



# Relatório de Sustentabilidade 2022

## 01 Apresentação

Sobre o Relatório .....	03
Mensagem do Presidente .....	05

## 04 Relacionamentos de Confiança

<b>Nossas Pessoas .....</b>	<b>59</b>
Atração e Retenção de Talentos .....	61
Diversidade e Inclusão (D&I) .....	68
Treinamentos e Capacitações .....	78
Embaixadores da Cultura .....	80
Saúde, Segurança e Bem-Estar .....	81
<b>Nossos Clientes .....</b>	<b>84</b>
Conselho de Clientes .....	86

## 02 O Fibra

<b>Nosso Jeito Fibra .....</b>	<b>07</b>
Destaques 2022 .....	09
Estratégia CDEE .....	15
<b>Abordagem ESG .....</b>	<b>16</b>
Materialidade .....	18
Compromissos .....	20
Associações .....	22
<b>Desempenho Operacional e Econômico</b>	<b>24</b>

## 05 Visando o Futuro

<b>Negócios de Impacto Positivo .....</b>	<b>89</b>
<b>Tecnologia e Inovação .....</b>	<b>91</b>
Reestruturação .....	91
Gestão do Uso de Dados .....	92
Robotização .....	93
<b>Operação Ecoeficiente .....</b>	<b>95</b>
Emissões .....	95
Energia .....	96
Gestão de Resíduos .....	98
<b>Nosso Olhar para o Futuro .....</b>	<b>99</b>

## 03 Governança Corporativa

<b>Estrutura de Governança .....</b>	<b>29</b>
<b>Conduta Ética e Responsável .....</b>	<b>37</b>
Código de Ética e Conduta .....	38
Políticas Corporativas .....	39
Compliance & Sustentabilidade .....	41
Conheça seu Cliente .....	43
Conheça seu Parceiro .....	44
Programa de Integridade .....	45
<b>Gestão de Riscos .....</b>	<b>48</b>
Monitoramento de Riscos .....	50
Risco Social, Ambiental e Climático .....	54
Segurança da Informação Privacidade ..	57
Relacionamento com Parceiros e Investidores .....	58

## 06 Anexos

<b>Mapa de ODS .....</b>	<b>99</b>
<b>Sumário de Conteúdo GRI .....</b>	<b>100</b>
<b>Sumário SASB .....</b>	<b>108</b>



01

# Apresentação

## Sobre o Relatório

GRI 2-3 | 2-14

### Seja bem-vinda(o) ao nosso Relatório de Sustentabilidade 2022.

Pelo quarto ano consecutivo, divulgamos aos *stakeholders* e à sociedade os principais destaques da nossa atuação ESG (Ambiental, Social e Governança, na sigla em inglês). Os dados apresentados cobrem todas as operações no período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022.

O Relatório, que, a partir deste ano passa a se chamar Relatório de Sustentabilidade, apresenta a nossa estratégia e abordagem ESG, demonstrando, de maneira transparente, como geramos valor para os clientes, colaboradores, parceiros de negócios, investidores e a sociedade em geral.

O Relatório foi elaborado seguindo as normas da *Global Reporting Initiative* (GRI), em sua versão *GRI Standards*, e da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB).

Como signatários do Pacto Global das Nações Unidas (ONU), reportamos também como contribuímos para a disseminação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O documento foi analisado e aprovado pelo Conselho de Administração do Banco e pelos altos executivos responsáveis pelas informações relatadas.

Para estruturar e definir o escopo do documento, nos baseamos em nosso processo de materialidade, que determinou quais são os temas mais importantes para a sustentabilidade do Banco (saiba mais na página 18).

## Como ler este Relatório

As referências utilizadas ao longo da publicação se desdobram em diferentes formas de leitura do documento.

Além da leitura linear, é possível navegar entre os conteúdos de acordo com as diretrizes de reporte adotadas:



### Temas Materiais

Servem de base para a construção de todo o relatório.

Na abertura dos capítulos, assinalamos quais temas são tratados em seu conteúdo e no índice de conteúdo GRI (página 100), apontamos quais indicadores estão relacionados a cada tema material.



### Indicadores GRI e SASB

A partir dos nossos temas materiais, escolhemos indicadores GRI e SASB a serem reportados no Relatório.

No início de cada subcapítulo, apontamos quais indicadores estão sendo abordados, e, no Índice de Conteúdo GRI e no Índice SASB (página 108) explicamos o conteúdo de cada indicador, apontando a respectiva página em que são reportados.



### Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

São 17 objetivos definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) com o propósito de engajar organizações de todo o mundo em metas como a erradicação da pobreza, o combate à mudança do clima e a preservação dos recursos naturais, até 2030.

Ao longo do documento, reportamos também como contribuimos com o alcance desses objetivos, referenciando os conteúdos relevantes para cada ODS impactado, priorizando os ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), 5 (Igualdade de Gênero), 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes).



## Mensagem do Presidente

GRI 2-22

O ano de 2022 foi marcante para a nossa consolidação como uma instituição financeira comprometida com o futuro.

Como fruto da dedicação e trabalho árduo de todos que fazem parte do Banco, conseguimos alcançar resultados expressivos em áreas que fortalecem nosso propósito e contribuem para a vitalidade do nosso negócio.

Ao longo do ano, agregamos ao nosso portfólio *Middle Market* mais de 400 novos clientes, com resultados financeiros na casa de R\$ 1 bilhão de saldo, o que representa um crescimento de 117% da carteira em comparação a 2021.

Junto ao segmento de Pequenas e Médias Empresas (PME), registramos um expressivo incremento de 248%

em nossa clientela, um resultado que demonstra o nosso sucesso em fornecer soluções atrativas.

Os resultados positivos no incremento da carteira de clientes possuem relação direta com nossa abordagem orgânica de prospecção, que é reflexo dos investimentos significativos que dedicamos para as contratações em 2022, com mais de 50% de todos os novos colaboradores direcionados ao time Comercial.

Outra iniciativa que apoiou a expansão do Banco foi o refinamento de nossos processos, reforçando a abordagem que adotamos, pautada em Clientes, Dados, Eficiência e Escalabilidade (CDEE). Em 2022, reestruturamos nossa área de Tecnologia, aprimorando a estrutura de governança do tema e

a gestão do uso de dados, alinhando nossa operação às mais modernas tecnologias da informação, capazes de agregar valor às nossas soluções financeiras e ao relacionamento com os clientes. Criamos também um Comitê de Priorização de Projetos de Dados, voltado a apoiar a adoção de tecnologias de análise de dados em nossas operações, escalando os ganhos de eficiência.

Em conformidade às novas regulamentações do Banco Central, lançamos em 2022 nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC). Além de alinhar o Fibra aos principais temas socioambientais discutidos no mercado, a PRSAC nos auxilia a garantir maior transparência e segurança ao nosso negócio.

A partir dos direcionamentos do documento, estruturamos avaliações em temáticas sociais, ambientais e climáticas nos processos de avaliação de clientes e parceiros.

A novidade é um movimento essencial no aprimoramento de nossa gestão de riscos.

Todos os resultados que nos fortalecem como uma instituição moderna, inovadora e ágil são reflexo do ambiente acolhedor que buscamos promover e resguardar. Queremos não apenas nos consolidar como um banco competitivo, mas também como um lugar para se trabalhar comprometido com o acolhimento e o desenvolvimento daqueles que, no dia a dia, são os principais responsáveis pelo nosso sucesso.

Por isso, continuamos a dedicar esforços em ser uma instituição diversa e inclusiva, garantindo oportunidades de trabalho para colaboradores pertencentes a grupos minorizados, como mulheres, negros, pessoas com deficiência e LGBTQIA+. Nesse sentido, em 2022, publicamos a nossa Política de Diversidade e Inclusão e

reforçamos ações de letramento em Diversidade e Inclusão (D&I), com a realização do nosso primeiro Mês da Diversidade. Aderimos também a mais compromissos estratégicos, como o Pacto de Promoção da Equidade Racial e o *Women Empowerment Principles*.

Em 2023, continuaremos trabalhando para permanecermos como um parceiro confiável e próximo daqueles que acreditam no negócio, gerando valor positivo para a sociedade brasileira e contribuindo para a preservação de um futuro mais sustentável, inclusivo e justo.

Agradecemos a todos que acreditam no propósito do Fibra e convidamos à leitura do nosso Relatório.

**Arno Schwarz**  
Presidente do Banco Fibra





02

# O Fibra

## ODS Relacionados



## Nosso Jeito Fibra

### O Banco Fibra

GRI 2-1 | 2-6

Somos uma instituição financeira que atua no mercado *business-to-business* (B2B), ou seja, oferecemos soluções que apoiam outras empresas nos seus processos de crescimento e desenvolvimento do negócio. Temos foco nos segmentos *Corporate*, *Agro*, *Middle Market* e Pequenas e Médias Empresas (PMEs), atuando no Brasil e no exterior. Para isso, mantemos nossa sede na cidade de São Paulo e uma agência nas Ilhas Cayman.

Oferecemos relacionamento e soluções personalizados para o negócio de cada cliente. Buscamos atuar com velocidade e transparência, proporcionando qualidade no atendimento e sofisticação nas soluções oferecidas.

Assim, acreditamos que ao agilizar e simplificar o presente dos nossos clientes, estamos proporcionando oportunidades para que eles construam e solidifiquem seus negócios, transformando o seu amanhã e impactando positivamente o futuro de toda a sociedade.



### Nosso Propósito

Solucionar o agora para as pessoas que fazem o amanhã.

# Pilares que sustentam o Nosso Jeito Fibra



## Temos o olhar do cliente

Conhecemos, entendemos e respeitamos os desafios de quem produz no Brasil. Honramos o compromisso que temos com nossos clientes e entregamos o melhor atendimento de forma incrivelmente rápida. Nossa atitude é sempre positiva e construtiva, pois sabemos que, para ser bom, um negócio precisa ser bom para todas as partes.



## Somos transparentes e não temos medo de dizer a verdade

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



## Somos líderes e fazemos acontecer

Temos determinação, perseverança e resiliência para transformar ideias em realidade de negócio. Competimos por nossos clientes e assumimos responsabilidade sobre todas as iniciativas em que estamos envolvidos. Trazemos inovações e estamos sempre próximos.



## Reconhecemos a excelência das pessoas, sempre

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



# Destaques de 2022

## Financeiros

Patrimônio líquido de **R\$ 1,2 bilhão**

Carteira de Crédito Expandida Gerencial cresceu **11%** ao longo do ano, atingindo o saldo de **R\$ 7 bilhões** ao final de 2022

Lucro Líquido Antes do Imposto de Renda (LAIR) foi de **R\$ 42 milhões** versus R\$ 18 milhões em dezembro de 2021

A qualidade da Carteira de Crédito mantém o excelente patamar de **97,5% da carteira com *rating* AA-C**

Estoque de Captação **R\$ 8,6 bilhões**, crescimento de 5% em comparação com o período anterior

Carteira de Crédito do segmento *Middle Market* cresceu 117% ao longo do ano, atingindo o saldo de **R\$ 1 bilhão** ao final de 2022

Índice de Inadimplência finalizou em **0,4%** em Dezembro de 2022, versus **0,6%** em dezembro de 2021

Receita Total Gerencial foi de **R\$ 318 milhões**, 28% Maior em Comparação a 2021





## Destaques de 2022

### Inovação e Eficiência

- **Centralização dos dados**, potencializando o uso de modelos analíticos
- Crescimento de aproximadamente **7 p.p. na relação de colaboradores *front-office***, versus *backoffice*, em razão da expansão do *Middle Office* e estratégia CDEE
- Amadurecimento do Processo ***Robotic Process Automation (RPA)***, com a utilização de mais de **50 robôs**
- **Uso do *Lean Six Sigma*** como metodologia de trabalho com o objetivo de melhoria contínua
- Realização da **1º Semana Tech**

# Destaques de 2022

## Nossas Pessoas

Formação de Grupos de Afinidade nas Temáticas: **Gênero, PCD, Étnico-racial e LGBTQIAP+**

Atingimento de nossa meta de **50%** das contratações preenchidas por mulheres

Adesão ao **Pacto de Promoção da Equidade Racial**

**Criação da Política e Guia de Diversidade & Inclusão**, além da realização do 1º mês da Diversidade

Lançamento do **Guia Preventivo ao Assédio Moral e Assédio Sexual**

Adesão ao Fórum de **Empresas e Direitos LGBTI+**

Reconhecimento com o Selo **“Lugar Incrível para Trabalhar”** da Fundação Instituto de Administração (FIA)

Atualização do Modelo de Gestão de Desempenho para **100% dos colaboradores**

Adesão ao Compromisso *Conscious Culture*, livre tradução para **“Cultura Consciente”**





## Destaques de 2022

### Ética e Boas Práticas

- Modernização do **Código de Ética e Conduta**, com adesão de 100% dos colaboradores
- **Novo Canal Alô Ética** mais independente e gerido por um prestador de serviço externo especializado
- Certificados pelo 2º ano consecutivo com o **Selo de Conformidade Série 1000 da Associação Brasileira de Câmbio (ABRACAM)**
- Atualização do nosso **Programa de Integridade**

# Destaques de 2022

## Nossos Clientes



**Crescimento da Carteira de *Middle Market* e PME**  
em 117% e 248%, respectivamente

**Novas Parcerias**  
visando fortalecimento do Segmento PME

Realização de reunião do  
**Conselho de Clientes**  
com foco no segmento *Middle Market* resultando  
em mais de 20 ações implementadas

Lançamento do  
**Atendimento Receptivo pelo Whatsapp**

Migração de todos os clientes para o  
**Novo *Internet Banking***





## Destaques de 2022

### Impacto Socioambiental

- Publicação da **Nova Política Social, Ambiental e Climática (“PRSAC”)** e implementação de processos para todos os clientes do Banco e prestadores de serviços relevantes
- Realização da **1ª Semana do Meio Ambiente**
- Neutralização de 100% de nossas emissões de carbono** através da compensação pela compra de créditos de carbono e Conquista do Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol
- 100% da Energia utilizada provém de Fontes Renováveis**

## Anuário Brasileiro de Bancos 2022

Em 2022, a excelência de nossa estratégia de negócios nos permitiu integrar a 17ª edição do Anuário Brasileiro de Bancos (ABB). O documento reúne um conteúdo estratégico, servindo como um guia para as instituições financeiras no direcionamento de suas atividades.

Nessa edição, houve uma ênfase nas discussões relacionadas à transformação, adaptação e transposição, trazendo as principais tendências, inovações e tecnologias bancárias para o ano de 2022. Além disso, o anuário apresentou um panorama abrangente dos bancos e informações gerais de mais de 100 instituições financeiras.

Acesse o anuário organizado pela Cantarino Brasileiro através do [link](#)



## Estratégia CDEE

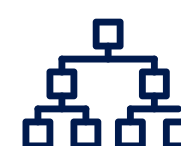
Com foco em criar soluções financeiras eficientes para nossos clientes, sem descuidar da gestão de dados e da melhoria contínua, desde 2021, adotamos uma estratégia pautada em Clientes, Dados, Eficiência e Escalabilidade (Estratégia CDEE).



Por meio dela, estabelecemos que, fazemos negócio:



Colocando o **CLIENTE** no centro de todas as nossas operações e estratégias, com foco em suas necessidades e expectativas, de maneira personalizada e ágil. Mantemos a recorrência das reuniões do Conselho de Clientes, como um canal aberto para ouvi-los e a partir de suas necessidades gerar insumos para aprimorar nossas soluções.



Mantendo uma Gestão de **DADOS** atualizada, na qual direcionamos o atendimento de acordo com o cliente. Disponibilizamos a base para o refinamento das decisões, criando soluções eficientes e oferecendo segurança nas transações.



Buscando por **EFICIÊNCIA** operacional em todas as nossas áreas, para aumentar a qualidade do atendimento ao mesmo tempo em que diminuimos custos. Aplicamos esses princípios por meio da disseminação da cultura de Melhoria Contínua, realizando Kaizens com base na metodologia *Six Sigma* nas principais áreas do banco, auxiliando os colaboradores com a proposição de iniciativas de melhoria contínua.



Almejando a **ESCALABILIDADE** em nossos produtos e serviços, para atender todos os tipos de clientes e necessidades, estamos aprimorando nosso processo de *Onboarding* e a esteira de contratação de produtos e serviços financeiros, entre outras iniciativas.





# Abordagem ESG

GRI 2-12 | 2-13 | 2-17 | 3-3

Consideramos a sustentabilidade um aspecto inerente da nossa estratégia, uma vez que queremos fazer parte da construção de uma sociedade economicamente próspera e sustentável.

Atuamos com foco na sustentabilidade, para que nossas escolhas e ganhos no presente não comprometam o nosso negócio e a sociedade no longo prazo.

Os pilares que direcionam a promoção de valores de Sustentabilidade no Fibra são:

- 01** Integrar a responsabilidade social à nossa cultura interna 
- 02** Buscar ações que proporcionem um ambiente de trabalho produtivo e participativo 
- 03** Incentivar a consciência sobre a importância do papel de cada pessoa na sociedade 
- 04** Agregar valores aos grupos de interesse envolvidos com nosso negócio 

Nesse sentido, ao longo dos últimos três anos, conduzimos um processo de evolução e adaptação do negócio em busca das melhores práticas ESG.

A partir de um mapeamento das principais lacunas e oportunidades do negócio, **construímos nosso Plano de Ação Institucional ESG**, que nos guia na criação de valor desde 2020, prevenindo e mitigando os riscos sociais, ambientais e climáticos da nossa operação. A abordagem está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

O Conselho de Administração, com apoio do Comitê Executivo, aprova anualmente as frentes de ação para implementação do plano no curto e médio prazo. O propósito do Plano de Ação Institucional ESG também é disseminado para colaboradores, clientes, parceiros de negócios e demais *stakeholders*. A evolução das ações do plano é reportada periodicamente no Comitê Executivo

e tem pauta fixa junto ao Conselho de Administração.

A partir do Plano Institucional ESG, definimos objetivos de curto e médio prazo para inserir as ações ESG em nossas atividades e cultura, e nossos times passaram a acompanhar e reportar metas relacionadas ao tema através de nosso processo de OKRs. Dentre as metas estabelecidas e monitoradas em 2022, centralizamos nossos esforços em sermos uma instituição de referência em práticas de Diversidade & Inclusão.



A partir das reuniões de OKRs, da sigla em inglês “*Objectives and Key Results*”, todos os colaboradores do Banco têm a oportunidade de participar e acompanhar os objetivos trimestrais, que também estão disponíveis em nossa intranet.

Além disso, para acompanhar o desempenho dos nossos projetos, todos os OKRs dos times com escopo de compromissos voltados à sustentabilidade são monitorados em reuniões quinzenais. Ademais, a Diretoria de Governança Jurídico e *Compliance* reporta a performance das metas e cumprimento dos objetivos junto à Alta Administração de forma periódica.

## Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC)

GRI 2-12 | 2-24 | 201-2 | FS15 | SASB FN-CB-410a.2

Em 2022 continuamos nossa trajetória de amadurecimento da estratégia de sustentabilidade com a atualização

e publicação de nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), aprovada pelo Conselho de Administração, que traz as diretrizes para a gestão do tema no Banco.

**O documento apresenta os princípios, estratégias e diretrizes de natureza social, ambiental e climática a serem observados na condução dos nossos negócios, atividades e processos, bem como em nossa relação com as partes interessadas, estando 100% alinhada ao nosso posicionamento institucional no âmbito das questões ESG.**

Entre suas diretrizes estão a governança que envolve esses temas e os processos de integração de riscos ESG na análise de crédito (saiba mais na página 43) e na contratação de prestadores de serviços terceirizados e fornecedores (página 44). **Uma alteração importante nos nossos procedimentos foi a inclusão do tema “risco climático” como parte de na nossa gestão de riscos.** Além disso, todos os nossos clientes passaram a ter um *rating* social, ambiental e climático.

A PRSAC está alinhada aos Princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), além dos normativos publicados pelo Banco Central do Brasil, como as Resoluções CMN n.º 4.945 e CMN n.º 4.943, que dispõem, respectivamente, sobre a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) e sobre as ações com vistas à sua efetividade e o Gerenciamento Integrado de Riscos (GIR), incluindo diretrizes relacionadas à sua gestão.

Cabe ao Conselho de Administração a aprovação final e revisão periódica da

PRSAC, assegurando sua aderência, disseminação e integração às demais políticas estabelecidas pelo Banco, incluindo as políticas de crédito, de gestão de pessoas, de gerenciamento de riscos de gerenciamento de capital e de conformidade.

Mais informações sobre a construção da nova PRSAC na página 17.

Acesse nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática no [link](#)



## Materialidade

GRI 2-29 | 3-1 | 3-2

Como boa prática, alinhada à nossa estratégia ESG e às diretrizes da GRI, realizamos bianualmente a atualização dos temas materiais do Banco. Assim, revisamos no começo de 2023 o mapeamento de nossa matriz de materialidade. O processo mostra quais são os temas mais importantes para a nossa geração de valor e que, portanto, compõem nossa estratégia de negócios e nosso Plano de Ação Institucional ESG.

