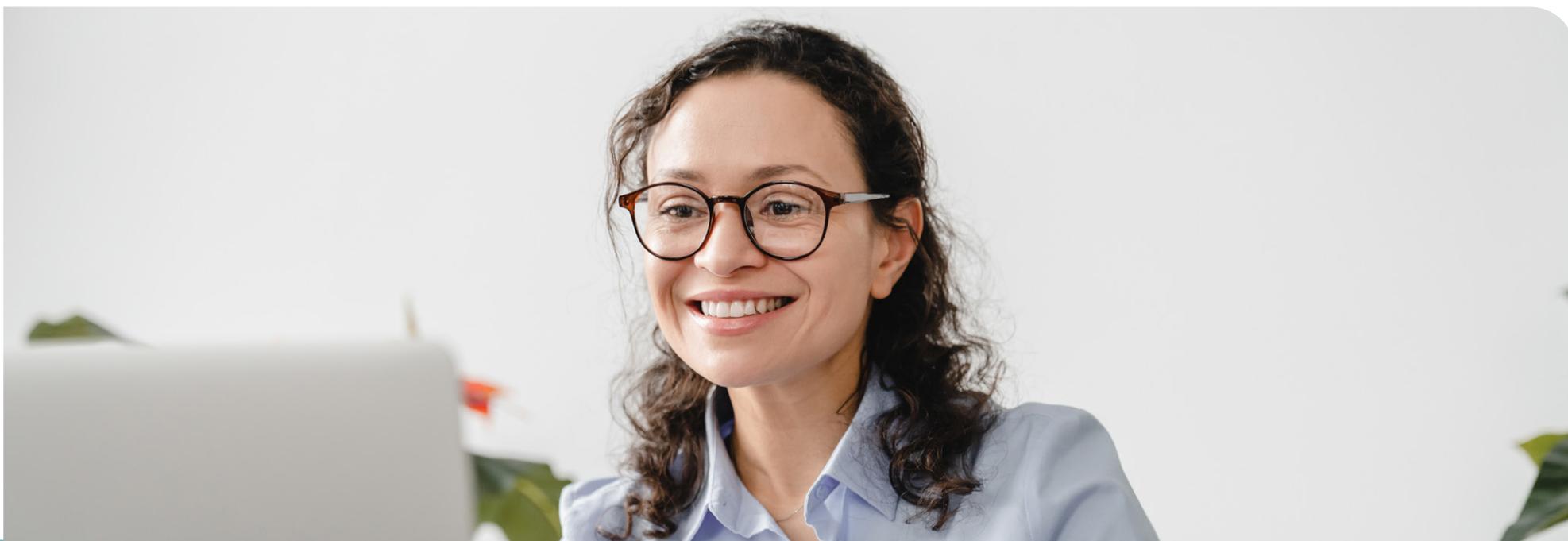
Desde 2018, o BRB tem implementado uma série de aperfeiçoamentos em suas rotinas de transparência pública. As medidas são norteadas pela Lei de Acesso à Informação, mas chegam mesmo a ir além do que é exigido pela norma, visto que incluem processos de melhoria na intuitividade do

portal do Banco. A página segue aperfeiçoando a experiência do usuário, o que permite maiores prontidão e eficiência no acesso às informações buscadas, bem como um contato mais prático com a Ouvidoria do BRB.

O índice ITA diz respeito à divulgação espontânea do maior número possível de informações. Esse processo é vantajoso para o BRB e para a Administração, pois otimiza os resultados com o processamento e gerenciamento de pedidos. Ao

mesmo tempo, também é vantajoso para o próprio cidadão, que tem acesso facilitado à informação.

Apenas no ano de 2022, a Ouvidoria do Banco verificou uma redução de 62% no número de reclamações recebidas, e chegou a fazer com que o Banco recebesse, no mesmo ano, o troféu de comunicação entre ouvidorias para promoção de soluções ao cidadão, na 7ª edição do Prêmio de Melhores Práticas em Ouvidoria, promovido pela Ouvidoria Geral do Distrito Federal.



“

Apenas no ano de 2022, a Ouvidoria do Banco verificou uma redução de 62% no número de reclamações recebidas.



Na categoria Alta Renda, foram destaques os fundos BRB Capital FIC FIRF LP e BRB FIC FIRF DI Longo Prazo 1 Milhão. Já na classificação *Money Market*, os destaques foram o BRB Mais e o BRB Simples Tesouro FIC FI.

Fundamental desde a fundação

Em março, a Câmara Legislativa do Distrito Federal aprovou a sua Emenda à Lei Orgânica nº 46/2022, que prevê para o BRB o status de “organismo fundamental de fomento, implementação e operacionalização de políticas públicas, projetos e programas, além de ações de desenvolvimento econômico, social e ambiental da região”.

O projeto, encaminhado pelo próprio acionista majoritário do Banco, o GDF, tem a finalidade de explicitar a abrangência do termo “organismo fundamental de fomento da região”, em razão da atuação do Banco na melhoria da prestação de serviços públicos à sociedade, de forma moderna e eficiente, concretizando sua função social.



O Guia de Fundos FGV é o guia mais tradicional do mercado brasileiro

Investimento premiado

Em outubro de 2022, a Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários do Banco de Brasília (BRB-DTVM) foi destaque em dois prêmios do Guia FGV de Fundos de Investimentos do ano. Disputando no grupo Gestores de Nicho (instituições presentes em até duas categorias de produtos), a BRB-DTVM foi a melhor colocada nas categorias Alta Renda e *Money Market*, tendo então alcançado o primeiro lugar do grupo.

Na categoria Alta Renda, foram destaques os fundos BRB Capital FIC FIRF LP e BRB FIC FIRF DI Longo Prazo 1 Milhão. Já na classificação *Money Market*, os destaques foram o BRB Mais e o BRB Simples Tesouro FIC FI. Todos os fundos premiados são de renda fixa.



A BRB - DTVM foi a melhor colocada nas categorias Alta Renda e *Money Market*, alcançado o primeiro lugar

O Guia de Fundos FGV é o guia mais tradicional do mercado brasileiro, sendo elaborado pelo Centro de Estudos em Finanças da Fundação Getúlio Vargas-SP há 23 anos. Anteriormente divulgado pela Revista Exame, o prêmio agora é concedido por meio do site [Portal de Fundos](#).

2022

Foi destaque em dois prêmios do Guia FGV de Fundos de Investimentos.

2

HISTÓRIA E LEGADO: QUEM SOMOS NÓS

Colaboradores 38

Governança corporativa 65

Colaboradores

GRI 3-3, 401-1, 401-3

O principal eixo de perenidade do BRB é a sua gestão de pessoas. Desde a sua fundação, o Banco tem tradição em atrair talentos e formar profissionais de excelência. Esses recursos humanos são agregados à operação da empresa por meio de concurso público, e o BRB investe na constante lapidação de habilidades e conhecimentos. Do DF para o mundo, hoje o BRB mostra à sociedade um quadro profissional que conhece o Brasil e o Vale do Silício, sempre atualizado aos melhores padrões internacionais de tecnologia bancária e qualificação para a ação negocial.

Essa cultura interna já tradicional observa origens, ideias, formações e talentos dos mais variados perfis, sempre cultivando, mais do que respeito, verdadeiros processos de valorização das diferenças. Trata-se de uma cultura organizacional que se vê expressa inclusive

nos valores do BRB, porque o Banco acredita que resultados superiores são atingidos pela sua gente.

Nesse sentido, a base de atuação do BRB segue centrada em pessoas: pessoas treinadas para fazer a diferença; pessoas que, juntas, se tornam capazes de impactar a economia com resultados superiores e sustentáveis.

Esses quase 5 mil empregados que formam o Conglomerado BRB impactam positivamente o meio ambiente ao direcionar sua atuação conforme as melhores práticas socioambientais, previstas nos normativos internos da empresa. São pessoas que constantemente promovem a materialização dos direitos humanos no tocante à concretização da dignidade do ser humano, tanto dos colaboradores quanto da sociedade em geral.

Nossas pessoas fazem a diferença. Respeitamos as nossas equipes, valorizamos a diversidade e estimulamos a criação de um ambiente saudável e colaborativo, em que cada um produza o seu melhor.



Essas pessoas também buscam impactar positivamente a sociedade todos os dias, gerando valor com produtos modernos, centrados no cliente e sustentáveis.

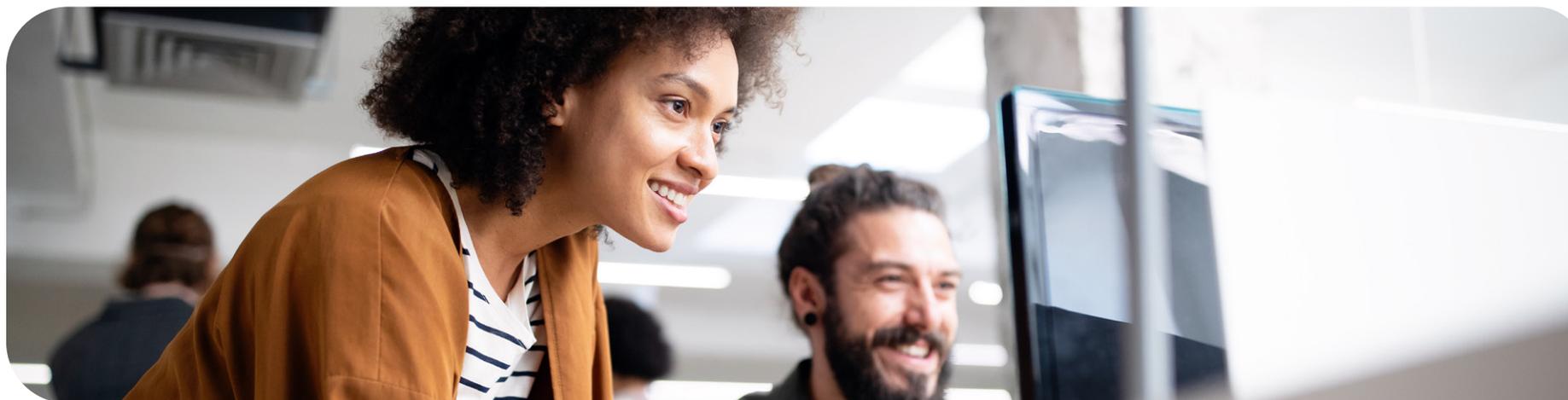
No Banco, as pessoas são protagonistas na construção de resultados superiores e são recompensadas de acordo com a meritocracia, que se manifesta em remuneração justa, diversos benefícios e encarecimento. Dessa maneira, o BRB busca ser uma das melhores empresas para se trabalhar e realiza esse objetivo pelo foco na melhoria da qualidade de

vida no trabalho e no desenvolvimento pessoal e profissional da nossa gente. [GRI 3-3 a)]

As políticas do BRB visam não somente cumprir obrigações legais, mas tornarem-se manifestos da forma de atuação do Banco. Esses documentos procuram inspirar pessoas e talentos pelo sentimento de propósito da instituição. Nesse sentido, cita-se a Política de Gestão de Pessoas do Banco, que expressa como o BRB conduz a jornada dos seus profissionais dentro da organização, baseado nos

princípios de equidade, diversidade, transparência e mérito.

Já a Política de Diversidade busca promover um ambiente propício para todas as pessoas e suas características individuais, fortalecer a inclusão e vivenciar um ambiente livre de preconceitos. Ainda, a Política de Responsabilidade, Social, Ambiental e Climática manifesta o ideal do Banco de ser referência nesses aspectos, garantindo a perenidade negocial e indo além de resultados financeiros, gerando valor compartilhado. [GRI3-3c)]



“**Estimulamos nossos clientes a terem um pensamento voltado as práticas de responsabilidade social, ambiental e climática, orientando-os a fazerem boas escolhas com o dinheiro, aprendendo a utilizar os “produtos e serviços financeiros a favor dos seus projetos de vida” — Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática do BRB**

Fomentando novas habilidades

Uma das ações para atrair e manter profissionais é a promoção de ações de capacitação e desenvolvimento, por meio de programas de treinamento aos empregados.

O BRB busca desenvolver em seus profissionais *soft skills* e *hard skills*, por meio de qualificação única e inovadora, em seus programas de desenvolvimento. Em 2022, foram realizados os programas: *U-Lead* e Liderança Feminina, para capacitação de líderes; Trainee, para empregados que queriam acelerar a carreira; Gerente Artilheiro, para que empregados da rede de atendimento desenvolvessem habilidades; e For-

mação do Exterior, para empregados que quisessem realizar pós-graduação em outro país.

Como forma de atração, o BRB oferece diversos benefícios aos empregados, tais como: vale-alimentação/refeição acima do valor de mercado; plano de saúde; participação nos lucros; auxílio academia; auxílio educação; previdência privada com contrapartida da instituição; entre outros.

Ainda em relação à atração, o BRB tem investido na construção de sua marca empregadora, como forma de estimular a adesão de candidatos às seleções externas (concursos públicos).

Já do ponto de vista da manutenção de talentos, além dos benefícios já citados por meio das seleções internas, o Banco estimula o encarecimento ao selecionar pessoas para os cargos superiores em processos seletivos internos transparentes, equânimes e com oportunidades para todos.

As seleções internas promovem a meritocracia, estimulam o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais e dão autonomia aos empregados para gerirem sua carreira da maneira que considerarem mais proveitosa.

Os processos de atração e manutenção de talentos são norteados por uma teia de valores, que envolvem diversos subsistemas de Gestão de Talentos, sendo eles:

- recrutamento e seleção;
- socialização organizacional;
- saúde e qualidade de vida no trabalho;
- relacionamento com talentos;
- modelagem do trabalho;
- gestão do desempenho;
- remuneração;
- incentivo;
- benefícios e serviços sociais;
- treinamento e desenvolvimento.

Como exemplo de algumas iniciativas que promovem esses valores, destacam-se:

- *Onboarding* de novos empregados;
- Clínica BRB;
- Gestão de Performance;
- Participação nos lucros;
- Universidade Corporativa;
- Academia de Liderança.

[GRI3-3 d]]

Gestão de talentos

Ao se falar em impactos negativos potenciais na atração e manutenção de talentos, o ponto central é reduzir o *turn-over* de empregados de alta performance, manter o engajamento com a instituição e estimular o sentimento de dono.

Esses riscos, sempre presentes em qualquer operação empresarial, não foram verificados no ano de 2022, muito embora estejam sempre sendo observados, embasando medidas de prevenção. Para tanto, o BRB inseriu o empregado no centro de sua estratégia, e participa da biografia profissional dessas pessoas, do momento de ingresso na instituição até o desligamento.

Cada um desses pontos é tratado pela Diretoria de Pessoas, sempre com a premissa que o diferencial competitivo primário de uma instituição são as pessoas que a compõem. Por isso, cada um dos subsistemas citados possui processos e projetos específicos.

Em complemento, ao se falar em potenciais impactos negativos, há o acompanhamento constante da matriz de riscos de cada gerência do BRB, sendo analisados os processos, projetos e contratações. A partir dessa matriz, são propostas ações para mitigação desses riscos. [GRI3-3 d) i]

No campo da atração e a manutenção de talentos, o maior impacto negativo real é a perda dos talentos, que podem ocorrer por falhas em qualquer um dos subsistemas da Gestão de Talentos. Nesse sentido, tratando-se de uma teia de assuntos e iniciativas, as medidas para enfrentar esses impactos negativos são amplas, sendo algumas delas:

- canal de ouvidoria do Banco;
- comissão de enfretamento ao assédio;
- contato direto com a Diretoria de Pessoas, pelas caixas administrativas divididas por assunto;
- políticas de gestão de pessoas, para nortear a atuação dos empregados;
- proximidade da área de Gestão de Talentos dos empregados do Banco;
- análise e tratamento de apontamentos enviados pelo Sindicato; entre outros.
- canais de denúncia de assédio;

Para além dos tópicos indicados, a maneira mais eficiente de enfrentar os impactos negativos reais das ações de atração e manutenção de talentos é o fortalecimento da cultura orientada às pessoas, ao cuidado e desenvolvimento delas. [GRI 3-3 d) ii]

Em relação à Gestão de Talentos, os impactos positivos ocorrem quando se consegue atrair, desenvolver, motivar, reter e valorizar os empregados. Para gerenciamento e manutenção desses impactos positivos, é determinante a área de Gestão de Talentos estar próxima dos empregados e atuar de maneira que sempre consiga escutar os seus interesses. No ano de 2022, em processos de autoavaliação, o BRB entende que conseguiu manter o nível de qualidade dessas rotinas. [GRI 3-3 d) iii]

A Diretoria de Gestão de Pessoas tem a missão de modernizar a gestão dos talentos do Banco, com o objetivo de atrair, desenvolver, motivar, reter e valorizar os empregados. A Gerência de Estratégia e Gestão de Talentos tem a responsabilidade de promover a valorização e de gerir o desenvolvimento e o encarecimento dos empregados do Banco, com o oferecimento de um plano de cargos e salários justos e condizentes com o mercado, que

proporcione oportunidades de crescimento profissional, além de consolidar a prática de valorização das pessoas, por meio de ações que fortaleçam o seu vínculo com o Banco, ampliando o comprometimento de todos com os desafios estratégicos para o alcance dos resultados esperados.

O Banco também iniciou, em 2022, os estudos para a revisão de seu plano de cargos e salários, com o objetivo de modernizar a estrutura de encarecimento das pessoas.

Os processos de seleções internas para ascensão profissional são contínuos e observamos os anseios de crescimento profissional dos empregados do Banco. O Programa de Valorização abrange diversas ações e consolida a prática de valorização das pessoas, por meio de ações que fortaleçam o seu vínculo com o Banco.

Além disso, para o desenvolvimento e retenção dos talentos do BRB, o Banco oferece meios de capacitação profissional, com oferecimento de cursos na Universidade Corporativa BRB, Academia de Liderança, Programa de Trainee, entre outros.

[GRI 3-3 e) ii; 404-2 a



U-LEAD

O programa de desenvolvimento de líderes ocorreu em 2022, em parceria com a Fundação Dom Cabral, utilizando metodologias de *mentoring* ou *coaching* para oferecer ferramentas de promoção de autoconhecimento como formas de identificar pontos a serem desenvolvidos. Além disso, foram abordados

temas que envolvem os desafios da liderança contemporânea. O projeto foi realizado de maneira híbrida, com encontros on-line e presenciais, de maneira para promover a interação e a troca de experiências. O processo todo foi dividido em três etapas:

**Understand**

Para identificar potencialidades e oportunidades de desenvolvimento.

**Listen**

Para ampliar a visão dos gestores para além dos limites do BRB, abordando temas relevantes da atualidade, com enfoque provocador e estimulador para mudanças.

**Empower**

Para desenvolver líderes estratégicos que, por meio de uma visão sistêmica, fossem capazes de inspirar e de engajar seus times para a implementação da visão de futuro do BRB. Em 2022, o programa capacitou mais de 70 líderes.



Liderança Feminina:

A primeira edição ocorreu em 2019, com o objetivo de desenvolver a liderança entre as mulheres e, assim, minimizar as diferenças existentes entre homens e mulheres nas principais funções de gestão do Banco. O programa terá uma nova edição em 2023.



Trainee:

O Programa é composto por um MBA de Gestão e Finanças Aplicadas ao Ambiente Bancário; por mentoria individual para cada participante, com o objetivo de guiá-los em suas escolhas e estimular reflexões importantes para o desenvolvimento profissional; e por *job rotation*, com a realização de atividades práticas em áreas estratégicas do Banco. Em 2022, foram capacitados 50 profissionais.



Formação no Exterior:

Inovador, o projeto foi destinado aos interessados em cursar MBA ou mestrado em instituições de renome do mundo inteiro.

As duas modalidades integrantes do programa foram a formação executiva e a pós-graduação, possibilitando o custeio de 70%, com valor limitado a R\$ 380 mil. Foram oferecidas 6 vagas em 2022. [GRI 3-3-d iii)]



Workshop de apresentações corporativas:

O Programa consiste em uma jornada para profissionais que apresentam propostas e projetos para executivos do BRB. O objetivo é melhorar a performance e a qualidade das apresentações corporativas dos participantes, sobretudo no que se refere às competências de comunicação, escrita e oral, apresentações e *storytelling*. Novos Cursos para Certificações ANBIMA: A Universidade BRB, em parceria com a empresa Mundo Financeiro, disponibilizou cursos preparatórios para as Certificações de Investimento ANBIMA. [GRI 404-2 a)]



Gerente-Artilheiro:

O programa de Formação de Gerentes de Rede busca o equilíbrio entre o conhecimento técnico e a habilidade comportamental, essenciais para a atuação dos profissionais que hoje ocupam a função de Gerente-Geral e de Gerente de Negócios. Foi pensado para profissionais que atuam em um contexto dinâmico e desafiador. Em 2022 foram formados mais de 600 profissionais da Rede.



Nos últimos quatro anos, o BRB passou por um reposicionamento, e as pessoas foram para o centro da estratégia. Como reflexo do novo posicionamento, o concurso público se modernizou, especialmente no conteúdo abordado nas provas, para maior aderência da seleção às necessidades do Banco.

Em complemento, o *Onboarding* dos novos empregados foi remodelado, para que todos os novos empregados tenham acesso, logo em seus primeiros dias na instituição, à estratégia corporativa, por meio de conversas

diretas com os altos executivos. Por fim, as seleções internas também foram remodeladas, para atenderem à complexidade dos novos desafios do Banco, com o incremento de novas etapas, que são realizadas por empresa especializada em seleções. [GRI 3-3 e] iv]

Nos últimos quatro anos, foram realizados 5 concursos públicos, com 160.803 inscrições, 1.594 aprovados e 1.087 convocados. Esses números refletem o crescimento acelerado da base de clientes, das linhas de negócios e da presença territorial do Banco, que gera

a necessidade de ampliação do quadro de empregados e incremento do rol de competências do quadro funcional.

Apenas em 2022 foram realizadas 53 seleções internas, com 9.437 inscrições, 1.726 empregados participantes e 488 designações. A demanda por esses processos reflete a busca dos gestores de preenchimentos de lacunas de competência dentro de suas equipes e evidenciam as possibilidades de encareiramento dentro do BRB. [GRI 3-3 e] iii]



5
concursos públicos
realizados nos
últimos anos


1.087
convocados



Quando se fala de atração e manutenção de talentos, há uma vasta lista de *stakeholders* impactados diretamente, desde os candidatos do concurso público aos empregados do Banco, alta administração, sociedade civil, entre outros. Ao se tratar de concurso público, há um forte engajamento da sociedade civil e do Tribunal de Contas do Distrito Federal, em relação à lisura e à conformidade do processo. Essas interações são recebidas pelo Banco, avaliadas e tratadas. Destaca-se que todos os apontamentos relativos ao concurso público são tratados com máxima urgência, frente aos riscos de imagem inerentes ao processo.

Em relação às seleções internas, há um forte engajamento dos empregados, bem como do Sindicato dos Bancários e do Ministério Público do Trabalho que atuam para garantir a isonomia do processo. Todos os apontamentos que são recebidos também são avaliados e tratados com vistas a fortalecer a cultura da meritocracia dentro da instituição. [GRI 3-3 f]

Para o ano de 2023, a gestão de talentos do BRB estará focada na atração e retenção por meio de iniciativas, não somente de disponibilização de benefícios, mas também na melhoria da

qualidade de vida no trabalho e na melhoria de processos de gestão de pessoas.

Alinhado a todos esses projetos, busca-se valorizar o protagonismo e qualificação dos empregados com a disponibilização de trilhas de carreira e desenvolvimento. Assim, as trilhas de desenvolvimento buscam proporcionar as possibilidades de ascensão, e as trilhas de desenvolvimento proporcionam os caminhos para a obtenção desses objetivos. As seleções internas atuam também nesse aspecto, a meta para este ciclo é trazer as trilhas para identificação objetiva dos perfis técnicos e comportamentais das áreas e dos candidatos. Ainda nesse sentido, o BRB possui como meta a criação de um Banco de Talentos. O objetivo aqui é dar dinamicidade, tanto na agilidade de provimento de vagas, como nas possibilidades de personalização dessas seleções. Além disso, diversos programas de desenvolvimento estão previstos para este ciclo, especialmente focados em políticas de diversidade e inclusão.

Por fim, outras ações e metas do BRB, mesmo que indiretamente ligadas à gestão de pessoas, como iniciativas de expansão de sua atuação nacionalmente e programas voltados à sustentabilidade, também atuam na atração e na manutenção de talentos. [GRI 3-3]

As pessoas do futuro

Os concursos públicos realizados pelo BRB têm cada vez mais relevância e, com isso, o aumento da concorrência tem acontecido. O certame realizado em 2022 para o cargo de Escriturário teve 61.790 inscrições.

Além disso, as seleções internas têm tido cada vez mais adesão, com a participação de mais de 9.000 inscrições, e 53 seleções realizadas no ano de 2022.



Capacitação

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Nos últimos anos, o BRB tem implementado uma completa transformação cultural e sistêmica em sua organização, em seu modo de fazer negócios e na maneira de gerar resultados. Nesse processo, o Banco tem diversificado seu portfólio de produtos e serviços financeiros, alcançando uma base de clientes mais diversificada e chegando a disputar espaço entre os maiores *players* do mercado.

Nesse novo cenário de operações cada vez mais dinâmico, o Banco se prepara para os desafios e as oportunidades dos anos vindouros. Entre a chance de fazer novos clientes por todo o território nacional e os riscos de se lidar com concorrentes cada vez mais fortes e numerosos, o BRB desenha seu caminho,

com renovados investimentos em educação, capacitação e novas descobertas.

Já consagrado como o banco que mais investe na capacitação de empregados em todo o país, o BRB colheu, em 2022, importantes frutos dessa transformação cultural.

Por meio de sua própria Universidade Corporativa, o BRB encerrou o ano de 2022 tendo realizado mais de 400 mil horas-aula de capacitação em sua base de funcionários. Essa iniciativa é parte de um processo de crescimento direcionado do Banco e de sua base de empregados, com os novos profissionais agregados à empresa recebendo treinamentos que adequam o atendimento BRB às exigências do novo processo de expansão e modernização pelo qual o Banco tem passado.

Todo esse aprendizado, transmitido a uma base de funcionários renovada, equivale a uma média anual de 236 horas por empregado.

Foi no próprio ano de 2022 que foi lançada a Universidade Corporativa BRB, com o propósito de transformar potencial humano em força realizadora, gerando resultados extraordinários para o BRB. Isso ocorreu por meio de um processo de aprendizagem protagonista, com o desenvolvimento de competências conectadas com o futuro, alinhando estratégias educacionais inovadoras com a oferta de um portfólio diversificado de soluções de aprendizagem.

Além dos conteúdos digitais, a Universidade realizou, em 2022, os programas relatados no indicador [GRI 404-2 a].

Desde o lançamento da Universidade, em fevereiro de 2022, contou-se com 91% do time BRB impactado.

Foram concluídas as turmas *U-lead* de Administradores, Superintendentes e Consultores, totalizando 77 pessoas. O programa contou com 88 horas de treinamento para os administradores e 77 horas para superintendentes e consultores.