Aprimoramos a organização do nosso reporte por meio dos temas mapeados, que funcionam como guias temáticos abordando as questões ESG. Com isso, alinhamos o Relatório de Sustentabilidade 2022 aos temas materiais que serão oficialmente adotados a partir de 2023. Essa estratégia nos permite antecipar a comunicação do nosso progresso nessas áreas, além de possibilitar a melhoria de abordagens e processos para o próximo ano.

A pesquisa de revisão dos temas materiais foi realizada segundo a metodologia da dupla materialidade e contou com as seguintes etapas:



Levantamento das melhores práticas ESG na perspectiva dos investidores (pesquisa entre os principais índices ESG do mercado de capitais).



Análise dos principais frameworks ESG (GRI, SASB e ODS).



Estudo das melhores práticas de mercado, a partir de um benchmark setorial com os principais pares.



Pesquisa dos temas mais relevantes na perspectiva dos stakeholders, por meio de uma consulta pública on-line. Foram ouvidos nove públicos prioritários, totalizando 253 participações.



## Principais stakeholders que participaram da consulta on-line

- Clientes.
- Colaboradores.
- Conselheiros.
- Diretores.
- Entidades Setoriais.
- Especialistas.
- Fornecedores.
- Investidores.
- Órgãos da Imprensa.

Como resultado, foram identificados 13 tópicos, organizados em quatro temas materiais, que refletem os temas mais importantes para a nossa estratégia ESG.

## Matriz de materialidade

Temas Materiais	Tópicos Materiais
 <b>Negócios de Impacto Positivo</b>	Finanças Sustentáveis
	Relacionamento com clientes
	Gestão da qualidade de produtos e serviços
 <b>Cuidado com Nossas Pessoas</b>	Estratégia climática
	Atração e retenção de talentos
	Desenvolvimento do capital humano
	Diversidade, igualdade e não discriminação
 <b>Conduta Ética e Responsável</b>	Ética, integridade e combate à corrupção
	Gestão de riscos
	Gestão de fornecedores
	Gestão de impactos em Direitos Humanos
 <b>Operação Ecoeficiente</b>	Segurança da informação e privacidade
	Gestão de resíduos



# Compromissos

GRI 2-23

Para potencializar a geração de valor positivo para o meio ambiente e para a sociedade, firmamos compromissos nacionais e internacionais.

Essas iniciativas estão alinhadas à nossa Estratégia ESG e reforçam o comprometimento do nosso negócio com o Desenvolvimento Sustentável.

## Pacto Global

Em 2020 retomamos nossa condição de signatários do Pacto Global, uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) que visa estimular empresas de todo o mundo a adotarem dez princípios universais que refletem valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Como signatários do Pacto Global da ONU, somos comprometidos em contribuir com o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A partir de estudos sobre a Agenda 2030 e o potencial do nosso negócio, priorizamos os ODSs que melhor se enquadram na estratégia do Banco Fibra, a partir do qual podemos agregar melhorias para nossa performance e gerar impactos na sociedade. Considerando nossa estratégia de evolução constante, no ano de 2022, foram incorporados dois novos ODS prioritários:



A seleção do **ODS 3 (Saúde e Bem-Estar)** que está em linha com a nossa estratégia de negócios. Durante o ano, nos comprometemos com a estruturação de um ambiente de trabalho acolhedor e promotor de bem-estar aos nossos colaboradores.

Conheça algumas das ações realizadas ao longo de 2022:

- Semana da Saúde Mental.
- Envio de informativos periódicos de Saúde abordando diferentes temas.
- Parceria com Meu Doutor Novamed.
- Parceria com Central da Visão.



Durante o ano priorizamos ações em nossa estratégia de negócios em prol do **ODS 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura)**. Visamos assim enfatizar nosso compromisso em apoiar a construção de infraestruturas industriais resilientes, de maneira sustentável e promovendo a inovação.

Conheça algumas das ações realizadas no ano:

- Adoção ampla de assinatura digital.
- Novo *internet banking*.
- Centralização dos dados potencializando o uso de modelos analíticos.
- Adoção de modelos alternativos de trabalho.
- Mudança da nossa sede para um prédio mais sustentável.
- Uso de ferramentas de gestão de protocolos para criar e integrar softwares e aplicações.

Desta forma, em nosso Plano de Ação Institucional ESG e em nossas iniciativas, integramos e priorizamos em 2022 os seguintes objetivos:



### **Women's Empowerment Principles (WEP)**

Como forma de contribuirmos com a promoção da igualdade de gênero no local de trabalho, no mercado e na comunidade, assumimos publicamente o **compromisso de preencher 50% das vagas do Fibra com mulheres a partir de 2021, meta atingida pelo segundo ano consecutivo em 2022.**

### **Instituto Ethos**

Somos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos. Como parte do compromisso, anualmente respondemos indicadores de governança e conduta, prestação de contas, práticas concorrenciais, práticas anticorrupção, envolvimento político responsável e sistemas de gestão, refletindo nossa cultura de manutenção de um ambiente íntegro e transparente em todas nossas operações.

### **Novos Compromissos Assumidos em 2022**

Como forma de apoiar o avanço de nossas ações ESG, buscamos assumir novos compromissos associados à essas pautas e que estão em linha com a cultura praticada no Fibra, visando principalmente impulsionar iniciativas que agregam valor à sociedade.

#### **Conscious Culture**

Firmamos o compromisso para fomentar uma cultura organizacional forte, alinhada às melhores práticas globais, garantindo a manutenção de um ambiente humanizado, coerente e equilibrado aos resultados do negócio.

#### **Pacto de Promoção da Equidade Racial**

Aderimos ao Pacto de Promoção da Equidade Racial, movimento para que empresas implementem um protocolo ESG que considere questões raciais e promovam ações afirmativas e investimento social.

#### **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**

Nos tornamos apoiadores *master* e signatários do compromisso do Fórum de Empresas e Direitos Humanos LGBTI+, para promover igualdade, tratamento justo e oportunidade a todas as pessoas, independente da orientação sexual e identidade de gênero de cada um.



# Associações

GRI 2-28 | 2-29

Com o objetivo de estarmos alinhados às melhores práticas ESG do sistema financeiro, participamos de Organizações e Associações de classe, apoiando iniciativas e desenvolvendo projetos que oportunizam uma melhor atuação do setor na geração de impactos social e ambiental positivos.

Conheça a seguir as organizações das quais fazemos parte:



## Laboratório de Inovação Financeira (Lab)

O Lab é uma iniciativa resultante da parceria entre a Associação Brasileira de Desenvolvimento (ABDE), o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), e a *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) GmbH, cujo objetivo principal é propor um fórum de interação multissetorial e um espaço de diálogo público privado para a promoção da inovação e das finanças sustentáveis no Brasil.

Conheça o grupo de trabalho que participamos:

### Grupo de Trabalho

- Gestão de Riscos ASG e Transparência.

# FEBRABAN

## Federação Brasileira de Bancos (Febraban)

Durante o ano, participamos dos seguintes fóruns técnicos e Grupos Consultivos:



A FEBRABAN reconhece, através dos selos de Autorregulação, bancos que aderem voluntariamente a pelo menos um de seus eixos normativos.

### Fóruns técnicos e comitês

- Assuntos Contábeis.
- Câmbio e Comércio Exterior.
- Crédito Rural.
- Prevenção a Fraudes.

### Grupos Consultivos

- Contencioso Cível.
- Negócios Bancários.
- Recuperação de Crédito.
- Auditoria de TI.
- Controles Internos.
- Gestão de Risco de Crédito e Capital.
- Gestão de Risco de Mercado e Liquidez.
- Monitoramento de Informações de Risco de Crédito.
- Risco Operacional.
- Repercussão Geral.



Atualmente fazemos parte dos eixos Socioambiental (Compromisso com a Sustentabilidade) e Prevenção a Ilícitos (Compromisso com a Integridade).



## Associação Brasileira de Bancos (ABBC)

Conheça as Comissões e Grupos de Trabalho que participamos:

### Comissões

- Assuntos Contábeis e Tributários, Assuntos Jurídicos.
- Comissão S (Pilar social do ESG).
- *Compliance*.
- *CyberSecurity*.
- Encontro de Cultura Organizacional.
- Gestão de Riscos e Regulação Prudencial.
- Prevenção à Fraude.
- Produtos.
- Risco Socioambiental e Climático.
- Tecnologia.
- Tesouraria.
- Captação.
- Câmbio.

### Grupos de Trabalho

- *Open Banking*.
- Custos de Observância, Infraestrutura.
- InterDados.
- Misto *Open Banking* – alinhamento, Política, Riscos e *Compliance*.
- Prevenção a Fraudes.
- Segurança.
- Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

# Desempenho Operacional e Econômico

GRI 201-1 | SASB FN-CB-240a.1 | Fibra 02

Encerramos 2022 com resultado operacional de **R\$ 42 milhões** e nosso patrimônio líquido, em dezembro, somava **R\$ 1,2 bilhão**.

Nossa carteira de crédito expandida, a qual inclui títulos privados e fianças prestadas, teve crescimento de **11%** nos últimos 12 meses, fechando o ano com saldo de **R\$ 7 bilhões**.

Parte expressiva do resultado se deve ao segmento Agro, que cresceu 25% em termos gerenciais no ano, comparado a 2021. Ao final de 2022, somávamos saldo de **R\$ 1,1 bilhão** em nossa carteira junto ao setor. No segmento de *Middle Market*, composto por empresas com faturamento entre R\$ 30 milhões a R\$ 300 milhões, observamos um crescimento de 117% em relação a 2021, totalizando um saldo gerencial de **R\$ 1 bilhão** em dezembro de 2022.

Esses resultados expressivos se devem ao forte investimento no segmento, com

formação de equipes especializadas no uso de dados e desenvolvimento de novos recursos em tecnologia. Importante ainda ressaltar, que o crescimento da carteira de crédito do segmento Empresas foi acompanhado por um aumento do *cross-sell* de produtos e serviços.

No que diz respeito à carteira PME, composta por companhias com faturamento entre R\$ 2 e R\$ 30 milhões, observamos um crescimento de 248% na base de clientes quando comparada a 2022. Ao final de 2022, totalizamos R\$ 56 milhões junto ao setor, valor ainda discreto quando comparado à Carteira Total do Banco, mas indicativo de uma estratégia de expansão promissora para o futuro.

A firme gestão de nossos ativos fez com que a carteira de crédito permanecesse com desempenho excelente. O índice de inadimplência total finalizou o ano em **0,4%**, ante **0,6%** em dezembro de 2021.



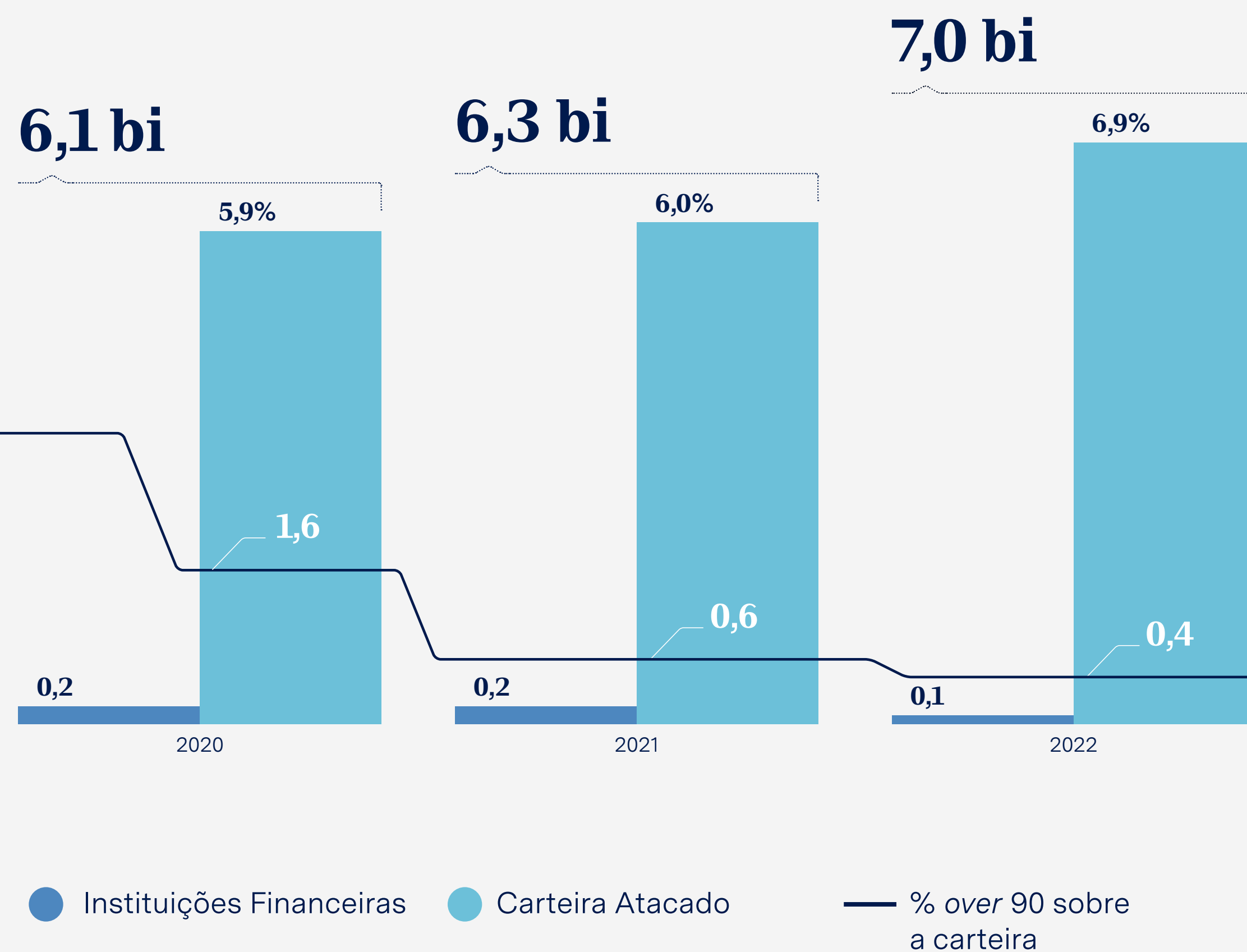
Como resultado, encerramos 2022 com um Lucro Antes de Imposto de Renda (LAIR) de **R\$ 42 milhões** e com Lucro Líquido **R\$ 19 milhões**. Já o Patrimônio Líquido em dezembro 2022 totalizou aproximadamente **R\$ 1,2 bilhão**.

Reportamos semestralmente nosso desempenho econômico por meio do Relatório de Resultados, que pode ser acessado a partir de nossa página de [Relacionamento com Investidores](#)





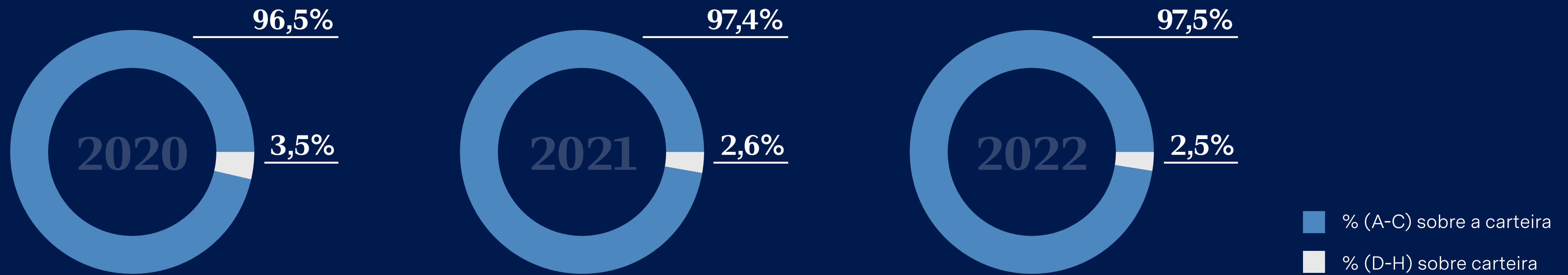
## Carteira de Crédito Expandida\* (em R\$ bilhões)



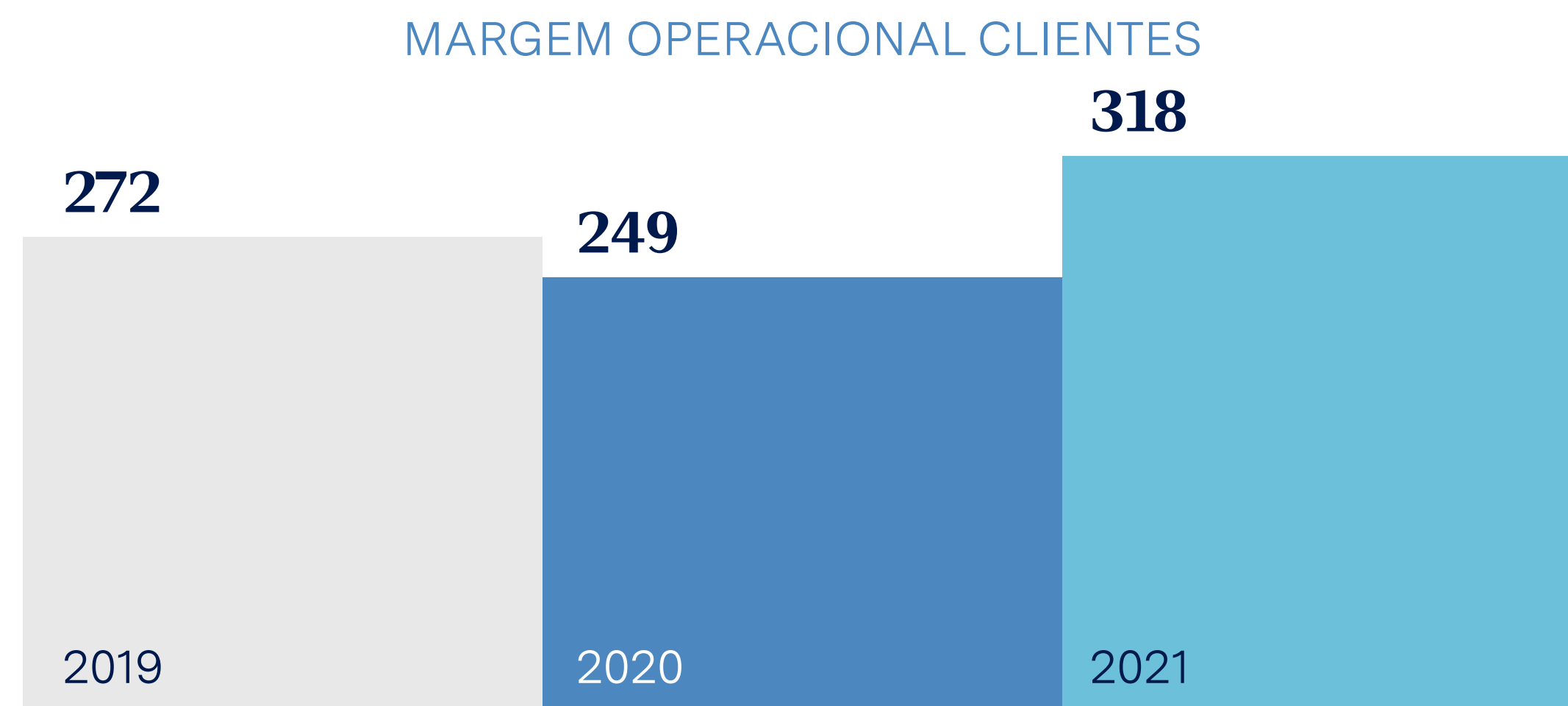
(\*) Compreende títulos privados e fianças



## Qualidade dos Ativos



## Evolução da Receita Gerencial (em R\$ milhões)



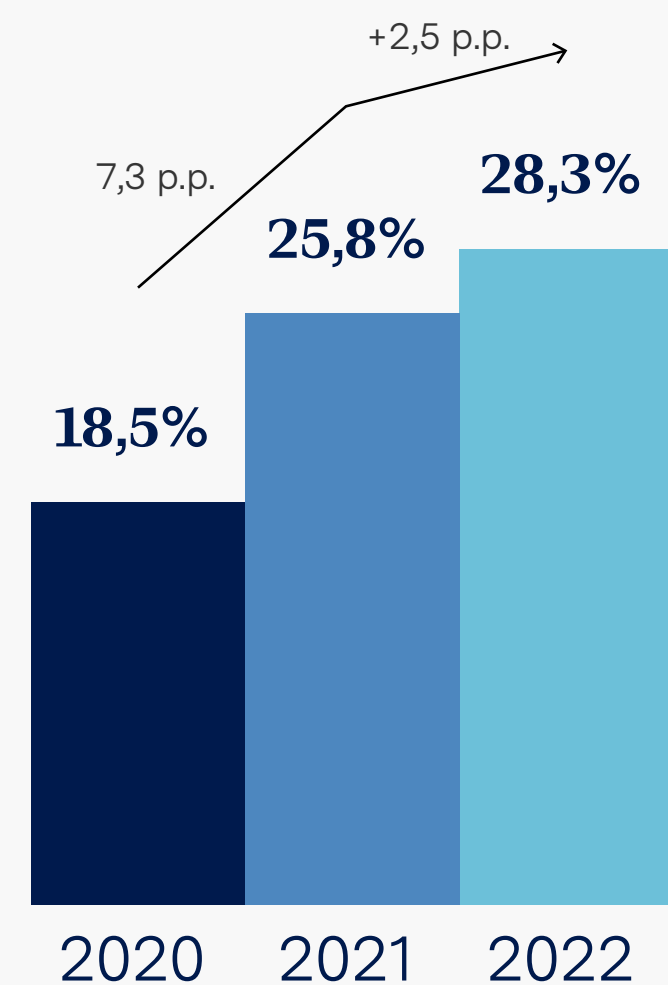
## Evolução Lucro antes do Imposto de Renda (em R\$ milhões)