Além disso, os acessos à Universidade digital chegaram a quase 15.000 em 2022. O investimento realizado em treinamento em 2022 foi 176% superior em relação ao ano de 2021. Nesse ano, houve a aceleração da carreira de 50 empregados no Programa de Trainee e a capacitação direcionada de 534 gerentes da Rede, tornando-os gerentes artífices. Para os programas mencionados foram realizadas avaliações de impacto com bons resultados. [GRI 404-2]

Ao mesmo tempo, e com base nos resultados esperados por esses projetos de desenvolvimento, o BRB vem aprimorando seus mecanismos internos de avaliação do desempenho de seus profissionais, o que permite gerar uma base de dados apta inclusive a direcionar com mais eficiência e precisão a formulação dos treinamentos futuros. Nos últimos anos, esse mecanismo desenvolveu-se da seguinte forma:

Avaliações de Desempenho, por categoria e gênero

| Categoria funcional | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---------------------|---|--|---|--|---|--|
| |  Homem |  Mulher |  Homem |  Mulher |  Homem |  Mulher |
| Alta Gerência | 8,0% | 5,3% | 6,2% | 4,8% | 2,6% | 0,0% |
| Média Gerência | 20,2% | 19,3% | 20,2% | 22,0% | 25,2% | 18,5% |
| Técnica | 61,4% | 61,7% | 58,8% | 58,0% | 41,1% | 25,1% |
| Total | 89,6% | 86,3% | 85,2% | 84,8% | 68,9% | 43,6% |

[GRI 404-3]

Todo esse esforço de desenvolver as novas habilidades do profissional BRB pode ser expresso nos seguintes resultados: [GRI 404-1]

Média de horas de capacitação por empregado, por gênero

| Gênero | 2020 | | 2021 | | 2022 | | Δ 2021/2022 | |
|--|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Total de horas | Média de horas | Total de horas | Média de horas | Total de horas | Média de horas | Total de horas | Média de horas |
|  Mulheres | 78.279,1 | 44,0 | 125.950,3 | 65,4 | 160.019,5 | 117,2 | 95,4% | 79,3% |
|  Homens | 50.332,5 | 41,4 | 84.495,1 | 66,5 | 246.123,4 | 118,4 | 89,4% | 77,9 |
| Total horas de treinamento | 128.611,6 | 85,4 | 210.445,4 | 131,9 | 406.142,9 | 235,6 | 93,0% | 78,6 |

Média de horas de capacitação por empregado, por categoria funcional

| Categoria funcional | 2020 | | 2021 | | 2022 | | Δ 2021/2022 | |
|-----------------------------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Total de horas | Média de horas | Total de horas | Média de horas | Total de horas | Média de horas | Total de horas | Média de horas |
| Técnico | 80.026,3 | 49,3 | 140.083,3 | 69,8 | 248.051,4 | 90,2 | 77,1% | 29,2% |
| Gerencial | 48.512,3 | 46,1 | 68.966,7 | 63,3 | 154.657,0 | 220,3 | 124,2% | 248,0% |
| Administradores | 73,0 | 14,6 | 1.395,5 | 107,3 | 3.434,4 | 90,4 | 146,1% | -15,8% |
| Total horas de treinamento | 128.611,6 | 110,0 | 210.445,5 | 240,4 | 406.142,8 | 400,9 | 93,0% | 66,7% |

Dentre os resultados obtidos por toda essa cultura organizacional voltada às pessoas, o BRB atingiu, em 2022, um resultado de 62 pontos no NPS, se mantendo dentro da Zona de Qualidade do método.

Além disso, o Banco também chegou 85 pontos no CSAT e 78 pontos no CES, em ambos os casos ficando acima da meta de 70 pontos. [GRI 3-3 e) iii]

62

Pontos no NPS, mantendo-se dentro da Zona de Qualidade (2022)

85

pontos no CSAT ficando acima da meta de 70 pontos

Benefícios

GRI 401-2

Com foco especial na saúde e no bem-estar de seus empregados o BRB mantém em operação um total de 48 programas de apoio ao empregado, em áreas que vão da saúde física e mental até o desenvolvimento profissional, o estudo de idiomas, a formação acadêmica, a prática de esportes e a facilidade no transporte urbano. Todos os benefícios estão previstos no Acordo Coletivo de Trabalho do BRB, que cobre 100% dos empregados de carreira da empresa. [GRI 2-30]

E dessa forma, o Banco consegue criar um ambiente profissional saudável e estimulante, apto a fazer aflorar o melhor de cada um, fazendo parte da história de vida de suas pessoas, e por fim, mais do que retendo talentos, mas ajudando a desenvolvê-los.

Os seguintes programas estiveram vigentes, no ano de 2022 [GRI 401-2]:

Licença para Prestar Assistência à Pessoa Enferma da Família

A licença para prestar assistência à pessoa enferma da família é concedida aos empregados ativos do BRB. A concessão é de 15 dias de afastamento por ano civil, consecutivos ou não, não cumulativos, computáveis na contagem de tempo de serviço.

Para ter direito a esse benefício, o empregado apresenta atestado médico à Gerência de Qualidade de Vida, com as seguintes informações: nome do empregado e da pessoa enferma; grau de parentesco; CID da indicação médica/odontológica da necessidade do acompanhamento – CID: Z 76.3; período, em números de dias, e data do início da licença.

São consideradas pessoas da família para efeito da concessão da licença: pai, mãe, irmão(ã), filho(a), cônjuge ou companheiro(a), enteado(a) ou menor sob guarda.

Ressarcimento de Medicamento e Auxílio no Tratamento de Doenças Crônicas e AIDS

O Banco ressarcе despesas com medicamentos para tratamento de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), conforme Programa de Prevenção e Controle de DORT, e para tratamento de doenças psiquiátricas.

Esse benefício é concedido pelo prazo de um ano, a contar da data da autorização do médico do trabalho, após a realização da perícia.

Fazem jus ao benefício os empregados do BRB, ativos e os afastados por licença-saúde, em tratamento de DORT, com comunicado de acidente de trabalho (CAT) emitido e reconhecido pelo Banco. Esse benefício contempla também os empregados acometidos de doenças psiquiátricas, que estejam em atividade ou afastados por licença-saúde.

O empregado faz jus ao benefício a partir da data da autorização dada pelo médico do Banco, sendo aceita apenas as notas emitidas após a perícia.

Auxílio no Tratamento de AIDS e Doenças Crônicas

O Banco ressarcie 80% das despesas com remédios e tratamento extrainternação em casos de AIDS ou outras doenças crônicas especificadas no plano da Caixa de Assistência, até o valor aprovado no acordo coletivo vigente. O ressarcimento é feito mediante perícia médica realizada na Gerência de Qualidade de Vida.

Complemento de Auxílio-Doença Previdenciária/Acidentária e Convênio BRB/INSS

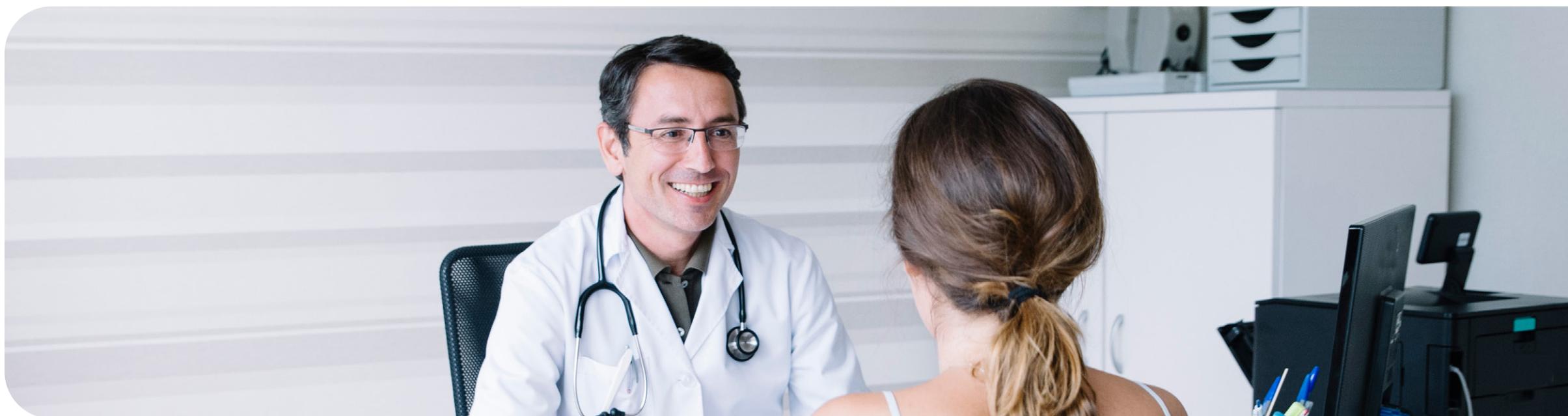
Complemento de Auxílio-doença Previdenciária/Acidentária

Vantagem concedida pelo Banco, em virtude de afastamento do empregado por motivo de licença-saúde previdenciária ou acidentária. É condicionado ao resultado de avaliações médicas realizadas pelo Banco, conforme norma definida no Acordo Coletivo.

Convênio BRB/INSS

Os empregados lotados no Distrito Federal não precisam se dirigir aos postos do INSS para dar entrada na licença-previdenciária, em casos de afastamento do trabalho por mais de 15 dias. Há um convênio entre o INSS e o BRB que autoriza o Banco a providenciar a entrega dos documentos e a marcar as perícias.

O empregado deve manter seus telefones, endereço e e-mails atualizados para ser comunicado da data e do horário das perícias. O empregado se responsabiliza pelo comparecimento ao INSS no dia e no horário marcado.





Programa Vida Ativa

Consciente de que segurança, saúde e bem-estar dos empregados são prioritários, o BRB implantou o Programa Vida Ativa, voltado para a promoção da qualidade de vida dos empregados do BRB. O Programa Vida Ativa consiste na implementação de ações que visam à promoção e à prevenção da saúde dos empregados nos locais de trabalho. Esse programa baseia-se no princípio de que indivíduos saudáveis criam uma organização saudável, e contribuem para atingir a missão, visão e os valores do BRB.

Saúde é sinônimo de bem-estar no trabalho, no ambiente familiar e na comunidade em que se vive. É encontrar equilíbrio entre as diversas áreas da vida: física; emocional; social; intelectual; profissional; e espiritual. A implementação do projeto demandou a avaliação das necessidades do seu público-alvo e com base nesse princípio, o Programa Vida Ativa procura atender vários nichos dos seus empregados.

Assim sendo, o Programa contempla várias áreas da vida do empregado: o incentivo à prática esportiva; a administração de finanças pessoais; promoção da arte e da cultura; cuidados posturais; a importância da integração e dos relacionamentos interpessoais. Além disso, sempre que possível, o programa envolve a família do empregado em suas ações e eventos.



Exame Médico Periódico e Vacinação

O exame médico periódico visa à prevenção, rastreamento e o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho. Os empregados com idade entre 18 e 44 anos realizam o exame bianual e aqueles com 45 anos ou mais, anualmente.

Os empregados ocupantes dos cargos de Auxiliar de Enfermagem do Trabalho e Médico do Trabalho, das atividades gratificadas de Caixa Bancário, Coordenador do PCMSO, Coordenador do SESMT, Atendente de Ouvidoria e de SAC, assim como os ocupantes das funções gratificadas de Gerente de Expediente e Gerente de Negócios, fazem esse exame anualmente, conforme determinado no PCMSO do BRB.

Constam do periódico, ainda, exames complementares, diferenciados por idade, sexo e função, custeados integralmente pelo Banco.



Vacinação

O Banco, em parceria com a SAÚDE BRB, realiza anualmente campanha de vacinação contra a gripe, como uma das medidas de prevenção de doenças dos empregados.

O BRB arca com cinquenta por cento do custo das vacinas; e o empregado, com o restante. Porém, usualmente, se o empregado for beneficiário da SAÚDE BRB, não há custo, pois a Caixa de Assistência arca com os outros 50%.



Consciente de que segurança, saúde e bem-estar dos empregados são prioritários, o BRB implantou o Programa Vida Ativa, voltado para a promoção da qualidade de vida dos empregados do BRB.



O Banco, em parceria com a SAÚDE BRB, realiza anualmente campanha de vacinação contra a gripe, como uma das medidas de prevenção de doenças dos empregados.



Auxílio-Doença Indeferido pelo INSS

O Banco paga ao empregado o valor de um vencimento padrão (tabela salarial de escriturários vigente) a título de auxílio-doença, quando seu benefício é indeferido pelo INSS. Tal benefício é pago apenas quando o valor do complemento é inferior ao valor do vencimento padrão.

O pagamento dessa vantagem fica condicionado à comprovação de interposição, pelo empregado, dos recursos cabíveis perante as instâncias recursais do INSS, para concessão ou restabelecimento do benefício previdenciário.

Esse auxílio é concedido pelo prazo de até oito meses, a contar da data do primeiro indeferimento, ou até que o benefício seja restabelecido e efetivamente pago pelo INSS, o que for menor.



Auxílio-Academia

É um benefício concedido aos empregados para realizarem atividades físicas em academia de ginástica. O quantitativo de vagas e o valor do ressarcimento estão previstos no acordo coletivo de trabalho vigente. Para concorrer ao benefício, o empregado deverá possuir, no mínimo, três meses de efetivo exercício no Banco.

As vagas serão preenchidas por indicação do médico do trabalho ou distribuídas por meio de lista classificatória, conforme os seguintes critérios: empregados que nunca participaram do benefício; tempo de Banco; e idade.

O empregado contemplado deverá apresentar a documentação solicitada para que seja efetivada a inscrição. Ele fará jus ao ressarcimento de até 100% do valor da mensalidade, limitado ao valor previsto em acordo coletivo de trabalho vigente.



Grupos de Corredores e Caminhantes de Rua

O benefício é um incentivo à prática esportiva, acompanhada por assessoria esportiva contratada para oferecer treinamento e suporte para corridas e caminhadas. Para solicitar o benefício, o empregado deverá possuir, no mínimo, três meses de efetivo exercício no Banco.

Os treinos acontecem no Parque da Cidade, no Parque de Águas Claras, na Pista do Pontão do Lago Sul ou em outros locais, a interesse do grupo.

Liderança com Saúde

O Projeto refere-se a um conjunto de ações destinadas a preparar os gestores do BRB para gerenciar conflitos e reconhecer os possíveis sintomas de adoecimento dos seus colaboradores.

É composto por sessões de *coaching* individuais ou em grupo (na unidade). Os grupos podem ser solicitados pelo gestor ou indicação superior.

Sempre que possível serão oferecidos aos gestores palestras, *workshops* relacionados ao tema “Assédio Moral” e práticas de violência no trabalho.



Projeto Respirar

O Projeto Respirar, em parceria com a Saúde BRB, traz à tona o tema do tabagismo e os riscos que essa prática traz à saúde. O projeto consiste em uma campanha que oferece tratamento para todos os empregados do BRB e beneficiários da Saúde BRB que desejam parar de fumar. Cada um dos participantes deve participar de quatro encontros obrigatórios para cessação do tabagismo e duas sessões de manutenção.

Saúde Financeira

O projeto de capacitação em Saúde Financeira tem o objetivo de evocar em seus participantes mudanças de hábitos comportamentais relacionados ao endividamento e à forma de lidar com o dinheiro.

A Gerência de Qualidade de Vida, em parceria com a Gerência de Desenvolvimento de Pessoas, possui um programa de atenção aos colegas que desejam reorganizar-se

financeiramente, seja por meio dos cursos de capacitação oferecidos no rol de cursos mensais, seja em atendimentos individuais, aliando técnicas de *coaching* e estratégias de diagnóstico e análise financeira. É permitida a participação de até um integrante da família do empregado inscrito no treinamento.

Projeto Bem-Gestar

O projeto tem o objetivo de proporcionar à gestante e aos seus familiares novos conhecimentos por meio da equipe interdisciplinar, e abordar aspectos relacionados ao desenvolvimento da gravidez, parto, pós-parto, amamentação, cuidados com a gestante e os primeiros cuidados com o recém-nascido.

Cada turma participa de dois encontros, compostos de palestras e oficinas ministradas por especialistas da Clínica Saúde BRB, profissionais de saúde da rede credenciada, bem como profissionais de outras áreas com atuação relacionada aos temas programados.

Adaptação de Postos de Trabalho

A adaptação dos postos de trabalho consiste num processo de melhoria contínua das condições de trabalho do BRB. Ocorre, prioritariamente, para os empregados indicados pelo médico do trabalho nas seguintes situações: após o exame periódico; atendimentos médicos; empregados readaptados e reabilitados; caixas bancários etc.

A recomendação de medidas técnicas e a especificação de materiais ou dispositivos para a adaptação dos postos são de competência dos profissionais do SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Durante a análise do posto, os empregados recebem treinamento e orientações sobre o uso correto dos materiais fornecidos. A distribuição de materiais ergonômicos compete à área gestora de patrimônio do BRB.

Reeducação Alimentar

A Gerência de Qualidade de Vida, em parceria com a Clínica Saúde BRB, iniciou o Programa de Reeducação Alimentar. A ideia do projeto é unir uma equipe multidisciplinar para orientar os empregados a buscar uma vida mais saudável.

O programa consiste em quatro encontros nas unidades, realizados semanalmente, e contam com acompanhamentos nutricionais e ambulatoriais, palestras explicativas e atendimento *in loco* pelas equipes de nutrição e de enfermagem da Clínica Saúde BRB.



Saúde BRB – Caixa Assistência

A saúde BRB – Caixa de Assistência é uma associação sem fins econômicos, que atua como operadora de planos de saúde em conformidade com o seu Estatuto Social e com as normas da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

O Banco é o principal patrocinador do plano de saúde disponibilizado para seus empregados. O convênio de adesão celebrado entre o BRB - Banco de Brasília e a Saúde BRB - Caixa de Assistência tem o objetivo de assegurar a oferta de cobertura assistencial à saúde dos empregados da patrocinadora, e dos respectivos dependentes diretos, na condição de beneficiários. Ele é regulamentado, especialmente, pela Lei n.º 9.656/1998,

Resolução Normativa ANS n.º 137/2006 e alterações, pelo Estatuto da Saúde BRB e pelo Regulamento do Plano A-1.

Essa associação atende, além dos empregados da ativa e aposentados das empresas patrocinadoras pertencentes ao conglomerado BRB, seus dependentes, conforme o Regulamento do plano.

A sua missão é cuidar do bem-estar dos beneficiários, por meio de serviços de excelência em todo o sistema de atuação da Saúde BRB.

Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) consiste em um programa governamental instituído pela Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, regulamentado pelo Decreto Federal n.º 5, de 14 de janeiro de 1991, e pela Portaria n.º 3 do Ministério do Trabalho e Emprego – TEM, de 01 de março de 2002, a qual dispõe das instruções sobre a execução do PAT.

A concessão do benefício é feita por meio de créditos em cartões magnéticos, nas modalidades refeição ou alimentação, de acordo com a opção individual do empregado.

São associadas patrocinadoras da Saúde BRB:



EDUCAÇÃO

Licença-Capacitação

O Banco tem investido cada vez mais na capacitação de seu corpo funcional. Dentre os benefícios previstos no Acordo Coletivo de Trabalho da empresa, está a licença-capacitação: trata-se de um afastamento remunerado, para que o empregado participe de curso de capacitação profissional, em nível

de mestrado e/ou de doutorado, no interesse da administração.

O benefício pode ser usufruído após cada quinquênio de efetivo exercício, por até três meses.

Estágio Supervisionado Curricular de 3º Grau para o Empregado

Programa de Estágio Curricular Supervisionado de 3º Grau se propõe a ser mais um instrumento de aperfeiçoamento profissional. É um período de treinamento, aprendizado e aperfeiçoamento técnico em que o aluno regularmente matriculado em curso de nível superior compatível com as áreas de atuação do Banco,

tem a oportunidade de ampliar e de consolidar os conhecimentos aprendidos e realizar, de forma prática, os serviços executados dentro das unidades. Sua carga-horária se enquadra no histórico escolar da instituição de ensino como estágio obrigatório.



Instrutor/Multiplicador do Conhecimento

Os Instrutores e os Multiplicadores do Conhecimento são disseminadores dos conteúdos instrucionais, que visam o desenvolvimento profissional dos empregados. Trata-se de uma oportunidade de realização pessoal com remuneração adicional, concedida aos empregados que manifestam interesse, desde que ocupem cargos e funções do PCCR vigente, que estejam em efetivo exercício.

Benefícios Educacionais

São auxílios concedidos a todos os empregados do quadro permanente do Banco que atendam aos requisitos, a título de ressarcimento dos gastos efetuados com sua formação acadêmico-profissional nos níveis de graduação, cursos superiores de tecnologia, denominados tecnólogos, pós-graduação ou especialização, programas de mestrado e doutorado reconhecidos ou autorizados pelo MEC nas áreas definidas pelo Banco, de acordo com as oportunidades e a estratégia do negócio.

Auxílio-Instrução: é destinado aos empregados admitidos a partir do ano 2000, para os cursos de graduação (carga horária mínima de 2.700 horas), com habilitação em bacharelado, e de pós-graduação *lato-sensu* (carga horária mínima de 360 horas) nas áreas de interesse do Banco.

Bolsa Estudos: é concedida aos empregados admitidos até 1999. O reembolso será com base em 75% do valor nominal da parcela para graduação (carga horária mínima de 2.700 horas), com habilitação em bacharelado, e de pós-graduação *lato-sensu* (carga horária mínima de 360 horas) nas áreas de interesse do Banco.

Crédito Educação: é concedido aos empregados que optam por curso de graduação em áreas de conhecimento que não correspondam às áreas de interesse do Banco e cursos superiores de graduação tecnológica, cuja carga horária esteja abaixo de 2.700 horas.

Programa de Mestrado e Doutorado: é oferecido a todos os empregados do quadro permanente do Banco.

Programa de Incentivo ao Idioma:

O incentivo ao estudo de idioma estrangeiro é concedido aos empregados do quadro permanente do Banco para sua formação em

cursos de língua (inglês e espanhol) visando o desenvolvimento e aprimoramento de competências técnicas relacionadas à aplicação de línguas estrangeiras.



O BRB oferece benefícios educacionais, concedidos por meio de diversos auxílios, a todos os empregados do quadro permanente que atendam os requisitos, a título de ressarcimento dos gastos efetuados com sua formação acadêmico-profissional.



O Banco oferece um incentivo ao estudo de idioma estrangeiro aos empregados do quadro permanente, visando o desenvolvimento e o aprimoramento de suas competências técnicas.

FILHOS

GRI 401-3

Licença maternidade/paternidade

| Licenças | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade | 1.780 | 1.216 | 1.926 | 1.269 | 2.100 | 1.352 |
| Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade | 91 | 75 | 87 | 68 | 78 | 67 |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade | 91 | 75 | 87 | 68 | 78 | 67 |
| Número total de empregados que retornaram ao trabalho após uma licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho | 91 | 75 | 87 | 68 | 78 | 67 |
| Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Prorrogação da Licença-Maternidade

Conforme previsto no art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, as empregadas têm direito à licença-maternidade. Com a adesão do Banco ao Programa Empresa Cidadã, conforme a Lei Federal 11.770/2008,

as mães passaram a ter licença de 180 dias para cuidar dos seus bebês. Entretanto, no período de prorrogação, a empregada não pode deixar a criança em creches e em organização similar.

A solicitação da prorrogação da licença-maternidade deve ocorrer, no máximo, até o trigésimo dia após o nascimento do bebê, mediante o preenchimento de requerimento próprio.

100%

dos empregados retornaram ao trabalho após tirar a licença-maternidade/paternidade (2020/2021/2022)

100%

dos empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade permaneceram no emprego doze meses após o retorno (2020/2021/2022)

Licença-paternidade

Cinco dias consecutivos, prorrogáveis por mais 15; Inclusive, nos últimos anos de referência o usufruto desse importante direito teve a seguinte distribuição de gênero, no BRB: [GRI 401-3]

Licença para Assistência a Filhos Adotivos

O Banco assegura licença remunerada de até 120 dias corridos, na forma do art. 392- A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com a redação da Lei 12.010/2009, ao adotante. Essa licença é concedida mediante a apresentação, pela mãe adotiva, do termo judicial de adoção ou de guarda e responsabilidade de menor até doze anos. Por ocasião da adoção de criança de até 12 anos incompletos, o empregado do Banco terá vinte dias consecutivos, mediante comunicação do empregado, realizada até dois dias úteis após a emissão do termo de guarda da criança, e cinco dias consecutivos previstos na Constituição, nos casos de não apresentação do Certificado exigido pela Lei nº 13.257/2016.

Auxílio-Natalidade

O auxílio-natalidade é concedido a todos os empregados por ocasião do nascimento de filho/a, adoção ou guarda de menor com até doze meses de idade. Em caso de parto múltiplo, serão devidos tantos auxílios-natalidade quantos forem os filhos nascidos. No caso de natimorto, serão devidos tanto o auxílio-natalidade quanto o auxílio-funeral.

Auxílio-Creche

O auxílio-creche é um benefício que o Banco concede aos empregados que têm filhos, inclusive adotivos e enteados, até sete anos de idade completos. Que tenham sob sua dependência “menor sob guarda” em processo de adoção, até a idade de sete anos completos, desde que devidamente comprovado.

O benefício é concedido em função do filho, não do empregado, vedada, por conseguinte, a acumulação em relação ao mesmo dependente.



Auxílio-Creche Especial

O auxílio-creche especial é destinado aos empregados que tenham filhos com necessidades especiais que gerem incapacidade e exijam cuidados permanentes, sem limitação de idade.

O benefício é concedido em função do filho, não do empregado, vedada, por conseguinte, a acumulação em relação ao mesmo dependente.

Auxílio-Funeral

O auxílio-funeral é concedido em casos de falecimento de cônjuge, companheiro/a, filho/a de até 18 anos de idade, ou de até 24 anos de idade, se for estudante universitário; de qualquer idade, quando se tratar de filho/a inválido/a sob os cuidados do empregado. Enteados e menores sob guarda ou tutela por decisão judicial possuem as mesmas prerrogativas de filhos, mediante a apresentação de cópia do termo de guarda.

AUSÊNCIAS

Ausências Abonadas



Luto

- **Oito dias úteis consecutivos a contar da data do evento:** pais; padrastos; madrastas; filhos; irmãos; cônjuge; e companheiro/a, ou pessoa que, comprovadamente, resida em companhia do empregado e sob a sua dependência econômica.

- **Dois dias úteis consecutivos a contar da data do evento:** avós; netos; tios; primos de primeiro grau; e sobrinhos ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

- **Um dia útil a contar da data do evento:** sogros; genros; noras; e cunhados.



Casamento

Oito dias úteis consecutivos, compreendendo a data de início (antes ou após o evento) e fim da licença.



Tribunal do Júri

Participação no tribunal do júri, comparecimento a juízo como parte ou testemunha, requisição da justiça eleitoral, voto: tantos dias quantos houver comprovação.



Doação de sangue

Um dia, em cada doze meses de trabalho, mediante atestado médico.



Abono-assiduidade

Cinco dias úteis, consecutivos ou não, concedidos após cada ano civil. Esse quantitativo é proporcional ao número de meses completos de efetivo exercício do empregado, no ano anterior. São acumuláveis por três anos.

Férias

Adiantamento de Férias

É um benefício concedido, a pedido do empregado, por ocasião de gozo de férias. O valor corresponde a dois terços da remuneração mensal bruta, sem encargos financeiros, porém com incidência de Imposto de Renda.

O reembolso desse valor ao Banco é feito em seis parcelas mensais sucessivas, que abatem a base de cálculo do Imposto de Renda nos meses em que são descontadas. A primeira parcela é descontada na folha de pagamento do segundo mês subsequente ao início da fruição das férias.

Parcelamento de Férias

As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Abono Pecuniário de Férias

O empregado também pode optar por converter até um terço das férias em abono pecuniário, respeitando-se a quantidade de dias aos quais tem direito de usufruir, de acordo com a CLT.

Bonificação de Férias

Os empregados com tempo de serviço prestado ao BRB igual ou superior a 20 anos fazem jus à fruição de 35 dias de férias. Aos empregados com direito a 35 dias de férias é permitido converter até 15 dias em abono pecuniário, tendo incidência de IR a partir do 12º dia.

Licença-Interesse

O empregado tem direito de solicitar afastamento não remunerado para tratar de assuntos de interesse particular, concedido a critério do Banco.



Caso seja concedida a licença, o afastamento resultará na suspensão do contrato de trabalho e da contagem do tempo de serviço para qualquer fim.



“

A cada três ou cinco anos, conforme o tipo, o Banco custeará as inscrições nos exames para obtenção da primeira certificação (CPA 10 e CPA 20).

Benefícios por Transferência

Aos empregados transferidos de forma efetiva para unidades fora do DF e da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno – RIDE – são concedidos os seguintes benefícios e vantagens: Abono por transferência; Ajuda de Custo por Transferência; Ressarcimento de Gastos com Transporte em Deslocamento por Transferência; e para

os gerentes-gerais são concedidos, ainda, Auxílio-Moradia e diárias a receber por ocasião de transferência.

Para fins desses benefícios, entende-se por transferência a alteração de lotação do empregado que implique, necessariamente, a mudança do domicílio profissional.

Certificações de Investimento

Aos empregados com funções definidas no Manual de Critérios para Certificação Profissional de Investimentos, serão ressarcidas as inscrições nos exames para obtenção da primeira certificação.