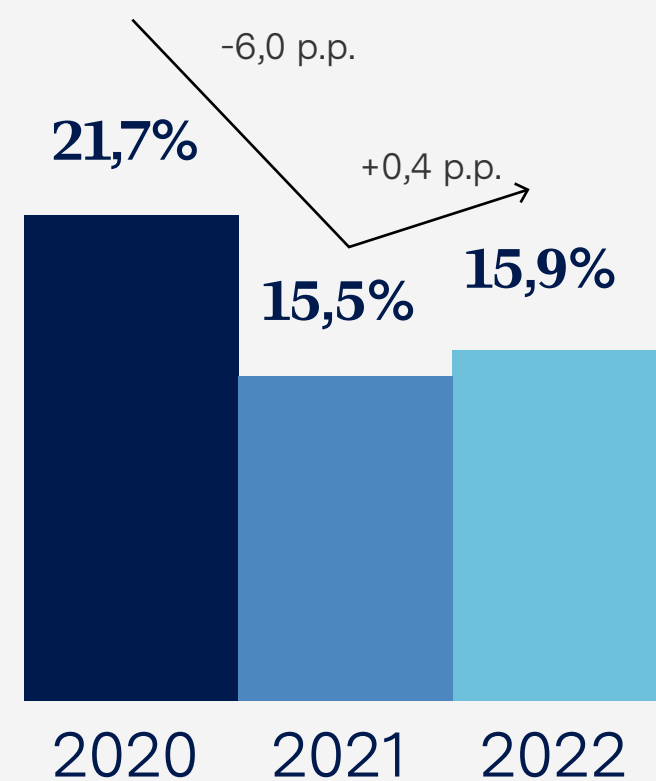
# Evolução da Base de Clientes Ativos

Fibra 02

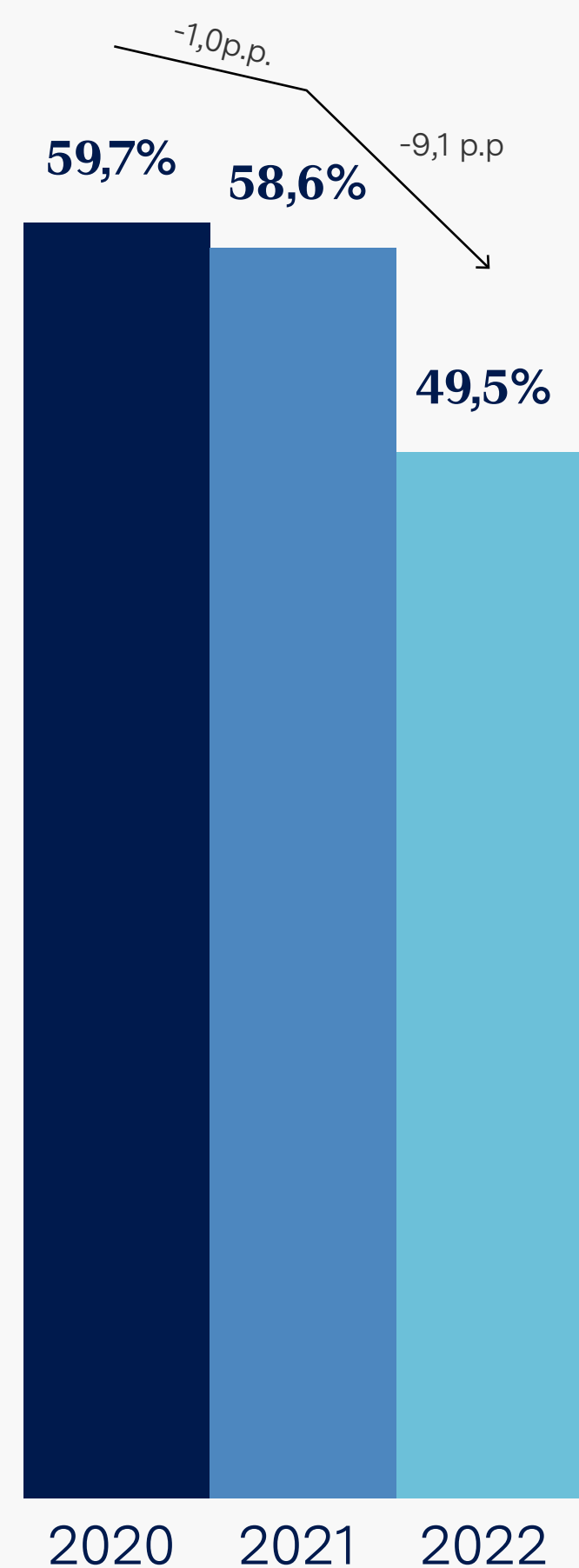
PEQUENAS EMPRESAS



MIDDLE MARKET



CORPORATE & AGRO



Em 2022, apresentamos um aumento de 246% na receita de prestação de serviços, comparado com 2021.

#### Valor econômico direto gerado GRI 201-1

	2020	2021	2022
Resultado Bruto da Intermediação Financeira	199.852.076,62	169.415.579,67	189.453.820,83
Receita de Prestação de Serviços	42.690.970,39	29.559.375,44	102.314.871,57
Receita de Tarifas Bancárias	9.422.186,80	9.387.176,19	15.925.542,96
Outras	-36.258.500,79	-30.127.789,99	-85.590.597,17
<b>Total</b>	<b>215.706.733,02</b>	<b>178.234.341,31</b>	<b>222.103.638,19</b>

#### Valor econômico distribuído (%) GRI 201-1

	2020	2021	2022
Custos operacionais	22,55%	3,43%	8,26%
Salários e benefícios de empregados	50,73%	72,32%	64,36%
Pagamentos ao governo	26,72%	24,25%	27,38%
<b>Total (R\$)</b>	<b>215.706.733,02</b>	<b>178.234.341,31</b>	<b>222.103.638,19</b>

#### Valor econômico distribuído GRI 201-1

	2020	2021	2022
Remuneração do trabalho	109.419.170,47	128.904.236,74	142.947.864,71
Proventos	91.323.752,59	107.132.979,69	116.612.711,37
Benefícios	14.165.387,01	16.396.955,27	20.476.780,81
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	3.639.060,36	5.003.865,59	5.619.954,15
Outras	290.970,51	370.436,19	238.418,38
Remuneração do Governo	57.636.511,56	43.222.238,69	60.819.182,20
Despesas Tributárias	17.390.148,22	14.550.205,72	18.867.766,89
Imposto de Renda e Contribuição Social	26.914.612,72	12.069.756,25	21.918.819,85
INSS	13.331.750,62	16.602.276,72	20.032.595,46
Lucro do Exercício	48.651.050,99	6.107.865,88	18.336.591,28
<b>Total (remuneração do trabalho + remuneração do Governo + lucro do exercício)</b>	<b>215.706.733,02</b>	<b>178.234.341,31</b>	<b>222.103.638,19</b>



03

# Governança Corporativa

ODS Relacionados



## Estrutura de Governança

GRI 2-9

No Fibra, prezamos por uma estrutura de governança robusta, capaz de assegurar a sintonia entre a atuação da administração e os interesses de todo o ecossistema do Banco. Esse alinhamento estratégico permite que possamos atuar pautados em mecanismos e políticas condizentes com a natureza dos nossos negócios, contribuindo significativamente para os resultados que queremos gerar.

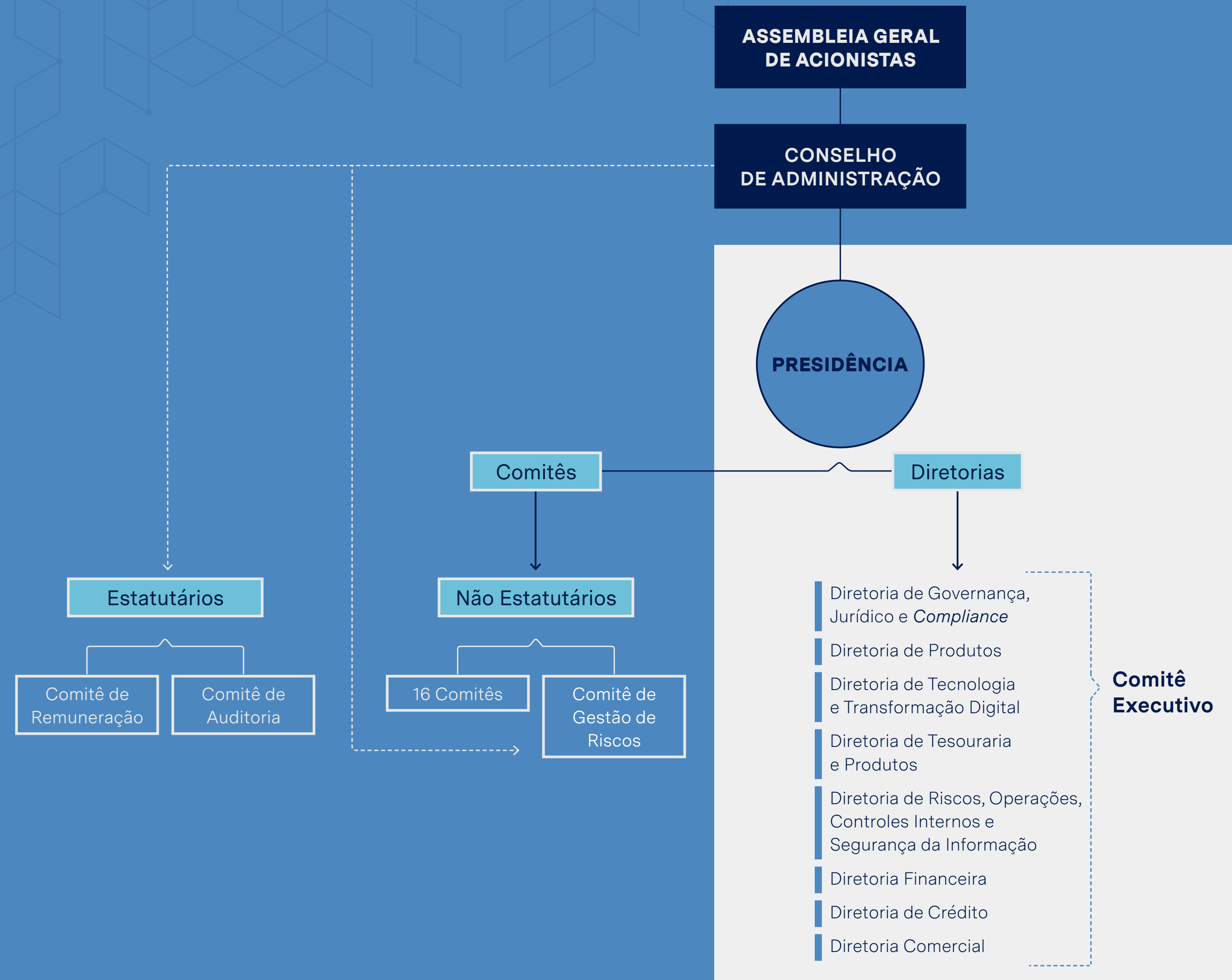
Dessa forma, seguindo as melhores práticas do mercado, estruturamos a nossa Governança Corporativa agregando profissionais com capacidade técnica comprovada e sólido alinhamento aos nossos valores e propósito, garantindo um controle operacional eficaz e a manutenção de um ambiente de transparência com os nossos diferentes públicos.

Nossa estrutura de Governança é composta por um Conselho de Administração, sete Diretorias e 18 Comitês, sendo dois Estuários. A instância máxima da estrutura de governança é ocupada pela Assembleia Geral dos Acionistas, que supervisiona e direciona a atuação do Conselho de Administração e da Diretoria.



[Acesse nosso site](#) e conheça a trajetória profissional de todos os diretores e conselheiros.





## Conselho de Administração

GRI 2-10 | 2-11

O nosso Conselho de Administração tem como responsabilidade formular todas as Políticas e Estratégias para a condução do nosso negócio.

Trimestralmente, os Conselheiros se reúnem de forma ordinária, para discutir os resultados do Banco, a condução dos principais projetos, obter atualizações sobre a gestão de riscos e ainda aprovar e tomar conhecimento dos assuntos regulatórios e de ESG. Sempre que necessário, são realizadas reuniões extraordinárias para deliberar sobre temas relacionados à nossa estratégia de negócios. Em alinhamento às melhores práticas de mercado, o cargo de Presidente do Conselho de Administração não é acumulado pela mesma pessoa que ocupa o cargo de Diretor Presidente do Banco Fibra.

As competências que observamos no processo de seleção e nomeação do Conselho estão elencadas em nossa [Política de Sucessão de Administradores](#).

Levamos em consideração a comprovação de capacidade técnica e capacidade gerencial, além de adesão aos nossos Princípios de Liderança e habilidades interpessoais em conformidade com o Jeito Fibra.

Em 31 de dezembro, o Conselho de Administração era composto pelos seguintes membros:

- **Benjamin Steinbruch**  
Presidente do Conselho desde fevereiro de 2013
- **Elisabeth Steinbruch Schwarz**  
Vice-Presidente do Conselho desde julho de 2018<sup>1</sup>
- **Arno Schwarz**  
Membro do Conselho desde abril de 2019
- **Andréa Maria Meirelles de Menezes**<sup>2</sup>  
Membro Independente do Conselho desde setembro de 2019

<sup>1</sup> membro desde setembro de 2005.

<sup>2</sup> Em 28 de abril de 2023, Sra. Andréa deixou de fazer parte do Conselho de Administração como membro do Banco Fibra, em razão do término do mandato.



## Comitê Executivo

GRI 2-12

Composto pela Diretoria Executiva do Banco, o Comitê Executivo realiza a gestão e execução cotidiana dos nossos projetos. Em conformidade com as diretrizes do Conselho de Administração, a Diretoria implementa as estratégias e negócios de maneira tempestiva e em conformidade com o propósito do Banco.

Além do Diretor Presidente, outros sete Diretores se reúnem semanalmente para deliberar e oficializar as decisões que impactam o nosso negócio. Cabe ainda ao Comitê Executivo o papel de deliberar sobre as ações estratégicas relativas à Diversidade e Inclusão no Banco.

Em 31 de dezembro, o Comitê Executivo era composto pelos seguintes membros:

- **Arno Schwarz**  
Diretor Presidente desde julho de 2018 (diretor desde junho de 2013)
- **Flavia Zahr**  
Diretora de Governança, Jurídico e *Compliance* desde agosto de 2021
- **Gustavo Deamo<sup>1</sup>**  
Diretor de Produtos desde julho de 2023
- **Jairo Avritchir**  
Diretor de Tecnologia e Transformação Digital desde março de 2022
- **José Lourenço Cassandre Junior**  
Diretor de Tesouraria e Produtos desde dezembro 2020
- **Kumagae Hinki Jr.**  
Diretor de Riscos (CRO), Operações, Controles Internos e Segurança da Informação desde dezembro de 2013
- **Patrícia Villas Boas Amaro<sup>2</sup>**  
Diretora Financeira desde janeiro de 2023
- **Rafael Pavão de Assis**  
Diretor de Crédito desde dezembro de 2018
- **Rodrigo de Faria Matias Bueno**  
Diretor Comercial desde maio de 2020

<sup>1</sup> Em julho de 2023 foi eleito novo Diretor de Produtos.

<sup>2</sup> Em janeiro de 2023 foi eleita nova Diretora Financeira.







## Comitês

GRI 2-9

Assegurando uma gestão adequada à complexidade das nossas operações, os Comitês Estatutários e não Estatutários respondem ao Conselho de Administração e/ou Diretoria Executiva, conforme o caso, e conferem governança, agilidade e transparência em nosso processo decisório.

### Comitês Estatutários

#### Comitê de Auditoria – COAUD

O COAUD se reúne mensalmente com o propósito de assessorar o Conselho de Administração no exercício de suas funções, contemplando principalmente a revisão, prévia à divulgação, das demonstrações financeiras e das notas explicativas e a supervisão dos trabalhos realizados pelas Auditorias Interna e Externa, bem como a recomendação à Diretoria sobre a correção ou aprimoramento de políticas, práticas e procedimentos identificados no âmbito de suas atribuições.

Em 31 de dezembro, o Comitê de Auditoria era composto pelos seguintes membros:

<sup>1</sup> Em dezembro de 2022 foi eleita membro do COAUD em substituição ao Sr. Marcos Chadalakian.

<sup>2</sup> Em abril de 2023 foi eleita membro do Comitê de Remuneração em substituição ao Sr. Benjamin Steinbruch.

- **Carlos Eduardo Sampaio Lofrano**  
Membro desde agosto de 2019
- **Kumagae Hinki Jr.**  
Membro desde dezembro de 2013
- **Vanessa Rahal Canado<sup>1</sup>**  
Membro desde abril de 2023

#### Comitê de Remuneração

O Comitê de Remuneração é responsável por elaborar e supervisionar o cumprimento da política de remuneração dos administradores do Banco Fibra, propondo ao Conselho de Administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas de recrutamento e desligamento.

Em 31 de dezembro, o Comitê de Remuneração era composto pelos seguintes membros:

- **Elizabeth Schwarz<sup>2</sup>**  
Membro desde maio de 2023
- **Arno Schwarz**  
Membro desde setembro de 2013
- **Maria Inês V. F. Pastori**  
Membro desde novembro de 2016

## Comitês não Estatutários

### Comitê de Ativos e Passivos (ALCO)

O ALCO se reúne para avaliar as movimentações das captações, concessões de crédito e fluxos de liquidez realizados pelo Banco Fibra, monitorando a estrutura e as discrepâncias entre ativos e passivos, de forma integrada ao gerenciamento de capital e resultados.

### Comitê de Gestão de Riscos (CGR)

Responsável por centralizar toda a gestão de Risco do Banco Fibra, o comitê propõe iniciativas para evitar exposição aos riscos e mitigar ameaças latentes. O CGR se reúne para garantir o monitoramento e avaliação de todos os riscos específicos que envolvem as nossas atividades e das propostas de planos de ações e políticas de gerenciamento integrado de riscos, bem como monitoramento dos indicadores associados ao apetite de risco do Banco.

### Comitê de Crédito

O Comitê de Crédito analisa a capacidade de pagamento dos clientes e riscos envolvidos em cada operação. Funciona analisando e deliberando as propostas de crédito, limites e prospecções corporativas, além de revisar e aconselhar sobre as políticas de crédito definidas pelo Conselho de Administração.

### Comitê de Crédito para Empresas

Responsável por analisar e aprovar as propostas de crédito solicitadas por clientes do segmento Empresas, considerando riscos, monitorando operações e revendo as políticas aprovadas pelo Conselho de Administração específicas a este segmento.

### Comitê de Clientes

Para garantir um atendimento de excelência e satisfação dos clientes com nossos produtos e serviços, o Comitê de Clientes, com periodicidade, monitora, avalia e propõe projetos, visando a melhoria na experiência dos clientes.

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

Avalia e decide assuntos relevantes de *Compliance*, compreendendo o monitoramento do Programa de Integridade e a asseguarção da disseminação de padrões de integridade e conduta ética como parte da cultura da Companhia. Além disso, atua na avaliação dos casos de clientes, parceiros ou prestadores de serviços terceirizados analisados por *Compliance* PLD/FTP com indícios de crimes ou irregularidades que requeiram decisão de alçada superior, decidindo inclusive pela comunicação às autoridades competentes, quando cabível. Decide também pela aceitação de clientes, parceiros ou prestadores de serviços terceirizados em casos analisados pela equipe de *Compliance* quanto aos riscos social, ambiental e climático, conforme padrões pré-definidos.

### Comitê de Despesas

O Comitê gerencia as despesas e controla os custos operacionais, garantindo sustentabilidade financeira. Atua em duas frentes: Investimento

(sob demanda, acompanha projetos, ações de marketing, aquisições de equipamentos e mobiliários, investimentos em melhorias de processos, tecnologia e segurança da informação) e Despesas recorrentes (sob demanda, avalia e delibera sobre contratações e renovações contratuais de serviços de terceiros, relacionadas às despesas recorrentes, cujo montante anual seja igual ou superior a R\$ 50 mil por fornecedor).

### Comitê de Ética

Promove a cultura ética no conglomerado, aprovando políticas relacionadas, e delibera sobre questões de conduta pessoal e profissional, a fim de proporcionar um ambiente saudável de trabalho.

### Comitê de Governança de Dados

Avalia e delibera sobre estratégias e diretrizes de Gestão e Governança de Dados no Banco Fibra. Recomenda medidas corretivas quando ocorrem falhas de conformidade com os procedimentos e diretrizes da Política de Governança de Dados.