O Banco custeará a cada três ou cinco anos, conforme o tipo, por empregado, as certificações obrigatórias, conforme a área e função de atuação previstas na Matriz de Exigibilidade.

Transporte

Vale-Transporte

A concessão do vale-transporte é instituída pelas Leis 7.418/1985 e 7.619/87, e regulamentada pelo decreto 95.247/1987.

São beneficiários os empregados que utilizam transporte público coletivo para deslocamento residência/trabalho/residência, exclusivamente.

Ressarcimento de Passagens de Ônibus

Esse benefício visa atender aos empregados do BRB que residem em município diferente ao de sua lotação, e que as empresas de transporte coletivo não vendem vale-transporte. O crédito referente ao ressarcimento do valor das passagens é feito na conta-corrente do empregado, deduzidos os 6% devidos.

Previdência Privada – REGIUS

Chegar à melhor idade com saúde financeira é uma oportunidade facultada a todos os empregados do BRB, por meio dos planos de benefícios suplementares da Previdência Social, oferecidos pela REGIUS - Sociedade Civil de Previdência Privada.

Os participantes inscritos contribuem com um percentual descontado mensalmente em folha de pagamento. E o BRB também contribui com uma parcela. Trata-se de uma grande oportunidade para garantir maior estabilidade financeira no futuro e também permite ao participante a solicitação de empréstimos em condições especiais.

Seguro de Vida em Grupo

O empregado poderá participar de apólices de seguro de vida em grupo, desde que tenha interesse, arcando com 50% do valor do prêmio, enquanto o BRB custeia os 50% restantes. O benefício ainda tem cobertura por morte ou invalidez do segurado. O BRB também custeia o pagamento integral do prêmio de seguro de vida em grupo, durante o período em que o empregado estiver em gozo de licença-previdenciária e acidentária.



Governança corporativa

GRI 2-19, 2-20, 2-21, 2-24, 3-3

“

No ano de referência, o BRB não esteve envolvido com impactos negativos reais, por meio das atividades de governança corporativa, nem por meio de suas relações de negócios ligadas a esse tema material, uma vez que atua em alinhamento aos dispositivos legais e às melhores práticas de mercado. [GRI 3-3 b)]

A estrutura de Governança corporativa do BRB é responsável por direcionar e alinhar os interesses dos *stakeholders*. Os mecanismos e as rotinas de governança adotados no Banco privilegiam o equilíbrio de direitos entre acionistas, a prestação de contas aos investidores e a sociedade, a ética no trato com os diversos entes públicos e privados e a sustentabilidade dos negócios. Essas práticas fundamentam-se nas seguintes premissas: controle de riscos, compromisso com os valores e ética institucional e processo de tomada de decisão célere.

O BRB se compromete com o contínuo aprimoramento e fortalecimento da governança corporativa, de forma a garantir a saúde institucional e financeira do Banco e a agregar valor frente aos empregados, acionistas e clientes.

Essa cultura é um verdadeiro alicerce para a sustentabilidade se revelando como a base para todas as iniciativas de ESG. Nesse sentido, o BRB tem como propósito transformar a vida das pessoas gerando impacto positivo no meio ambiente e na sociedade, o que faz

com que sua estratégia esteja alinhada com o desenvolvimento sustentável, motivo pelo qual o Banco mantém coesa suas ações, prezando sempre pela ética, transparência e valorização da integridade humana. [GRI 3-3 a)]



Mãos que constroem o futuro

A manutenção de toda essa estrutura se dá por meio do trabalho de pessoas compromissadas com a transparência, e interessadas que a destinação certa seja dada aos esforços de toda essa comunidade de pessoas que são as partes interessadas na operação BRB.

A remuneração por todo esse trabalho se dá de acordo com os melhores princípios de governança corporativa e transparência. Tais princípios podem ser consultados neste Relatório.

A Política de Remuneração dos administradores do BRB — estes entendidos como os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Colegiada — possui como objetivos atrair, incentivar, recompensar e reter profissionais qualificados e experientes, por meio de um conjunto de estratégias, que preservam os interesses da instituição, levando-se em conta a transparência, as boas práticas do mercado e uma prudente filosofia de gerenciamento de riscos.

Com base nos princípios de igualdade, remuneração justa e sustentabilidade, a Política de Remuneração busca premiar a geração de valor, incentivando os resultados sustentáveis, com perspectivas de curto, médio e longo prazos.

Na manutenção desses níveis de qualidade, o trabalho começa no Comitê de Remuneração BRB. Trata-se de um órgão estatutário de caráter permanente vinculado ao Conselho de Administração, regulamentado pela Resolução CMN nº 3.921/2010, tendo por objetivo assessorar o Conselho de Administração na elaboração, supervisão e

atualização da política de remuneração dos administradores do Conglomerado.

Conforme dispõe o Estatuto Social do BRB, o Comitê é composto por três membros efetivos e um suplente, de reputação ilibada, residentes no País, com comprovados conhecimentos



que os qualifiquem para a função, diplomados em curso de nível universitário, ou que tenham comprovado exercício profissional na área durante cinco anos, no mínimo, que os qualifiquem para o exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração do BRB.

É atribuição do Comitê de Remuneração analisar a adequação da política de remuneração dos administradores em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar eventuais discrepâncias em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários. O Comitê de Remuneração utiliza documentos de pesquisa salarial dos mercados de referência, especialmente a consulta a atas de assembleias gerais de bancos estatais, bem como pesquisas anuais de salários de executivos publicadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC.

A prática de remuneração é compatível com a complexidade e responsabilidade de cada cargo, tendo sido adotado o modelo de montante global de remuneração, estabelecido anualmente por decisão da Assembleia Geral de Acionistas, à qual deve se ater toda a remuneração e benefícios pagos aos administradores da Instituição. A remuneração dos Diretores das áreas de Controles Internos e de Gestão de Riscos são pagas independentemente do desempenho das áreas de negócios, de forma a não gerar conflitos de interesse.

Para efeito da fixação dos valores a serem pagos aos administradores, a Política de Remuneração define que a maior remuneração individual paga deve ser sempre a do Presidente do BRB-Banco de Brasília S.A., da qual derivarão, por relação porcentual, a remuneração dos demais.

O Conselho de Administração percebe remuneração fixa, por meio de pagamento de honorários mensais por todos os trabalhos afetos ao Conselho, inclusive reuniões ordinárias e extraordinárias, com base no Estatuto Social do Banco.

A Diretoria Colegiada percebe remuneração fixa, por meio de honorários mensais. Além disso, os membros da Diretoria percebem gratificação natalina, referente a pagamento anual realizado em dezembro correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de trabalho do ano-calendário, com base no Estatuto Social do Banco. Ainda, os membros da Diretoria possuem direito a licença remunerada para descanso, de 30 dias por ano de mandato, sendo vedada sua conversão em espécie, com base no Estatuto Social do Banco.

Também há previsão de remuneração variável aos membros da Diretoria, em função do cumprimento de metas estabelecidas no Contrato de Gestão e Resultados individual do Presidente e dos Diretores. Parte dessa remuneração variável é diferida ao longo dos quatro exercícios sociais subsequentes ao da apuração dos resultados. No momento de recebimento de cada parcela diferida, o valor do pagamento é corrigido de acordo com a variação do valor da ação ordinária de emissão do Banco, em linha com as recomendações contidas no artigo 7º da Resolução CMN nº 3.921/2010.

A remuneração variável da Diretoria está vinculada a resultados relacionados com metas de médio e longo prazos, estabelecidas nos Contratos de Gestão e Resultado, derivadas do Planejamento Estratégico e dos instrumentos orçamentários de curto prazo (Orçamento anual) e de médio e longo prazo (Orçamento plurianual – quinquenal, seguindo a orientação constante no Planejamento Estratégico).



O pagamento da Remuneração Variável é realizado em dois blocos, sendo uma parcela à vista, no exercício de referência, e o restante diferido nos quatro exercícios seguintes. O montante diferido a ser recebido pelos

administradores refletirá o efeito futuro da administração, positivo ou negativo, na performance do Banco, com base na variação do preço da ação da companhia.

A parcela diferida da remuneração variável, paga com base na variação das ações ordinárias, objetiva criar visão de longo prazo e de tempo de risco, bem como gerar uma remuneração justa, pelo impacto a longo prazo das medidas adotadas pela Diretoria Colegiada.

Nesse sentido, a vinculação do pagamento da parcela diferida da remuneração variável à variação do valor das ações ordinárias visa a motivar os membros da Diretoria Colegiada a terem maior observância dos impactos de longo prazo das medidas adotadas e contribuir para evitar decisões de caráter imediatista, descompromissadas com o futuro do Banco.

Ao mesmo tempo, na rescisão, os administradores recebem honorário proporcional à quantidade de dias trabalhados no mês do desligamento e recebem a gratificação natalina proporcional aos meses trabalhados no ano do desligamento. Os membros do

Conselho de Administração e da Diretoria possuem também benefício referente ao plano de previdência complementar.

Para o ano de 2022, não houve qualquer previsão de pagamentos de bônus ou incentivos.

Não há previsão de aviso prévio em caso de destituição ou renúncia de membro do Conselho de Administração ou da Diretoria.

[GRI 2-19 a)]

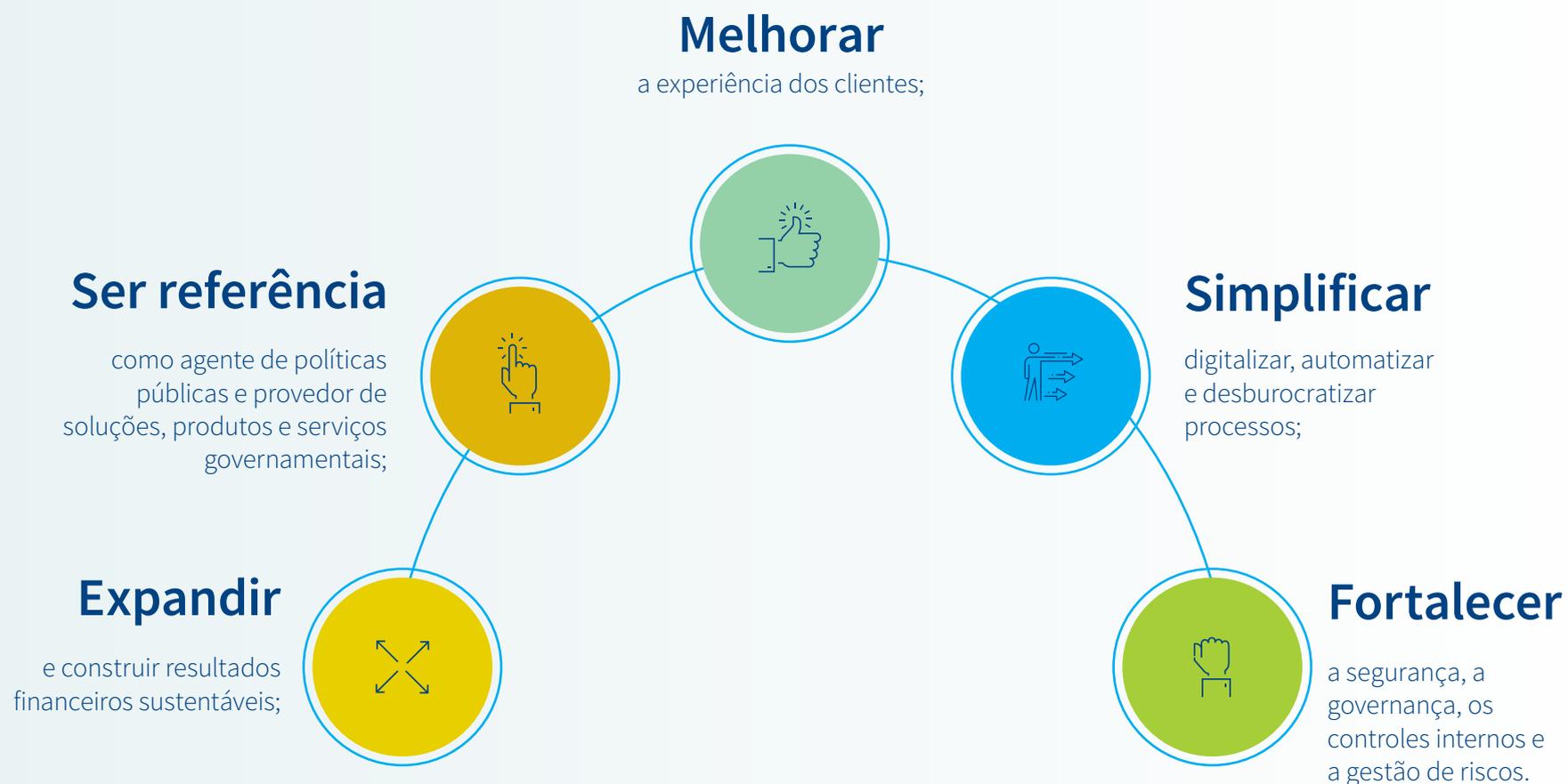
A Política de Remuneração dos Administradores do Conglomerado BRB é elaborada de forma a assegurar o alinhamento dos interesses do grupo aos objetivos estabelecidos pelos seus Administradores no curto, médio e longo prazos.

A avaliação de cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a Política de Remuneração dos administradores é objeto de acompanhamento pelo Comitê de Remuneração.

As metas e os indicadores de desempenho estabelecidos nos contratos de gestão e resultados dos membros da Diretoria, utilizados para aferição e pagamento da remuneração variável, são construídos com vistas ao atingimento dos objetivos estratégicos estabelecidos no planejamento estratégico quinquenal do BRB, de forma que se possa acompanhar a performance da execução da estratégia traçada, premiando o atingimento dos resultados estabelecidos pelo Banco.

Dessa forma, a Política de Remuneração se vincula à perseguição dos objetivos e ao seu desempenho em relação à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.

Dentre os objetivos estratégicos estabelecidos, destacam-se:



Também o próprio processo para determinação dessa remuneração é trabalhado especialmente dentro da cultura de transparência e governança por que o BRB preconiza, assim gerando para os seus administradores o pagamento justo por seus esforços e qualificações. O mesmo mecanismo garante que esses profissionais tenham o valor do seu trabalho sempre atualizado com justiça e equidade.

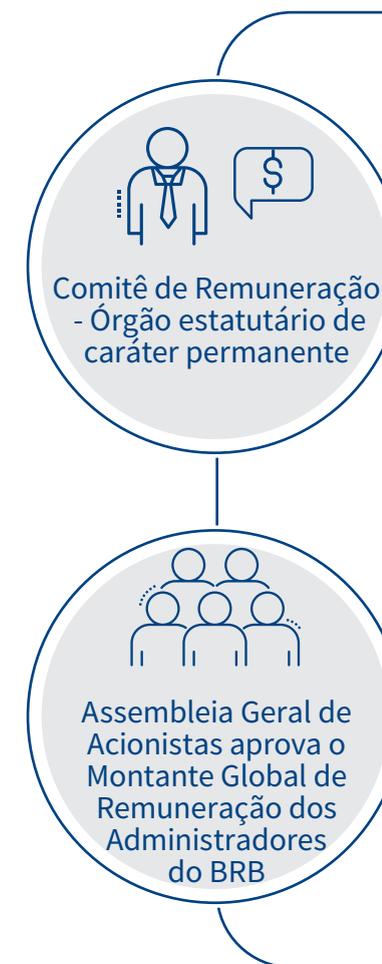
A adequação da Política de Remuneração é avaliada anualmente pelo Conselho de Administração, com o suporte do Comitê de Remuneração que realiza *benchmarking* com outras instituições financeiras, avalia os indicadores do planejamento estratégico, realiza estudos econômicos e avalia o modelo de contratos de gestão e resultados, com vistas a determinar se a Política está compatível com os objetivos do Banco e as condições do mercado.

Não há participação direta de consultores de remuneração na elaboração da política de remuneração dos administradores do BRB.

O Comitê de Remuneração é um órgão estatutário de caráter permanente, hierarquicamente subordinado ao Conselho de Administração do BRB, sendo regido pela Resolução CMN nº 3.921/2010. Seus membros são independentes, não havendo participação de membros do Conselho de Administração ou da Diretoria. [GRI 2-20 a)]

Compete à Assembleia Geral de Acionistas aprovar o Montante Global de Remuneração dos Administradores do BRB, por meio do qual se estabelece o valor total que a Instituição pode utilizar para o pagamento de remuneração e benefícios aos administradores do Banco, abrangendo os membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

O estabelecimento da remuneração individual e benefícios dos administradores é de competência do Conselho de Administração, representante dos acionistas, mediante proposição do Comitê de Remuneração, órgãos de assessoramento do Conselho. [GRI 2-20 b)]



Proporções

A remuneração total do indivíduo mais bem pago do BRB, o presidente do Banco [GRI 2-21 c)], é 446% superior à média dos demais empregados. [GRI 2-21 a)]

Destaca-se que o indivíduo mais bem pago, além da remuneração de seu cargo, recebe por sua atuação como conselheiro. No cálculo acima, foram considerados o total recebido no cargo e pela atuação no Conselho. Se considerado somente o total referente ao cargo, a proporção seria 367% superior à média dos demais empregados. [GRI 2-21 a)]

O indivíduo mais bem pago do BRB recebeu aumento percentual de 17% na remuneração total anual (proporção entre total de 2021 para o de 2022), e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) foi de 14% (proporção entre total de 2021 para o de 2022). [GRI 2-21 b)]

Nesses cálculos, considera-se o total das remunerações da folha de pagamento, férias e 13°. [GRI 2-21 c)]

Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18

A estrutura de governança do BRB é composta pelo Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento, pela Diretoria Colegiada e por Comitês Executivos, vinculados à Diretoria Colegiada.

O Conselho de Administração é composto por, no mínimo, sete e, no máximo, nove membros; a Diretoria Colegiada, por no mínimo cinco e no máximo 10 membros, sendo um Presidente, até oito Diretores Executivos e um Diretor Jurídico.

O órgão é composto por representantes do acionista controlador (Distrito Federal), representante do maior acionista minoritário (Associação dos empregados do BRB – AE BRB) e por representante dos empregados do BRB, selecionado diretamente pelo corpo funcional do Banco por meio de processo eleitoral específico.



Os órgãos colegiados e de direção superior são compostos pelas seguintes unidades organizacionais: [GRI 2-9 a)]

I - Assembleia Geral de Acionistas – AGA;

II - Conselho Fiscal – Confi;

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

- a) Superintendência de Auditoria Interna – Suaud;
- b) Comitê de Auditoria;
- c) Comitê de Remuneração;
- d) Comitê de Elegibilidade;
- e) Comitê de Riscos;
- f) Comissão de Ética;
- g) Comitê de Partes Relacionadas; e

h) 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; e
- f) Comitê de Riscos, Controles, ALM e Prevenção a Ilícitos Financeiros.

O Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança responsável pela tomada de decisões e pela supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas, sendo assessorado pelos seguintes Comitês e Comissão:

I - Comitê de Auditoria;

II - Comitê de Remuneração;

III - Comitê de Elegibilidade;

IV - Comitê de Riscos;

V - Comissão de Ética;

VI - Comitê de Partes Relacionadas; e

VII - Comitê de Correição. [GRI 2-9 b)]

Os membros do Consad e dos comitês são selecionados por sua experiência e conhecimento em áreas específicas, como finanças, tecnologia e inovação, contabilidade, direito ou gestão de negócios. Eles são considerados um elemento importante para garantir que o Conselho possua uma perspectiva ampla e diversa, e que possa agir de forma independente para defender os interesses dos acionistas, da empresa e da sociedade como um todo. A presença de membros independentes também evita conflitos de interesse e garante a transparência na governança corporativa.

[GRI 2-9 c) vii]

O presidente do Conselho de Administração não é executivo do BRB. [GRI 2-11]. A composição do órgão contempla a reserva de uma vaga para representante dos acionistas minoritários — designado pela Associação dos Empregados do Banco de Brasília (AEBRB) — e uma vaga para representante dos acionistas preferenciais. Além disso, dois dos integrantes do Consad são membros independentes. [GRI 2-9 c) viii]



O currículo de cada um dos membros da Administração BRB; incluindo o Consad, comitês e a Diretoria Colegiada; pode ser acessado no site de: [Relações com Investidores BRB](#).

Conselho de Administração - Consad (mais alto órgão de governança)

| Nome | Gênero | Função executiva ou não executiva | Independência | Mandato | Número de outras funções e compromisso, bem como a natureza desses compromissos |
|--|---|-----------------------------------|---------------------|--|--|
| Marcelo Talarico |  | Não executiva | Membro Independente | 2 anos, permitidas até 3 reconduções consecutivas. | <ul style="list-style-type: none"> i. Presidente do Consad; ii. membro do Comitê de Riscos (para assessoramento ao Consad do BRB nos assuntos relacionados a riscos); iii. membro do Comitê de Correição (órgão auxiliar do Consad, relacionado à prevenção e à apuração de irregularidades disciplinares). |
| Paulo Henrique Bezerra Rodrigues Costa |  | Executiva | Não | Sem prazo (membro obrigatório). | <ul style="list-style-type: none"> Presidente do BRB, respondendo pela Diretoria Executiva de Negócios Digitais. |
| Romes Gonçalves Ribeiro |  | Não executiva | Não | 2 anos, permitidas até 3 reconduções consecutivas. | |
| Reinado Busch Alves Carneiro |  | Não executiva | Membro Independente | 2 anos, permitidas até 3 reconduções consecutivas. | <ul style="list-style-type: none"> Presidente do Comitê de Auditoria. |
| André Luiz de Mello Perezino |  | Não executiva | Não | 2 anos, permitidas até 3 reconduções consecutivas. | <ul style="list-style-type: none"> Empregado do BRB. Conselheiro representante dos empregados no Conselho de Administração. |
| Luís Fernando de Lara Rezende |  | Não executiva | Membro Independente | 2 anos, permitidas até 3 reconduções consecutivas. | <ul style="list-style-type: none"> Membro do Comitê de Riscos. Membro do Comitê de Elegibilidade. Membro do Comitê de Correição. |
| Paulo Cesar Pagi Chaves |  | Não executiva | Não | 2 anos, permitidas até 3 reconduções consecutivas. | |

Comitê de Auditoria

| Nome | Gênero | Função executiva ou não executiva | Independência | Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|----------------------------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| Reinaldo Busch Alves Carneiro |  | Não executiva | Membro Independente | ● Membro do Conselho de Administração. |
| Cláudio Lysias de Tolero Pereira |  | Não executiva | Membro Independente | |
| Glauco Alves e Santos |  | Não executiva | Membro Independente | ● Presidente do Comitê de Elegibilidade. |

Comitê de Remuneração

| Nome | Gênero | Função executiva ou não executiva | Independência | Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|---------------------|---|
| Márcia Guimarães Guedes |  | Não executiva | Membro Independente | - |
| Maria Valéria Lemos Vasconcelos |  | Não executiva | Membro Independente | - |
| André Gomyde Porto |  | Não executiva | Membro Independente | - |

Comitê de Correição

| Nome | Gênero | Função executiva ou não executiva | Independência | Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|-------------------------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| Marcelo Talarico |  | Não executiva | Membro Independente | - |
| Luis Fernando de Lara Resende |  | Não executiva | Membro Independente | ● Membro independente do Conselho de Administração ● Membro do Comitê de Elegibilidade ● Membro do Comitê de Correição. |
| José Eduardo Pereira Filho |  | Não executiva | Membro Independente | ● Membro do Conselho Fiscal do BRB. |

Comissão de Ética

| Nome | Gênero | Função executiva ou não executiva | Independência | Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|-------------------------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| Carlos Antonio Vergara Cammas |  | Não executiva | Membro Independente | - |
| Marcelo Talarico |  | Não executiva | Membro Independente | ● Presidente do Conselho de Administração do BRB. |
| Luis Fernando de Lara Resende |  | Não executiva | Membro Independente | ● Membro independente do Conselho de Administração ● Membro do Comitê de Elegibilidade ● Membro do Comitê de Correição. |

Comitê de Partes Relacionadas

| Nome | Gênero | Função executiva ou não executiva | Independência | Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos |
|-------------------------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| Carlos Antonio Vergara Cammas |  | Não executiva | Membro Independente | - |
| Marcelo Talarico |  | Não executiva | Membro Independente | ● Presidente do Conselho de Administração do BRB. |
| Luis Fernando de Lara Resende |  | Não executiva | Membro Independente | ● Membro independente do Conselho de Administração ● Membro do Comitê de Elegibilidade ● Membro do Comitê de Correição. |

Formando o Conselho

As indicações para o Conselho de Administração, mais alto órgão de governança do BRB, são realizadas pelos acionistas da empresa, mediante encaminhamento dos documentos comprobatórios e da análise prévia de atendimento dos requisitos legais e estatutários, com o apoio da Diretoria Jurídica, pelo Comitê de Elegibilidade, órgão competente para auxiliar o acionista controlador na indicação desses membros.

A eleição dos membros do Conselho é competência da Assembleia Geral de Acionistas, sendo necessária a aprovação dos nomes eleitos previamente pelo Banco Central do Brasil, nos termos da Lei nº 4.595/64, para a posse do eleito.

O Comitê de Elegibilidade, com o auxílio da Diretoria Jurídica, realiza a avaliação dos requisitos legais e estatutários para a ocupação do cargo, analisando também a aderência da compatibilidade da formação acadêmica do indicado.

Por sua vez, a eleição dos membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração é de competência do próprio Conselho, após a análise prévia de atendimento dos requisitos legais e estatutários pelo Comitê de Elegibilidade, com o apoio da Diretoria Jurídica. A posse dos eleitos é condicionada a aprovação do Banco Central do Brasil.

O BRB ainda não observa critérios de diversidade para escolha e nomeação de membros do Conselho de Administração, mas está com projeto em curso para realizar essa adaptação.

O Estatuto Social do BRB dispõe que o Conselho de Administração é composto por, no mínimo, 30% de membros independentes ou, pelo menos, 1, caso haja decisão pelo exercício da faculdade do voto múltiplo pelos acionistas minoritários. A condição de Conselheiro Independente é registrada em ata da Assembleia Geral de Acionistas que registrou a sua eleição. [GRI 2-10]



O Estatuto Social do BRB dispõe que o Conselho de Administração é composto por, no mínimo, 30% de membros independentes.

Esse mais alto órgão de governança também participa ativamente das trilhas de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional do BRB. Em parceria com a Anbima, o Banco disponibiliza para todos, sejam eles empregados, executivos, Conselho de Administração ou Diretoria Colegiada, em sua Universidade Corporativa, o curso ESG no Mercado Financeiro, de modo a disseminar os conhecimentos relacionados às boas práticas de governança social, ambiental e corporativa. [GRI 2-17]

Para além de suas próprias rotinas e estruturas de aperfeiçoamento, a alta administração do Banco também tem o seu próprio desempenho avaliado, em processo anual e independente, que segue metodologia aprovada pelo Conselho de Administração. [GRI 2-18 b)]

A Avaliação dos Administradores uma demanda prevista na Lei nº 13.303, de 30.06.2016 (Lei das Estatais), etem como objetivo acompanhar e mensurar o cumprimento das atribuições dos administradores.

A avaliação é realizada de forma coletiva para o Conselho de Administração, seus colegiados de assessoramento e Diretoria Colegiada, bem como, de forma individual, para os membros desses colegiados, por meio da autoavaliação, conforme previsão no Estatuto Social do BRB.

Com o intuito de obter apoio metodológico, o processo avaliativo é submetido ao Comitê de Elegibilidade para verificação da conformidade.

A metodologia aprovada pelo Conselho de Administração atende aos requisitos legais

e normativos institucionais, bem como às orientações do Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC e do Regulamento do Indicador de Governança - IG da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST.

A coordenação da avaliação é realizada pelas unidades do Banco - Secretaria Geral e Gerência de Governança.

Na avaliação dos Colegiados, são consideradas as competências de cada um, de acordo com o Estatuto Social do BRB e os Regimentos Internos pertinentes, nos quais os temas de governança são abordados em dimensões que contribuem para o resultado e estratégia da empresa; dentre as quais destacam-se:

- Alinhamento com o Planejamento Estratégico onde são abordados critérios de promoção e integração de questões sociais, ambientais e climáticas aderentes a Orientação Geral de Negócios;
- Gestão de riscos estratégicos, financeiros, operacionais, dos controles internos e questões relacionadas a Integridade.

Os resultados da avaliação são apresentados de forma reservada ao Conselho de Administração e oportunizam o aprimoramento e a adoção de melhores práticas de Governança Corporativa pelos órgãos que compõe a estrutura de governança do Banco. [GRI 2-18 a)]

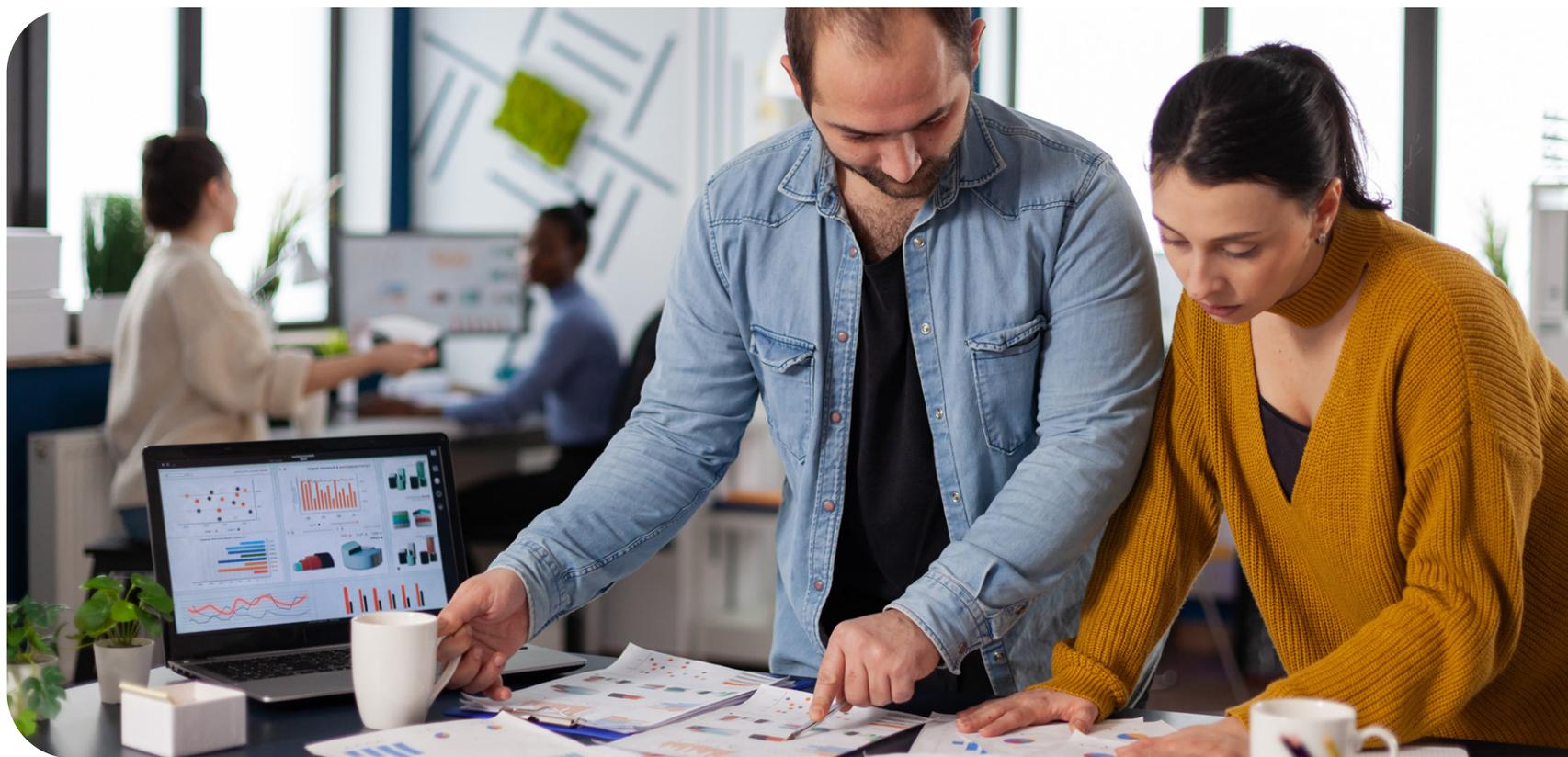
Considerando a deliberação do Conselho de Administração, mediante a conclusão da aplicação da Avaliação dos Administradores, o reporte é disponibilizado aos Colegiados avaliados para conhecimento e eventuais providências.

No documento de reporte é apresentada a análise e a consolidação das notas obtidas, oportunidades de melhoria, recomendações e evoluções para contribuição do aprimoramento da governança corporativa do Banco, visando o aperfeiçoamento da atuação dos colegiados, geração de valor, perenidade, antecipação e monitoramento de riscos da Organização.

Outra contribuição do processo avaliativo é a interação do Conselho de Administração com seus Colegiados de assessoramento e Diretorias, reforçando o papel do Conselho de Administração como guardião da estratégia da Instituição.

Os resultados obtidos das avaliações aplicadas no Banco, demonstraram que a atuação dos Órgãos de Governança corporativa do BRB está condizente às respectivas competências estatutárias e regimentais, bem como à efetiva prática da boa governança. Mais detalhadamente, verifica-se que a atuação dos colegiados e de seus membros cumpre com as exigências da Lei nº 13.303/2016.

Historicamente, a avaliação tem contribuído no aprimoramento da governança corporativa do Banco, com o melhor exercício das responsabilidades dos colegiados e com o atendimento aos requisitos legais e regulatórios. [\[GRI 2-18 c\]](#)



O Consad na Gestão de Impactos

[GRI 2-12]

Os valores, missão e estratégias da Instituição constam do Planejamento Estratégico – PE do BRB, elaborado a partir da Orientação Geral dos Negócios - OGN, fixada pelo Conselho de Administração – CA, que estabelece a atuação do Conglomerado BRB para os próximos cinco anos.

A última atualização do PE, de dezembro de 2022, trouxe também um novo posicionamento, voltado aos modelos de negócio, linhas de atuação e objetivos de desenvolvimento sustentável. Com o objetivo de reforçar a sua proposta de valor e ser cada dia mais competitivo, o BRB passou a incluir dentro da sua estratégia não só a visão de crescimento de carteiras, como também um direcionamento do seu posicionamento estratégico nas suas linhas de negócio mais importantes, possibilitando assim uma visão de curto, médio e longo prazos, buscando assim garantir o desenvolvimento dos negócios e perenidade da instituição.

Em 2022, foram realizadas reuniões executivas para disseminar as novas diretrizes e envolver os times nos desdobramentos da estratégia, cujo resultado foi a elaboração colaborativa e integrada dos indicadores e metas do Planejamento Estratégico 2023-2027. O Conselho de Administração é o responsável final pela apreciação e aprovação do documento, conforme competência definida no Regime de Alçadas – Gestão, Estratégia e Governança.

No ciclo de revisão do Planejamento Estratégico do BRB, são realizadas etapas de discussão, tanto com o Conselho de Administração (mais alto órgão de governança), quanto com a Diretoria Colegiada (altos executivos), participando ativamente na revisão da missão, valores e da estratégia da instituição, incluindo as diretrizes voltadas ao desenvolvimento sustentável.

Na última atualização do Planejamento Estratégico houve a integração na estratégia do BRB dos eixos ESG, sendo definidos os três grandes pilares de atuação:



i. por uma Gestão de Excelência;



ii. por um futuro próspero;



iii. por um mundo melhor.

Cada pilar envolve temas materiais, apresentando-se as diretrizes e o direcionamento para as ações de governança ambiental, social e corporativa.



O mais alto órgão de administração também deixa sua marca na identificação e gerenciamento dos impactos que o Banco gera na economia, no meio ambiente e nas pessoas ao observar a Política de Responsabilidade social, ambiental e climática – PRSAC BRB. O documento traz princípios e diretrizes de natureza social, ambiental e climática, que devem ser observados nos negócios, atividades e processos da empresa.

A observância de tais diretrizes tem por objetivo gerenciar os impactos gerados no meio ambiente e junto aos nossos stakeholders, maximizando os positivos e mitigando os negativos. A Gerência de Estratégia ESG, responsável pela PRSAC, faz o acompanhamento periódico das ações que visam à efetividade da Política, ocasião em que, anualmente, apresenta ao Conselho de Administração relatório que dispõe sobre a observância das diretrizes trazidas na referida norma.

Não obstante esse acompanhamento periódico, é possível que algumas inconsistências sejam identificadas. Nesse caso, o Conselho de Administração é cientificado sobre os fatos devendo assegurar a correção tempestiva das deficiências relacionadas à PRSAC. Em 2022, essas rotinas de acompanhamento de pontos cruciais não detectaram preocupações a serem comunicadas ao Conselho de Administração. [\[GRI 2-16\]](#)

Saber o que os *stakeholders* BRB esperam do Banco é fundamental para a perenidade dos nossos negócios, pois a maior ambição da empresa é gerar valor compartilhado para todas as partes interessadas.

É nesse sentido que a estratégia do BRB considera uma Matriz de Materialidade, a qual contempla temas materiais que foram levan-

tados junto aos *stakeholders*. O último processo de materialidade foi conduzido pela Diretoria Executiva de Finanças, Controladoria e RI, sendo incorporado em nosso Planejamento Estratégico e submetido à Diretoria Colegiada e ao Conselho de Administração.

A Gerência de Estratégia ESG também é responsável por acompanhar como os pontos materiais estão sendo trabalhados pela instituição. Os pontos materiais levantados na Matriz de Materialidade estão intimamente ligados às boas práticas de governança socioambiental e corporativa. Dessa forma, seu acompanhamento é levado, anualmente, ao conhecimento do Conselho de Administração, por meio dos reportes feitos sobre a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática. [\[GRI 2-12\]](#)

Direção para futuro

O Banco também observa o disposto na resolução CMN 4.945/21 para atribuir a um diretor executivo a responsabilidade pela gestão da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, o que engloba gerir os impactos no meio ambiente e nas pessoas. Em conformidade com a Resolução CMN 4.945/21 o executivo responsável pela gestão desses impactos é o titular da Diretoria

Executiva de Gestão de Pessoas, por meio de sua Gerência de Estratégia ESG.

A gestão dos impactos é relatada juntamente com o relatório de acompanhamento da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, que é submetido ao Conselho de Administração anualmente. [GRI 2-13]



O Consad e a materialidade

o Conselho de Administração participou como um dos grupos de *stakeholders* quando da construção da matriz de materialidade do BRB. O Banco atribuiu extrema importância ao princípio da equidade, e por isso o processo de construção da matriz não traçou nenhum tipo de hierarquia entre as coletividades de *stakeholders* ali ouvidos. Nesse sentido, o Consad operou como um dos sete grupos cujos valores, opiniões e visões de mundo importam para o BRB, ao mesmo tempo em que o peso do voto de um membro individual foi dado pela própria forma de contabilizar as pontuações: a pontuação final de um tema candidato à materialidade era obtido com o cálculo da média obtida pelo tema em cada grupo de *stakeholders*, sendo esta pontuação obtida pela média dos pontos obtidos pelas pessoas de cada grupo. Essa “média das médias”, naturalmente, outorgou maior peso aos grupos formados por menos pessoas, ao mesmo tempo em que não foi sensibilizada qualquer desigualdade de hierarquia entre as coletividades de *stakeholders* representadas na matriz. [GRI 2-14]

Interesses mantidos em harmonia

No BRB, O Conselho de Administração, mais alto órgão de governança, é responsável pela aprovação das regras para prevenção e tratamento de conflitos de interesse, que devem ser observados pelo corpo funcional da Instituição, abrangendo empregados e membros dos órgãos colegiados, incluindo os próprios membros do Conselho. O próprio regimento interno do órgão estabelece que ele deve atuar de forma a estabelecer a orientação geral dos negócios do BRB e decidir questões estratégicas, prevenir e administrar situações

de conflito de interesses ou de divergência de opiniões, de maneira que o interesse do BRB sempre prevaleça.

É dever de todo Conselheiro declarar, previamente à deliberação, se, por qualquer motivo, tiver interesse particular conflitante com o do BRB, quanto a determinada matéria submetida à sua apreciação, abstendo-se de sua discussão e voto.

Também há previsão de vedação quanto à participação do Conselheiro representante dos empregados em discussões e deliberações sobre assuntos que envolvam relações sindicais, remuneração, benefícios e vantagens, inclusive matérias de previdência complementar e assistenciais, bem como nas demais hipóteses em que ficar configurado o conflito de interesse.

Além disso, o Código de Conduta do BRB – Banco de Brasília S.A. estabelece regras aplicáveis aos Conselheiros de Administração, que devem ser observadas para a identificação e o tratamento de conflitos de interesses na Instituição, conforme descrito a seguir:

1. Para fins de entendimento desta norma define-se como colaborador: estagiários, aprendizes, empregados, dirigentes, membros estatutários, conselheiros, membros de comitês, empresas contratadas e outros que atuem prestando serviços em nome do BRB e empresas do Conglomerado.



CONFLITO DE INTERESSES

2. Conflito de interesses é a situação gerada pelo confronto entre interesses do BRB, inclusive quando atuando por mandato de terceiros, diverso do mandato de fundos de investimento/carteiras administradas, e interesse pessoal, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar de maneira imprópria o desempenho da função pública.
3. Ocorre sempre que interesses pessoais influenciam ou possam influenciar, direta ou indiretamente, nas análises e decisões tomadas quando do exercício das atividades no BRB ou na sua representação.
4. O interesse pessoal é caracterizado pela vontade do colaborador em obter qualquer vantagem, imediata ou não, material ou não, em favor próprio ou de parentes, amigos, ou outras pessoas com as quais tenham ou tiveram relações pessoais, comerciais ou políticas em detrimento do BRB.
5. Fazer uso em suas relações pessoais ou profissionais ou de sua condição funcional com o objetivo de obter benefício pessoal ou para terceiros, ou objetivando o atendimento de suas pretensões no Banco, tais como promoções, comissionamentos, transferências, etc.
6. A ocorrência de conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do alcance efetivo do benefício, econômico ou não, do colaborador.
7. Configura conflito de interesses na relação de trabalho com o BRB:
 - a) Valer-se de terceiros para tomada de empréstimos e financiamentos;
 - b) Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;
 - c) Exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica, nessa incluindo o correspondente bancário, que tenha interesse em decisão do colaborador ou grupo do qual este participe;
 - d) Exercer, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;
 - e) Atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
 - f) Praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o colaborador, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;
 - g) Receber presente de quem tenha interesse em decisão do colaborador ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento. (...)

“

“Não compactuamos com conflitos de interesses, de forma a evitar que interesses privados possam influenciar impropriamente o desempenho das funções ou responsabilidades dos empregados ou estatutários do BRB”

8. Para prevenir ou impedir conflito de interesses na relação de trabalho no BRB ou fora dele, o colaborador deve adotar, considerando-se a situação concreta, uma ou mais das seguintes providências em até 6 meses a partir da data da publicação deste Código:
 - a) Abrir mão da atividade particular, ou solicitar a destituição da função, ou retorno ao órgão de origem, ou destituição da função de representante ou ainda solicitar alteração de lotação;
 - b) Alienar bens e direitos que integram o seu patrimônio que possam dar causa ao conflito.
9. Na hipótese de conflito de interesses, inclusive em caráter específico e transitório, o colaborador deve formalizar sua ocorrência ao superior hierárquico e aos demais membros do colegiado do qual faça parte, em se tratando de decisão coletiva, abstendo-se de votar ou participar da discussão do assunto. [...]
10. O dirigente e o membro estatutário poderão prevenir a ocorrência de conflito de interesses, adotando as seguintes providências, em até 6 meses, a partir da publicação deste Código:
11. Transferir a administração dos bens e direitos que possam suscitar conflito de interesses para instituição financeira ou administradora de carteira de valores mobiliários autorizada a funcionar pelo BACEN ou pela CVM, conforme o caso, mediante instrumento contratual que contenha cláusula que vede a interferência do dirigente e do membro estatutário em qualquer decisão de investimento, assim como o seu prévio conhecimento de decisões tomadas pela instituição administradora a respeito da gestão dos bens e direitos.
12. O dirigente e o membro estatutário devem guardar sigilo das informações privilegiadas e ato ou fato relevante aos quais tenham acesso em razão do cargo ou posição que ocupam, até sua efetiva divulgação ao mercado.
13. O dirigente e o membro estatutário devem divulgar e manter arquivadas nas respectivas Consultorias as agendas de reuniões e encontros com pessoas físicas e jurídicas que tenham qualquer tipo de interesse junto ao BRB, mantendo registro sumário das matérias tratadas, bem como informando necessariamente o nome do acompanhante e relação das pessoas presentes, que ficarão disponíveis aos interessados.
14. No relacionamento com outros órgãos públicos e privados, empresas e outras entidades, o dirigente e o membro estatutário devem esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar ao colegiado qualquer circunstância ou fato impeditivo de sua participação em decisão coletiva ou em órgão colegiado.

15. As eventuais divergências entre os dirigentes e os membros estatutários serão resolvidas internamente, mediante coordenação administrativa, não lhes cabendo manifestar-se publicamente sobre matéria que não seja afeta a sua área de competência. [...]



Por fim, a Política de Competências e Alçadas estabelece as diretrizes a serem observadas, em caso de ocorrência de conflito de interesse na apreciação e deliberação de proposições pelos membros das instâncias deliberativas do Banco:

“Indicamos veementemente que o responsável pela alçada decisória deve se abster da decisão quando for caracterizado o conflito de interesses. Assim, é definido que encaminhe a proposta para deliberação da instância decisória superior, fazendo constar no texto do parecer o motivo da elevação do escalão decisório” [GRI 2-15 a)]

Os conflitos de interesse identificados em reuniões do Conselho de Administração e as providências adotadas, como a abstenção de discussão e deliberação da matéria pelo Conselheiro conflitado, são registrados nas atas das reuniões do Conselho. No entanto, por se tratar de assuntos sensíveis e que podem provocar risco à Instituição, são divulgadas com reserva aos órgãos de supervisão/fiscalização quando requisitado, evitando a exposição indevida de informações estratégicas que podem afetar o negócio do Banco. [GRI 2-25 b)]

Gestão de riscos

GRI 2-23, 2-25

O Planejamento Estratégico do BRB vigente reforça o compromisso do Banco no fortalecimento de seus padrões de governança, além de consolidar a identidade da Instituição baseada nos valores da integridade, ética e transparência como princípios inegociáveis e norteiam as ações voltadas à perenidade de todo o Conglomerado BRB.

As diretrizes da Política de Responsabilidade social, ambiental e climática BRB refletem o

“

A missão da Ouvidoria é observar as normas relativas aos direitos do consumidor e atuar na comunicação entre o Conglomerado BRB, clientes e usuários.

compromisso da Instituição para com a geração de valor compartilhado, sempre observando as melhores práticas.

Nesse sentido, o Banco busca assegurar a efetividade no acolhimento, tratamento e solução de todas as demandas recebidas dos consumidores por meio do canal SAC (Serviço de Atendimento ao Consumidor).

É feita a gestão de empresa prestadora de serviços de *Contact Center*, supervisionando as atividades de telemarketing ativo, receptivo e SAC, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Estratégia de Gestão Integrada de Canais e Plano Básico Operacional do Banco BRB. O BRB oferece aos cidadãos atendimento gratuito para esses serviços, respeitando também os requisitos de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência auditiva ou de fala, na forma da legislação vigente relativas aos direitos do Consumidor e LGPD.



Destaca-se, ainda, a missão da Ouvidoria que é assegurar a observância das normas legais e regulamentares relativas aos direitos do consumidor e atuar como canal de comunicação entre o Conglomerado BRB, clientes e usuários dos seus produtos e serviços. A Ouvidoria

tem como compromisso assegurar a qualidade do atendimento prestado aos clientes e usuários do Conglomerado BRB, implementando medidas que visem respostas tempestivas e conclusivas às demandas postuladas pelos seus clientes.

Da empresa para o mundo

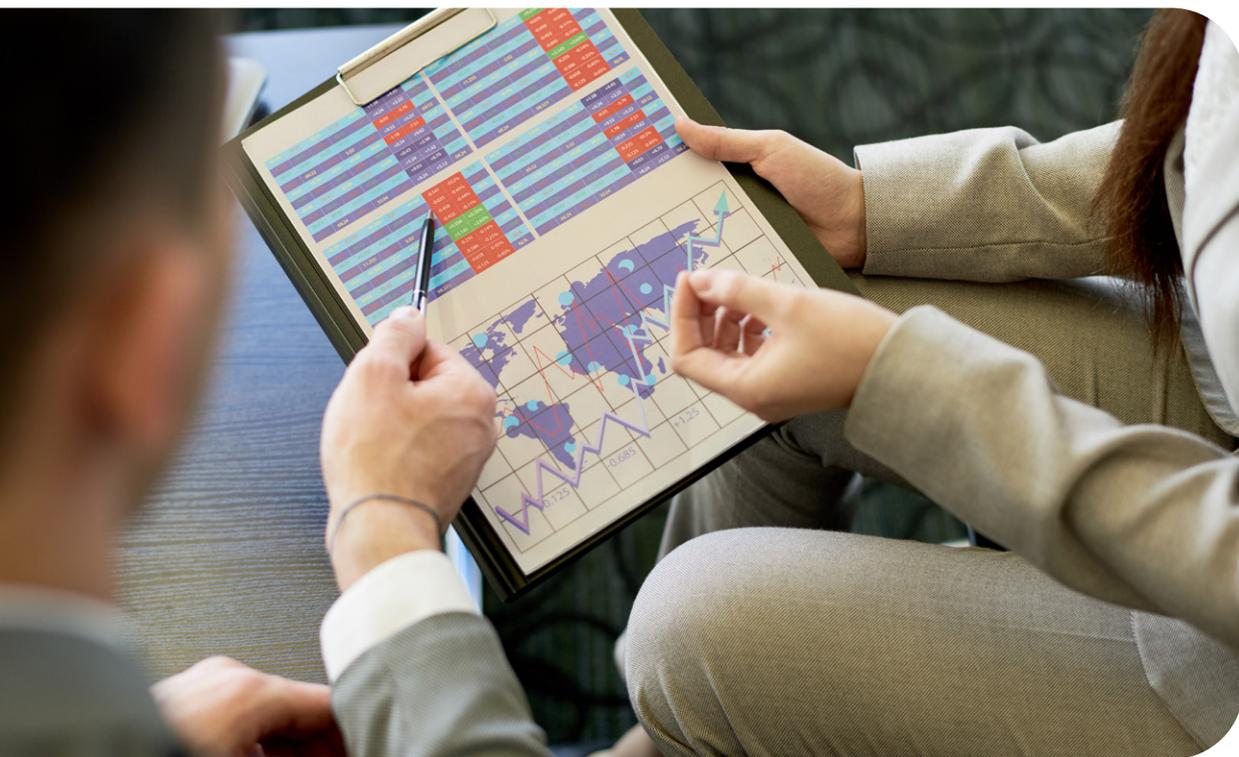
No âmbito de seus compromissos que observam direitos humanos com foco numa conduta empresarial responsável, o BRB possui suas próprias políticas internas de

Gestão de Pessoas; Inclusão e Diversidade; e de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, que são de domínio interno.

Juntos, esses normativos representam o manifesto de como o Banco administra a jornada de suas pessoas dentro da organização norteado pelos princípios de equidade, diversidade, transparência e mérito. As políticas têm fundamento nos seguintes instrumentos externos ao Banco:

- Declaração Universal de Direitos Humanos
- Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017;
- Lei nº 13.303, de 30/06/2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- Decreto nº 8.945, de 27/12/2016, que regulamenta a Lei nº 13.303, de 2016;
- Decreto GDF nº 37.173, de 11/03/2016, que altera o Decreto nº 36.240, de 02/01/2015, que dispõe sobre mecanismos de Governança no âmbito do Distrito Federal; e
- Decreto GDF nº 39.587, de 28/12/2018, que institui as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores públicos dos órgãos e entidades que compõem a estrutura no âmbito do Distrito Federal.

Especificamente no caso da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, esse normativo considera que a implementação de práticas ESG é um verdadeiro processo de gestão de riscos e oportunidades. Diante disso, o Princípio da Prevenção constitui objeto da análise de riscos e oportunidades ESG. [GRI 2-23 a)]



Ainda, esses normativos, todos aprovados pelo Conselho de Administração do BRB, abordam os seguintes direitos humanos internacionalmente reconhecidos:

Equidade: O BRB oferece tratamento justo e imparcial, de forma a reconhecer e valorizar a individualidade de cada pessoa com quem se relaciona, seja interna ou externamente;

Diversidade e Dignidade da Pessoa Humana: O Banco respeita a diversidade de suas pessoas e estimula a criação de um ambiente colaborativo, para que cada um produza o seu melhor. Além disso, também não negocia com empresas que integrem a lista suja do trabalho escravo e demais descumprimentos aos direitos humanos.

Transparência: A transparência é a base da confiança, o que garante o comprometimento, engajamento e esforço em equipe, internamente, além de, externamente, oferecer à sociedade um retorno confiável sobre seus investimentos e a forma como uma empresa pública e listada em bolsa tem cumprido seu papel.

Mérito: A cultura organizacional do Banco estimula, valoriza e reconhece o mérito individual e das equipes, proporcionando oportunidades de crescimento para quem faz a diferença e gera resultados superiores.

Privacidade: O Banco implementa rotinas constantes de tratamento de dados, sempre em observância da LGPD e demais regulações aplicáveis.

Todo esse norteamento de valores e princípios organizacionais tem por foco relações institucionais que o Banco empreende tanto internamente quanto externamente. Os grupos alcançados por esses normativos incluem empregados, clientes, comunidades locais, acionistas e fornecedores, que acessam seus conteúdos tanto em plataformas internas quanto em site de acesso público.

[GRI 2-23 b), c) d), e), f)]

Compromissos postos em prática

Os valores do Conglomerado BRB então aparecem bem expressos em suas políticas, sempre disponíveis on-line para consulta, e que delineiam suas rotinas e a história de vida das pessoas que se relacionam com a empresa.

Entre os projetos internos que melhor expressam essa visão de mundo e esses compromissos estão o Programa de Liderança Inclusiva, os processos seletivos internos do Banco, que são o principal caminho de ascensão e ações de qualidade de vida laboral, os benefícios a que os empregados fazem jus, na operação BRB, e os projetos de ação social do Banco, que alcançam as vidas junto as quais a ação do BRB pode fazer maior diferença.

Ao mesmo tempo, a PRSCA traz direcionamentos quanto à atuação do BRB nos processos e negócios, os quais são traduzidos em regras dispostas nos normativos internos e que chegam mesmo a observar o impacto do Banco quando da sua concessão de crédito.



Os valores do Conglomerado BRB aparecem bem expressos em suas políticas, sempre disponíveis on-line para consulta, e que delineiam suas rotinas e a história de vida das pessoas que se relacionam com a empresa.

Integridade muito além do papel

[GRI 2-25]

O Banco dispõe de canal independente de denúncias disponível ao público interno e externo, operacionalizado por meio do sistema Ouv-DF, que pode ser acessado através da plataforma Participa - DF, no endereço eletrônico www.participa.df.gov.br, ou por contato telefônico, via número 162. A ferramenta possibilita o registro de informações sobre situações antiéticas ou ilegais que eventualmente podem ocorrer dentro da Instituição, sendo assegurado ao denunciante o direito ao anonimato, proteção contra retaliação e o sigilo das informações prestadas.

No âmbito do BRB, o tratamento dessas denúncias está sob responsabilidade da Superintendência de Auditoria Interna – Suaud, que tem o prazo de até vinte dias, a contar do registro, para apurar e informar o resultado ao manifestante.

Já os processos tratados pela instituição, sob gestão do SAC e que possam impactar a população, sejam parcial ou totalmente, são repassados à alta administração, por meio do Copec (Comitê de Pessoas, Clientes e Marketing), sob gestão do Diretor-Presidente, assistido pelos Diretores de Pessoas, Atacado e Varejo, com sugestões de medidas que possam ser tomadas para dirimir os anseios dos consumidores ou com informações que possam auxiliar nesse resultado.

Essas informações são levantadas conforme números obtidos no atendimento realizado ao consumidor/cliente que contata a instituição por meio dos canais disponibilizados pelo Banco.