### Comitê de Pessoas

Para gerir as melhores práticas na gestão dos colaboradores no Banco Fibra, o Comitê acompanha e propõe ações, alinhando os objetivos estratégicos do Banco à promoção de um ambiente de trabalho saudável, atrativo e produtivo. Possui como escopo a proposição ao Comitê Executivo de ações necessárias para aumentar a Diversidade e Inclusão na instituição e aprimorar as práticas de Gestão de Pessoas, incorporando processos que nos tornem uma empresa referência em Diversidade e Inclusão.

### Comitê de Privacidade (LGPD)

Alinha e garante as práticas do Banco Fibra no que se refere à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e gerencia o monitoramento do Programa de Privacidade interno.

### Comitê de Produtos e Serviços

Desenvolve, revisa e aprova a implementação de Produtos e Serviços, inclusive sob demanda, para que

atendam às necessidades dos clientes e estejam em conformidade regulatória e com a estratégia do Banco.

### Comitê de Reestruturação de Crédito

Acompanha as ações a serem tomadas para recuperação do crédito e delibera sobre aceitação de imóvel em garantia que apresente risco social, ambiental e climático relevante.

### Comitê de Subscrição (*underwriting*)

Avalia e define as diretrizes para nossas operações com emissões de Títulos de Valores Mobiliários (TVM) no mercado de capitais, bem como outras operações estruturadas, com objetivo de assegurar qualidade e adequação à emissão de títulos e mitigar os riscos de execução e a imagem do Banco Fibra.

### Comitê Trabalhista

Analisa as reclamações trabalhistas e define as alçadas para acordos. Apresenta e analisa a base das reclamações trabalhistas (quantidade, provisão), assim como despesas mensais e pagamentos judiciais.



## Remuneração da Liderança e Gestão de Desempenho

GRI 2-19 | 2-20

Para determinar a remuneração da Alta Liderança, contamos com a Política de Remuneração para Administradores, desenvolvida de forma compatível com a nossa Política de Gestão Integrada de Riscos. Além disso, foi formulada de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes e em conformidade com a Resolução CMN 3.921/10.

A governança deste assunto é realizada pelo Comitê de Remuneração, formado por integrantes com as qualificações e experiência necessárias ao exercício da função (conheça sua composição na página 33).

Para a determinação da remuneração dos administradores, são realizadas pesquisas de mercado do setor bancário, através de contratação de consultoria especializada. Os valores

são definidos e aprovados pelo Comitê de Remuneração e pelo Conselho de Administração, com base na performance apresentada no exercício, tanto do Banco, quanto da área e individual.

Além disso, a remuneração variável dos administradores prevê uma regra de diferimento, de forma que fica estabelecido que 50% da remuneração variável do diretor é paga em dinheiro e os outros 50% retidos, diferidos em três anos. As parcelas diferidas são reajustadas e variam conforme o Patrimônio Líquido do período até o pagamento. Essa regra é aplicada para que tenhamos instrumentos formais de alinhamento entre os interesses da Alta Administração e os resultados organizacionais de longo prazo.

Quando há rescisão do contrato de um diretor, os valores retidos de remuneração variável são pagos apenas para os casos de demissão sem junta causa. Para os casos de pedido demissão e demissão por justa causa, o diretor deixa de ser elegível ao valor retido.

Entendemos que a Gestão de Desempenho no Fibra é um importante instrumento para análise do desempenho do próprio Banco, das Diretorias e da contribuição individual dos colaboradores, em função das metas estabelecidas anualmente.

A partir desta ferramenta, estabelecemos um método objetivo, claro e mensurável de avaliação, possibilitando, ao final de cada ciclo, a constatação dos resultados alcançados, que são base para o cálculo da remuneração variável dos diretores.

Estabelecemos nossas metas no início de cada ano, baseadas no orçamento do ano vigente. As diretorias definem as suas metas, fundamentadas no desafio institucional. A estratégia ESG está contemplada em uma parcela importante das iniciativas institucionais e no compromisso de metas nas diretorias, de forma compartilhada.

### Avaliação de desempenho

Anualmente, é realizado o processo de Gestão de Desempenho, no qual são avaliadas as metas do Banco, das áreas e

individuais e a aderência dos profissionais que trabalham na instituição à cultura e competências requeridas de acordo com cada posição (saiba mais na página 37).

Toda a liderança participa desse processo, que permite a verificação da aderência quanto às metas qualitativas (que abrangem a aderência cultural e aos princípios de liderança) e quantitativas (definidas conforme cada área).

O processo de avaliação é a ferramenta utilizada para medir os resultados obtidos pelos diretores e todos os colaboradores do Banco.

A partir dessa avaliação, é possível definir o plano de desenvolvimento dos Diretores e Gestores e o mapeamento do potencial dos sucessores.

Além das lideranças, todos os colaboradores do Fibra participam do processo de Gestão de Performance e o resultado das avaliações são *inputs* para as ações de desenvolvimento institucionais e reconhecimento profissional. Veja mais detalhes na página 37.



## Conduta Ética e Responsável

Compreendemos que uma condução ética e íntegra é essencial para que possamos manter relacionamentos duradouros e transparentes com nossos públicos de interesse, ao mesmo tempo em que geramos valor para o negócio e à sociedade no longo prazo. Por isso, prezamos pela confiabilidade e transparência de nossas operações, na medida em que resguardamos práticas éticas em conformidade com as leis brasileiras, principalmente a Lei Anticorrupção (12.846/13, conforme alterada), e demais normas regulatórias, garantindo sólidos procedimentos internos.

Nesse sentido, o princípio “Conduta Ética e Responsável” é um dos nossos temas materiais, a partir do qual estruturamos nossas ações, Programa de Integridade, além do Código de Ética e Conduta, e políticas corporativas, visando estabelecer os mais altos padrões de integridade na maneira como operamos, tanto na abordagem com nossos clientes, prestadores de serviços e no relacionamento com entidades regulatórias, quanto nos valores e práticas que disseminamos junto aos nossos colaboradores.

Nosso compromisso pela conduta ética e responsável, é conduzido pela Diretora de Governança, Jurídico e *Compliance*, representada pela diretora Flávia Zahr, responsável pela atuação pautada nos princípios da integridade no Fibra.

“No Fibra buscamos nossos resultados sempre de forma ética e em consonância com nossos valores, condições essenciais para que estes resultados sejam atingidos de forma sustentável.”

**Flávia Zahr**

Diretora de Governança, Jurídico e *Compliance*

## Código de Ética e Conduta

GRI 2-15 | FS1

O **Código de Ética e Conduta do Banco Fibra** reúne as diretrizes que devem ser observadas no dia a dia de nossa operação, buscando padrões de comportamento cada vez mais elevados no exercício de nossas atividades. Em 2022, lançamos uma nova versão do documento, ilustrada e atualizada, com apresentação mais amigável, visando fácil compreensão dos diversos públicos-alvo. O novo Código foi aprovado pelo Conselho de Administração e divulgado a todos os nossos *stakeholders*.

O Código estabelece que devemos conduzir nossas atividades pautados pela ética, transparência, confiança e integridade.

O documento se aplica a todos os nossos profissionais de relacionamento, incluindo conselheiros, diretores, colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços.

Organizamos o documento em oito princípios éticos fundamentais e inegociáveis, que devem nortear o exercício das nossas atividades e fundamentar a imagem de uma empresa sólida e confiável perante nossos *stakeholders*. São eles:

- Ética.
- Integridade.
- Repúdio a práticas ilícitas.
- Confidencialidade e Segurança da Informação.
- Qualidade.
- Reputação.
- Responsabilidade Social e Ambiental.
- Cuidado com as Finanças Pessoais.
- Repúdio a Conflitos de Interesses.

Em 2022, todos os colaboradores renovaram o compromisso com o Código de Ética e Conduta do Fibra, por meio de assinatura do temo de ciência, bem como realização do treinamento atualizado do Código de Ética e Conduta.

A gestão e governança do Código de Ética e Conduta é de responsabilidade da área de *Compliance & Sustentabilidade*, encarregada da manutenção e atualização do documento, além do monitoramento do cumprimento das normas estipuladas.

Em caso de violações, contamos ainda com um Comitê de Ética, órgão responsável por deliberar a respeito das infrações às diretrizes.

A divulgação do Código de Ética e Conduta é direcionada a qualquer pessoa pode ser acessado neste [link](#)





## Políticas Corporativas

GRI 2-15 | FS1

Complementando os direcionamentos que estabelecemos a partir de nosso Código de Ética e Conduta, contamos ainda com mais de 230 políticas corporativas que englobam normativos, guias de processos e manuais de produtos, voltados à formalização de processos, procedimentos e controles integrados, a fim de resguardar as melhores práticas de gestão corporativa e mitigação de riscos.

Dentre as nossas principais políticas, disponíveis em nosso site, destacamos as relacionadas a seguir:

### Política de Compliance

Compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócios do Banco Fibra, e em linha com as melhores práticas do mercado, o normativo aborda o escopo, as funções e as responsabilidades referentes ao Programa de *Compliance* do Banco Fibra, visando assegurar o efetivo gerenciamento do risco de conformidade.

O documento fornece as diretrizes e atribuições dos nossos colaboradores no que se refere a normas internas, leis e regulamentações vigentes, contemplando as três frentes de atuação do *Compliance*:

- Regulatório.
- Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Terrorismo e à Proliferação de Armas de Destrução em Massa (PLD/FTP).
- Ambiental, Social e Governança (ESG).

### Política de Segurança Cibernética

Em linha com a regulamentação vigente e visando seguir as melhores práticas do mercado, as diretrizes desta política orientam o uso aceitável de nossos ativos de informação ou tecnológicos. Além disso, a política formaliza aos colaboradores as diretrizes quanto à adoção de controles e processos para atendimento dos requisitos de segurança da informação e segurança cibernética, bem como para resguardar ativos de informação ou tecnológicos, garantindo requisitos de confidencialidade, integridade e disponibilidade.

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

Descreve os rigorosos mecanismos de controle Massa (PLD/FTP) de atividades ilegais relacionadas à proliferação de armas de destruição em massa, terrorismo e lavagem de dinheiro por meio de nossa operação. Nossas ferramentas garantem a efetiva detecção da identidade e avaliação de nossos clientes, prestadores de serviços terceirizados, fornecedores e colaboradores.

O escopo da política abrange, ainda a identificação dos recursos financeiros e monitoramento, a seleção, a análise e a comunicação (MSAC) de operações e as situações suspeitas. Mantemos uma área específica na estrutura da Gerência de *Compliance* que é responsável pela gestão do processo e ações de controle e monitoramento das operações e transações financeiras.

### **Política de Sucessão de Administradores**

Amparada em nosso pilar de Governança Corporativa, formaliza os critérios para identificação de sucessores para as posições da Alta Administração, garantindo qualidade na escolha e observância às determinações do Banco Central do Brasil e às melhores práticas de mercado.

### **Política de Gerenciamento de Risco Operacional e Controles Internos**

Nossa área de Controles Internos atua para, continuamente, melhorar a qualidade do ambiente de controles da organização, auxiliando as diversas áreas no mapeamento de seus processos, identificação e avaliação de riscos e controles. A área também supervisiona a implementação de planos de ação voltados para melhoria de processos e correção de falhas operacionais, aumentando a previsibilidade e, conseqüentemente, a redução de exposição a riscos operacionais.

A política descreve as responsabilidades, diretrizes e procedimentos a serem seguidos nesse processo.

### **Política de Operações de Crédito com Partes Relacionadas**

Estabelece as regras e consolida os procedimentos a serem observados nas operações de crédito que envolvam Partes Relacionadas, em cumprimento à legislação aplicável em vigor e às melhores práticas de mercado.

### **Política de Privacidade**

Em linha com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), comunica de maneira transparente e acessível a forma como tratamos, compartilhamos e armazenamos dados pessoais.

### **Regulamento da Auditoria interna**

Nossa Auditoria Interna é responsável pela avaliação sistêmica de nossos processos e procedimentos de gestão de riscos, controles e governança corporativa, com linha de reporte ao Conselho de Administração e supervisionada pelo Comitê de Auditoria.

O documento, estabelece missão, objetivo, estrutura, responsabilidades e atribuições da área.

As nossas Políticas Institucionais divulgadas publicamente são revistas anualmente e podem ser acessadas neste [link](#)





## Compliance & Sustentabilidade

GRI 3-3 | FS1

No Fibra, acreditamos que uma robusta governança da área de *Compliance* & Sustentabilidade é condição essencial para que nossas operações se desenvolvam em acordo com as leis e regulamentos, conferindo segurança aos nossos negócios, longevidade e solidez financeira e reputacional. Para isso, possuímos uma estrutura de gestão da conformidade com papéis e responsabilidades bem definidas, garantindo que valores de integridade permeiem todos os processos do Banco, facilitando o manejo de riscos e oportunizando nossa cultura de melhoria contínua.

A área de *Compliance* & Sustentabilidade faz parte da Diretoria de Governança, Jurídico e *Compliance*, com reporte direto ao Diretor Presidente do Banco. Tem como função assegurar a adequação, fortalecimento e funcionamento do sistema de controles do Fibra e suas controladas, bem como busca o cumprimento e aderência às leis e regulamentos, gerenciando em conjunto com a Alta Administração eventuais riscos de conformidade.

A área busca atuar de forma proativa, assegurando que todos os níveis operacionais observem procedimentos de controle previamente definidos, voltados ao alcance de objetivos estratégicos, bem como a completa aderência aos requisitos legais e regulatórios vinculados à natureza do nosso negócio. A área ainda está encarregada da difusão de uma cultura de conformidade e ética empresarial, focada na construção de valores e na prevenção de condutas que possam ocasionar em atividades ilegais e, conseqüentemente, imputar riscos reputacionais e financeiros ao Banco.

Suas atividades estão divididas em três frentes principais:



### Compliance Ambiental, Social e Governança (ESG):

Frente encarregada da gestão das ações voltadas às questões ambientais, sociais e de governança corporativa, incluindo boas práticas alinhadas à nossa cultura e avaliação de clientes e prestadores de serviços relevantes sob o prisma dos riscos social, ambiental e climático.



### Prevenção a Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa (PLD/FTP):

Tem como objetivo prevenir a prática de lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo, proliferação de armas de destruição em massa e demais atos ilícitos na realização dos nossos negócios no Brasil e no exterior. Essa frente de ação compreende o monitoramento

automatizado de todas as movimentações financeiras realizadas por clientes, de forma a identificar situações atípicas, que são prontamente comunicadas aos órgãos competentes.



### Compliance Regulatório:

As atribuições do *Compliance* Regulatório abarcam todos os procedimentos que têm como objetivo garantir a nossa aderência aos dispositivos regulatórios aplicáveis ao Banco, mantendo um canal contínuo de comunicação com órgãos reguladores e autorreguladores no atendimento de eventuais solicitações.

Ampara todas as áreas do Banco no aprimoramento de processos em caso de publicação de novas regulamentações e atualizações normativas, revisando políticas corporativas que envolvam requisitos regulatórios e monitorando o cumprimento dos prazos dessas atualizações. Além disso, monitora o cumprimento das diretrizes estabelecidas no Programa de Integridade.



## Selo de Conformidade ABRACAM

Com vistas a buscar as melhores práticas de mercado de câmbio, cujo setor apresenta alta exposição aos crimes de lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e proliferação de armas de destruição em massa (“LD/FTP”), realizamos em dezembro de 2022, através da Associação Brasileira de Câmbio (ABRACAM), a renovação do Selo de Conformidade ABRACAM série 1.000.

Para obtenção do Selo, foi realizada uma auditoria independente, compreendendo a avaliação de 11 requisitos referentes à conformidade aos requerimentos regulatórios de PLD/FTP e Câmbio. Além disso, todos os 23 colaboradores que atuam diretamente na esteira de operações de câmbio foram aprovados nas certificações individuais ABT1 (18 cargos operacionais) e ABT2 (cinco cargos de gestão), medida que auferir maior profissionalismo dos colaboradores que atuam nesta área.



“A conquista reflete a nossa atuação em relação às boas práticas de governança e *compliance* para operações de câmbio, bem como aderência de nossos controles e procedimentos às diretrizes regulatórias de PLD/FTP.”

**William Silva,**  
Gerente de *Compliance* &  
Sustentabilidade

## Conheça seu Cliente

GRI 3-3 | 205-1 | FS1 | SASB FN-CB-410a.2

Para assegurar que nossos produtos e serviços não sejam utilizados para prática de crimes de lavagem de dinheiro ou de quaisquer outros ilícitos financeiros, dispomos de uma metodologia específica para avaliação e classificação de riscos dos clientes.

O processo “Conheça seu Cliente” estipula um conjunto de variáveis que devem ser observadas ao integrarmos novos clientes à nossa carteira de negócios.

A metodologia conta, dentre outros itens, com uma avaliação da localização geográfica dos clientes e identificação de beneficiários finais e de pessoas politicamente expostas, além de pesquisas reputacionais, e monitoramento constante de transações, mitigando o risco de possível relacionamento do Banco com partes envolvidas em atividades ilícitas.

O processo inclui também a aplicação do Questionário de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática para clientes elegíveis. As informações fornecidas no questionário são posteriormente combinadas com o resultado da avaliação de critérios socioambientais, por meio de metodologia específica (calculadora), gerando uma classificação no nosso *Rating* Social, Ambiental e Climático (*Rating* RSAC).

### Modelo de classificação dos clientes – *Rating* PLD/FTP

GRI 201-2 | SASB FN-CB-410a.2

Nossa metodologia interna avalia e classifica todos os nossos clientes em diferentes níveis de risco: Baixíssimo, Baixo, Médio, Alto ou Altíssimo (*Rating* PLD/FTP). Aqueles que são classificados nos níveis Alto ou Altíssimo são submetidos a um rigoroso monitoramento diário realizado pela nossa equipe, através de um sistema automatizado.

Esse monitoramento vai além dos critérios regulatórios de PLD/FTP e abrange a análise de registros, o surgimento de processos ou restrições relacionadas a atos de corrupção, crimes financeiros ou riscos socioambientais.

São realizadas pesquisas de teor reputacional, de modo a mapear eventuais mídias negativas, processos judiciais e administrativos, inquéritos, registros em listas restritivas - como a Lista de Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho - e demais fatos que possam desabonar a reputação dos clientes.

Em caso de constatação de situações em desacordo com nossas práticas e políticas, o relacionamento com o cliente não é aprovado. Essa prática é fundamental para garantir o cumprimento do nosso Programa de Integridade e estarmos alinhados as melhores práticas de mercado.

**Ao longo de 2022, 100% dos nossos clientes foram avaliados quanto aos riscos relacionados à LD/FTP e corrupção. Durante o ano, houve redução de 1% na quantidade de clientes classificados como de risco Alto e risco Altíssimo, quando comparado com 2021.**

Além disso, todos os clientes também possuem um *rating* que considera os aspectos sociais, ambientais e climáticos. Veja mais informações na página 55.

## Conheça seu Parceiro

GRI 2-6 | 3-3 | 308-1 | 308-2 | 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2 | FS1 | SASB FN-CB-410a.2

Estendemos nosso compromisso ESG para toda a nossa cadeia de valor, assegurando que todos os parceiros - incluindo prestadores de serviços terceirizados, fornecedores e outros - estejam comprometidos com práticas sociais, ambientais e climáticas responsáveis. Além disso, exigimos que eles não estejam envolvidos com atividades ilícitas, em práticas de trabalho infantil ou trabalho escravo, que venham a degradar o meio ambiente e causar prejuízos a sociedade e à natureza.

Prezar para que nossos parceiros de negócios tenham suas práticas em conformidade com nossos valores ESG não apenas nos resguarda de prejuízos financeiros e reputacionais, como também agrega valor aos recursos que empregamos em produtos e serviços com terceiros, além de incentivar a disseminação de boas práticas e o fortalecimento de negócios de impacto social positivo.

Através do processo “Conheça seu Parceiro”, cujas regras estão devidamente formalizadas em normativo interno específico, estabelecemos de forma detalhada os procedimentos para a avaliação de novos parceiros, bem como aqueles que tem sua relação comercial renovada com o Fibra.

Todos os parceiros com os quais mantemos negócios são avaliados e classificados nos graus de risco Alto, Médio ou Baixo. A medida inclui uma avaliação do perfil de risco das atividades exercidas pelos parceiros, combinadas com outras variáveis de risco. São realizadas pesquisas de teor reputacional, de modo a mapear eventuais mídias negativas, processos judiciais e administrativos, inquéritos, registros em listas restritivas - como a Lista de Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho - e demais fatos que possam desabonar a reputação dos parceiros e havendo algo grave a contratação não é aprovada.