No que diz respeito às demandas registradas na Ouvidoria, os devidos encaminhamentos são registrados nos relatórios mensais, submetidos ao Copec, e relatórios semestrais de

atividades de Ouvidoria, submetidos à Suaud, Dicol, Coaud e Consad. Esse último relatório é objeto de apreciação de todos esses colegiados, que podem emitir deliberações específicas, seja para a Ouvidoria, seja para outras áreas do Banco. [GRI 2-25 b)]

No que diz respeito ao tratamento de reclamações, solicitações ou informações recebidas pelo Banco, é feita a gestão e direcionamento interno, no que couber às áreas responsáveis pelos assuntos tratados. Após tratadas, essas reivindicações são analisadas, de modo que toda a demanda do consumidor seja respondida e a classifica como procedente ou improcedente.

No que diz respeito ao tratamento de reclamações recebidas pela Ouvidoria, as reparações ocorrem ao final do tratamento das demandas classificadas como Procedentes Solucionadas. [GRI 2-25 c)]

Por meio dessas rotinas, o Banco atua propondo melhorias às respectivas áreas responsáveis por essas demandas, seja por meio do relatório Copec, seja diretamente. Já a Ouvidoria recebe as queixas por meio de plataformas externas e internas, quantifica e qualifica por meio de relatórios reportados à Alta Administração e às áreas negociais e gestoras dos produtos e serviços.

Após a apresentação desses instrumentos, a Ouvidoria cria Relatórios de Recomendações, indica Medidas Propositivas e, em último caso, instaura Planos de Ação para mitigação dos problemas. Semestralmente, a Ouvidoria revê essas medidas a fim de verificar a implementação das ações corretivas. [GRI 2-25 e)]

Transparência e prestação de contas

GRI 3-3

O processo de prestação de contas é realizado anualmente pelo BRB - Banco de Brasília, Financeira BRB e BRB DTVM e tem como objetivo o atendimento à Lei Complementar nº 1/94, no que tange ao seu art.8º: “As contas dos administradores e responsáveis a que se refere o artigo anterior serão anualmente submetidas a julgamento do Tribunal, sob a forma de tomada ou prestação de contas, organizadas de acordo com normas estabelecidas em instrução normativa”. [GRI 3-3 a)]

O processo de prestação de contas anual dos administradores e demais responsáveis tem como base o disposto na Instrução Normativa Nº 2/2020 do Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF), e na decisão normativa a ser

editada anualmente pelo TCDF para dispor a respeito da matéria em cada exercício financeiro. Considerando as informações solicitadas pelo Tribunal, a área de Controladoria do BRB organiza a consolidação das informações e prepara o Relatório Conclusivo do Organizador das Contas e o Relatório de Gestão. Após a preparação, a documentação é apresentada ao TCDF, para julgamento, por meio do siste-

ma próprio do Órgão de Controle Externo. Não há qualquer vínculo entre o processo de prestação de contas e a avaliação de desempenho e/ou mecanismo de incentivo. Além da normatização externa, há também todo arcabouço de normativos internos sobre o tema. [GRI 3-3 c)]

A fim de evitar o descumprimento dos normativos externo e internos, todo o proces-

so de Prestação de Contas é acompanhado pela Auditoria Interna do BRB. Especificamente no ano de 2022, fragilidades foram mapeadas pela Superintendência de Auditoria Interna, vinculada ao Conselho de Administração do banco. Ato contínuo, a Superintendência de Controladoria formulou e implementou dois Planos de Ação, que foram incorporados às rotinas do Banco,



passando a aperfeiçoar o tratamento desde tipo de risco. [GRI 3-3 d) i]

Esses Planos observaram as fragilidades apontadas pela Auditoria Interna do Banco e implementaram melhorias no processo de Prestação de Contas, de forma a evitar atrasos internos que ocasionem o descumprimento dos prazos definidos na norma. No decorrer do exercício de 2022, esses documentos trou-

xeram atualizações ao Manual de Procedimento Operacional Padrão, aperfeiçoando o processo de prestação de contas. [GRI 3-3 e) i]

Com rotinas como essas, o BRB obtém como principal impacto positivo real a manutenção de seus níveis de credibilidade junto às partes interessadas, além de administrar o risco legal em que o Banco naturalmente incorre. Esse impacto positivo é gerenciado com vistas a ser

mantido em níveis aceitáveis. Para isso, o BRB segue rotinas de atualização constante dos manuais internos, buscando sempre a conformidade do processo junto aos normativos externos. [GRI 3-3 d) iii]

A eficácia da Prestação de Contas do BRB é garantida por meio de auditoria interna do Banco, a qual é realizada juntamente com o processo. Toda documentação relacionada

ao processo de Prestação de Contas passa por uma dupla conferência, realizada pelas Superintendências de Controladoria e de Auditoria Interna, com isso evitando desconformidades na documentação exigida pela normatização externa. [GRI 3-3 e) i]



O processo de prestação de contas foi atualizado com uma nova versão do Manual de Procedimento Operacional Padrão.



As novas rotinas têm como principal impacto positivo real a manutenção de seus níveis de credibilidade.



Toda documentação relacionada ao processo de Prestação de Contas passa por uma dupla conferência.

Combate à corrupção

GRI 2-27, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

O BRB entende que a luta pela transparência e pela integridade é uma rotina constante de qualquer organização, mas sobretudo de uma empresa pública. Essa visão de mundo agrega ao Banco o esforço constante de se lapidar e de corrigir criticidades que possa enfrentar, tanto internamente quanto externamente.

Esse processo começa sempre pelo diagnóstico de imperfeições inerentes a qualquer empresa. Essas imperfeições, trabalhadas com transparência diante dos *stakeholders*, fortalecem o BRB e o ajudam a aperfeiçoar suas rotinas e processos.

Quando o assunto é zelar por um mundo melhor e por um sistema financeiro mais íntegro, o BRB trabalha para os agentes externos com ferramentas próprias de integridade.

As práticas voltadas para o combate à corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo (PLD-FT) são essenciais para um sistema financeiro ético, saudável e eficiente. Dessa forma, é de extrema importância o engajamento da Instituição quanto ao apoio na implementação de processos de controle e monitoramento, evitando o uso do BRB para práticas ilícitas.

Quanto aos impactos positivos relacionados às práticas de combate a corrupção e PLD/FT, quanto maior a maturidade e o nível de controle dos processos relacionados, maior a confiabilidade da instituição perante a sociedade e ao sistema financeiro. Por outro lado, quanto aos impactos negativos, a ocorrência de ações relacionadas à corrupção ou a utilização da instituição para práticas de lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e financiamento da proliferação de armas de destruição em massa (LD/FTP) têm impacto reputacional e econômico severo. [GRI 3-3 a)]

O BRB possui amplo arcabouço normativo acerca do tema Combate à Corrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo. A Administração da instituição representa a mais forte influência na cultura organizacional e o comprometimento com o tema é demonstrado por meio da implementação do Programa de Integridade e pelo estabelecimento de normatização específica para PLD/FTP, com a definição de papéis e responsabilidades para todos os níveis hierárquicos da instituição. Os procedimentos adotados pelo BRB em relação ao tema estão em consonância com as melhores práticas de mercado, bem como em conformidade com a normatização externa vigente. [GRI 3-3 c)]



O rastreamento da eficácia dessas ações é executado pela auditoria interna, que realiza diligências contínuas sobre o tema, bem como por meio dos órgãos reguladores, que realizam inspeções periódicas para avaliação de desempenho e dos processos de combate à corrupção e PLD/FTP.

As atividades relacionadas à PLD/FTP são avaliadas pelo regulador, enquanto que, também internamente, as Políticas e processos do BRB estão em constante evolução e aprimoramento, tanto no que tange ao atendimento à regulamentação externa quanto ao aperfeiçoamento de processos e procedimentos. [GRI 3-3 e]

Esses normativos apresentam profunda capilaridade na cultura organizacional do BRB. No ano de 2022, todos os membros do Conselho de Administração e todos os membros da Diretoria Colegiada (100% de ambos os grupos) foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pelo Banco, tendo assinado o Termo de Ciência. [GRI 205-2 a)]

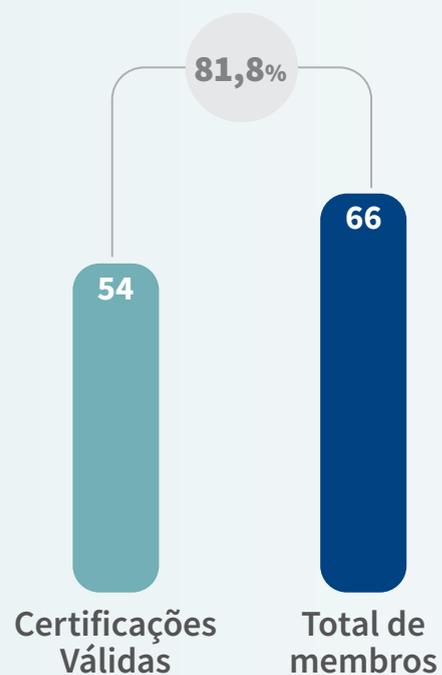
Entre os empregados, esse valor corresponde a 96,4% da base de funcionários, com 3.328 deles tendo concluído o ano de

2022 cientes desses normativos internos. Nessa mesma base de profissionais, o número total dos receberam capacitação em combate à corrupção é de 3.251, representando 94,2% do total de empregados. [GRI 205-2 b, c, e)]

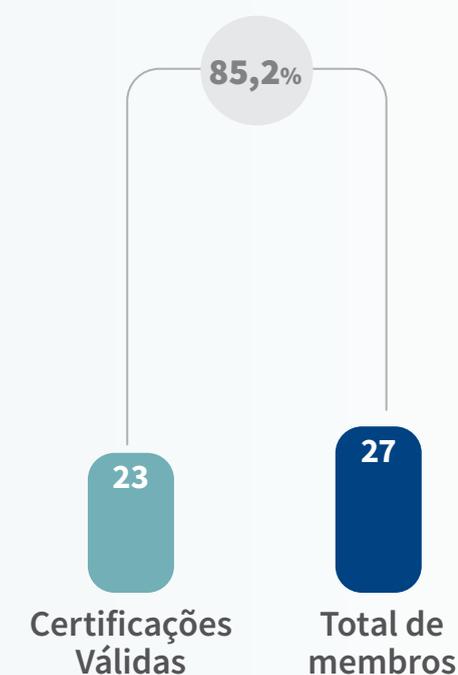
Ao mesmo tempo, os órgãos de governança do BRB também seguem rotinas de aperfeiçoamento nas modernas práticas de combate à corrupção, tendo, no ano de 2022, apresentado a seguinte recepção nessas capacitações:

Cenário Global

(BRB, CARD, DTVM, CFI, SERVIÇOS, BRB CORRETORA)



Cenário BRB



[GRI 205-2 b)]

O principal resultado de rotinas como essas pode ser verificado no fato de que o Banco se mantém constantemente apto a identificar casos de irregularidade, mitigar seus efeitos e dar a todos eles o devido encaminhamento formal. Práticas como essas desestimulam a não conformidade, fazendo com que esse problema universal, nas situações em que ocorre, seja mantido em frequência baixa e atípica.

No ano de 2022, não houve qualquer caso de corrupção confirmado, relacionado à operação do Banco. [205-3 a)]

No mesmo ano, houve um total de seis casos de corrupção, ocorridos em anos anteriores, que tiveram seus respectivos processos concluídos e suas penalidades aplicadas, envolvendo um total de oito empregados. Cada um deles recebeu sua pena, sendo uma de demissão, quatro suspensões, duas advertências e um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). [205-3 b)]

Ao mesmo tempo, não ocorreram quaisquer processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados no período coberto por este relatório. [205-3 d)]

Falhas, transparência e aprendizado

[GRI 2-27]

Em 2022, houve um total de três casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, os quais ensejaram o pagamento de multas, por parte do BRB, considerando as sanções acima de R\$ 50 mil:

“

Os três casos de não conformidade com leis e regulamentos ensejaram o valor de R\$ 459.872,53 em pagamento de multas por parte do BRB.

CASO 1: Em 2016; o BRB passou por processo de Inspeção do Bacen, conforme ofício nº 19540/2016, que apontou algumas deficiências nos controles internos e conformidade referentes às operações de câmbio contratadas em 2013 e 2014.

As fragilidades, na época identificadas, foram em relação à qualificação do cliente, à sua análise econômico-financeira e à falta de monitoramento para as operações de importação contratadas pelas empresas Octan, Rhensons e RL.

O Banco Central entendeu que houve descumprimento de regramento de câmbio, nos exercícios de 2013 a 2014 e aplicou ao BRB a penalização da multa no valor de R\$ 204.000,00, paga em 30/09/2020. O Banco solicitou a interposição de recurso pelo escritório contratado, mas foi julgado em 2ª instância, sendo mantida a decisão de 1º grau, que condenou o BRB ao pagamento da multa, não havendo mais possibilidade de recuperação.

Valor da Perda: R\$ 204.000

CASO 2: O Banco registrou falha operacional relacionada com as atividades de gestão de recursos de terceiros. O FIC Sanasa era um fundo de investimento em cotas de investimento da classe “multimercado”, administrado e gerido pela BRB DTVM, que apresentou, em 24.04.2017, a seguinte relação de cotistas: Instituto da Previdência Social dos Servidores do Município de Passo Fundo de Aposentadoria e Pensão do Município de Alegrete Instituto de Previdência Social do Município de Campinas. A Gerência de Apuração de Irregularidades da CVM (“GIA”) concluiu que o cotista RPPS Passo Fundo estaria violando o art. 14 da Resolução CMN nº 3.922/2010 e que seria dever de diligência do administrador de carteiras de valores mobiliários, o BRB, observar se os cotistas estavam cumprindo o limite máximo de concen-

tração de 25% antes de alocar os recursos do fundo, em especial, em um ativo de baixa liquidez. Em relação aos limites máximos, o Banco alegou que: (i) não haveria, na Resolução CMN nº 3.922/2010, a responsabilidade do administrador de fundos de investimento de controlar os percentuais de enquadramentos dos regimes próprios de previdência social; (ii) a todo momento se preocupa que seus clientes estejam enquadrados com seus respectivos normativos; (iii) a existência de um aviso legal passível de exonerar sua responsabilidade, um “*disclaimer*”, no regulamento do FIC Sanasa; (iv) a obrigação de controle e gerenciamento dos limites de alocação caberia ao próprio cotista e não ao administrador ou gestor de fundo de investimento; e (v) periodicamente informa o patrimônio líquido do fundo aos cotistas para que possam gerenciar os limites de seus ativos.

A CVM considerou que houve falta de controles em identificar risco que ensejou a liquidação do FIC Sanasa e entendeu que com isso se verificou a falta de diligência do administrador (inciso I do art.16 da instrução CVM Nº 558/2015), impondo a responsabilização a BRB DTVM. Após a defesa da BRB DTVM, o relator do processo propôs que seja aplicada multa de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) a BRB DTVM; por infração ao art. 16, inciso I, violar o dever de diligência da Instrução CVM nº 558/2015, ao deixar de monitorar o limite total das aplicações dos recursos do regime próprio de previdência social de 25% do patrimônio líquido do fundo dos cotistas sujeitos ao disposto no art. 14 da Resolução CMN nº 3.922/2010.

Valor da Perda: R\$ 150.000

CASO 3: Multa por pagamento em atraso das guias de recolhimento do IRRF do BRB, devido a falhas em rotinas específicas. O valor original do DARF era de R\$ 8.020.646,32. Logo que identificada a ausência do pagamento, este foi providenciado de imediato no próprio dia 25/08/2022, porém, gerou multa no valor de R\$ 105.872,53, referente a quatro dias de atraso. O percentual aplicado é de 0,33% por dia de atraso, a partir do primeiro dia útil subsequente à data de vencimento do débito até o dia em que ocorrer o seu pagamento, limitando-se ao teto de 20%. No presente caso, o percentual da multa ficou em 1,32%.

Valor da Perda: R\$ 105.872,53



Ética como rotina

Na implementação de suas rotinas, o BRB busca consolidar um ambiente favorável à melhoria da reputação e credibilidade da Instituição, considerados como ativos importantes da empresa enquanto entidade sólida e confiável perante os clientes, fornecedores e colaboradores em geral.

Dentro das estruturas do BRB é sobretudo através dos serviços da Corregedoria que os indivíduos podem procurar aconselhamento sobre como implementar as políticas e práticas do Banco para uma conduta empresarial responsável.

A Corregedoria tem por finalidade fiscalizar as atividades funcionais e a conduta dos seus empregados, gestores e dirigentes, inclusive de forma preventiva e pedagógica, com sugestões de melhoria das atividades e processos de trabalhos.

O setor possui em sua página na intranet, disponível por meio do endereço [intranetnego-](#)

[cial.brb.com.br/corregedoria](#), vídeos explicativos com as principais dúvidas relacionadas às situações e vedações regulamentadas no Código de Conduta do BRB e os valores estabelecidos no Código de Ética do BRB, além de link para acesso direto aos normativos.

Em caso de dúvidas sobre o Código de Conduta, o colaborador pode efetuar consulta à Corregedoria, por meio do Fale com a Corregedoria - Dúvidas sobre Ética, Conduta e Corregedoria, disponível na página da Corregedoria, e também por e-mail. [\[GRI 2-26 a\) i\]](#)

Quanto às preocupações relativas à conduta empresarial dentro do BRB, os indivíduos têm no Canal de Denúncias o principal mecanismo para fazerem valer sua voz.

Com o objetivo de combater e punir atos de corrupção, o BRB incentiva a prática de denúncias e oferece proteção ao denunciante, proibindo retaliações contra aquele que, de boa-fé, denunciar ou manifestar suspeita, dú-

vidas relativas a possíveis violações às diretrizes do Sistema de Integridade e/ou fornecer informações ou assistência nas apurações relativas a possíveis violações. Além disso, em caso de denúncias internas, há garantia de estabilidade no emprego durante o processo de investigação.

O Canal Participa DF, serviço Ouv-DF (Sistema de Ouvidoria), pode ser acessado através do endereço eletrônico [www.participa.df.gov.br](#), ou via contato telefônico, por meio do número 162, disponível para colaboradores, estagiários, clientes, parceiros, fornecedores e para qualquer pessoa que queira relatar violações aos Códigos de Conduta, Ética e/ou normas internas e externas.

As denúncias recebidas são encaminhadas para apuração nas instâncias competentes, considerando a tempestividade e a natureza da informação de riscos. [\[GRI 2-26 a\) ii\]](#)

3

A ARTE DE SE REINVENTAR: resultados internos no ano da recuperação global

| | |
|---|-----|
| Cultura de inovação e tecnologia | 99 |
| Nível de satisfação dos clientes | 99 |
| Geração de Valor Econômico e perenidade da empresa | 107 |
| Produtos e Negócios sustentáveis | 115 |

Cultura de inovação e tecnologia

GRI 3-3

Com base no Planejamento Estratégico, o Banco atua fortemente em busca da construção de uma cultura de aprendizado, resultado e inovação. Além disso, busca o fortalecimento e aprimoramento constante da sua base tecnológica, com o foco em oferecer a melhor experiência para seus clientes. Tudo isso alinhado com o aumento da eficiência operacional, da competitividade e a consolidação como Banco completo, moderno, ágil e inovador.

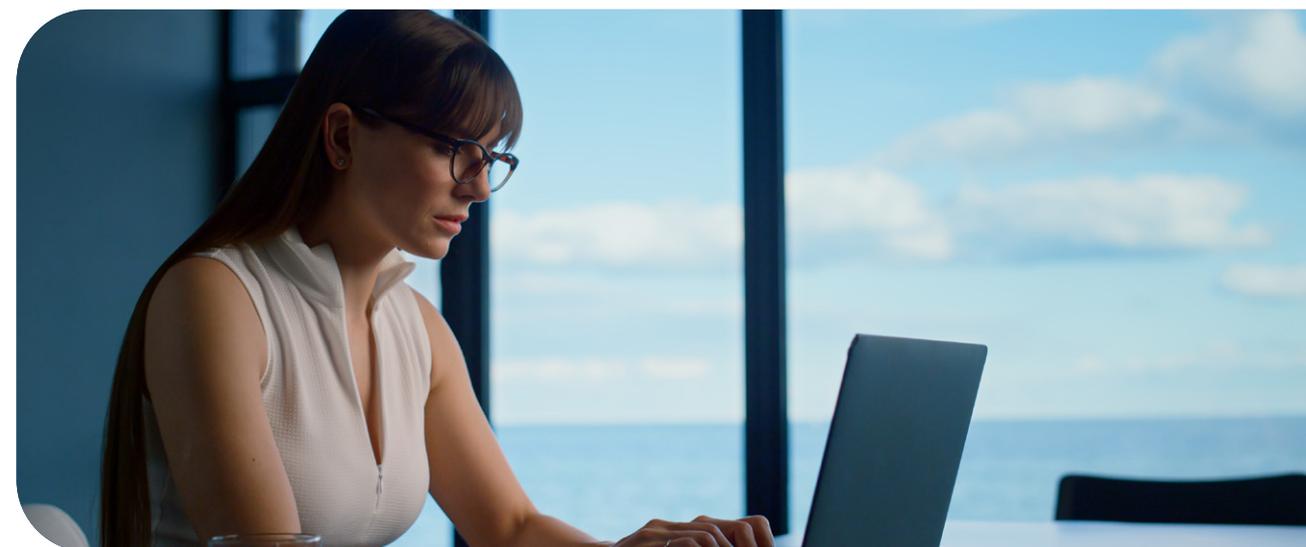
Foi publicado o Manual de Inovação do BRB, que tem como objetivo orientar as ações do Banco com incentivo e fomento à inovação. Durante o ano de 2022, o BRB vem firmando compromissos e se destacando no quesito de inovação, conforme matérias abaixo, nas quais o BRB ganhou a Premiação Internacional de Inovação (Melhor Inovação em Banco de Varejo, pela *International Banking Awards*) e, também, inaugurou escritório de inovação no Vale do Silício. [GRI 3-3 c]

Nível de satisfação dos clientes

GRI 3-3

O nível de satisfação dos clientes está inserido no Planejamento Estratégico do Banco e é acompanhado periodicamente pelo COPEC, que conta com a presença de diferentes diretores da instituição, sendo um tema de alta relevância para a administração do Banco.

A gestão vai além da conformidade regulatória, pois corresponde a uma demanda estratégica e a alta administração almeja não apenas corrigir falhas no atendimento, mas transformar toda a cultura de atendimento no BRB, de modo que a Instituição seja referência nacional em qualidade do atendimento, refletindo um dos valores do banco - GENTE. O foco do BRB é ter o cliente como centro de suas decisões.



Há conformidade com as normas nacionais e elas estão listadas no Manual de Gestão da Política de Relacionamento com o Cliente. No BRB, a Gerência de *Customer Relationship Management* é responsável pela gestão da Política de Relacionamento com os Clientes e Usuários e acompanha mensalmente indicadores relacionados à qualidade de atendimento e satisfação do cliente, a citar: NPS, CES, CSAT, além de índices relacionados à

satisfação na aquisição de produtos e serviços; seguros; cartões e produtos financeiros cancelados em até 90 dias; principais reclamações do SAC e Ouvidoria; entre outros.

A partir desses indicadores são propostas ações corretivas e mitigadoras. Todos esses indicadores e propostas são pautados no COPEC.

Em 2022, o Banco também iniciou a implantação do SGAT, ferramenta de gerenciamento que promove um melhor controle do tempo de atendimento e direcionamento correto dos clientes para os setores adequados à demanda.

Para a estratégia do novo modelo de varejo, foram executadas ações com clientes do Banco

para identificar os perfis e as principais dores e necessidades dos diferentes públicos. Também foram realizadas Jornadas com gerentes da Rede de Agências e a equipe de Inovação, para identificar os principais pontos de melhora operacional e de relacionamento com clientes, com o objetivo de fazer um Modelo que levasse à satisfação dos clientes e funcionários. [GRI 3-3]

Para enfrentar os impactos negativos reais relacionados a este tema material para o *stakeholder* BRB, incluindo ações para prever ou cooperar na sua remediação, o Banco pode tomar as seguintes medidas:



Identificar e avaliar os impactos negativos reais:

O BRB monitora continuamente suas operações e atividades para identificar impactos negativos reais em tempo hábil. Para isso, dispõe de acompanhamento dos principais indicadores de SAC e Ouvidoria para tratar problemáticas reais e abrir Planos de Ação para correções.



Desenvolver um Plano de Ação:

Após identificar os impactos negativos reais, a organização desenvolve Planos de Ação detalhados para enfrentá-los. O plano inclui medidas específicas para prevenir a continuidade dos impactos negativos e remediar quaisquer danos que já tenham ocorrido.



Avaliação e revisão contínuas:

O BRB avalia continuamente a eficácia de suas medidas para enfrentar os impactos negativos reais e revisa seu Plano de Ação, conforme necessário, para garantir que todas as medidas sejam tomadas.

Segurança cibernética

GRI 3-3, 418-1

A segurança cibernética é uma área de grande importância na sociedade moderna, pois está diretamente relacionada à proteção das informações e sistemas que fazem parte das

rotinas diárias. Para o Banco, seus impactos podem ser vistos em diversos aspectos, como na economia, meio ambiente e direitos humanos, conforme disposto a seguir:



Economia:

- **Impactos positivos:** A segurança cibernética pode impulsionar a economia, uma vez que a proteção das informações e sistemas é essencial para que o Banco e suas empresas clientes se mantenham competitivos no mercado. Além disso, evita fraudes, perdas financeiras e custos com reparação de sistemas, o que pode gerar economia de recursos.
- **Impactos negativos:** Um ataque cibernético efetivo pode causar danos financeiros significativos. A perda ou exposição indevida de dados sensíveis pode afetar a reputação do Banco e prejudicar a confiança do público em relação aos seus produtos e serviços.

Direitos humanos:

- **Impactos positivos:** A segurança cibernética protege os direitos humanos, como o direito à privacidade e à liberdade de ex-

pressão, evitando que informações sensíveis sejam roubadas ou utilizadas de forma maliciosa.

- **Impactos negativos:** A violação da segurança cibernética leva à perda de informações pessoais sensíveis, como dados bancários e registros pessoais, que podem ser usadas para chantagem, roubo de identidade e outros crimes.
- **Imagem e Reputação:** Crucial para o sucesso de uma instituição financeira, uma imagem positiva pode ajudar a atrair novos clientes e reter os existentes, aumentando sua fidelidade e satisfação. Por outro lado, um aumento no número de reclamações de clientes e reclamações em redes sociais pode prejudicar seriamente a imagem e a reputação do BRB. As reclamações podem gerar uma impressão negativa sobre o Banco e fazer com que os clientes percam a confiança na instituição.

O BRB monitora regularmente as reclamações dos clientes, resolvendo os problemas de forma rápida e eficiente, sendo transparente com seus clientes e garantindo que seus processos internos estejam em conformidade com as regulamentações governamentais e as expectativas do mercado.

Problemas envolvendo segurança cibernética são tratados pelas primeira e segunda linhas de defesa cibernética do BRB e reportados para o Banco Central do Brasil e para a Autoridade Nacional de Proteção de Dados pela Gerência da Segurança da Informação e Risco de TI.

Em 2022, não foi registrado qualquer comprometimento de dados de contas correntes ou impacto financeiro direto a clientes, causados por ataques cibernéticos direcionados ao Banco.

A crescente digitalização dos serviços financeiros aumentou a importância da seguran-

ça cibernética, uma vez que os bancos lidam com informações sensíveis dos clientes, como dados pessoais e financeiros. Um vazamento de dados ou uma violação de segurança podem causar danos graves à imagem do Banco e à confiança dos clientes. Portanto, os bancos devem investir em medidas de segurança cibernética robustas para proteger as informações dos clientes e garantir que as transações financeiras sejam seguras e confiáveis. Isso não só ajudará a manter a imagem e reputação positivas da empresa, mas também é fundamental para cumprir as regulamentações governamentais e as expectativas do mercado em relação à proteção de dados.

O BRB utiliza tecnologias de geolocalização para identificar e bloquear acessos não autorizados a sistemas e dados importantes. A geolocalização habilita o rastreamento das atividades suspeitas em tempo real, como tentativas de acesso a sistemas a partir de localizações geográficas não autorizadas. Também permite que o Banco detecte e bloqueie



atividades maliciosas com tempestividade, antes que ocorram danos ou comprometimentos de informações. [GRI 3-3 a)]

O BRB também possui políticas e manuais internos que estabelecem princípios e diretrizes para segurança cibernética, com o compromisso de assegurar a confidencialida-



de, integridade, disponibilidade, irretratabilidade e autenticidade dos dados e sistemas de informação.