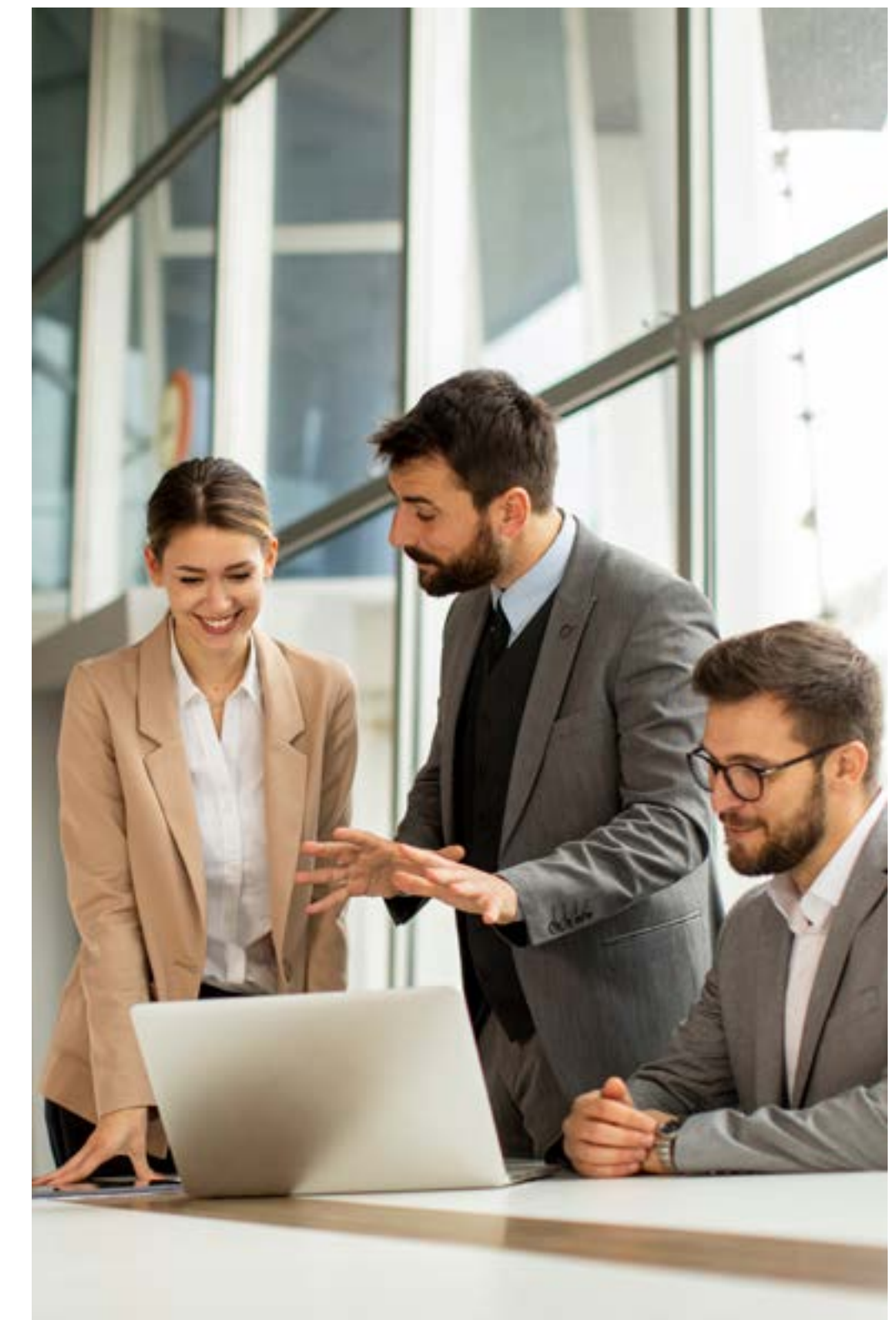
Além disso, todos os parceiros considerados prestadores de serviços

relevantes devem responder ao Questionário de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, a partir do qual serão classificados também de acordo com nosso *Rating* RSAC.

**Em 2022, os parceiros relevantes conforme nosso processo de Conheça seu Parceiro foram classificados da seguinte forma: 1% foram classificados como risco alto, 10% como risco médio e 89% como risco baixo.**

As regras e procedimentos do processo abrangem parceiros de forma ampla pois englobam: prestadores de serviços terceirizados, fornecedores, corretoras, correspondentes bancários, bancos correspondentes do exterior, instituições financeiras prestadoras de serviços, leiloeiros, administradores e gestores de fundos de investimentos, agentes de

investimentos, escritórios jurídicos e de contabilidade, Compradores de Bens Não de Uso (BNDU), além de outras contrapartes para as quais, em razão da natureza dos serviços prestados, a área de *Compliance* & Sustentabilidade considere a avaliação como necessária.





## Cartilha do Programa de Integridade

Com o objetivo de informar e engajar os prestadores de serviços terceirizados, organizamos as informações sobre o nosso Programa de Integridade no formato de uma cartilha.

Em 2022, conforme prática vigente, encaminhamos o documento para totalidade de parceiros previamente submetidos ao processo Conheça seu Parceiro, entre novos prestadores de serviços e parceiros consolidados. Além disso, as diretrizes de nosso Programa de Integridade está disponível em nosso [site](#).

## Programa de Integridade

GRI 2-23 | 205-2 | FS1

Como parte de nossa estrutura de *Compliance*, dispomos de um Programa de Integridade, que estabelece regras, diretrizes e padrões de comportamento para garantir a adesão aos nossos valores de ética e conformidade, mitigando riscos, protegendo a reputação do Banco e gerando confiança para nossos públicos de relacionamento.

O Programa, que conta com o apoio irrestrito da nossa Alta Administração, tem entre seus objetivos prevenir, detectar e sanear situações que envolvam corrupção ou atos de fraude no Banco, bem como disseminar a integridade na cultura da instituição.

Em 2022, atualizamos suas diretrizes em virtude do Decreto Federal nº 11.129/2022 que regulamenta a Lei Federal nº 12.846/2013, principal marco legal que ampara o Programa de Integridade. O decreto visa

disseminar as mais modernas práticas de *Compliance* nas organizações, com vistas a aproximá-las de padrões internacionais na gestão da conformidade.

Em nosso caso, a atualização esteve focada, principalmente, em cinco aspectos:

- ampliação do escopo do Programa de Integridade.
- especificação em nosso Programa de Integridade da previsão de penalização nos casos de omissão deliberada da Alta Administração e média gerência.
- especificação da forma de destinação de recursos adequados e de maneira eficiente para a área de integridade.
- reforço à cultura organizacional em *Compliance*.
- novas regras de aplicação de *due diligence* por meio de uma abordagem baseada no risco para os prestadores de serviços e fornecedores do Banco.

O plano de atualização, desenvolvido e implementado pela área de *Compliance* & Sustentabilidade, mapeou diversas ações que demandaram melhorias na gestão do tema dentro do Banco, visando formalizar de forma mais clara procedimentos já adotados, as quais foram totalmente implantadas em 2022.

A governança do Programa de Integridade compreende:

- o Comitê de Ética, responsável pela promoção da cultura ética no Fibra, aprovando políticas corporativas e deliberando sobre a conduta pessoal e profissional dos colaboradores
- o Comitê de *Compliance*, PLD/FTP e Risco Social, Ambiental e Climático, a quem compete o monitoramento do programa, assegurando a disseminação de padrões de integridade e conduta ética no Banco, bem como a aprovação dos clientes e parceiros de alto risco.

No escopo do Programa de Integridade, em 2022 foram realizados por nossos colaboradores, incluindo membros da Diretoria, 3.498 treinamentos on-line. Esta quantidade é resultante da soma de todos os treinamentos aplicados e que abordam os temas regulatórios relacionados aos fatores de maior exposição de risco do negócio.

Dentre os treinamentos realizados no ano destacamos:

- Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento ao Terrorismo.
- Anticorrupção e Programa de Integridade.
- Conheça seu Cliente.
- Código de Ética e Conduta.
- Política de Investimentos Pessoais.
- Treinamento Socioambiental.

**Número total e percentual de colaboradores aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção, discriminados por categoria funcional – GRI 205-2**

Categoria funcional		2020		2021		2022	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Diretoria</b>	Comunicados	7	100	8	100	7	100
	Capacitados	4	57,14	7	87,50	7	100
<b>Gerência</b>	Comunicados	54	100	55	100	69	100
	Capacitados	35	64,81	55	100	69	100
<b>Administrativo</b>	Comunicados	172	100	207	100	225	100
	Capacitados	162	94,19	200	96,62	225	100
<b>Comercial e operacional</b>	Comunicados	46	100	78	100	82	100
	Capacitados	32	69,57	71	91,03	82	100
<b>Total</b>	Capacitados	279	100	348	100	383	100
	Capacitados	233	83,51	333	95,69	383	100



## Boletins de Compliance

Para garantir uma comunicação assertiva e atualizada com os colaboradores, compartilhamos de forma recorrente informações sobre nossas políticas e procedimentos por meio dos Boletins de *Compliance*. O documento reforça a importância de realizar negócios em conformidade, divulgando e incentivando a utilização do Canal Alô Ética.

Em 2022, além das comunicações internas, realizamos 15 comunicações específicas por meio do boletim, abordando, por exemplo, boas práticas de relacionamento com o setor público, combate à corrupção, segurança da informação e proteção de dados, além de comunicação a respeito da atualização regulatória que fundamentou a revisão do Programa de Integridade.

## Canal Alô Ética

GRI 2-16 | 2-25 | 2-26 | SASB FN-CB-510a.2

A partir das atualizações do nosso Programa de Integridade, realizadas em 2022, aprimoramos nosso canal de denúncias, agora chamado “Alô Ética”. Entre as melhorias, o canal passou a ser gerido por empresa **externa especializada**, garantindo maior independência e imparcialidade no tratamento de situações que violem as diretrizes de nosso Código de Ética e Conduta. Esta ação visa maior

segurança e integridade ao processo. Entre as melhorias do Canal Alô Ética citamos:

- **Atendimento realizado por empresa contratada e especializada em gestão de canais de denúncia.**
- **Maior independência e imparcialidade no tratamento das denúncias.**
- **Mais de uma possibilidade de acesso, sendo disponibilizadas a opção de Canal de Voz.**

- **Gestão e tratamento das denúncias por meio de processo sistematizado e acompanhamento de relato por meio de protocolo.**

Seguindo as melhores práticas de mercado, o relato pode ser realizado de forma anônima ou identificada, a critério do usuário. Na gestão do canal, são adotados procedimentos para que não haja qualquer constrangimento ou retaliação.

Além disso, o denunciante pode realizar o acompanhamento da denúncia a qualquer momento, consultando no site do canal o protocolo gerado no momento do relato.

Ao longo do ano, foram registradas duas denúncias, tratadas de maneira tempestiva e rigorosa, em acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Normativo Interno do Canal Alô Ética.

A área de *Compliance & Sustentabilidade* é a instância supervisora do Canal, visando garantir que as investigações e apurações das situações que configurem violações éticas ou legais sejam conduzidas pelas áreas responsáveis, em função da tipologia da denúncia, e, adequadamente tratadas e finalizadas na forma e no prazo definidos em nossas normas internas.



O canal pode ser contatado por qualquer pessoa, sejam colaboradores, clientes, usuários, parceiros, terceiros ou fornecedores, através do e-mail [bancofibra@aloetica.com.br](mailto:bancofibra@aloetica.com.br) ou telefone externo, através do número 0800 718 2837.





## Gestão de Riscos

GRI 3-3

Uma gestão integrada de riscos é prática essencial para garantir a **sustentabilidade financeira e reputacional do nosso negócio**, uma vez que é da natureza do setor bancário a exposição sensível a uma variedade de riscos, sejam eles operacionais, de mercado, de crédito, reputacionais ou ESG, além de fraudes no meio cibernético, que tendem a aumentar com a crescente digitalização de soluções e produtos financeiros.

Gestão de riscos também é um dos tópicos que fazem parte da nossa matriz de materialidade, o que confere ao tema alta priorização no planejamento estratégico e ESG do Fibra. Desta forma, buscamos garantir uma gestão moderna e atualizada do tema, de modo a estarmos alinhados às boas práticas que nossos *stakeholders* demandam na forma como gerimos nosso negócio.

Nesse sentido, realizamos reuniões periódicas com os principais executivos do Banco para o acompanhamento e controle de riscos. O Conselho de Administração é o órgão responsável pela definição e aprovação das principais estratégias, políticas e limites relacionados ao gerenciamento e controle dos riscos, garantindo assim uma governança corporativa eficiente.

Nossos procedimentos seguem uma visão integrada da gestão de riscos, em alinhamento a Resolução 4.557 do Conselho Monetário Nacional (CMN) do Banco Central. Atuamos de forma a **identificar, mensurar, avaliar, monitorar, reportar, controlar e mitigar riscos**, o que fazemos através de importantes ferramentas de gestão, como Normativos Internos e Guias de Processo. Estas ferramentas detalham os procedimentos que tomamos na gestão de uma variedade de riscos aos quais estamos expostos.



# Governança da Gestão de Riscos

GRI 2-9



# Monitoramento de Riscos

FS1

O apetite de riscos do Banco é delimitado na Declaração de Apetite de Riscos (RAS), aprovada pelo Conselho de Administração. O monitoramento dos riscos aos quais estamos submetidos é realizado a partir de indicadores agrupados em quatro dimensões, acompanhados pelo Comitê de Gestão de Riscos (CGR) e comunicados ao Conselho de Administração nas reuniões ordinárias.

Adicionalmente aos limites estabelecidos na Declaração de Apetite a Riscos (RAS), limites gerenciais, nas diferentes dimensões dos riscos, são estabelecidos e aprovados no Comitê de Gestão de Riscos (CGR). Esses limites são controlados diariamente pelas áreas de Riscos e acompanhados pelos membros do CGR por meio de reportes específicos.

Dentre as dimensões monitoradas, destacamos:



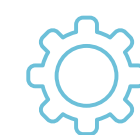
## RISCO DE CRÉDITO

Diz respeito à probabilidade de perdas monetárias associadas a incapacidade de pagamentos. Temos como premissa básica a adoção de políticas e metodologias que permitam a gestão dos limites de risco, a adequada precificação das operações de crédito e ao gerenciamento dos riscos da carteira de crédito, permitindo a adequada remuneração do capital alocado.



## RISCO DE MERCADO E LIQUIDEZ

Refere-se ao potencial de perdas decorrentes de mudanças nas condições de mercado, como taxas de juros e taxas de câmbio. A Área de Risco de Mercado e Liquidez é responsável por realizar as atividades de controle desses riscos, inclusive em relação às exigências regulatórias.



## RISCO OPERACIONAL

Definimos risco operacional como a possibilidade de perdas resultantes de falha, deficiência ou inadequação de processos internos, pessoas e sistemas do Banco. Nessa definição, inclui-se o risco legal associado à inadequação ou deficiência em contratos firmados pela instituição, bem como sanções em razão de descumprimento de dispositivos legais e indenizações por danos a terceiros decorrentes das atividades desenvolvidas pelo Fibra. Todas as nossas definições de riscos operacionais estão alinhadas e monitoradas de acordo com a Resolução nº 4.557 do CMN.



## RISCO AMBIENTAL, SOCIAL E CLIMÁTICO

Formalizamos nossa gestão de riscos ambientais, sociais e climáticos a partir da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática do Banco Fibra (saiba mais sobre esse tipo de risco na página 54).



Kumagae Hinki Jr. Diretor de Riscos (CRO), Operações, Controles Internos e Segurança da Informação

## Gerenciamento de Riscos

SASB FN-CB-550a.2

O gerenciamento de riscos no Fibra utiliza ferramentas para permitir uma visão da situação atual dos diferentes tipos de riscos e visões prospectivas segundo cenários devidamente aprovados nos fóruns adequados. Os cenários contemplam visões em padrões normais e estressados.

A metodologia adotada para teste de estresse é a análise de sensibilidade, que permite avaliar o impacto decorrente de variações em um parâmetro relevante específico no capital da instituição, em sua liquidez ou no valor de um portfólio.

Em fóruns específicos, são identificados os parâmetros relevantes que serão estressados, levando em consideração o ambiente econômico e/ou de negócio no curto, médio e longo prazo, a fim de estimar os impactos dos diversos riscos relacionados (crédito, mercado, liquidez, social, ambiental e climático), bem como

a quantidade de cenários estressados. Estes parâmetros serão apurados preferencialmente de maneira objetiva/quantitativa, ou de maneira valorativa/qualitativa nos casos de restrições importantes de dados e informações.

Os resultados obtidos são utilizados nas decisões estratégicas, por meio da definição e/ou revisão dos limites de Appetite a Riscos (RAS) do Banco, bem como dos limites gerenciais utilizados na gestão cotidiana, o que permite que os objetivos estratégicos sejam alcançados, além de permitir a identificação de eventuais propostas para corrigir fragilidades e de ações mitigantes de tais riscos.

Os indicadores de apetite a risco (RAS) são objeto de monitoramento contínuo e prospectivo apresentado como pauta permanente em todas as reuniões do Conselho de Administração e os limites gerenciais em cenários estressados são acompanhados diariamente pelos membros do CGR.

## Ações de Melhorias na Gestão de Riscos em 2022

“**No Fibra buscamos através de nosso processo de melhoria contínua, antecipar situações de riscos e identificar oportunidades, visando amparar nossa gestão integrada de riscos com as melhores práticas de mercado.**”

**Kumagae Hinki Jr.**

Diretor de Riscos (CRO), Operações, Controles Internos e Segurança da Informação

Na área de Riscos de Mercado, aprimoramos nossas ferramentas de *Asset and Liability Management* (ALM), bem como os processos de gestão de risco de mercado, melhorando de maneira significativa o processo de análise e tomada de decisão dos membros do CGR. Adicionalmente, houve relevante ganho de eficiência permitindo uma melhor organização da jornada de trabalho de nossos colaboradores.

Com as ferramentas, oportunizamos maior participação de gestores e analistas em projetos de maior complexidade, contribuindo para geração de novas soluções e maiores ganhos em produtividade e qualidade das atividades realizadas.

Ao longo do ano, realizamos diversos treinamentos referentes a PRSAC e Segurança da Informação, visando difundir os princípios com todas as áreas do Fibra.

Lançamos uma calculadora de Risco Ambiental, Social e Climático, capaz de otimizar nossas análises para classificação de clientes e parceiros, em linha com as melhores práticas do mercado e em conformidade com as diretrizes de instituições reguladoras, para atribuir o *Rating* RSAC a 100% de nossos clientes e parceiros relevantes.

Revisamos 100% dos nossos Normativos Internos, visando a garantia de práticas e processos atualizados na Gestão Integrada de Riscos, todos eles aprovados pelo CGR e/ou Conselho de Administração do Banco.

Realizamos investimentos em modelos mais sofisticados na área de risco de crédito, otimizando nosso mapeamento de possíveis ameaças e resguardando a qualidade de nossa carteira de clientes.

## Processos de melhoria contínua

Melhoria contínua e inovação caminham lado a lado quando se trata de eficiência e competitividade no ambiente corporativo. A partir do desejo de ser cada dia mais eficiente e entregar a melhor experiência para nossos clientes, desde 2021 o Banco conta, de forma institucional, com o Programa de Melhoria Contínua, cujo lema é ser **“1% melhor todos os dias”**, através do aprimoramento contínuo dos seus processos, serviços e produtos.

Em 2022 podemos citar a reestruturação de processos, através de eventos Kaizens, trazendo os seguintes ganhos:

- **Processo de abertura de conta para o segmento Empresas**  
Implantamos a simplificação e pré-preenchimento da ficha cadastral e o tombamento para assinatura digital, permitindo que o tempo de abertura de conta fosse de até três dias úteis, prazo competitivo no mercado.

- **Processo de fechamento contábil**  
Ganho de eficiência de, aproximadamente, 700 horas/ano com a redução de lançamentos contábeis manuais e automações de atividades da área, fazendo com que o fechamento contábil pudesse ser antecipado em dois dias, do 9º para o 7º dia útil.

Dentro da revisão dos processos, outra frente importante é a identificação de oportunidades de automação de atividades manuais das áreas, através de ferramenta de RPA (“*Robot Process Automation*”). Ao fim de 2022, o Banco contava com cerca de 50 robôs em produção, executando atividades que demandariam mais de 10.000 horas/ano se continuassem a ser executadas por nossos colaboradores.

No contexto de um dos valores do Banco, de que **“somos líderes e fazemos acontecer”**, estimulamos nossos colaboradores a pensarem soluções para aumentar a eficiência das nossas atividades e entregas, tornando-os líderes das iniciativas de melhoria contínua.

Nesse sentido, no escopo do Programa de Melhoria Contínua, oferecemos aos colaboradores interessados em propor melhorias um treinamento nos conceitos e ferramentas básicos da metodologia *Lean Six Sigma* correspondente ao nível *White Belt*.

Ao todo, recebemos 19 inscrições, das quais três projetos foram selecionados para nosso plano piloto, sendo estes:

- Otimização do processo de apropriação de despesas e apuração de impostos, com o objetivo de tornar o processo mais eficiente e tempestivo e reduzir a possibilidade de atrasos e suas devidas penalizações.
- Criação de governança para solicitação de contratação de fornecedores, para reduzir o tempo de contratação, bem como possibilitar a criação de *Service Level Agreement* (Níveis de Serviço) de atendimento.
- Otimização do processo de análise e qualificação de *Leads* de modo a reduzir o tempo de execução do processo.

Todo o processo de aprendizado é baseado na aplicação prática dos conceitos diretamente na proposta apresentados pelos colaboradores participantes, com mentoria da área de Processos.

Após a conclusão do projeto, objeto da melhoria contínua, os resultados obtidos são apresentados à Diretoria do Banco, culminando na divulgação corporativa das entregas e reconhecimento ao colaborador.

No ano, também capacitamos 30 gestores e líderes na metodologia Ágil e *Lean*, além de nove colaboradores treinados para *Green BELT*, sendo a capacitação um pilar importante para a construção da cultura de melhoria no Banco.

## Risco Social, Ambiental e Climático

SASB FN-CB-410a.2

No Fibra, reconhecemos o papel fundamental das instituições financeiras para impulsionar o desenvolvimento sustentável e na transição para uma economia de baixo carbono. Acreditamos que isso pode ser alcançado tanto por meio do financiamento de negócios responsáveis, como também pela incorporação dos princípios ESG (Ambiental, Social e de Governança) em nossos processos internos de gestão de riscos e no relacionamento com clientes e parceiros.

Assim, reconhecemos a existência de Riscos Sociais, Ambientais e Climáticos (RSAC) em nossa Declaração de Appetite de Riscos, e os consideramos como componentes integrados aos demais riscos gerenciados pela organização. Entre esses riscos estão inclusos:

- Riscos sociais: violação de direitos e garantias fundamentais, bem como

atos lesivos ao interesse comum.

- Riscos ambientais: perdas associadas à degradação do meio ambiente.
- Riscos climáticos: abarcam riscos de transição (perdas relacionadas a transição de determinados seguimentos para uma economia de baixo carbono) e riscos físicos (prejuízos econômicos oriundos de eventos climáticos extremos ou permanentes, como quebras de safra).

No início de 2022, a nossa área de *Compliance* & Sustentabilidade elaborou um plano de ação específico e abrangente para cumprir com a integralidade das novas diretrizes e regulamentações ambientais, sociais e climáticas aplicáveis ao Banco. Essa política agora é denominada Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC). Saiba mais sobre o documento na página 17.

Contamos com uma governança e um processo robusto para garantir a conformidade das novas normas, que

compreenderam ao menos 13 frentes relacionadas às seguintes ações:



Discussão do tema nas Comissões da Febraban e ABBC, com participação de áreas multidisciplinares em Comissões de *Compliance*, Risco, Sustentabilidade, Socioambiental etc.



As ações de sustentabilidade realizadas ao longo de 2022 pelo Banco Fibra, cuja agenda é contínua, que já contemplavam algumas implementações exigidas pela norma. Dessa forma, as novas ações já foram alinhadas visando a nova pauta do Bacen, quando aplicáveis.



Formando Grupo de Trabalho (“GT”) capitaneado pela área de *Compliance* com colaboradores das áreas de Risco de Crédito, Crédito, Risco Operacional e Risco de Mercado pelas discussões iniciais.



Realizado *gap analysis* dos requisitos estabelecidos pelas normas, tendo sido distribuídas as responsabilidades e prazos para implementação, cujo acompanhamento das implementações foi realizado pela área de *Compliance*.



## Agenda BC#

A atualização das regras do Banco Central faz parte da Agenda BC#, que visa fomentar o desenvolvimento do país a partir da democratização financeira.

Em seu pilar de sustentabilidade, a iniciativa compreende redefinições do risco social e do risco ambiental, além da introdução dos conceitos de risco climático de transição e de risco climático físico. Segundo as normativas, esses conceitos deverão ser integrados ao conjunto de questões de *compliance* já consolidadas na gestão de riscos das instituições financeiras.

Saiba mais sobre a Agenda BC# neste [link](#).

## Aplicação de *Rating* Social, Ambiental e Climático (“*Rating* RSAC”)

Todos os clientes que iniciam relacionamento, ou no momento da renovação, passaram a ser classificados pelo *Rating* RSAC. A metodologia contempla, além das pesquisas reputacionais e da avaliação de riscos sociais e ambientais, exposição aos riscos climáticos físicos e de transição:

### Avaliação do Risco Social, Ambiental e Climático (*Rating* RSAC)

Dependendo do faturamento, preenchimento do Questionário Risco Social, Ambiental e Climático

Captura da exposição aos riscos **ambientais e climáticos** (CNAE)

Pesquisas de *Compliance* no âmbito social, ambiental e climático (**mídias negativas, processos e listas restritivas**)

Captura da Exposição ao Risco de **Transição Setorial** (CNAE)

Captura da Exposição aos Riscos **Climáticos Físicos**

Atribuição do ***Rating*** Social, Ambiental e Climático

A aplicação do *Rating* RSAC viabilizou a definição da governança, vigência e ações aplicáveis, conforme o grau de risco aferido ao cliente:

#### ▪ **Governança da PRSAC**

Foram definidos novos indicadores de acompanhamento de riscos ambiental, social e climático, que passaram a ser acompanhados mensalmente no Comitê de Gestão de Riscos, no Comitê de Auditoria e no Conselho de Administração.

#### ▪ **Apetite a Risco (RAS)**

Foi definido indicador específico para monitoramento da dimensão dos riscos social, ambiental e climático nesta importante ferramenta de Gestão Integrada de Riscos.

#### ▪ **Questionário de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática**

O questionário que já era aplicado aos clientes do Banco, dependendo do tipo de operação e porte da

empresa, foi modernizado e aprimorado. Desta forma, o questionário fundamenta a atribuição de *Rating* RSAC para os casos de maior exposição de risco ao Banco, considerando-se fatores de ordem regulatória e boas práticas de mercado, no que tange os temas ESG.

Além disso, visando trazer mais eficiência ao processo e como medida de melhoria, o formulário passou a ser disponibilizado aos clientes e prestadores de serviços por meio de preenchimento através de link, cujas informações são remetidas diretamente ao *Compliance*.

#### ▪ **Aplicação de *Rating* RSAC para fornecedores relevantes**

Todos os prestadores de serviços relevantes passaram a ser elegíveis à classificação de *Rating* RSAC, contemplando a obtenção do Questionário de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática.

- **Integração ao *rating* de crédito**

Todos os clientes, sejam *prospects* ou renovação já eram contemplados com avaliação prévia da área de *Compliance*, compreendendo avaliação do risco socioambiental.

A partir de 1º de dezembro de 2022, a área de *Compliance* passou a fornecer previamente a classificação do *Rating* RSAC, inclusive prévio para os casos que ainda não são clientes.

Desta forma a decisão do Comitê de Crédito, passa a considerar também os fatores relacionados aos riscos social, ambiental e climático.

- **Revisão e novos produtos**

Os novos produtos e serviços, bem como as revisões periódicas passaram a contemplar também análise dos riscos climáticos, cuja avaliação é formalizada através do Formulário de Aprovação de Produtos – FAP.

- **Atributos de avaliação para garantias**

Foi promovida a revisão da política que contempla Gestão de Garantias Vinculadas às Operações, no que tange atualização do *check-list* Levantamento de Indícios de Contaminação

(“LIC”). Foi realizada a inclusão de requisitos sociais, ambientais e climáticos no processo de avaliação garantias, bem como a governança aplicável.

- **Capacitação e treinamentos**

Realizamos treinamento direcionado com os colaboradores das áreas de maior impacto da PRSAC, contemplando principalmente as áreas de Crédito, Comercial, Riscos e de Suprimentos/Compras. A iniciativa visa capacitar os colaboradores para adequado cumprimento da PRSAC. Além disso, o treinamento on-line obrigatório a todos os colaboradores do Banco também foi atualizado com as diretrizes da PRSAC.

Comunicamos também sobre o que se trata a agenda ESG e sua importância para o Banco, nossa estrutura de governança e orientações para a comunicação de eventuais situações em desacordo com a PRSAC e outros compromissos assumidos.

É importante ressaltar que a PRSAC, abrangendo todas as suas medidas, foi aprovada pelo Conselho de Administração em 22 de novembro de 2022, demonstrando que o Banco Fibra está plenamente alinhado com os novos aspectos da regulamentação em vigor.

# Treinamento

## PRSAC

FS4



**3** turmas, totalizando  
**137** colaboradores



Média de **uma hora** de duração por turma

O treinamento direcionado da PRSAC, realizado em formato online, contemplou colaboradores da área Comercial, Crédito, Suprimentos, Controles Internos e Risco Operacional, Riscos e de Operações.

Além disso, todos os colaboradores do Banco realizaram o treinamento *e-learning* sobre a PRSAC.



## Segurança da Informação e Privacidade

GRI 3-3 | 404-2 | 418-1 | SASB FN-CB-230a.1 | FN-CB-230a.2

No Fibra, trabalhamos para construir relacionamentos de confiança com nossos clientes, visando relações sólidas e duradouras. Para tanto, além de enfatizarmos a qualidade de nossos produtos e serviços, e a celeridade de nosso atendimento, dedicamos grande parte de nossos esforços para proteger as informações de nossos clientes e demais públicos de relacionamento, adotando uma abordagem focada na prevenção.

Prezamos por processos e ferramentas de segurança da informação que estejam avançados na esfera da segurança digital e prevenção ao risco cibernético, bem como buscamos uma atualização constante em relação aos principais marcos regulatórios, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Baseamos nossa abordagem de controles de segurança no *NIST Cybersecurity Framework*, uma metodologia norte-americana de mitigação de riscos cibernéticos que tem como premissas

principais: identificar, proteger, detectar, responder e recuperar. Além disso, no âmbito do Comitê de Riscos, também avaliamos e gerimos riscos relacionados à tecnologia e uso de dados.

Nesse sentido, atualizamos em 2022 nossa Política de Segurança Cibernética, que descreve o conjunto de diretrizes que orientam o uso aceitável dos ativos de informação ou tecnológicos por nossos colaboradores, baseada nos princípios de confidencialidade, integridade e disponibilidade.

Já a nossa Política de Privacidade, também atualizada em 2022, estabelece a governança e os princípios norteadores para o tratamento de dados em nossas operações, como boa-fé, prevenção, segurança e transparência, além de regras de compartilhamento e armazenamento de dados. Realizamos dois treinamentos virtuais para todos os colaboradores do Banco, visando a atualização contínua dos conhecimentos relacionados ao tema. Oportunizamos ainda o sanamento de dúvidas e esclarecimentos sobre o tema LGPD junto ao nosso time do Jurídico e atualizamos o treinamento on-line sobre o tema.

Contamos também com um Comitê de Privacidade (saiba mais na página 35), que fiscaliza nossa evolução no tema, e nomeamos um DPO (Encarregado da Proteção de Dados, na sigla em inglês), Diretor responsável por atuar como canal de comunicação entre o Fibra, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Como resultado de todas as ações executadas pelo Banco Fibra em 2022 e com o intuito de elevar o nível de maturidade sobre suas defesas cibernéticas, em comparação com 2021, temos:

- Aumento de 120% no número de dispositivos móveis gerenciados e protegidos por nossos controles (dispositivos de 100% dos colaboradores).
- Refinamento de regras de detecção de incidentes, reduzindo a quantidade de falsos positivos e resultando na redução em 77% do número de ofensas tratadas no ano – com maior objetividade e melhor priorização sobre resposta a incidentes.

- Melhoria nos controles contra vazamento de dados, o que resultou em acréscimo de 185% no número de detecções e bloqueios de possíveis incidentes.
- Aumento 15% em nossa maturidade em cibersegurança (números obtidos através de *self assessment*, tendo como base e o *framework* de segurança da Microsoft).

**Em 2022, não registramos nenhuma ocorrência de violação de privacidade ou perda de dados de nossos clientes, o que demonstra a robustez e conformidade do Fibra às disposições regulatórias e legais de nossos processos.**

Nossa Política de Privacidade é pública e pode ser acessada através do [link](#)



## Relacionamento com Clientes, Parceiros e Investidores

GRI 2-29

Valorizamos uma comunicação transparente com nossos parceiros e investidores, capaz de garantir um relacionamento forte, duradouro e colaborativo, tanto com as empresas que ofertam nossos produtos e soluções no mercado quanto com os agentes que avaliam e investem em nosso negócio.

A área de Captação é responsável pelo relacionamento do Banco com distribuidores de títulos e valores mobiliários, corretoras, *privates* e *family offices*, que podem ofertar nossos produtos de renda fixa ativamente ao mercado.

Também estamos em constante contato com Instituições Financeiras, Seguradoras, Fundos de Previdência, Fundos de Pensão e *Assets*, além das agências de *rating* responsáveis por avaliar a qualidade de nossas operações e vitalidade do negócio.

Em nosso [site institucional](#), dedicamos uma área específica para o compartilhamento de informações com investidores, através da qual disponibilizamos informações sobre a performance de negócio, como relatórios de resultado e demonstrações financeiras, além de nossos principais direcionamentos na gestão de riscos e relatórios socioambientais.

Nossa área de Relações com Investidores pode ser contatada também pelo telefone (11) 3847-6795 e pelo e-mail [relacoes.investidores@bancofibra.com.br](mailto:relacoes.investidores@bancofibra.com.br).

### Classificação e Riscos

O Fibra é avaliado por duas agências independentes de *rating*:





04

# Relacionamentos de Confiança

ODS Relacionados



## Nossas Pessoas

GRI 2-7 | 3-3

Queremos ser um Banco com os melhores colaboradores, e por isso implementamos as melhores práticas de Gestão de Pessoas. Nosso objetivo é criar um ambiente inclusivo, respeitoso e acolhedor, capaz de estimular a criatividade, o desenvolvimento e a inovação.

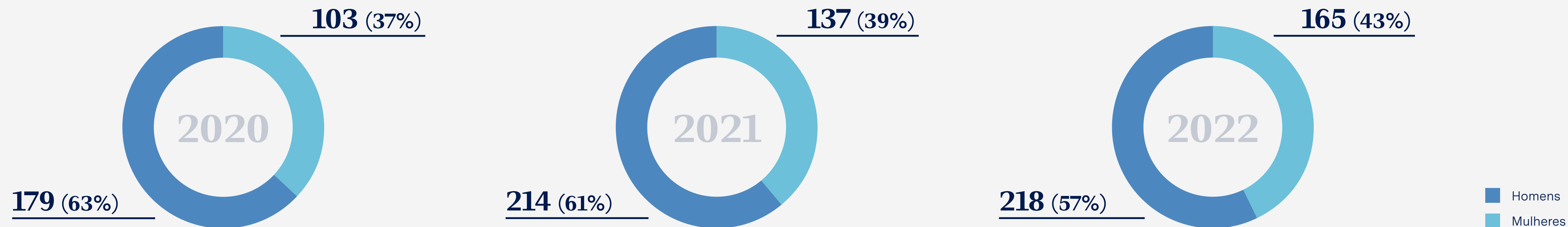
Além disso, buscamos estimular o senso de pertencimento ao nosso propósito enquanto instituição financeira comprometida com a geração de valor para a sociedade e o meio ambiente.

Nos últimos anos, temos trabalhado fortemente na ampliação do número de mulheres no Fibra. Ao compararmos o número de mulheres presentes no Fibra em 2020 com o quadro de colaboradoras em 2022, percebemos o aumento de 58,25%.

Este crescimento esteve presente principalmente na Diretoria Comercial, Diretoria de Riscos, Operações, Controles Internos e SI e na Diretoria de TI e Transformação Digital.

# Perfil dos Colaboradores, por gênero

GRI 2-7 | 405-1



## Colaboradores por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores e Conselho	8	2	10	8	3	11	6	4	10
Gerência	41	13	54	41	14	55	50	19	69
Administrativo	107	65	172	116	92	207	111	114	225
Comercial e Operacional	29	17	46	50	28	78	52	30	82
<b>Total</b>	<b>185</b>	<b>97</b>	<b>282</b>	<b>214</b>	<b>137</b>	<b>351</b>	<b>219</b>	<b>167</b>	<b>386</b>

## Atração e Retenção de Talentos

GRI 401-1

Acreditamos que, por meio das nossas pessoas, temos condições de entregar a melhor experiência do setor bancário aos nossos clientes, e, portanto, valorizamos relações de confiança, transparência e proatividade em busca da melhor solução. Priorizamos em nossos processos seletivos candidatos ávidos por inovar e criar soluções extraordinárias, transformando oportunidades em realidade de negócios. Nossa cultura fomenta que os colaboradores sejam profissionais multidisciplinares e com alto *Learning Agility* (em português, Aprendizagem Rápida).

Olhamos para além de *hard* e *soft skills*, pois queremos agregar talentos que estejam alinhados com nossos valores corporativos e com o propósito do Fibra. Além disso, garantimos benefícios e oportunidades de crescimento únicas, promovemos Nosso Jeito de Ser como um diferencial de mercado.

Nosso processo seletivo conta com uma série de etapas nas quais os candidatos além de entrevistados pelos gestores e área

de Pessoas, são também avaliados por seus principais pares/clientes interno. Todos os finalistas são entrevistados ou por nosso Presidente ou por um diretor Embaixador da Cultura (saiba mais na página 80). Todas as nossas oportunidades não confidenciais ficam disponíveis em nosso site e os que se inscrevem recebem *feedback* sobre a continuidade ou não do processo seletivo. Nos últimos dois anos, figuramos entre as empresas que mais dão *feedbacks* segundo pesquisa realizada pela plataforma Gupy.

Nossas vagas também podem ser preenchidas por meio do nosso Programa de Recrutamento Interno – PRI. Neste programa, os colaboradores interessados nas oportunidades abertas no Banco se inscrevem para a vaga e participam do processo seletivo. No ano de 2022, aumentamos em 10% o número de pessoas encareiradas por meio deste programa em nossa instituição.

Como destaque do ano na atração de talentos, agregamos um número expressivo de contratações para a área Comercial, que representou quase 50% do total de novas admissões no período.

A partir disso, estruturamos um time ágil e proativo, que nos permite executar nossa estratégia de expansão para os segmentos *Middle Market* e PME.

### Empregados contratados, por gênero GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Homens	48	0,17	72	0,21	66	0,30
Mulheres	25	0,09	59	0,17	65	0,39
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>0,26</b>	<b>131</b>	<b>0,38</b>	<b>131</b>	<b>0,34</b>

### Empregados contratados, por faixa etária GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Até 30 anos	27	0,10	39	0,11	33	0,46
Entre 30 e 50 anos	42	0,15	84	0,24	81	0,30
Acima de 50 anos	4	0,01	8	0,02	17	0,40
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>0,26</b>	<b>131</b>	<b>0,38</b>	<b>131</b>	<b>0,34</b>

#### Empregados que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Homens	33	0,12	56	0,16	50	0,23
Mulheres	30	0,11	37	0,11	35	0,21
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>0,22</b>	<b>93</b>	<b>0,27</b>	<b>85</b>	<b>0,22</b>

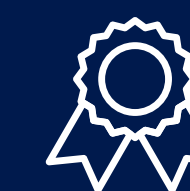
#### Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Até 30 anos	17	0,06	41	0,12	17	0,24
Entre 30 e 50 anos	40	0,14	45	0,13	54	0,20
Acima de 50 anos	6	0,02	7	0,02	14	0,33
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>0,22</b>	<b>93</b>	<b>0,27</b>	<b>85</b>	<b>0,22</b>

No quesito Diversidade & Inclusão, aumentamos o número de mulheres em posições de liderança, além de fecharmos 50% das vagas disponíveis no ano com a contratação de pessoas do gênero feminino.

**Também tivemos a oportunidade de efetivar um número substancial de nossos estagiários, sendo este volume 41% superior ao ano de 2021.**

Enxergamos que o nosso clima organizacional é um grande diferencial na atração e manutenção dos colaboradores. Prezamos por um ambiente transparente, no qual as pessoas possam desempenhar suas melhores performances por estarem inseridas numa estrutura que promove a inovação e reconhece a excelência das pessoas. Estes pilares, estão contidos no Jeito Fibra e são, anualmente, medidos por consultorias externas que nos certificam com relação ao nosso ambiente de trabalho.



Em 2022, integramos o grupo das 140 empresas brasileiras com as melhores práticas em Recursos Humanos, contempladas no Prêmio Lugares Incríveis para Trabalhar da Fundação Instituto de Administração (FIA).

## Lugar Incrível para Trabalhar

Em 2022, fomos reconhecidos como um “Lugar Incrível para Trabalhar” na categoria de empresas de porte médio, na pesquisa conduzida pela Fundação Instituto de Administração (FIA) que destaca empresas brasileiras com alto nível de satisfação entre os colaboradores.

Com mais de 80% de participação dos colaboradores na pesquisa, tivemos a oportunidade de conhecer e aprofundar nossas práticas que contribuem para um excelente ambiente de trabalho.

Como média geral, alcançamos um índice de 89,4% de satisfação dos colaboradores. Os pilares de maior favorabilidade foram: Relações Interpessoais e a atuação da liderança.

Ao compararmos nossos resultados com os demais Bancos que participaram da pesquisa, percebemos que a Cultura Fibra é de grande destaque em quesitos como Qualidade de Vida no Trabalho, ESG e Comunicação Interna.

Quando observamos nossos resultados de maneira setORIZADA, podemos identificar que dentre gestores, especialistas e grupos de analistas os índices de satisfação são maiores. Nosso quadro de assistentes apresentou uma satisfação ligeiramente menor do que os demais e, para o ano de 2023, serão realizadas ações com o objetivo de reversão deste cenário.

Com relação à satisfação dos nossos colaboradores que declararam pertencer a algum grupo minoritário, a satisfação média deste grupo superou a casa de 90 pontos nas Relações Interpessoais.