Sempre respeitando a complexidade dos seus produtos e serviços, o BRB resguarda as informações da Instituição e de seus clientes e protege o ativo informacional do Conglomerado BRB, seu valor e imagem, assegurando a conformidade com normas e regulações. O Banco adota procedimentos e controles para reduzir as vulnerabilidades da Instituição, mitigando os incidentes relevantes, implementa controles para garantir a rastreabilidade e segurança de dados considerados sensíveis e classifica dados que compõem a base informacional segundo critérios de sensibilidade aprovados e vigentes.

Em ciclos de melhoria contínua, o BRB atualiza os requisitos de segurança para a contra-

tação e internalização de novas tecnologias. Também são utilizadas equipes especializadas em gestão de riscos cibernéticos e de TI e gestão de vulnerabilidades, com capacidade de antecipar possíveis ameaças e planejar medidas preventivas e corretivas, reduzindo os custos associados à reparação de sistemas e recuperação de dados após um ataque cibernético. As boas práticas de segurança cibernética aumentam a confiança dos clientes em relação ao BRB, ajudando a manter a reputação e sua competitividade no mercado.

Os normativos de segurança cibernética do Banco mantêm conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), as normas da família NBR ISO/IEC 27000 e a Resolução CMN nº 4.893/2021. Isso evita multas e outras sanções legais, além de garantir a conformidade com os padrões nacionais de segurança cibernética. [GRI 3-3 c)]

Rotinas de segurança

O BRB possui processo de Tratamento de Incidentes de Segurança Cibernéticos estabelecido, com plano para resposta a incidentes. O processo tem como missão a prevenção, monitoração e a resposta a incidentes de segurança.

O Banco utiliza ferramenta de varredura de vulnerabilidades líder de mercado, que subsidia o processo de gestão de vulnerabilidades para o devido tratamento de eventos e incidentes de segurança cibernética e de TI. Através de um fluxo normatizado, os casos que precisam de uma avaliação de risco especializada são encaminhados para análise de uma equipe dedicada a riscos cibernéticos e de TI, que acompanha as ações de tratamento até que o risco seja mitigado.

O BRB também utiliza o MISP para compartilhar conhecimento com outras instituições

financeiras. O MISP (*Malware Information Sharing Platform*) é uma Plataforma de Inteligência de Ameaças de código aberto que armazena e compartilha a correlação de indicadores de comprometimento (IoCs) entre grupos de organizações, para que colaborem na detecção de incidentes. [GRI 3-3 d) i]

Os incidentes de segurança cibernética são tratados pelo processo de Tratamento de Incidentes de Segurança Cibernética. Esse processo possui equipes técnica e comercial dedicadas, que atuam 24 horas por dia, sete dias por semana, para monitorar e tratar eventos e incidentes de segurança. Em casos de crise de TI, o Banco possui procedimentos definidos e normatizados a serem executados até o retorno normal das suas atividades, de forma a minimizar os impactos financeiros e reputacionais.

Proteção de dados

Para atender à LGPD, o banco dispõe de canais de comunicação para o reporte de problemas e queixas referentes a segurança cibernética e privacidade de dados, incluindo e-mail, telefone e ferramenta interna de comunicação. Para temas relacionados à privacidade de dados, existem também os canais SAC, Telebanco e caixa postal do DPO (Encarregado de Dados Pessoais). Os canais são disponibilizados tanto para titulares internos como externos. Após recebidas as denúncias/informações, as equipes envolvem as áreas intervenientes responsáveis e realizam o tratamento e acompanhamento da demanda, para que seja atendida adequadamente e dentro do prazo legal. [GRI 3-3 d) ii]

Os impactos positivos reais relacionados a este tema materializam o BRB a aperfeiçoar suas equipes e processos continuamente. Relatórios, boletins e informativos são utilizados para evidenciar a importância e impacto da segurança cibernética para o Banco e seus clientes. Entre os impactos positivos verificados no ano de 2022, é possível elencar:

Proteção de dados pessoais: a segurança cibernética visa proteger dados pessoais sensíveis, como informações bancárias e outras informações confidenciais. Com isso, o Banco garante a privacidade dos usuários e reduz o risco de fraudes e crimes cibernéticos.

Redução de custos: a implementação de medidas de segurança cibernética ajuda a reduzir os custos associados à reparação de sistemas danificados por ataques cibernéticos. Isso pode incluir a recuperação de dados, a restauração de sistemas e o pagamento de multas em casos de violação de leis e regulamentações.

Aumento da eficiência: a segurança cibernética ajuda a aumentar a eficiência dos sistemas, garantindo que eles estejam operando de forma segura e sem interrupções. Isso melhora a produtividade e reduz o tempo de inatividade, garantindo que o Banco possa continuar operando normalmente.

Melhoria da reputação: o BRB demonstra para seus clientes o compromisso com a proteção de seus dados e a segurança de seus sistemas. Isso aumenta a confiança do público em geral, mantendo sua competitividade no mercado. [GRI 3-3 d) iii]



“

No ano de 2022, não houve qualquer reclamação comprovada de violação de privacidade ou perda de dados de clientes.

O BRB utiliza o modelo de três linhas de defesa para a segurança cibernética: a primeira está na própria operação, na qual cada colaborador tem propriedade sobre os riscos; na segunda atua a área de governança e controle, que supervisiona os riscos; e a terceira, na qual atua a auditoria interna.

Os controles dos processos e sistemas, assim como ações de melhorias, são acompanhados pela segunda linha de defesa do Banco, que verifica se as melhorias implementadas foram efetivas para o aperfeiçoamento da segurança cibernética.

Além disso, a terceira linha de defesa avalia se os controles implementados pela segunda linha são eficazes. O Banco também contrata regularmente empresa de auditoria externa para realizar avaliações independentes e direcionar seus Planos de Ação para implementar melhorias nos seus processos e sistemas.

No ano de 2022, não houve qualquer reclamação comprovada de violação de privacidade ou perda de dados de clientes.

O BRB não recebeu queixas externas de nenhuma organização ou instituição financeira sobre violação ou vazamento de dados de seus clientes, no ano de 2022. O Banco também oferece o canal de atendimento do *data protection officer* (DPO), que não recebeu notificação por nenhum órgão externo ou por agência reguladora, desde o início do processo de adequação e implementação da LGPD no BRB. Tampouco o canal do SAC recebeu qualquer queixa comprovada referente a este tema, no ano de 2022. [GRI 3-3 e] i]

Os objetivos e metas com os quais o BRB avalia o seu progresso junto a este tema são estabelecidos anualmente, com base no Planejamento Estratégico do Banco. Com isso, o planejamento da segurança cibernética é feito com visão de longo prazo, com foco no monitoramento de resultados e nos objetivos a serem alcançados.

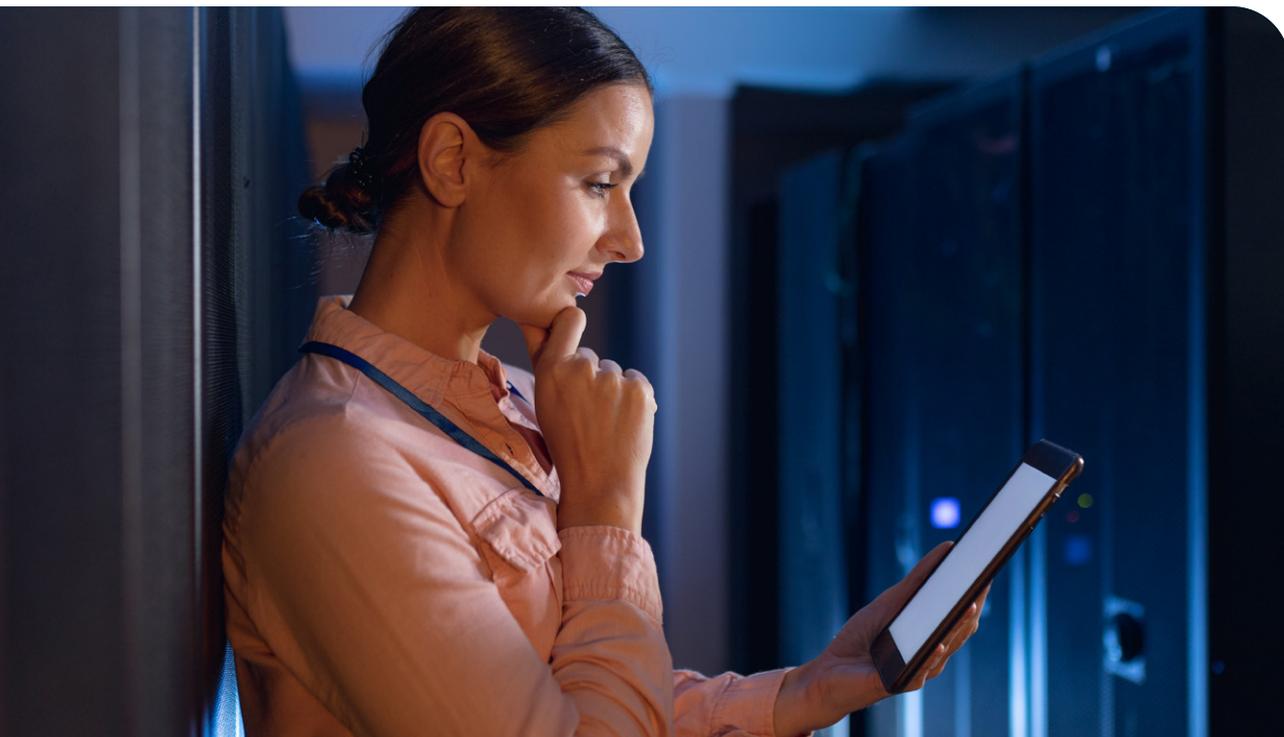
O planejamento Estratégico do BRB vigora por um período de 5 (cinco) anos e, anualmente, é realizada uma revisão com o objetivo de avaliar e revalidar as diretrizes e iniciativas estratégicas. O documento formaliza

os rumos da Instituição no longo prazo e orienta os negócios para um desenvolvimento sustentável.

Os objetivos e metas são propostos pela Gerência e submetidos à aprovação da Superintendência e da Diretoria. Após aprovação, esses objetivos e metas são cadastrados em sistema próprio para controle.

As metas são divididas em ações que precisam ser evidenciadas em cada etapa da sua conclusão. As evidências passam por processo de avaliação e aprovação por uma área de controle interno que é responsável pelo acompanhamento.

O BRB é uma instituição regulada pelo Banco Central do Brasil, que tem por obrigação atender à Resolução CMN nº 4.893/ 2021, que “dispõe sobre a política de segurança cibernética e sobre os requisitos para a contratação de serviços de processamento e armazenamento de dados e de computação em nuvem a serem observados pelas instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil.”



Anualmente, a Gerência de Segurança da Informação e Risco Cibernético apresenta para Comitês e Conselho de Administração um relatório com os resultados dos procedimentos e ações da Resolução 4.893/2021 e o atual cenário de adequação à norma pelo BRB. [GRI 3-3 e) ii]

A eficácia das melhorias aplicadas à segurança cibernética é realizada através de uma avaliação qualitativa. Mensalmente, a Gerência de Segurança e Risco Cibernético faz uma leitura dos eventos e incidentes de segurança para verificar se o tratamento de problemas e as melhorias implementadas foram adequados, e para informar a situação aos comitês do Banco.

O processo utiliza sistema para gestão de eventos e incidentes de segurança, além de ferramenta de varredura de vulnerabilidades para identificar problemas e verificar se os riscos encaminhados para tratamento foram mitigados. Esse fluxo de trabalho é formalmente registrado em sistema próprio do Banco e controlado pela Gerência de Controle Interno, com o auxílio técnico da Gerência de Segurança da Informação e Risco Cibernético. [GRI 3-3 e) iii]

Nesse contexto, o sistema de gestão de eventos e incidentes de segurança cibernética mantém uma base de conhecimento para que os processos sejam continuamente aperfeiçoados. Além disso, o BRB frequentemente contrata consultoria especializada e treinamentos para aperfeiçoar suas atividades, em consonância com as melhores práticas de mercado, e para capacitar suas equipes.

Na contratação, o Banco aproveita sua experiência em treinamentos para a realização de atividades especializadas e se be-

neficia da transferência de conhecimento para seus empregados. Também na Universidade Corporativa há um modelo de aprendizagem com foco na experiência do usuário e nas melhores práticas de mercado, além de ferramentas para divulgação de comunicados e informativos. [GRI 3-3 e) iv]

O BRB também possui sistemas para gestão de eventos e incidentes de segurança e para gerenciamento integrado de serviços de TI. Neles, as interações com os usuários, atividades e melhorias são devidamente registradas, para posterior avaliação. A segunda linha de defesa é responsável pela governança cibernética, que avalia se as medidas utilizadas foram efetivas na correção de problemas e implementação de melhorias. Os casos sem efetividade são reencaminhados para tratamento. [GRI 3-3 f)]

Geração de valor econômico e perenidade da empresa

GRI 3-3

O BRB gera valor para todos, sempre balizado pelas boas práticas de mercado e pelos órgãos reguladores. Enquanto banco, o BRB é fiscalizado pelo Banco Central do Brasil (BCB), e, enquanto empresa com ações listadas em Bolsa, é também regulado pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Para além das obrigações regulatórias exaradas nos instrumentos normativos dessas autarquias, o BRB tem toda a sua operação norteadada, internamente, pelos seguintes normativos, que podem ser acessados na íntegra [aqui](#).



Políticas

- Política de Negociação com Valores Mobiliários
- Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática
- Política de Diversidade e Inclusão
- Política para Transações com Partes Relacionadas
- Política de PLD/FT
- Política de Integridade e Combate à Corrupção
- Política de Sucessão
- Política de Indicação
- Política de Gerenciamento de Riscos
- Política de Divulgação de Atos e Fatos Relevantes
- Política de Gerenciamento Integrado de Riscos e de Capital
- Política de Remuneração dos Administradores
- Política de Governança Corporativa
- Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa
- Política de Distribuição de Dividendos

Regimentos internos

- Regimento Interno do Comitê de Partes Relacionadas
- Regimento Interno da Comissão de Ética
- Regimento Interno do Comitê de Riscos, Controles, ALM e Prevenção a Ilícitos Financeiros
- Regimento Interno do Comitê de Compras e Contratações
- Regimento Interno do Comitê de Negócios
- Regimento Interno do Comitê de Correição
- Regimento Interno da Diretoria Colegiada do BRB-BANCO DE BRASÍLIA S.A.
- Regimento Interno do Comitê de Remuneração
- Regimento Interno do Comitê de Elegibilidade Estatutário
- Regimento Interno do Conselho Fiscal
- Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário
- Regimento Interno do Comitê de Riscos
- Regimento Interno do Conselho de Administração



Gerenciando impactos e impactando o futuro

Para gerenciar os impactos relacionados a este tema material, o BRB norteia suas operações com a seguinte estrutura:

De maneira ampla, a Diretoria Executiva de Controle e Riscos conduz rotinas de gestão de risco, controle e planejamento; controles internos, de integridade, PLD, privacidade de dados pessoais e de gestão integrada de riscos corporativos do Conglomerado Prudencial; e do Plano de Contingência de Liquidez.

A Superintendência de Riscos Corporativos se responsabiliza por gestão de capital e dos riscos de crédito, mercado e liquidez. Submetida a essa Superintendência e a essa Diretoria, a Gerência de Risco Operacional executa a gestão dos riscos operacional, socioambiental, reputacional e de imagem; da base de perdas operacionais - GRO, pareceres - PPC, mapeamentos de riscos e Gestão de Continuidade de Negócios (GCN).

Para mitigar os impactos negativos potenciais, o BRB conta com a atuação técnica da Diretoria de Controle e Riscos do Banco. Nesse sentido, as medidas adotadas consistem na implementação das melhores práticas de gestão de riscos, com a devida observância de todo o arcabouço normativo pertinente.

A perpetuação dos impactos positivos verificados passa sobretudo pelos processos da Controladoria do Banco, superintendência que tem sob seu comando a Gerência de Eficiência Operacional, que implementa rotinas de análise de eficiência operacional dos produtos e serviços do Conglomerado BRB e do Plano de Metas da Direção Geral: elaboração, acompanhamento e apuração.

No caso dos produtos e serviços do Conglomerado BRB, a eficácia ou não de medidas e projetos adotados para gerir impactos pode ser sensibilizada diretamente nos resultados desses produtos. Órgãos de fiscalização, como o BCB e a CVM, também contribuem, na realização do seu papel, para a manutenção de padrões de transparência e governança (o que impacta no valor da ação, por exemplo), enquanto que o relacionamento com agências de *rating* permite que o Banco esteja sempre mapeando a sua própria posição e sensação de risco frente ao mercado e à sociedade.

Ainda em 2022, a Superintendência de Organização, Estratégia e Inovação (SUORG) realizou reuniões com todos os diretores e consultores a fim de disseminar as novas diretrizes para o quinquênio 2022-2026 e envolver os times nos desdobramentos da estratégia. Em um primeiro momento, foram apresentados conceitos importantes para a definição e acompanhamento de indicadores estratégicos. Em seguida, foi solicitado que cada Diretoria construísse indicadores e metas a partir das novas diretrizes, de modo a contribuir para o sucesso do novo Planejamento Estratégico do BRB.

Como resultado dos trabalhos, elaborou-se, de forma colaborativa e integrada, os indicadores e metas do Planejamento Estratégico 2022-2026, que foram apreciados pela Diretoria Colegiada e, em seguida, submetidos à deliberação do Conselho de Administração.

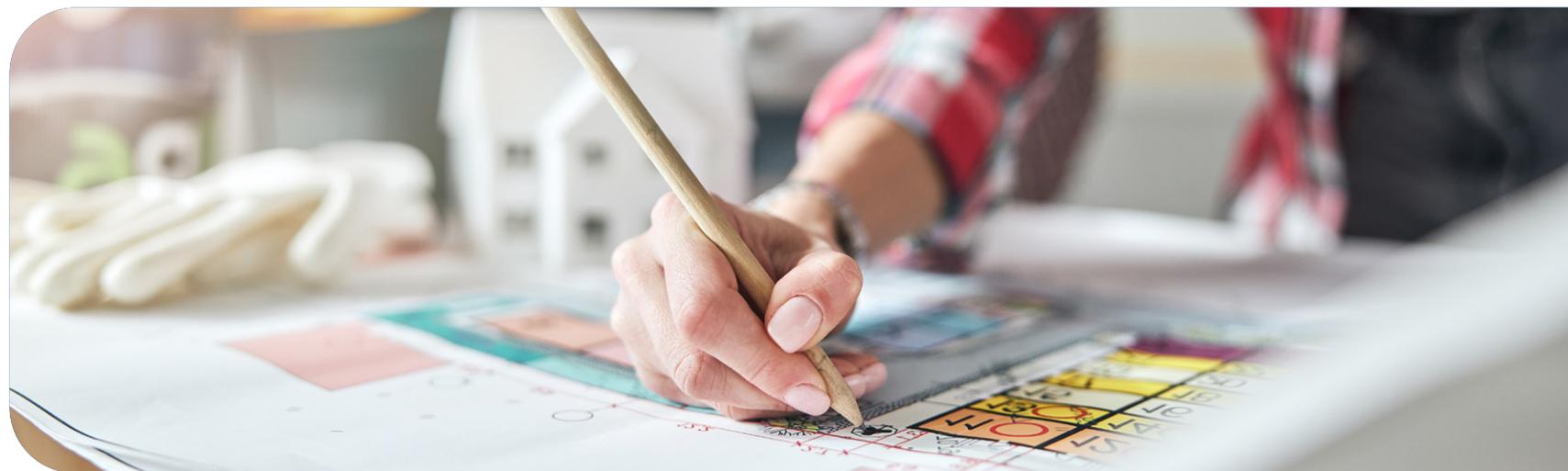
Planejar

A existência de um Planejamento Estratégico é condição necessária para proporcionar direção e continuidade de curto e longo prazo à Instituição desenvolvendo ações que levarão ao cumprimento de metas e objetivos estratégicos.

Para o estabelecimento adequado de indicadores estratégicos, é indispensável a utilização de técnica adequada, sob o risco de que a instituição não consiga acompanhar com efetividade o atingimento de seus objetivos estratégicos. Nesse sentido, a SUORG se reuniu com cada Diretoria do BRB de modo a compartilhar a técnica necessária para o estabelecimento dos indicadores e metas estratégicos.

No que se refere à metodologia de indicadores abordada, conforme conceito doutrinário, indicador “é uma medida, de ordem quantitativa ou qualitativa, dotada de significado particular e utilizada para organizar e captar as informações relevantes dos elementos que compõem o objeto da observação. É um recurso metodológico que informa empiricamente sobre a evolução do aspecto observado” (CASSIOLATO E GONZALES, 2009).

Por se tratar de uma variável crítica que precisa ser controlada e mantida em determinados patamares, os indicadores



servem para: analisar problemas estratégicos de forma proativa antes que desvios ocorram; apoiar a busca de novos caminhos estratégicos para a organização; apoiar a tomada de decisão; apoiar o aprendizado da organização; reconhecer a dedicação coletiva; e comunicar as estratégias e as prioridades da alta direção e dos gestores.

De forma geral, existem dois tipos de indicadores: os estratégicos ou de resultado, e os operacionais ou de esforço. Os indicadores de resultado estão intimamente ligados à entrega necessária para o atingimento do objetivo estratégico. Neles são consideradas a eficácia e efetividade do objeto entregue para fins de atingimento do objetivo. Já os indicadores de esforço consideram os insucessos, a eficiência e a própria execução de um processo que é indispensável para a entrega, a qual viabilizará o objetivo pretendido.

Na oportunidade, são apresentados os indicadores estratégicos de resultado para a aprovação, os quais permitirão demonstrar o desempenho e os resultados das ações para o atingimento dos objetivos estratégicos do Planejamento Estratégico 2022-2026, de forma que se tenha uma melhor visualização e acompanhamento de como está a performance da estratégia traçada e se tenha segurança para eventual tomada de decisões frente aos resultados e objetivos delineados pelo Banco.

Para acompanhar a eficácia de todas essas rotinas, trimestralmente, a SUORG submete relatório de performance à Diretoria Colegiada e ao Conselho de Administração, com monitoramento dos indicadores e metas, levando a conhecimento destes o desempenho e a performance dos objetivos estratégicos.

Os *stakeholders* engajados foram os internos: Diretoria Colegiada e Conselho de Administração, além dos empregados BRB, nas jornadas colaborativas e participativas de Planejamento Estratégico, nos seguintes ciclos de eventos:



1. Jornadas Estratégicas: Evento com a participação de empregados representantes de todas as funções gratificadas e Empresas, com apresentação de palestras e realização de *workshops* para a consolidação dos objetivos estratégicos para o BRB e revisão da identidade estratégica.



2. Workshops Consad: palestras sobre cenário econômico, tendências de mercado e inovação. Em seguida, apresentação dos resultados das Jornadas, do *workshop* da Diretoria Colegiada, discussão dos ambientes interno e externo (SWOT), definição dos objetivos estratégicos e revisão da identidade estratégica e OGN.



3. Aprovação Dicol: Deliberar e propor ao Consad a Orientação Geral de Negócios – OGN, e o Planejamento Estratégico. [GRI 3-3]



Para mais informações sobre este assunto acesse nosso site: **Estatuto Social BRB - Art. 35, incisos I e III.**

Desempenho econômico-financeiro

GRI 201-1, 201-2, 201-3, 201-4

Muito além do lucro

O BRB entende que gerar resultado e lucro para sua própria operação beneficia toda a sociedade. A operação do Banco gera emprego e renda para além das contratações diretas de seu próprio quadro de pessoal. Mais da metade do lucro gerado pelo Banco é revertido para o seu acionista-majoritário, o Governo do Distrito Federal, que tem suas obrigações de gastar esses recursos no interesse do bem-estar de toda a sociedade. O próprio desenvolvimento de tecnologias e meios de pagamento do BRB também é posto em uso a todas as pessoas, seja na distribuição de benefícios sociais, de forma justa e transparente, seja nos produtos voltados ao Judiciário, que auxiliam no fluxo de valores e na gestão de contas de tribunais.

Esse DNA de empresa que tem o seu sucesso contábil atrelado ao bem que é capaz de fazer ao mundo e às pessoas tem sido o norte do BRB, desde o seu nascimento.

No ano de 2022, o Banco manteve a escala de valor econômico que distribuiu, com um pequeno decréscimo em relação ao ano imediatamente anterior, mas com forte crescimento em relação a 2020:

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ milhões)

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---------|---------|---------|
| Valor econômico direto gerado: receitas | 3.019,5 | 3.932,0 | 3.533,3 |
| Receita líquida | 2.888,5 | 3.707,7 | 3.155,6 |
| Outros | 131,0 | 224,4 | 377,7 |
| Valor econômico distribuído | 3.008,0 | 3.910,0 | 3.525,2 |
| Custos operacionais | 1231,0 | 1823,4 | 2221,9 |
| Salários e benefícios de empregados | 1021,1 | 1164,8 | 1203,4 |
| Pagamentos a provedores de capital | 386,3 | 612,2 | 90,9 |
| Pagamentos ao governo | 368,9 | 289,2 | 1,6 |
| Investimentos na comunidade | 0,8 | 20,5 | 7,4 |
| Valor econômico retido | 11,5 | 22,1 | 8,1 |

O BRB ainda não gera esses dados segregados por país, região ou mercado. Não obstante, atento às melhores práticas internacionais de *disclosure*, o Banco espera observar esses dados, assim discriminados, no futuro. [GRI 201-1]



3

**Planos de pensão
vigentes**



R\$ 197,4 mi
**Passivo líquido
apurado**
dez/22

Ao mesmo tempo, o BRB ainda não faz estimativas de riscos e oportunidades apresentados pelas mudanças climáticas com potencial de gerar mudanças substanciais nas operações, receitas ou despesas. Na marca que o Banco deixa com sua atuação, há uma prevalência das entregas no aspecto social, no qual a operação BRB consegue impactar mais diretamente, e um estado ainda em desenvolvimento nas questões ambientais e climáticas, nas quais o impacto é essencialmente indireto, visto que provém não das rotinas de trabalho internas do Banco, mas através do impacto que os tomadores de crédito podem causar com seus investimentos alavancados pelo BRB.

Nesse sentido, apesar de ainda não ter desenvolvido um mecanismo próprio de quantificar e apurar riscos e oportunidades postulados pelas mudanças climáticas, o Banco já possui, em sua Política de Responsabilidade Social, Climática e Ambiental, um norteamento que em alguma medida sensibiliza essas questões e influencia diretamente na condução de sua operação.

Adicionalmente, o Banco está desenvolvendo um *framework* que permitirá descrever riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas, bem como classificar tais riscos. Por fim, será possível estimar as implicações financeiras respectivas, bem como dimensionar custos e medidas mitigatórias a serem adotadas. [GRI 201-2]

BRB por toda a vida

O Banco também gera valor para os seus profissionais na medida em que oferece o seu próprio programa de previdência privada.

Nessa iniciativa, o BRB tem três planos de pensão vigentes: o BD-01, que é responsável por 100% do passivo atuarial corrente e é um plano de benefício definido sem possibilidade de novas adesões; o CV-03, plano de contribuição variável ativo superavitário; e o CD-05, que é um plano de contribuição definida que não gera obrigação patronal. O passivo líquido apurado para dezembro/2022 foi de R\$ 197,4 milhões.

O passivo total do plano BD-01, único cujo valor total é superior ao ativo alocado, tem seu valor estimado em R\$ 2,82 bilhões, enquanto os ativos do plano apresentam o valor justo de R\$ 2,63 bilhões, que representa 93% do passivo total.

Essa estimativa, feita com referência a dezembro de 2022, foi realizada considerando premissas atuariais apresentadas pela administradora dos fundos (Regius), além de estimativa de crescimento salarial e as taxas de desconto dos títulos públicos NTN-B, cuja *duration* coincide com a dos benefícios projetados. Para o crescimento salarial, tendo em vista a maturidade do plano e estabilidade dos atuais participantes, não foi considerado aumento por progressão de carreira. Como a *duration* dos benefícios apresenta prazo de 11 anos, foi considerada como taxa de desconto NTN-B com vencimento em 15/08/2040, que apresenta *duration* de Macaulay equivalente.

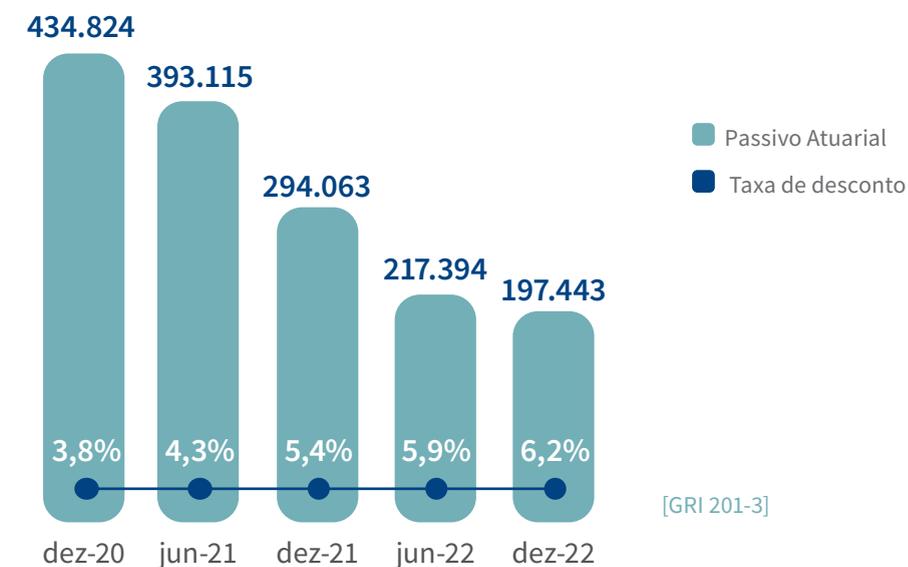
Embora o passivo do plano BD01 não esteja totalmente coberto, parte dos ativos que compõem o fundo são imobilizados e, portanto, não são atualizados pelos mesmos índices utilizados para atualização do plano de benefícios, cujo aumento anual é definido pelo IPCA. Está vigente uma estratégia de

desmobilização desses ativos com expectativa de equalização do plano através da aquisição dos títulos (NTN-B) Cupom IPCA, garantindo a adesão entre índices e prazos dos ativos e dos passivos do plano. Considerando que, mesmo diante desse descasamento, os ativos suportam 93% do passivo total apurado, não há estratégia patronal dedicada a essa equalização.

Para o plano BD-01 tanto a contribuição do empregado quanto do empregador é 15%; para o Plano CV-03, a do empregado é limitada a 12% enquanto a parte patronal a 8%; já para o plano CD-05, a 6%.

O BRB é o principal patrocinador dos planos da Regius disponibilizados aos empregados do conglomerado. Em dezembro/2022, a proporção da patrocinadora BRB no Plano BD-01, que é responsável pela totalidade do passivo atuarial corrente, é de 99,80%. No Plano CV-03, proporção do BRB é de 97,72%.

Passivo Líquido



Inovação para o bem de todos

Em 2022, o Banco BRB não recebeu qualquer apoio financeiro de governos, tendo havido inclusive prejuízo fiscal no período. O mesmo ocorreu para as demais empresas do Conglomerado, com exceção da BRBCARD e da BRB DTVM, que, por seus investimentos em projetos de inovação, auferiram benefícios previstos na Lei do Bem. A BRBCARD fez jus ao montante de R\$ 2,6 milhões em benefícios fiscais; e a BRB DTVM, a R\$ 400 mil. [GRI 201-4]

Produtos e negócios sustentáveis

GRI 3-3, GRI-G4 FS7

O BRB dispõe de uma Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática que traz princípios e diretrizes a serem observados em nossas atividades e processos, bem como no desenvolvimento, revisão e comercialização de produtos e serviços, ocasião em que são considerados critérios de sustentabilidade,

com foco em promover benefícios sociais, ambientais e climáticos e adotando procedimentos específicos para os produtos, serviços, segmentos e setores que estejam sujeitos ao gerenciamento do risco social, ambiental e climático, observados os princípios de relevância e proporcionalidade. [GRI 3-3 a)]

Os processos e mecanismos utilizados pelo BRB para o gerenciamento do risco social, ambiental e climático visam possibilitar a identificação, classificação, avaliação, monitoramento, mitigação e controle dos fatores de risco presentes nas atividades e nas operações da Instituição. A área responsável pela gestão de riscos desta natureza realiza Análise de Sensibilidade periódica para verificar o nível de exposição do Conglomerado BRB, em consonância com o Guia de Responsabilidade Social, Ambiental e Climático da Associação Brasileira de Desenvolvimento (ABDE), sugerindo medidas de controle do risco caso julgue necessário. [GRI 3-3 e) i]

Além disso, destaca-se a realização de avaliação prévia dos potenciais impactos sociais, ambientais e climáticos de novas modalidades de produtos e serviços, inclusive em relação ao risco reputacional, através da emissão de pareceres técnicos

dentro de um escopo de análise pré-definido. Ademais, entre outras ações, é feita a aculturação do corpo funcional, bem como *benchmarks*, para que sejam adotados os melhores procedimentos para adequação do gerenciamento dos riscos social, ambiental e climático às mudanças legais, regulamentares e de mercado. [GRI 3-3 e) ii]

Como parte do esforço conjunto para o compartilhamento de conhecimentos, capacitação das equipes técnicas e prevenção dos impactos negativos nas atividades desempenhadas pelo Banco, é possível citar a participação do BRB em comissões técnicas de entidades e associações relevantes do setor financeiro, tais como ABBC e Febraban. Atualmente, o BRB integra a Comissão do Risco Socioambiental e Climático da ABBC, bem como participa das *Squads* da Febraban, como: *Squad* Clima, *Squad* Revisão da Sarb 014 e *Squad* Regulações BC #Sustentabilidade.



Ainda, considerando as relações de negócio, está em fase de conclusão a revisão de cláusulas contratuais em todos os instrumentos de crédito do Banco, de modo que estes prevejam a adoção de medidas de verificação de fatores RSAC como critério, podendo haver a exigência de certidões complementares de acordo com a natureza do negócio e a presença em listas restritivas, além da possibilidade de aplicação de penalidades como a suspensão do desembolso/pagamento, antecipação do vencimento do contrato e/ou impedimento de realização de novas operações com o BRB, em caso de comprovação (ou impossibilidade de verificação) de risco social, ambiental e/ou climático, conforme critérios adotados em consonância com a legislação vigente.

Além disso, a cláusula padrão menciona que, em todas as operações em que haja bens dados em garantia, o contratante, ou quem o represente, deve emitir declaração de que o imóvel objeto da garantia não esteja loca-

lizado em terras de ocupação indígena ou quilombola, assim definidas pela autoridade competente. [GRI 3-3 d) i]

Apesar de o BRB ainda não dispor de um processo de monitoramento dos impactos positivos dos produtos e serviços, esse processo está sendo mapeado, por ser uma das ambições do Banco.

Ao mesmo tempo, a análise dos riscos socioambientais tem observado os padrões de mercado e se mostrou eficaz, visto que inclusive não chegou a ser objeto de apontamento de auditoria interna nem do *Rating* BCB, no ano de referência.

O progresso do processo de mitigação dos impactos potenciais é fundado em uma constante busca de adequação às mudanças regulatórias e de mercado para o gerenciamento do risco socioambiental. [GRI 3-3 e) i, ii, iii]

Risco remunerado com oportunidades

A análise do risco socioambiental permitiu que o BRB passasse a enxergar algumas oportunidades. Para a padronização dessa análise de risco, foram consideradas as melhores práticas de mercado, angariadas por meio de *benchmarking*. [GRI 3-3 f)]

Já as oportunidades de aperfeiçoamento institucional observadas nesse processo foram sensibilizadas na própria Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática

– PRSAC do BRB. Elas têm por objetivo suprir algumas lacunas que se revelavam como possíveis fatores impeditivos para o alcance das ambições do Banco quando o assunto é sustentabilidade. Nesse sentido, tais diretrizes orientam os profissionais do BRB a adotar critérios sustentáveis nos processos de desenvolvimento, revisão e comercialização de produtos e serviços, com foco na promoção de benefícios sociais, ambientais e climáticos. [GRI 3-3 e) iv]

“

O BRB está mapeando os processos de monitoramento dos impactos positivos dos seus produtos e serviços. Sua análise dos riscos socioambientais se mostrou eficaz, visto que inclusive não chegou a ser objeto de apontamento de auditoria interna nem do *Rating* BCB, no ano de referência.

Resultado para a empresa e para a sociedade

O BRB tem procurado ir além de seu papel social, transformando-se em um mecanismo de conduzir projetos sociais relevantes que ao mesmo tempo geram resultado direto para as suas partes interessadas. Dessa forma, o Banco já não fala mais em termos de retorno financeiro ou não financeiro, mas sim nos retornos financeiro e pré-financeiro.

É por isso que o BRB construiu um sistema de financiamento que dá preferência à análise de propostas de financiamento voltadas para agricultores familiares (Pronaf) e médio-produtores (Pronamp), com disponibilização de equipe e estrutura especializadas para atendimento desse público em agências próximas aos principais núcleos rurais

e pontos de comercialização do DF (Brazlândia, Planaltina e Ceasa). [GRI G4 FS7 2]

Em 2022, foram concedidos mais de R\$ 1,5 milhão em 49 operações, e mais de R\$ 6,7 milhões em 27 operações voltadas para os agricultores familiares (Pronaf) e médio-produtores (Pronamp) no DF, respectivamente, o que segue mantendo o Banco na liderança como agente financeiro de crédito rural para esse público no DF, com 74% (Pronaf) e 55% (Pronamp) do *marketshare*, respectivamente. Essas operações contemplam um universo de mais de R\$ 151 milhões em 111 contratos no total (de todos os portes de produtores) no DF. [GRI G4 FS7 3, 6]

Essas ações tiveram como principais impactados os agricultores familiares beneficiários do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf), com Renda Bru-

ta Agropecuária Anual de até R\$ 500 mil, além de médio-produtores beneficiários do Programa Nacional de Apoio ao Médio Produtor Rural (Pronamp), com Renda Bruta Agropecuária Anual de até R\$ 2,4 milhões. [GRI G4 FS7 5]

“

Em 2022, foram concedidos mais de R\$ 1,5 milhão em 49 operações e mais de R\$ 6,7 milhões em outras 27 voltadas a agricultores Familiares (Pronaf) e a médio-produtores (Pronamp) no DF.



4

RESULTADOS E CONSEQUÊNCIAS

| | |
|--|-----|
| Suporte ao desenvolvimento social e humano | 119 |
| Inclusão financeira e promoção da cidadania bancária | 127 |

Suporte ao desenvolvimento social e humano

GRI 3-3, 203-1, 413-1, 413-2

A atuação do BRB impacta positivamente sua imagem perante a sociedade e o Governo. Além de se tornar referência na implantação e operacionalização de políticas públicas, gera novas fontes de receitas, considerando que todo programa ou projeto de governo é materializado por meio de um contrato de prestação de serviço.

Dessa forma, o Banco implementa projetos que já compõem um verdadeiro portfólio de produtos e serviços de governo, já apto a ser levado a outros estados, como suporte à gestão pública, com transparência e equidade. No ano de referência, foram implementadas as seguintes ações de desenvolvimento humano e social:

Governo: A implementação e operacionalização das políticas públicas melhoram a imagem do Governo perante a sociedade. Além disso, tornam possível o combate às desigualdades e à pobreza.

Da mesma forma, toda parceria entre o BRB e o Governo impacta positivamente a imagem do Banco, além de gerar fonte de receita.

Servidores do Distrito Federal beneficiários do Plano de GDF - Saúde - DF: O impacto que o BRB gera é o cuidado e a preservação da saúde do servidor público do Distrito Federal, oferecendo um plano de saúde amplo e acessível.

Empresários representantes do comércio local: fomento ao mercado local, aumento da circulação de dinheiro, por meio dos programas sociais, gerando renda. [\[GRI 3-3 a\)\]](#)



Compromisso social

Dentre seus valores, o Banco tem a sustentabilidade como um de seus pilares, que prevê: “os mais altos níveis de governança e observância aos princípios de sustentabilidade e responsabilidade social, ambiental e climática”.

Como diretriz, o Banco dispõe ainda de uma Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, de responsabilidade da Gerência de Estratégia ESG, e que irradia procedimentos e rotinas a serem seguidos por todo o conglomerado.

[GRI 3-3 c)]

O Banco possui equipe dedicada exclusivamente a formulação e desenvolvimento dos programas sociais, como objetivo de garantir que a política pública seja alcançada, mitigando possíveis erros, por meio da adequada operacionalização dos projetos e programas de governo.

A gestão da imagem pública do Banco é feita na Superintendência de Marketing, que cuida de marketing tradicional, marketing digital, propaganda, publicidade, promoção, patrocínio, eventos, comunicação interna e gestão do patrimônio cultural, registro e controle das marcas e patentes do BRB e seu Conglomerado.

São disponibilizados, ainda, diversos canais de atendimento aos beneficiários, de forma a resolver eventuais dúvidas/problemas de forma imediata. São eles:



Ouvidoria
0800 64 21105



Central de atendimento
3029-8440

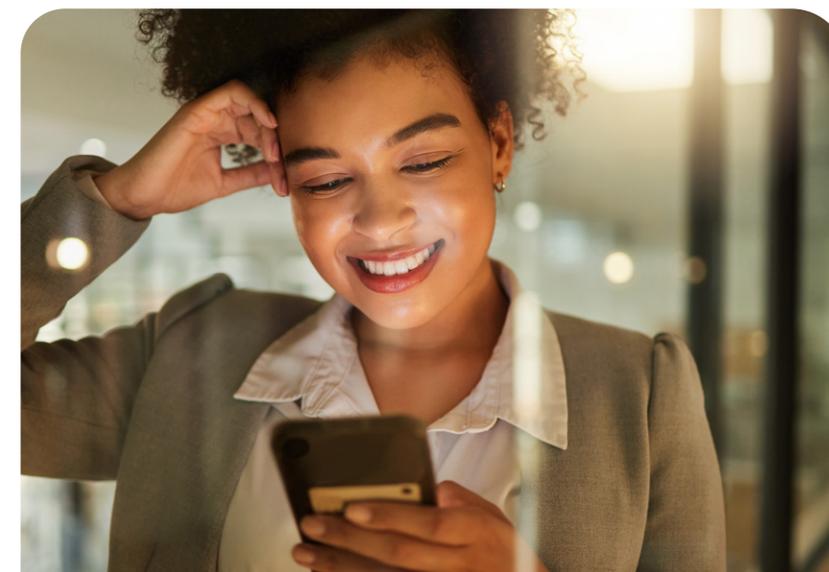


Telebanco
3322-1515



SAC
0800 64 86161

Além disso, a Superintendência de Riscos Corporativos contempla, em sua rotina a Gestão dos Riscos Operacional, Socioambiental, Reputacional e de Imagem, incluindo seus respectivos mapeamentos.



Quanto aos processos de comunicação interna e comunicação externa com a imprensa, a Gerência de Comunicação e Imprensa, vinculada à presidência do BRB, representa o Banco frente à mídia tradicional, enquanto a Gerência de Relações com Investidores o faz junto à mídia especializada.

Os impactos positivos inerentes à operacionalização dos programas sociais para o Banco estão relacionados à imagem da instituição perante a sociedade e ao GDF.

Todas as informações referentes aos programas são repassadas para a Superintendência de Marketing, de forma que seja elaborado um plano de comunicação efetivo para todos os envolvidos.

Impactos positivos causados pelo Banco no suporte ao desenvolvimento social são perenizados através de investimentos no relacionamento de longo prazo com os clientes e na promoção do *cross-selling*. Um antigo beneficiário de programas sociais ou uma empresa livrada da falência pelas iniciativas de renegociação especiais do BRB são futuros clientes em potencial, enquanto

que os repasses do Banco para programas de habitação costumam trazer clientes para os demais produtos da empresa, a começar pelo seguro residência.

De maneira geral, quando o Banco ajuda a salvar a economia de crises e desastres (como em sua atuação no combate à pandemia), toda a mecânica da demanda por crédito e investimento em pequenas empresas pode se manter de pé, auxiliando inclusive nos resultados do Banco e na geração de empregos e valores para a sociedade como um todo.

O BRB torna esses impactos perenes na medida em que conduz todo um eixo de inovação em produtos de governo voltado a instrumentalizar esses repasses. Para tanto, o Banco investe na formação continuada de seus profissionais, sobretudo de tecnologia e inovação, tendo, no ano de 2022, iniciado o processo de mandar sua segunda turma de empregados para desenvolver projetos no Vale do Silício.[GRI 3-3 d)]

Trazer dignidade às famílias em
situação de vulnerabilidade



Promover a inclusão
digital e financeira



Fomentar o
comercio local



**O desenvolvimento
dessas relações
é norteado pelos
seguintes objetivos**

O BRB faz o acompanhamento da eficácia dessas ações por meio de bases de dados de *business intelligence*. Assim, o Banco contabiliza as vidas atendidas e o volume financeiro aplicado nos programas sociais. Além disso, o BRB gera pesquisas de satisfação, por meio do aplicativo BRB Mobile, para avaliar a qualidade da recepção desses serviços por parte dos beneficiários.

O Banco realiza acompanhamento semestral da quantidade de beneficiários atendidos, de forma a avaliar o crescimento dos programas sociais. [GRI 3-3 e) i, ii]

O BRB reafirma sua importância social sobretudo disponibilizando suas estruturas e tecnologias às pessoas em condição de vulnerabilidade. No período de 2019 a 2022, foram 656.473 benefícios feitos e 4,4 milhões de lançamentos de benefícios, com mais de R\$ 1 bilhão repassados, apenas no Distrito Federal.

Em 2022, o Banco conduziu com sucesso a operacionalização de 14 programas sociais, fazendo a diferença na vida de mais de 201 mil famílias. As tecnologias de meios de pagamento BRB garantiram o uso adequado dos recursos dos programas. Além disso, por meio da distribuição gratuita dos cartões do Sistema de Bilhetagem Automática - SBA, do Sistema de Transporte Público do Distrito Federal - STPC - DF o BRB contribui para a economia popular, visto que o uso dos cartões de transporte público permite ao usuário acesso aos ônibus, BRTs e ao metrô por meio do



programa Integração Tarifária. Neste programa, o cidadão é beneficiado visto que pode realizar até três embarques subsequentes, no intervalo de três horas, pagando, no máximo, R\$ 5,50. Ademais, o BRB atuou no cadastramento, emissão, distribuição dos cartões de gratuidade do transporte público do DF para o programa Passe Livre.

Esses eixos de atuação agregam ao Banco e à sociedade impactos econômicos indiretos como o fortalecimento da condição do BRB como banco público sólido, ágil, moderno, eficiente, sempre apto a promover o desenvolvimento econômico, social e humano, da geração do emprego e renda e da melhoria da qualidade de vida das pessoas [GRI 3-3 e] iii] [GRI 203-2]

No mesmo ano, o BRB passou a remodelar a forma de gestão desses negócios de importante impacto social. Como o Banco é contratado para implementar e operacionalizar

programas e projetos de governo, a atuação ocorria, predominantemente, de forma passiva. Dessa forma, o controle e acompanhamento se dava apenas por parte do Governo.

Em 2022, buscando o aperfeiçoamento da forma de gestão, o BRB passou a acompanhar de forma ativa, de ponta a ponta, todas as etapas relacionadas à operacionalização dos projetos e programas sociais, agregando aos seus profissionais as habilidades inerentes a esse novo estilo de condução dos processos.

[GRI 3-3 e] iv]

Essas novas rotinas se uniram à pesquisa de satisfação dos beneficiários e às informações repassadas pelo contratante (GDF), levando o Banco a aperfeiçoar a operacionalização das políticas públicas, materializada a eficácia das medidas por meio da notoriedade dos programas sociais nos meios de comunicação.

[GRI 3-3 f)]

Essas novas rotinas se uniram à pesquisa de satisfação dos beneficiários e às informações repassadas pelo contratante (GDF)



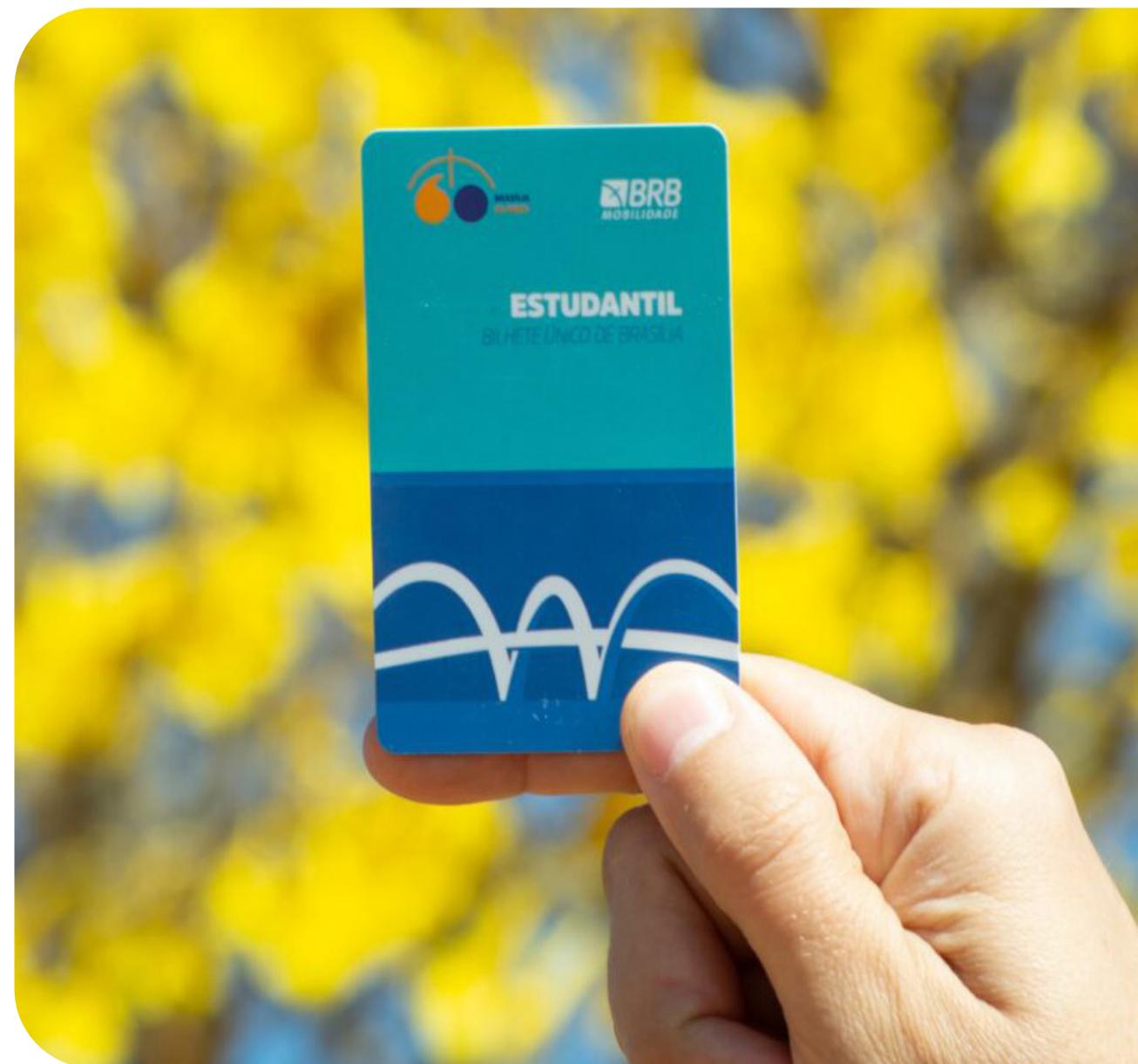
Mobilidade urbana

GRI 203, 2-6

Com o advento da operacionalização da bilhetagem urbana do DF pelo BRB, houve o empenho em melhorar experiência aos usuários do transporte público. Houve melhorias como: aumento da rede de atendimento, aprimoramento da infraestrutura tecnológica e no aplicativo para smartphones, consolidação da Central de Atendimento e do site exclusivo da bilhetagem e revitalização dos postos de atendimento e recarga.

Dessa forma, como operador do Sistema de Bilhetagem Automática - SBA do Distrito Fe-

deral, o BRB atua na confecção e manutenção de cadastros, na geração, distribuição e comercialização dos cartões e dos créditos de viagem, no processamento dos dados e informações inerentes a esse sistema, bem como no repasse dos valores devidos de forma individualizada aos delegatários do serviço de transporte público coletivo. Para tanto, é disponibilizada uma ampla rede de canais de atendimento presencial e digital aos usuários do sistema.





Dimensão e importância relativa do mercado atendido

[GRI 2-6]

1,2M

de passageiros por dia

2.937

veículos no SPTC

R\$ 598Mem créditos vendidos, sendo
48,7% por meios digitais**3,4M**de atendimentos realizados
nos postos BRB Mobilidade**935**

linhas de transporte público

Em 2022, foi dada continuidade ao plano de revitalização dos postos BRB Mobilidade de modo a melhorar as estruturas para maior segurança dos trabalhadores e dos usuários da bilhetagem. Foram empreendidos esforços para aumento da capilarização do atendimento, sendo alcançado mais de 120 pontos de recarga de cartões no DF, enquanto que, em 2019, eram apenas **34 pontos**.



O total investido em 2022 para a manutenção e desenvolvimento do serviço de bilhetagem foi de **28 milhões**, estando os valores relacionados às compras de insumos, pagamentos de salários e pagamentos a fornecedores.



Esses investimentos estão inseridos no âmbito de uma relação comercial de prestação de serviços gratuitos ao cidadão. [GRI 203-1 b), c)]

Distribuição

- 9** postos BRB Mobilidade;
- 78** correspondentes BRB Conveniência fixos;
- 8** correspondentes BRB Conveniência móveis (vans);
- 26** estações do Metrô-DF.

[GRI 203 1.a)]



Conhecendo a comunidade

Em 2022, não houve qualquer reclamação ou processo formal de queixa quanto aos programas sociais do Instituto BRB — nem mesmo em qualquer um dos anos anteriores de operação dos programas sociais BRB.



As ações do Instituto BRB têm foco especial no desenvolvimento de comunidades locais do DF. Elas são devidamente reportadas em <https://institutobrb.org.br>

Ao mesmo tempo, em relação aos programas sociais que a empresa instrumentaliza para o seu acionista majoritário, o GDF, vide [Relatório da Ouvidoria](#).

Para além dessa percepção, os impactos não foram avaliados, e também não foram implementadas ações de engajamento, seja com a comunidade, ou com o GDF. No entanto, cumpre destacar que o Banco tem a ambição de identificar quais

aspectos de seu negócio têm maior capacidade de afetar seu potencial de gerar valor compartilhado. Por conta disso a empresa segue trabalhando em um processo de materialidade, de modo a identificar as perspectivas e necessidades de todas as partes interessadas.

No que se refere aos programas sociais do GDF, dos quais o Banco participa majoritariamente instrumentalizando os meios de pagamento para a distribuição de benefícios, sua atuação se dá como Agente Financeiro dos Programas Sociais e de governo. Como essas informações dizem respeito a dados de gestão, são de competência das Secretarias de Estado. De fato, esses Programas Sociais e de Governo são mantidos por meio da estrutura do Ente Federativo, inclusive com reservas orçamentárias próprias.[\[GRI 413-1\]](#)

Os impactos negativos reais ou potenciais não foram identificados pela operação BRB. No entanto, cumpre destacar que o Banco tem a intenção de passar a sensibilizar impactos, a fim de melhor percebê-los em suas rotinas, tornando-se apto a mitigá-los.[\[GRI 413-2\]](#)



Inclusão financeira e promoção da cidadania bancária

GRI 3-3, GRI-G4 FS6, FS13, FS14

“

No período, R\$ 473,1 milhões foram injetados na economia do DF, fomentando o comércio local e fornecendo dignidade às famílias através da ampliação do poder de compra.

O BRB atua na inclusão financeira por meio da operacionalização dos programas sociais sob gestão do Governo do Distrito Federal, inclusive, em um dos programas, o DF Social, há a bancarização dos assistidos por meio de abertura de conta bancária.