“ O resultado reforça que trabalhamos em um ambiente no qual as pessoas podem ser elas mesmas e se sentem satisfeitas com as relações de trabalho que experienciam no dia a dia. ”

**Maria Inês Pastori**  
Área de Pessoas – Superintendente Executiva de Pessoas



**89%**

das pessoas que responderam a pesquisa, informaram que recebem *feedback* frequente no Fibra.



**Áreas que apresentaram mais que 90% de satisfação dos colaboradores:**

- Diretoria Comercial
- Diretoria de Finanças
- Diretoria de Governança, Jurídico e *Compliance*
- Superintendência de Pessoas

## Nossos Benefícios

GRI 2-30 | 401-2 | 401-3

Acreditamos que oferecer benefícios diferenciados é fundamental para que nossos colaboradores possam desempenhar suas atividades com total excelência.

Todos os nossos colaboradores são contratados sob o regime CLT e estão contemplados em acordos de negociação coletiva. Além disso, ofertamos diversos benefícios, como:



- Assistência Médica e Odontológica.
- *Check-up* Executivo.
- Seguro de Vida, com auxílio funeral para pai, mãe, filhos e cônjuge.
- Parceria *Gympass*.
- Parceria Central da Visão.
- Vacinação Preventiva à Gripe gratuita para colaboradores e a baixo custo para dependentes.



- Empréstimo Consignado.
- Complemento salarial ao auxílio doença do INSS (limitado ao valor da remuneração).
- Auxílio Creche/Babá, sem limitação de idade para crianças com deficiência.
- Isenção de Tarifas Bancárias em banco parceiro.
- *Gift* “A família cresceu” quando o colaborador se torna pai ou mãe.
- *Gift* de final de ano.
- Abono de 1 dia de trabalho em caso de Doação de Sangue.
- Folga Aniversário.
- Folga Assiduidade.
- Licença casamento.
- Licença maternidade/paternidade prorrogada.
- Ausência em caso de falecimento de familiares.



- Ajuda de custo teletrabalho.
- Parcerias educacionais e com restaurantes.
- Estacionamento coparticipado.
- Vale alimentação + 13ª cesta alimentação.
- Vale refeição.
- Vale transporte.
- Estabilidade de 12 meses anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da previdência social aos colaboradores com mais de cinco anos de vínculo empregatício.
- Estabilidade de 24 meses anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da previdência social aos colaboradores no mínimo 28 anos de vínculo empregatício ininterrupto.
- Extensão da permanência no plano médico após o desligamento, por até 270 dias.
- Curso de requalificação para os colaboradores que foram dispensados sem “justa causa”.



Complementando nosso *rol* de benefícios e ações que visam ampliar e democratizar o acesso à educação de qualidade, estabelecemos parcerias educacionais com instituições renomadas que proporcionam aos nossos colaboradores e, em grande parte delas, aos seus dependentes, descontos na realização de cursos.

Adicionalmente às parcerias educacionais, reembolsamos 100% das certificações necessárias para realização das atividades dos nossos colaboradores, como a Certificação Profissional ANBIMA (CPA), Certificação de Profissionais da B3 (PQO) e Certificações ABRACAM (BT1 e BT2).

### PARCERIAS EDUCACIONAIS

Para apoiar nossas pessoas em seus planos de desenvolvimento pessoal e profissional, promovemos parcerias com instituições educacionais de renome, que oferecem oportunidades de cursos com descontos atrativos. Conheça nossas instituições parceiras:



## Novo modelo de trabalho

Com o retorno às nossas atividades presenciais após pandemia, revisitamos nosso modelo de trabalho, a partir da análise sobre as atividades realizadas, e identificamos áreas nas quais é possível a realização do trabalho híbrido, intercalando expedientes presenciais com até dois dias em *home office*. Atualmente, possuímos três modelos de trabalho: 100% presencial, Híbrido com três dias presenciais e dois dias em *home office* e o Teletrabalho (100% *home office*).

Acreditamos que esta prática seguirá contribuindo com a satisfação de nossos colaboradores e permitirá o constante alinhamento entre as melhores e mais modernas práticas de gestão de pessoas.

## Licença Maternidade e Paternidade

Com o aumento da diversidade de gênero e diferentes composições familiares, mantivemos benefícios fundamentais para que pais e mães possam equilibrar suas rotinas familiares às prioridades no Fibra.

Enxergamos que eventuais pausas na carreira em nada atrapalham no encareiramento dos profissionais em nossa instituição. Destacamos que em 2022, assim como em anos anteriores, tivemos a oportunidade de realizar a contratação de gestantes e efetivar promoções de mulheres ao retorno da licença maternidade.



## *Fui promovida em licença maternidade*

“ Não se pode negar que o mercado ainda tem preconceito na contratação e reconhecimento de mulheres por conta da licença maternidade, mas reconhecimentos como o que recebi mostram que estamos indo em direção a um mercado de trabalho mais igualitário e me fez ter mais orgulho de trabalhar no Fibra. ”

**Gabriela Yasuda**  
(Área de Produtos)



## *Fui contratada grávida*

“ Receber esse SIM significou muito mais do que um novo desafio: foi um SIM para a Elaine profissional que também podia ser mãe. Passei toda a gestação no banco, onde pude conduzir muitos projetos relevantes e construir coisas incríveis. Hoje, um mês após retornar de licença maternidade, estou imensamente feliz em poder acompanhar o crescimento da minha filha e, ao mesmo tempo, retomar os projetos que estavam à minha espera. ”

**Elaine Pereira da Silva**  
(Área de Pessoas)



**Licença maternidade/paternidade GRI 401-3**

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Colaboradores com direito a tirar licença	179	101	211	137	213	163
Colaboradores que tiraram licença	6	6	5	6	4	5
Colaboradores que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	6	4	5	4	4	5
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	1	3	4	2	1	5

## Diversidade e Inclusão (D&I)

GRI 2-23 | 404-2 | 405-1 | FS1

Consideramos as questões de diversidade, igualdade e não discriminação fundamentais para que consigamos refletir em nosso quadro de colaboradores a pluralidade do país, fortalecendo a nossa identidade como uma instituição brasileira.

Acreditamos que oportunizar o desenvolvimento de pessoas com os mais diversos marcadores de diversidade é consolidar o nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável inclusivo, além de agregar valor ao nosso negócio, na medida em que essa diversidade se reflete em um ganho de criatividade e eficiência em nossos processos de tomada de decisão.

Assim, reconhecemos que a diversidade em nossa equipe de colaboradores desempenha um papel fundamental na criação de produtos e soluções mais adaptados às necessidades dos nossos diversos clientes. Por isso, nos comprometemos em institucionalizar uma cultura de diversidade, intensificando ações de letramento e conscientização sobre o tema, além de adotar compromissos que solidifiquem e reforcem a importância de boas práticas em D&I.



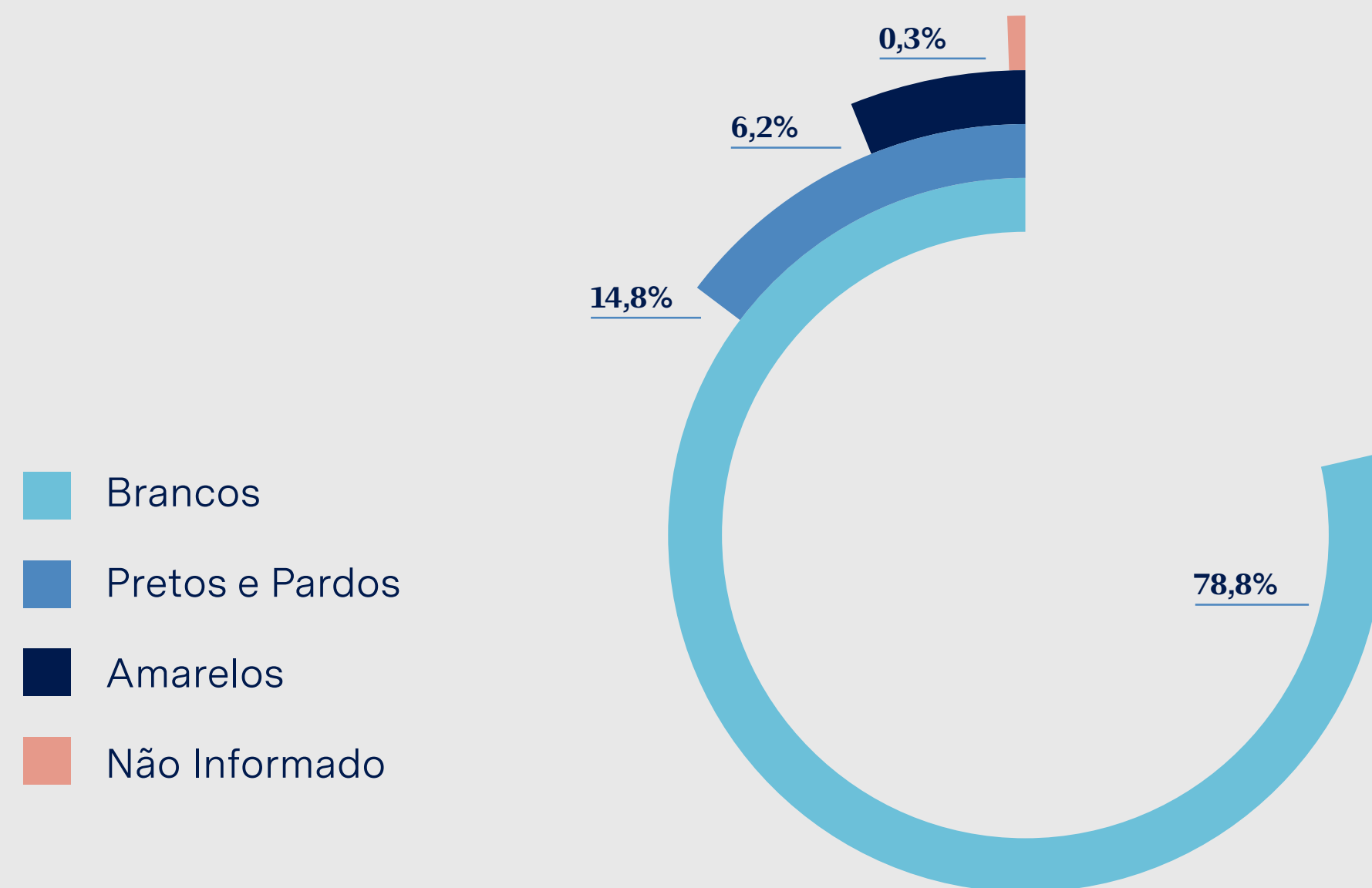
### Selo Paulista de Diversidade

Em Março de 2022, fomos reconhecidos pelo Selo Paulista da Diversidade, conquista relacionada às nossas ações de priorização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o Objetivo 5 (Igualdade de Gênero) no escopo do nosso Programa de D&I.

# Colaboradores por Raça

## Colaboradores por raça GRI 405-1

Branços	304
Pretos e pardos	57
Amarelos	24
Não informado	1
<b>Total</b>	<b>386</b>





### Razão matemática entre o salário base para mulheres e homens por categoria funcional

GRI 405-2

	Razão entre o <b>salário base</b> de mulheres e homens	Razão entre a <b>remuneração</b> de mulheres e homens
Diretores	1,084	0,61
Gerência	0,85	0,8
Administrativo	0,82	0,81
Comercial e Operacional	0,57	0,51

No que se refere aos compromissos públicos, visando fomentar a igualdade de gênero no Fibra, mantemos nossa adesão ao Women Empowerment Principles (WEP), uma iniciativa do Pacto Global voltada à disseminação de boas práticas capazes de auxiliar as empresas a avançar na representatividade de gênero nos negócios.

Nossa estratégia com foco no aumento de mulheres em cargos de liderança está em linha com nosso compromisso Women on Board (WOB), uma organização independente que divulga e valoriza empresas comprometidas com ambientes corporativos inclusivos para mulheres.

Quando olhamos para igualdade racial, no ano de 2022, fomos uma das primeiras empresas no Brasil a assinar o Pacto de Promoção da Equidade Racial, iniciativa que propõe que empresas implementem um Protocolo ESG Racial, através de ações afirmativas e de investimento social privado que fomentem uma maior equidade racial.

Durante o ano, avançamos também na criação e disseminação de normas e princípios que norteiam essa estratégia organizacional. Divulgamos a nossa [Política de Diversidade e Inclusão](#),

### O Pacto de Promoção da Equidade Racial

é uma iniciativa que visa a implementação de um Protocolo ESG Racial para o Brasil, contemplando ações que estimulem uma maior equidade racial, pautadas na melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros, contribuindo para diminuir a desigualdade de oportunidades enfrentadas por pessoas pretas e pardas.

que institui as diretrizes necessárias para proporcionar um ambiente livre de discriminação e de assédio, valorizando o respeito, a dignidade e a equidade de oportunidades no Banco.

Em linha com a Política de Diversidade e Inclusão, estabelecemos em 2022 nossos Grupos de Afinidade, compostos por colaboradores voluntários, com o intuito de debater, promover e impulsionar ações afirmativas frente aos temas prioritários de Diversidade e Inclusão do Fibra.

Por meio deles, buscamos acelerar a representatividade desses profissionais nas diferentes áreas e cargos e propor ações institucionais que visem trazer mais inclusão aos nossos públicos. Assim, foram criados quatro grupos de afinidade, a saber:

## **Grupo de Afinidade de Gênero Mulheres de Fibra**

Tem como função propor iniciativas que visem aumentar a representatividade em diferentes áreas e nos cargos de liderança, mantendo um ambiente meritocrático e com equidade de gênero.

## **Grupo de Afinidade LGBTQIA+ Livres para Ser**

Dissemina princípios e atua para manter um ambiente seguro para as pessoas LGBTQIA+, intensificando a atração e retenção de talentos diversos por meio da proposição de práticas inclusivas.

## **Grupo de Afinidade PCDs Normal é ser Diferente**

Tem por objetivo estabelecer um ambiente respeitoso para as Pessoas com Deficiência, além de propor iniciativas que visem aumentar a representatividade de PCDs em diferentes áreas e cargos do Fibra.

## **Grupo de Afinidade Raça/Etnia O que conta a minha pele**

Atua para garantir um ambiente pautado na equidade racial para as pessoas pretas e pardas do Fibra, intensificando a atração e retenção de talentos diversos por meio da proposição de práticas inclusivas, além da promoção de ações que proporcionem equidade de oportunidades e tratamento respeitoso e livre de preconceitos.



## Em 2022, nossos grupos de afinidade dedicaram 360 horas em atividades de discussão das temáticas de D&I e implementação de ações.

Nossa Política de Diversidade e Inclusão formaliza ainda a governança do tema, instituindo uma Comissão de Diversidade, composta por membros do Comitê Executivo e representantes dos Grupos de Afinidade, com o objetivo de priorizar as ações afirmativas dentro do Fibra e coordenar as discussões sobre o Programa de Diversidade e Inclusão.

No ano de 2022, em comparação com o ano de 2021:

- Dobramos os reconhecimentos por mérito e promoção de pessoas pretas e pardas.
- Aumentamos em 33% os reconhecimentos por mérito e promoções de mulheres.

Reforçando o compromisso da Alta Administração com o tema, no ano de 2022, realizamos duas turmas virtuais da iniciativa. Encontro com o Presidente, oportunidade em que um grupo de colaboradores conversou com nossa liderança sobre temas estratégicos. Na ocasião, o tema da reunião foi a importância da Diversidade na estratégia de negócios.

Durante o ano também realizamos o “Fala Fibra”, iniciativa que nasceu do grupo Embaixadores da Cultura (saiba mais na página 80) e visa propor através de “rodas de conversa” abertas a todos os colaboradores, independentemente do assunto, um espaço para troca de experiências e discussões sobre diversos temas relacionados à diversidade, inclusive com participação de convidados externos.

Nesse sentido, realizamos o Fala Fibra Mulheres & Diversidade, conversa na qual três colaboradas compartilharam suas trajetórias profissionais e como a diversidade impactou seus caminhos.



Além disso, organizamos também o momento Fala Fibra: Inclusão de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, uma live desenvolvida com objetivo de discutir sobre a temática e trazer visibilidade sobre a realidade e os desafios das pessoas da comunidade LGBTQIAP+ em busca de inclusão no mercado de trabalho.

**Aproximadamente 75% dos novos colaboradores admitidos em 2022 participaram do letramento em diversidade, no qual abordamos temas como racismo estrutural, homofobia, capacitismo e equidade de gênero. A carga horária deste letramento foi de três horas por colaborador.**

Adicionalmente ao guia de Diversidade e Inclusão, também divulgamos a todos os colaboradores o **Guia Preventivo de Assédio Moral e Sexual**, em alinhamento aos princípios estabelecidos pelo Programa de Integridade. A publicação traz diretrizes sobre potenciais condutas de trabalho irregulares e descreve a utilização do nosso canal de denúncias, o Alô Ética, como ferramenta de gestão de consequências para esse tipo de situação.

Já para a tratativa de casos de Violência Contra a Mulher, contamos com um canal exclusivo, intitulado **Canal de Apoio à Mulher**, que trata de forma sigilosa todas as comunicações relacionadas ao tema. Apenas o time da Área de Pessoas terá acesso ao caso e, se necessário, o médico do trabalho será envolvido.

Em 2022 também intensificamos a disseminação de temas em D&I para todos os colaboradores, por meio da capacitação de multiplicadores internos e comunicados institucionais.



## Guia de Diversidade e Inclusão

Lançamos em 2022 o Guia de Diversidade e Inclusão, com foco nos pilares de Raça e Etnia, LGBTQIA+, Pessoas com Deficiência e Equidade de Gênero, contendo orientações aos nossos colaboradores sobre construção de um Fibra cada vez mais inclusivo. O material pode ser acessado através do [link](#).





## Lançamento do Mês da Diversidade e Inclusão

Em outubro, realizamos nosso primeiro mês da Diversidade. O evento, organizado com a colaboração de parceiros definidos pelos Grupos de Afinidade, foi uma oportunidade de reflexão, aprendizado e compartilhamento de experiências através de um diálogo inclusivo, que colocou no centro do debate temas relevantes sobre equidade de gênero, capacitismo, combate à homofobia e outras formas de preconceito, além da importância da reparação histórica para a população negra do Brasil.



**+ 1.440**  
participações  
de colaboradores



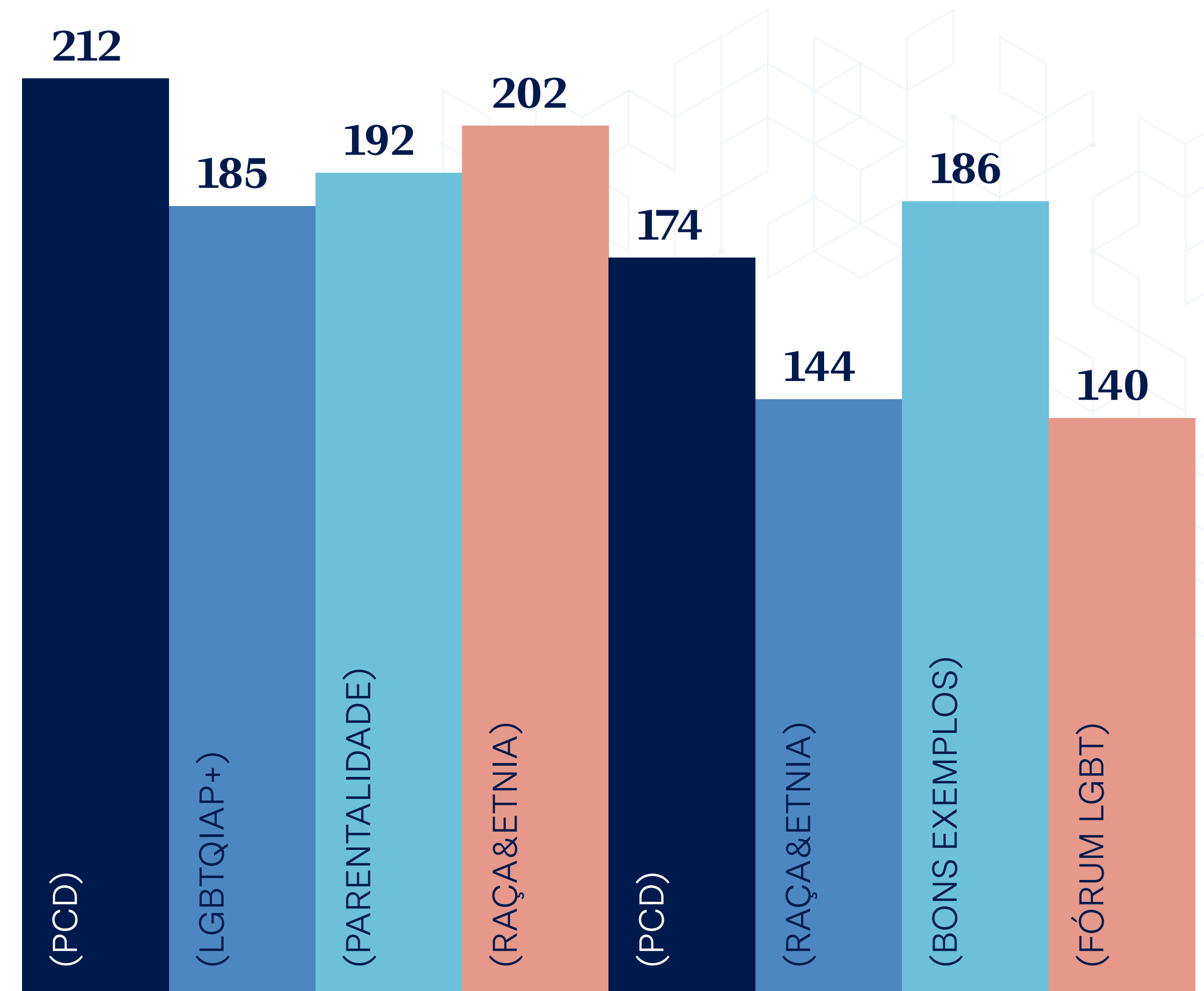
**14**  
horas de  
conteúdos on-line



**9**  
encontros

## Participação: Primeiro mês da Diversidade & Inclusão

Quantidade de colaboradores que participaram das palestras



Para isso, foram realizadas palestras de diversos representantes das diversidades de gênero, raça e etnia, LGBTQIAP+ e pessoas com deficiência (PCD).