O Banco tem como propósito “transformar a vida das pessoas e promover desenvolvimento econômico, social e humano por meio de soluções financeiras, de investimentos, de meios de pagamento e de seguridade simples, inovadoras e digitais, com uma experiência única e completa.”

Em 2022, foram atendidas 210 mil famílias em situação de vulnerabilidade, proporcionando acesso a alimentos, materiais de

educação, serviços e qualificação profissional. Nesse período, foram injetados R\$ 473,1 milhões na economia do DF, fomentando o comércio local e fornecendo dignidade às famílias através da ampliação do poder de compra.

O tema Educação Financeira também é observado na Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática do BRB.

Além disso, a Política de Relacionamento com Clientes e usuários de Produtos e serviços do BRB – Banco de Brasília S.A. - também traz alguns princípios que imprimem ao Banco um caráter de zelo em relação ao cliente e suas reais necessidades, preocupando-se com a sustentabilidade dessa relação. A política ins-

titui que a atuação do Banco se dá de forma consultiva, prestando as orientações e informações corretas aos nossos clientes e/ou usuários para que tomem decisões conscientes em seus negócios. Também traduz que as relações com os segmentos da sociedade pautam-se no princípio da transparência e na adoção de critérios técnicos, assegurando a conformidade e a legitimidade de produtos e serviços, prestando informações claras e tempestivas.

O Planejamento Estratégico do Banco também tem como valores o compromisso com a sociedade, com os clientes e nossa gente e também a sustentabilidade e responsabilidade social, ambiental e climática. A partir desses valores, a Gerência de Desenvolvimento de Pessoas dispõe de ações de treinamento de

educação financeira acessível a todos os clientes e à comunidade.

Internamente, a Gerência de Desenvolvimento de Pessoas dispõe de ações de treinamento de educação financeira acessível a todos os clientes e à comunidade, enquanto que, externamente, há o compromisso do Banco junto à Agenda do Banco Central que trata da cidadania e educação financeira. [GRI 3-3 a), c)]

Os impactos positivos inerentes às ações de inclusão financeira e promoção da cidadania bancária do Banco estão relacionados à imagem da instituição perante a sociedade e o GDF. Todas as informações referentes à operacionalização dos programas são repassadas para a Superintendência de Marketing, de forma que seja elaborado um plano de comunicação efetivo para todos os envolvidos.

No que tange à inclusão de novos beneficiários dos programas sociais, o Banco preventivamente realiza algumas ações para prevenir impactos negativos:



Aumento do horário de atendimento nas agências, se necessário;



Repasse de informações de forma antecipada às equipes de atendimento nas agências;



Fracionamento das entregas de cartões nas agências, em vários dias distintos. Desse forma, evitam-se as aglomerações e se mantém a prestação de um atendimento de qualidade;



Disponibilização de informações no site GDF Social, no qual o beneficiário pode verificar se está contemplado em determinado programa. Caso esteja, terá acesso ao dia e local para retirada do cartão do programa;



Disponibilização de aplicativo (BRB Social) para desbloqueio de cartão, conferência de saldo e extrato;



Distribuição dos beneficiários nos pontos de atendimento próximos às suas residências;



Disponibilização de Unidade de Resposta Audível (URA) 24x7 (24h por dia, todos os dias), além da central de atendimento humano, disponível em horário comercial (08h às 20h de segunda a sexta-feira e sábado das 08h às 14h).

[GRI 3-3 d) i]

Mapeamento de impactos: deixando a nossa marca

GRI G4 FS6

O BRB trabalha por colocar seus recursos à disposição do desenvolvimento social e humano, sempre se mantendo atento aos riscos atrelados à concessão de crédito voltada a setores cuja própria natureza das operações tem alto risco social, ambiental e climático.

Atualmente, o Banco tem baixa concentração de capital emprestado a esses setores, e ainda assim mantém rotinas de gestão de riscos em constante aperfeiçoamento, quando o assunto é a concessão de crédito para esses setores.

A observância e gestão dos riscos sociais, ambientais e climáticos dessas operações é realizada no âmbito da Gerência de Risco do BRB, que utiliza os critérios de setor do cliente (CNAE - PJ) e tipo de produto para classificação do risco social, ambiental e climático – RSAC nas operações de crédito.

Ao término de 2022, as operações do Banco junto a esses setores tinha a seguinte distribuição:

| CNAES Alto RSAC | Saldo Operações | % Carteira |
|--|------------------|------------|
| Construção | 1.404.690.623,63 | 4,62% |
| Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura | 136.631.534,63 | 0,45% |
| Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas | 50.255.463,68 | 0,17% |
| Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação | 44.756.391,82 | 0,15% |
| Indústrias de Transformação | 39.358.189,08 | 0,13% |
| Atividades Administrativas e Serviços Complementares | 15.237.478,94 | 0,05% |
| Indústrias Extrativas | 3.556.093,48 | 0,01% |
| Informação e Comunicação | 783.611,19 | 0,00% |
| Artes, Cultura, Esporte e Recreação | 167.665,07 | 0,00% |

[GRI G4 FS6-1, FS6-4]

Para classificar os setores de maior impacto, é utilizada como referência a metodologia desenvolvida pela ABDE em parceria com a Sitawi, publicada no “Guia de orientador sobre políticas de responsabilidade socioambiental (PRSA) para instituições do Sistema Nacional de Fomento”. Trata-se de um método inspirado em modelos mundiais, inclusive do BID.

Além de observar os parâmetros e critérios pautados pelo questionário do Guia, nas análises prévias de propostas relevantes, complementamos com uma avaliação mais aprofundada de RSAC, por meio da consulta a listas públicas de restrições e punições que tenham indícios de RSAC, dentre outras fontes de dados, como:

- Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas a de escravo.
- Ceis - Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas; CNEP - Cadastro Nacional de Empresas Punidas.
- Cepim - Cadastro de Entidades Privadas sem Fins Lucrativos Impedidas.
- Ceaf - Cadastro de Expulsões da Administração Federal.
- Lista de Embargos Ambientais – Ibama.
- Acordo de Leniência.
- Relação de Infrações Trabalhistas do Ministério de Trabalho e Emprego.
- Lista de Ocorrências de Fornecedores (Dados Abertos – Governo Federal).
- Base de Informações sobre os Povos Indígenas e Quilombolas – IBGE.
- Alertas de desmatamento por municípios, áreas protegidas e bases operativas.
- Sistema de Detecção do Desmatamento em Tempo Real (Deter) e Prodes – Áreas de desmatamento.
- Notícias sobre questões sociais, ambientais e climáticas nas mídias.
- Informações mais específicas e aprofundadas sobre regiões também podem ser obtidas através do aplicativo da Serasa - Farm Check, sob gestão da nossa Gerência de Agronegócio.

No âmbito do crédito rural, a Gerência de Agronegócio do BRB vem realizando cruzamentos de dados geográficos para identificar os impedimentos ao crédito rural conforme a BCB 140, resolução que trata de uma série de impedimentos para a concessão do crédito rural, que devem ser fiscalizados e monitorados pelas instituições financeiras. O texto introduziu novo capítulo no Manual de Crédito Rural, com o título de Impedimentos Sociais, Ambientais e Climáticos.

Dessa forma, as instituições financeiras ficarão impedidas de fornecer crédito rural para produtores ou empreendimentos que:

1

Estiverem sem o Cadastro Ambiental Rural, ou com o cadastro cancelado, no imóvel onde será realizado o empreendimento.

2

Tiverem sobreposição com Unidades de Conservação, com atividades em desacordo com o Plano de Manejo da área de proteção.

3

Tiverem sobreposição com terras indígenas.

4

Estiverem sobrepostas a áreas de quilombo.

5

Possuam termos de embargos, em propriedades localizadas no bioma Amazônia.

6

Ou com os mutuários presentes na Lista Suja do trabalho escravo.

Nesse contexto, a classificação de regiões na Gerência de Agronegócio tem como fundamento o tópico 5 supracitado, identificando na etapa de validação, a partir de dados geográficos oficiais, em qual bioma se encontra a operação.

Propriedades localizadas no bioma Amazônia, que possuam algum tipo de embargo, estão impedidas de acessar o crédito rural. Consequentemente, a validação e o monitoramento de

operações desse bioma devem ser mais rigorosas, devido ao fato de a ocorrência de irregularidades impedir o mutuário de acessar o crédito, ou à possibilidade de suspender o contrato de crédito rural vigente.

Consciente de todo esse arcabouço regulador, o BRB informa que não teve qualquer operação no bioma Amazônia, em 2022, situação que não se alterou até a publicação deste Relatório.

Para todo esse acompanhamento, a validação é realizada utilizando Sistemas de Informações Geográficas e técnicas de geoprocessamento, a partir de bases de dados oficiais do governo brasileiro. O FarmCheck é uma ferramenta para fiscalização remota das operações de custeio agrícola. [GRI G4 FS6-2]



“

BRB também procura exercer o seu papel de banco público quando se aproxima do pequeno produtor, e também das localidades de baixa densidade populacional ou economicamente desfavorecidas.

Relevância social como parte do resultado

GRI G4 FS13

Além de buscar os grandes centros, regiões de economia forte e com grandes oportunidades de desenvolvimento de novas ideias e negócios, o BRB também procura exercer o seu papel de banco público quando se aproxima do pequeno produtor, e também das localidades de baixa densidade populacional ou economicamente desfavorecidas.

Em 2021, o Banco que não deixa ninguém para trás venceu licitação pública e se tornou o administrador exclusivo das contas de depósitos judiciais do Tribunal de Justiça da Bahia. Dessa forma, através de sua rede de agências e de correspondentes (inclusive móveis), o Banco está presente em todos os municípios daquele estado — como era exigência da própria licitação exarada pelo TJBA.

Desses municípios, 337 têm densidade demográfica inferior à média do estado da Bahia (58,94 hab/Km²), dos quais 49 também têm o IDH-M classificado como baixo ou muito baixo. Há, ain-

da, um município (São José da Vitória) cuja densidade populacional (78,84 hab/Km²) é maior do que a média do estado, mas que se enquadra no conceito deste indicador por possuir IDH-M baixo (0,546). São, ao todo, 338 áreas com baixa densidade populacional ou economicamente desfavorecidas. Todas elas têm pontos de acesso BRB, que a 31/12/2022 tinha no estado da Bahia uma estrutura composta por 519 unidades de atendimento, entre 23 pontos de atendimento (PA) e 496 correspondentes. Cada uma das localidades listadas pelo indicador possui ao menos um desses equipamentos BRB.

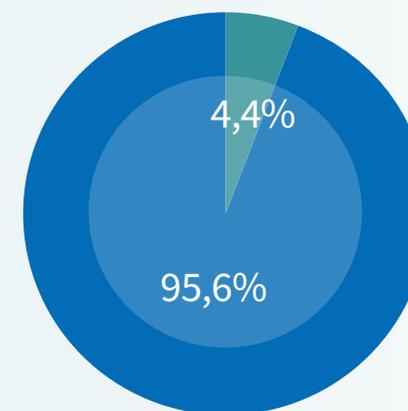
Essa estrutura da promoção da cidadania bancária e da capilaridade negocial esteve em operação durante todo o ano de 2022, e continua em atividade.

[GRI G4 FS13]

| Abaixo Taxa de Urbanização | Quantidade |
|----------------------------|------------|
| Quantidade Municípios | 338 |
| Com Atendimento | 338 |
| Cobertura | 100% |
| Quantidade Pontos | 519 |

Presença nos municípios

(por tipo de estrutura)



- Correspondente bancário
- Agência

338

municípios com
baixa densidade
populacional atendidos

519

unidades de atendimentos

entre **496**
correspondentes e **23** PAs

Operacionalização de ações de educação financeira

GRI 3-3, SASB FN-CB-240a.4

Bancando a educação financeira

O BRB tem uma verdadeira tradição em comprometimento com ações de educação financeira. Historicamente, além da promoção de ações instrucionais, com a promoção de palestras e cursos para clientes, o BRB também promove ações personalizadas. Entre 2016 e 2019, por exemplo, o Banco ministrou em suas dependências rodadas de treinamentos de educação financeira para clientes que aderiam às campanhas de renegociação para endividados. A realização de cursos por parte dos clientes era um pré-requisito para a realização das renegociações.

Além disso, o programa o Avança DF, que incluiu consultoria e renegociação de dívidas, teve viés de educação financeira e o objetivo de readequar as parcelas/operações dos clientes elegíveis para participação, a fim de regularizar as dívidas e/ou gerenciar o nível de endividamento e capacitá-los em autonomia financeira, por meio da educação.

Em 2021, em virtude das restrições originadas pela pandemia, as ações foram suspensas. Em 2022, pensando em abranger um maior número de pessoas, e dar acesso ao conhecimento a qualquer tempo, sem depender de eventos nem limitar o número de inscrições, a Gerência de Desenvolvimento de Pessoas iniciou a produção de um conteúdo de educação financeira que estará disponível on-line gratuitamente. Esse material tem por objetivo

atingir os clientes, empregados e comunidade, principalmente os que necessitam renegociar dívidas ou melhorar sua maneira de lidar com o dinheiro. [GRI 3-3 d) iii]

Durante o ano de 2021, com a suspensão de tais ações por causa da Pandemia, tal avaliação restou prejudicada.

Com a retomada dos cursos, agora em formato on-line, estão sendo definidas quais serão as métricas para tal avaliação.

Também neste tema material, o Banco faz o acompanhamento da eficácia dessas ações por meio de bases de dados de *business intelligence*. Assim, são contabilizadas as vidas atendidas e o volume financeiro aplicado nos programas sociais. Além disso, o



BRB gera pesquisas de satisfação, por meio do aplicativo BRB Mobile, para avaliar a qualidade da recepção desses serviços, por parte dos beneficiários. [GRI 3-3 e) i, ii]

Nessas atividades, o engajamento era medido por meio da avaliação de reação/satisfação em relação aos eventos e treinamentos. Eram avaliados o conteúdo ministrado e o desempenho do educador financeiro. A Gerência de Desenvolvimento de Pessoas realizava a análise das avaliações e tratava dos feedbacks positivos, pontos de melhoria e adversidades ocorridas. Durante o ano de 2021, com a suspensão de tais ações por causa da Pandemia, tal avaliação restou prejudicada. Sendo assim, pretende-se retornar com esse formato para o curso on-line além analisar os dados de acesso ao material. [GRI 3-3 f)]

As ações e projetos de educação financeira também vão ao encontro do estabelecido no planejamento estratégico, no tocante à promoção do desenvolvimento social. Conforme o mapa estratégico do BRB 2023 - 2027, as tratativas ligadas a ação ESG permeiam todos os objetivos estratégicos. O tema ESG é transversal perante todos eles. [GRI 3-3 a)]

É por isso que o tema educação financeira está presente também na PRSAC do Banco. O normativo institui que a atuação do Banco se dá de forma consultiva, prestando as

orientações e informações corretas aos nossos clientes e/ou usuários para que tomem decisões conscientes em seus negócios. Também traduz que as relações com os segmentos da sociedade pautam-se no princípio da transparência e na adoção de critérios técnicos, assegurando a conformidade e a legitimidade de produtos e serviços, prestando informações claras e tempestivas. [GRI 3-3 c)]

Em 2022, foram realizadas palestras sobre o tema para os empregados do metrô, CRM e Lacen. [GRI 3-3 d)]

Outra atividade de grande relevância social que foi interrompida durante a pandemia e que segue em processo de reestruturação é a parceria do Banco com a Secretaria de Educação do Governo do Distrito Federal.

O BRB conduzia um programa de educação financeira pessoal, voltado a alunos de escolas públicas da região do Distrito Federal e entorno. Foi por meio de seu Instituto BRB, com acordo de cooperação com a Secretaria de Educação do DF que o banco levou a populações carentes essa formação, conduzida por profissionais da própria empresa. Este foi o projeto Educação Financeira nas Escolas Públicas. Com ele, o BRB impactava estudantes do 6º ano do ensino fundamental, levando a eles conteúdo extracurricular, como os principais conceitos ligados à educação financeira e ao consumo

“
Após a pandemia, o retorno às atividades normais foi realizado de maneira gradual também no DF, motivo pelo qual não foi possível, para o ano de 2022, retomar a parceria com a Secretaria de Educação do DF.

consciente. Os estudantes recebiam livros didáticos sobre o assunto e certificado de participação.

Após a pandemia, o retorno às atividades normais foi realizado de maneira gradual também no DF, motivo pelo qual não foi possível, para o ano de 2022, retomar a parceria com a Secretaria de Educação do DF.

É de interesse do BRB construir uma nova versão do programa ainda em 2023, intento que ganha força desde que o tema material ligado à educação financeira obteve performance relevante na oitava aos stakeholders do Banco, processo que culminou na construção da matriz de materialidade vigente. [SASB FN-CB-240a.4]

Apoio ao superendividado

O Banco BRB, atento ao cenário econômico adverso, e ancorado no seu compromisso de atendimento ao cliente, já mantém no seu portfólio de produtos, linhas de crédito que visam a reestruturação de operações dos clientes, com objetivos variados de alongamento de prazo, renegociação e novação de empréstimos, entre outros.

Entre 2019 a 2023 (até o primeiro semestre de 2023), o Banco realizou 3 (três) programas de consultoria financeira, em que foram atendidos mais de 25 mil clientes, melhorando significativamente as condições de pagamento por meio da reestruturação das operações de crédito.

O BRB, neste quarto trimestre de 2023, lançou um novo programa de atendimento a clientes Superendividados, Programa Crédito Na Medida BRB, com foco na situação atual dos servidores do GDF e em linha com a legislação aplicável com objetivo de

melhorar as condições negociais e elevar a qualidade de relacionamento com seus clientes.

Este novo Programa, demonstra e ratifica a atuação do Banco no atendimento ao público superendividado, ao propor soluções que visam reduzir o comprometimento de renda, assim como promover ações direcionadas à educação financeira e ambiental dos consumidores, além de evitar a sua exclusão social.

Com essas ações o Banco reitera sua missão de atuar como um banco público sólido, ágil, moderno, eficiente e rentável, ao buscar atender as demandas sociais e reforçar seu papel junto aos servidores do GDF. Ademais, o Banco também cumpre suas obrigações sociais e legais, em atendimento às Leis nº 14.181/2021 e Lei Distrital nº 7.239/2023, que dispõem sobre a prevenção e o tratamento do superendividamento.

5

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

| | |
|----------------------------|-----|
| Sumário de conteúdo da GRI | 137 |
| Relatório de asseguração | 145 |
| Informações corporativas | 146 |
| Créditos | 146 |

Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso BRB - Banco de Brasília S.A relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

GRI 1 usada GRI 1: Fundamentos 2021

**Norma(s)
Setorial(ais) da GRI
aplicável(eis)** -

| Divulgação | Localização | Omissão | | |
|--|-------------|--|--|------------|
| | | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
| CONTEÚDOS GERAIS | | | | |
| A organização e suas práticas de relato | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-1 | Detalhes da organização | 16. | |
| | 2-2 | Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | 4. | |
| | 2-3 | Período de relato, frequência e ponto de contato | 4. | |
| | 2-4 | Reformulações de informações | 10. Não houve qualquer reformulação em relatórios anteriores. | |
| | 2-5 | Verificação externa | 4, 6, 145. | |

| Divulgação | Localização | Omissão | | | | |
|-----------------------------------|-------------|--|--|------------|---------------|---|
| | | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação | | |
| Atividades e trabalhadores | | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios | 16, 17, 18, 20,22, 124, 125. | | | |
| | 2-7 | Empregados | 16, 23, 24, 25. | | | |
| | 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | 16, 26, 27. | | | |
| Governança | | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-9 | Estrutura de governança e sua composição | 71, 72, 73. | | | |
| | 2-10 | Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | 71, 77. | | | |
| | 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | 71, 73. O presidente do Conselho de Administração não é executivo do BRB. | | | |
| | 2-12 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 71, 80, 81. | | | |
| | 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 71, 82. | | | |
| | 2-14 | Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 71, 82. | b. | Não aplicável | O alto órgão é responsável por analisar e aprovar as informações relatadas. |
| | 2-15 | Conflitos de interesse | 71, 86. | | | |
| | 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais | 71, 81. | | | |
| | 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 71, 78. | | | |
| | 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | 71, 78, 79. | | | |

| Divulgação | | Localização | Omissão | | |
|--|------|---|---|--------|------------|
| | | | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-19 | Políticas de remuneração | 65, 68. | | |
| | 2-20 | Processos para determinação da remuneração | 65, 70. | | |
| | 2-21 | Proporção da remuneração total anual | 65, 71. | | |
| Estratégias, políticas e práticas | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-22 | Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável | 14. | | |
| | 2-23 | Compromissos de política | 87, 88, 89. | | |
| | 2-24 | Incorporação de compromissos de política | 65. | | |
| | 2-25 | Processos para reparar impactos negativos | 87, 90. | | |
| | 2-26 | Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | 97. | | |
| | 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos | 93, 95. | | |
| | 2-28 | Participação em associações | 16, 28. | | |
| Engajamento com as stakeholders | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-29 | Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i> | 4, 6. | | |
| | 2-30 | Acordos de negociação coletiva | 50. 100% dos empregados estão cobertos por acordos de negociação coletiva. | | |
| TEMAS MATERIAIS | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-1 | Processo de definição de temas materiais | 7. | | |
| | 3-2 | Lista de temas materiais | 7. | | |

| Divulgação | Localização | Omissão | | |
|---|--|--|--|------------|
| | | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
| Qualidade das nossas rotinas de Governança Corporativa | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 65. | |
| Governança | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-9 | Estrutura de governança e sua composição | 71, 72, 73. | |
| | 2-10 | Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | 71, 77. | |
| | 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | 71, 73. O presidente do Conselho de Administração não é executivo do BRB. | |
| | 2-12 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 71, 80, 81. | |
| | 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 71, 82. | |
| | 2-14 | Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 71, 82. | |
| | 2-15 | Conflitos de interesse | 71, 86. | |
| | 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais | 71, 81. | |
| | 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 71, 78. | |
| | 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | 71, 78, 79. | |
| | 2-19 | Políticas de remuneração | 65, 68. | |
| 2-20 | Processos para determinação da remuneração | 65, 70. | | |

| Divulgação | Localização | Omissão | | |
|---|-------------|---|--------------------------|------------|
| | | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-21 | Proporção da remuneração total anual | 65, 71. | |
| Geração de valor econômico e perenidade da empresa | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 107, 111. | |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído | 112. | |
| | 201-3 | Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria | 112, 114. | |
| Suporte ao desenvolvimento humano e social nas regiões em que o banco atua | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 119, 120, 121, 122, 123. | |
| GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016 | 203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços | 119, 125. | |
| | 203-2 | Impactos econômicos indiretos significativos | 123. | |
| GRI 413: Comunidades Locais 2016 | 413-1 | Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | 119, 126. | |
| | 413-2 | Operações com impactos negativos significativos/reais e potenciais nas comunidades locais | 119, 126. | |
| Práticas de combate a corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 93, 94. | |

| Divulgação | Localização | Omissão | | | |
|--|-------------|--|---|------------|--|
| | | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação | |
| Práticas de combate a corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo | | | | | |
| GRI 205: Combate à Corrupção 2016 | 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 93, 94, 95. | | |
| | 205-3 | Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | 93, 95. Houve 6 casos de corrupção confirmados, que gerou ao todo 1 demissão, 4 suspensões, 2 advertência e 1 TAC, conforme entendimento da Corregedoria, com base na definição de Corrupção contida na Norma GRI. | | |
| Atração e manutenção de profissionais de novos talentos e habilidades no quadro de empregados | | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 49. | | |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados | 24, 38. | b. | Não aplicável. |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-2 | Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 50. | b. | Não aplicável. |
| | 401-3 | Licença maternidade/paternidade | 38, 59, 60. | | O BRB não utiliza o conceito de “unidades operacionais importantes”. |

| Divulgação | Localização | Omissão | | |
|--|-------------|--|--|------------|
| | | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
| Atração e manutenção de profissionais de novos talentos e habilidades no quadro de empregados | | | | |
| GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | 404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado | 47, 49. | |
| | 404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | 47, 48. | |
| | 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | 47, 48. | |
| Nível de satisfação dos clientes e segurança cibernética | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106. | |
| GRI 418: Privacidade do Cliente 2016 | 418-1 | Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | 101. | |
| Ações de inclusão financeira e promoção da cidadania bancária | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 127, 128. | |
| G4: Financials Services Sector Disclosures | G4-FS6 | Porcentagem da carteira de linhas de negócios por região específica, por porte (por exemplo, micro/pequena e média/grande) e por setor | 127, 129, 131. | |
| | G4-FS13 | Pontos de acesso em áreas com baixa densidade populacional ou economicamente desfavorecidas, discriminados por tipo | 127, 132. | |
| G4: Financials Services Sector Disclosures | G4-FS14 | Iniciativas para melhorar o acesso dos serviços financeiros para pessoas desfavorecidas | 127. | |

| Divulgação | Localização | Omissão | | |
|--|--------------|--|-----------|------------|
| | | Requisito(s) omitido(s) | Motivo | Explicação |
| Ações negociais de fomento a negócios sustentáveis | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 115, 116. | |
| G4: Financials Services Sector Disclosures | G4-FS7 | Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, separados por finalidade | 115, 117. | |
| Operacionalização de ações de educação financeira para clientes e para a sociedade como um todo | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 133, 134. | |
| SASB: Commercial Banks Standards 2018 | FN-CB-240a.4 | Número de participantes em iniciativas de alfabetização financeira para clientes não bancarizados, sem conta bancária ou mal atendidos | 133, 134. | |
| Transparência e prestação de contas | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 91, 92. | |
| Fomento à cultura de inovação e tecnologia | | | | |
| GRI 3: Tópicos Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 99. | |

Relatório de Asseguração

GRI 2-5



São Paulo Corporate Towers
Av. Presidente Juscelino Kubitschek, 1.999
6º ao 10º andar - Vila Nova Conceição
04543-011 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: +55 11 2573-3000
ey.com.br

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado de Sustentabilidade

Aos
Acionistas, Conselheiros e Administradores do
BRB - Banco de Brasília S/A
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pelo BRB - Banco de Brasília S/A ("BRB") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado de 2022 do BRB - Banco de Brasília S/A ("Relato"), relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

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

Responsabilidades da administração da BRB Banco de Brasília S/A

A administração do BRB - Banco de Brasília S/A é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relato;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards") e Sustainability Accounting Standards Board - Commercial Banks ("SASB");
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação dos indicadores constantes no Relato, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre os indicadores constantes no Relatório 2023, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com a o Comunicado Técnico (CTO) Nº 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, 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.

EY 1 / 3
Uma empresa membro de Ernst & Young Global Limited



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 Relatório de 2022, 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 e outros profissionais do BRB - Banco de Brasília S/A 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 os indicadores divulgados no Relatório 2022, 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, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório 2022, 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 dos indicadores constantes no Relato;
- b) o entendimento da metodologia de cálculos 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 constantes no Relato;
- 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 GRI - Standards e SASB aplicáveis na elaboração das informações constantes no Relatório 2022.

Entendemos que as evidências obtidas em nosso trabalho foram suficientes e apropriadas 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 nos indicadores constantes no Relato. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

EY 2 / 3
Uma empresa membro de Ernst & Young Global Limited



Dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que 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 de dados não financeiros estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho sobre dados informados para os períodos anteriores, tampouco em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI - Standards e SASB, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, 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 ao critério selecionado (GRI - Standards e SASB).

Conclusão

Com base em nossos 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 Relatório 2022 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022 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 ("GRI - Standards") e Sustainability Accounting Standards Board - Commercial Banks ("SASB").

São Paulo (SP), 12 de junho de 2024.

Ernst & Young
Auditores Independentes S/S Ltda.
CRC SP- 034519/O



Gilberto Souza CRC-RJ076328/O
Sócio de Auditoria

EY 3 / 3
Uma empresa membro de Ernst & Young Global Limited

Informações coporativas

BRB

Banco de Brasília

CNPJ: 00.000.208/0001-00

Email

ri@brb.com.br

Telefone:

(61) 3409-2085

Site de RI

ri.brb.com.br/informacoes-aos-
investidores/

Site de Institucional

<https://novo.brb.com.br/>

Créditos

Consultoria GRI

blendON

Redação e Revisão

BRB

Projeto editorial

blendON

Coordenação:

BRB