Tivemos também, depoimentos de colaboradores que vivenciam suas diversidades dentro do Fibra e puderam compartilhar suas histórias e percepções sobre as práticas inclusivas existentes.

Além de disseminar os compromissos que assumimos, os debates promovidos também visaram complementar nosso letramento institucional, conscientizando os colaboradores sobre o papel de cada um na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Ao final do evento, formalizamos nossa adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

Algumas das lives realizadas durante o Mês da Diversidade e Inclusão podem ser acessadas em [nosso canal do Youtube](#), a exemplo da apresentação Campanha Sinal Vermelho, um debate sobre casos de violência contra a mulher.



Em 2022 nos tornamos signatários e patrocinadores do **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**, uma mobilização de empresas comprometidas em tornar verdade a máxima da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A adesão, realizada em outubro de 2022, foi realizada por meio de um encontro em nossa sede, e contou com membros do Grupo de Afinidade Livres para Ser, nossa Diretora de Governança, Jurídico e *Compliance*, do Sr. Raphael Pagotto secretário adjunto do Fórum, bem como do Presidente do Fibra, que leu e assinou na presença de todos a Carta de manifesto ao Fórum, que contempla agenda de trabalho expressa nos 10 Compromissos do Fibra com a Promoção dos Direitos LGBTI+.

Saiba mais sobre o fórum em [www.forumempresaslgbt.com](http://www.forumempresaslgbt.com)

## Avaliação de desempenho

No ano de 2022, realizamos em parceria com consultoria referência no tema, a revisão de todo nosso programa de Gestão de Desempenho. O objetivo desta revisão foi torná-lo mais atual e congruente com o contexto organizacional – diversos processos de inovação e melhoria contínua em andamento, além do forte crescimento de resultados.

A partir deste trabalho, mantivemos como prática a utilização de metas objetivas, baseadas na metodologia SMART para 100% da nossa área Comercial e Tesouraria, além do estabelecimento de metas individuais a todos os colaboradores a partir do cargo de nível sênior.

Para os demais colaboradores, compreendendo assistentes, analistas juniores e analistas plenos, definimos três indicadores de performance como métricas de avaliação: Contribuição Individual, Qualidade e Tempo de Resposta/Agilidade. Este formato de avaliação permite que todos os colaboradores tenham clareza sobre o

que é esperado do seu trabalho e de sua contribuição aos resultados da área e do Banco como um todo.

Também decidimos manter nossa avaliação 360º para medição das competências de nossos colaboradores. Para todos de nível técnico, foram definidas três competências corporativas (alinhadas às atividades realizadas na área) e, para cada uma delas, definidos os comportamentos esperados por nível de cargo.

Já os gestores são avaliados por sete princípios de liderança, que determinam as atitudes esperadas de nossos líderes, conforme abaixo:

- **Obstinação pelo cliente**
- **Visão de Longo Prazo**
- **Qualidade e Agilidade**
- **Assertividade e Transparência**
- **Compromisso com o time**
- **Curiosidade e inovação**
- **Celebração**

Esse processo é realizado anualmente, com revisão semestral. Foi incorporado ao modelo a obrigatoriedade mínima de aplicação de *feedbacks* trimestrais, permitindo que correções de rotas sejam realizadas ao longo do ano, além de permitir uma gestão bastante transparente com relação ao atingimento dos desafios estipulados.

Além dos *feedbacks*, todas as avaliações dispõem de campo para realização de comentários, fazendo com que o avaliado tenha a oportunidade de receber insumos qualitativos sobre sua performance, bem como comentar acerca do *feedback* recebido.

No ano de 2022, os colaboradores do nível técnico receberam mais de 1.830 comentários, uma média aproximadamente oito comentários por avaliado. Já os colaboradores do nível de gestão, receberam mais de 1.480 comentários, com média aproximada de 24 comentários por avaliado, trazendo mais robustez ao nosso processo de *feedback*.



O resultado obtido na Avaliação de Desempenho anual é utilizado para cálculo da Remuneração Variável de todos os colaboradores elegíveis, sendo somado à performance do Banco e da área na qual a pessoa atua. Além deste momento, também utilizamos estas informações quando avaliamos pleitos de mérito e promoções para os nossos colaboradores, que ocorrem, formalmente, em “Janelas de Meritocracia” semestrais, dando transparência e governança a esse processo.

Durante a revisão do modelo de Gestão de Desempenho, também decidimos reavaliar a nossa ferramenta para Mapeamento de Talentos. Utilizamos nesse processo a metodologia de mercado denominada “9box”, que passou por uma importante atualização com a utilização da competência “*Learning Agility*” (em português, Aprendizagem Rápida), para identificar o potencial

apresentado pelos colaboradores. Neste ano, tivemos a oportunidade de mapear além dos talentos da organização, posições-chave nas estruturas também.

Após a aplicação de 100% das avaliações, a área de Pessoas realiza um trabalho de análise dessas informações frente às nossas estratégias de Diversidade, Equidade e Inclusão. Para isso, utilizamos uma metodologia objetiva, que compara se os resultados da avaliação apresentam discrepâncias quando os públicos avaliados são estratificados. Após análise, buscamos identificar se houve distorção entre a avaliação de homens e mulheres; pessoas negras e pessoas brancas; pessoas com deficiência e sem deficiência.

**No ano de 2022, não identificamos discrepâncias entre os públicos avaliados.**



**Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional GRI 404-3**

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores e Conselho	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gerência	94,74%	93,75%	94,44%	95,12%	100%	93,36%	96,00%	89,47%	94,20%
Administrativo	86%	91,67%	88,37%	98,26%	88,04%	93,72%	92,79%	92,11%	92,44%
Comercial e Operacional	69,70%	84,62%	73,91%	68%	82,14%	93,08%	88,46%	66,67%	80,49%

# Treinamentos e Capacitações

GRI 3-3 | 404-1 | 404-2 | FS4

A garantia de nossas operações está amparada pela necessidade de dedicarmos tempo e recursos para o aprimoramento das capacidades do nosso quadro de colaboradores, seja por meio da reciclagem de conhecimentos,

como também pela disseminação de novos conceitos e metodologias.

No ano de 2022, tivemos como foco três pilares estratégicos para a capacitação de nossos colaboradores:

Estes temas foram abordados em diversos formatos educacionais, como Fóruns de Discussão, reuniões com os times, encontros Fala Fibra, por meio do nosso programa de Multiplicadores Internos, além da participação de parceiros educacionais externos.

Todas as nossas ações buscam contribuir com o aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes que reforcem a eficiência profissional dos nossos colaboradores.

Nosso objetivo é oportunizar um processo de atualização continuada das nossas pessoas.

Por meio de nossa Plataforma de Educação, disponibilizamos treinamentos atualizados e dinâmicos, focados em conhecimentos técnicos e conceitos de cultura e liderança, além de treinamentos regulatórios.

Ofertamos ao longo de 2022, 191 treinamentos, com uma média de 14 horas de formação por colaborador. Dentre as capacitações ofertadas, destacamos treinamentos referentes à atualização de normas e procedimentos internos, como o novo Código de Ética e Conduta e nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), bem como formações sobre Comportamentos Preventivos para Saúde no ambiente de trabalho.



#### Média de horas de capacitação por gênero GRI 404-1

	2020	2021	2022
Homens	11,75	32,77	13,10
Mulheres	10,59	43,57	13,39

#### Média de horas de capacitação por categoria funcional GRI 404-1

	2020	2021	2022
Diretores	9,60	20,82	4,86
Gerência	17,46	36,61	9,80
Administrativo	10,69	33,57	11,35
Comercial e Operacional	7,59	28,01	5,52

Todos os novos colaboradores recebem treinamentos abordando temáticas socioambientais, de prevenção aos crimes de lavagem de dinheiro, segurança da informação, Programa de Integridade, bem como outros temas regulatórios.

No processo de integração de novos colaboradores, abordamos também nossa cultura e valores, práticas institucionais, aspectos de gestão e governança. Todos os novos integrantes participam desse *onboarding* e, ao final do período, participam de um encontro com o nosso Presidente.

Durante o ano, também realizamos os Fóruns de Liderança, iniciativas de discussões entre nossas lideranças sobre princípios de liderança, incluindo o que os líderes percebiam como movimentos organizacionais que contribuíam e dificultavam a aplicação destes conceitos no Banco.

Como desdobramento desta capacitação, houve a definição de novas práticas organizacionais e processos internos nas áreas.





## Embaixadores da Cultura

GRI 3-3

Para fomentar a nossa cultura corporativa, contamos com a parceria voluntária de colaboradores que atuam como Embaixadores da Cultura com respaldo do Comitê Executivo e do Comitê de Pessoas. O grupo é responsável por sugerir e implantar ações institucionais para melhoria de clima e da cultura organizacional, bem como conduzir as práticas de ações sociais externas que possam beneficiar ONGs ou instituições que atendem públicos vulneráveis. Essas ações contribuem para nossa atuação social em alinhamento à nossa Estratégia ESG.

O grupo é formado por nove voluntários que também são responsáveis pelo engajamento do Fibra nas ações sociais, articulando as arrecadações de doações em datas comemorativas.

Durante o mês de abril de 2022, por exemplo, organizamos a Páscoa Solidária, com meta de arrecadação de 50 ovos de chocolate para doações voltadas a instituições de caridade que acolhem crianças em tratamento contra o câncer e em situação de vulnerabilidade social. Conseguimos superar nossa meta

inicial, arrecadando 82 ovos, que foram doados para as instituições Casa Ronald McDonald (São Paulo, Moema), Lar Nefesh, Centro de Apoio Marta Kuboiana e Maesp.

Para o Natal, nossos Embaixadores da Cultura facilitaram a retirada de cartas de crianças junto aos Correios, na campanha Papai Noel dos Correios. Ao todo, nossos colaboradores retiraram 57 cartas e os presentes arrecadados foram prontamente entregues no ponto de coleta dos Correios.

Também realizamos doações financeiras para fomentar o acesso à educação para populações vulneráveis. No ano de 2022, apoiamos a Federação Israelita do Estado de São Paulo, alocando recursos para o Fundo de Bolsas, além da Escola de Impacto e Fundação Casa, oportunizando o atendimento socioeducativo por meio de um curso de sensibilização para a consciência e a responsabilidade socioambiental.

O grupo dos Embaixadores da Cultura se reuniu, ao longo do ano, por mais de 90 horas para que pudessem estruturar as ações realizadas. Trabalho este realizado de forma voluntária e adicional às jornadas regulares de trabalho.



## Saúde, Segurança e Bem-estar

GRI 403-1 | 403-2 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-8 | 403-9 | 403-10

Compreendemos que o nosso sucesso é diretamente proporcional à maneira pela qual cuidamos da saúde e bem-estar daqueles que trabalham conosco. A natureza do nosso negócio exige uma postura de proatividade, criatividade e comprometimento dos colaboradores, o que só é possível se eles puderem desfrutar de um ambiente acolhedor e seguro. Desta forma, colocamos em prática diversas ações para promover a saúde e bem-estar de nossos colaboradores, em alinhamento ao nosso compromisso estratégico relacionado ao ODS 3 (saiba mais na página 21).

Contamos com um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional implementado para atender a legislação vigente, acompanhar, monitorar e acolher os colaboradores visando promover e cuidar da saúde de forma preventiva.

Atualmente, dispomos de quatro instrumentais em Saúde e Segurança do Trabalho: Análise Ergonômica do Trabalho, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Neste ano, incluímos, em parceria com empresa especializada, uma validação ergonômica do ambiente de trabalho de nossos colaboradores que atuam no modelo teletrabalho. Esta avaliação do ambiente laboral foi complementada com treinamento on-line sobre o tema.

Semestralmente, em parceria com a empresa que administra nosso plano de saúde, nos reunimos para avaliar as principais doenças de nossos colaboradores, com base na utilização da Assistência Médica e atestados médicos apresentados. Neste fórum é preservado o anonimato do colaborador e todo sigilo médico envolvido. Os dados consolidados são analisados com a finalidade de proposição de melhorias.



A partir do ano de 2022, passamos a realizar uma pesquisa anual sobre a Qualidade de Vida e Bem-Estar de nossos colaboradores. O objetivo deste trabalho foi identificar como estava a saúde física e mental de nossas pessoas, subsidiando ações assertivas com relação aos pontos de aprimoramento.

No que se refere ao treinamento no tema, quando um novo colaborador ingressa na organização, ele tem acesso ao curso Ergonomia e Comportamento, uma abordagem preventiva para saúde no ambiente de trabalho. Em 2022, também garantimos que 100% dos nossos colaboradores realizassem um treinamento sobre o “Comportamento Preventivo para a Saúde no Trabalho”. Esta ação veio em atendimento às atualizações da NR17.

Adicionalmente, compartilhamos com nossos colaboradores informativos de saúde que visam trazer dicas práticas de como melhorar tanto sua saúde física quanto sua saúde mental. No último ano, abordamos temas como:

## Temas abordados

- **Exposição solar:** principais efeitos e cuidados com a pele.
- **Novembro azul:** prevenção ao câncer de próstata.
- **Doe sangue, salve vidas!**
- **Outubro rosa:** prevenção ao câncer de mama.
- **Câncer:** diagnóstico precoce salva vidas.
- **Como está a sua saúde ocular, de seus amigos e familiares?**
- **Pare e olhe para você:** autocuidado e socialização favorecem a saúde mental.
- **A vida é a melhor escolha!** Por que precisamos falar disso?
- **Atividade física:** elemento essencial no cuidado da sua saúde.
- **Como se comportar diante do surto de Ômicron e H3N2?**
- **Por que é preciso ter cuidado com a obesidade e prevenir a Diabetes tipo 2?**

Caso nossos colaboradores identifiquem qualquer irregularidade no ambiente de trabalho que gere desconforto, poderão procurar a Área de Pessoas, a equipe da CIPA ou realizar denúncia anônima via canal Alô Ética. **Em 2022, não tivemos nenhum reporte de doença e/ou acidente de trabalho.**

## Serviços de saúde



Como um diferencial para os colaboradores que utilizam a rede credenciada de nossa Assistência Médica, oferecemos a rede Meu Doutor Novamed com isenção de coparticipação sobre qualquer consulta e/ou exame realizado.

Para nosso time de executivos, disponibilizamos a realização de *check-up* anual gratuito. No *check-up*, além da realização de exames de sangue e imagem, há a realização de consulta com nutricionista, oftalmologista e clínico que irá acompanhar o estilo de vida dos colaboradores, sugerindo ou não a inclusão de atividades mais saudáveis que irão contribuir com a melhora da qualidade de vida.



Em 2022, lançamos uma importante parceria com o grupo Central da Visão, uma empresa de impacto social positivo que **oferece cirurgias oculares com valores mais acessíveis em clínicas particulares seguras.**

A empresa já ajudou mais de 5.000 pessoas em suas 42 clínicas afiliadas em mais de 30 cidades do Brasil. Os colaboradores que indicarem pessoas para serem atendidos pela Central da Visão permitirão que estes pacientes tenham descontos entre 30% e 50% no custo dos pacotes cirúrgicos, além do parcelamento em dez vezes de todo tratamento.



## Semana da Saúde Mental

Em novembro de 2022, nossa Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) organizou a Semana da Saúde Mental, evento dedicado a discussões sobre a vida pós-pandemia, abordando temas como:

- Autoestima.
- Bem-estar.
- Qualidade de vida.
- Hábitos saudáveis.
- Cuidado com a saúde mental.
- Práticas de *mindfulness* e *yoga*.

**Mais de 50% de participação dos colaboradores**

# Nossos Clientes

GRI 2-6 | 2-29 | 3-3 | SASB FN-CB-240a.1 | SASB FN-CB-240a.1 | Fibra01

No Fibra, o olhar centralizado no cliente é um dos pilares que baseia o Nosso Jeito de Ser, pois sabemos que geramos valor a partir de soluções feitas sob medida, conforme a necessidade do cliente, com proximidade, velocidade e precisão.

Dessa forma, dedicamos todos os nossos esforços em propor soluções financeiras adequadas a cada um dos segmentos que atendemos: *Corporate*, *Agro*, *Middle Market* e Pequenas e Médias empresas (PME).

Ao longo de 2022, nossos principais direcionadores de crescimento se concentraram na nossa carteira de empresas do *Middle Market* e do PME. Nesse sentido, realizamos diversos investimentos visando a escalabilidade de nossas operações e otimização com o uso de dados.

Como resultado, agregamos clientes à nossa carteira *Middle Market* e PME. Visamos, para o futuro, incrementar ainda mais a participação destes segmentos ao

nosso portfólio de negócios. Nosso feito junto a esses segmentos se baseou em uma abordagem orgânica de prospecção. Na medida em que agregamos clientes com operações mais robustas, nos aproximamos dos fornecedores que compõe sua cadeia de valor, o que possibilita a oferta de soluções e serviços para todo um ecossistema de negócios. Essa abordagem só é possível em virtude de nosso modelo operacional focado na eficiência e escalabilidade.

No que diz respeito a processos de melhoria contínua na experiência do cliente, concluímos a migração de nossos clientes para o novo *Internet Banking*, que adota as melhores práticas de usabilidade. Além disso, realizamos o lançamento do WhatsApp receptivo no *Middle Office* e Mesa Confirme, com implantação de *chat* para atendimento.

Realizamos pesquisas para avaliar a satisfação dos nossos clientes, gerando o indicador de *Customer Satisfaction Score* (CSAT). A métrica é calculada a partir da

nota de satisfação respondida para cada pergunta contida na pesquisa. A nota final é composta pela soma do número de clientes que deram notas entre sete e dez, dividida pela quantidade total da amostra de respondentes. A análise é fundamental para mapear a adequação das soluções que ofertamos e as possibilidades de melhorias.

Coletamos a nota do CSAT a partir da experiência de uso dos canais *Middle Office*, Mesa Consulte e Confirme (que faz operações de antecipação de recebíveis), *Internet Banking* e do nosso aplicativo.

**Em 2022, os CSAT de nossos clientes foram de 88% para o *Middle Office*, 87% para a plataforma Mesa Consulte e Confirme, 61% para o *Internet Banking* e 68% para o aplicativo.**



# Como Geramos Valor para Nossos Clientes

## 01 Sintonizados com seu negócio

Trabalhamos sintonizados com o dia a dia de nossos clientes. Somos próximos e entendemos seus desafios, oferecendo soluções e suporte digital que facilitam a gestão de seus negócios.

## 03 Transparentes em tudo

Ser transparente é fazer do contato com nosso cliente uma experiência simples. Olhamos com atenção para as necessidades que surgem de cada interação, com condições claras para cada serviço oferecido. Esta é uma atitude inegociável, presente em cada um de nossos relacionamentos e na forma segura como entregamos soluções.

Aplicamos as melhores práticas e tecnologias para ampliar a presença e a agilidade na vida de nossos clientes. É assim que nos tornamos ainda mais próximos, simples e rápidos, com o digital a serviço de todos os negócios que atendemos.

## 02 Atualizados sempre

Acompanhamos o ritmo dos negócios de nossos clientes. Somos precisos no diagnóstico e rápidos no acesso às nossas recomendações. Facilitamos o atendimento e somos muito ágeis na entrega das soluções que recomendamos.

## 04 Muita velocidade

## Conselho de clientes

GRI 2-16 | 2-25

Promovemos o Conselho de Clientes, baseado em encontros periódicos entre nossos executivos e os representantes da Alta Administração de empresas clientes. Por meio dessas reuniões, eles apresentam suas opiniões a respeito de nossos produtos, serviços e atendimento, manifestando os pontos fortes e o que podemos aprimorar. As reuniões são coordenadas por um mediador independente.

Após cada encontro são elaborados planos de ação para cada uma das temáticas apresentadas pelas empresas participantes, com implementação monitorada mensalmente pelas diretorias envolvidas e reporte para o Comitê de Clientes.

**Em 2022, realizamos duas reuniões do Conselho de Clientes do segmento *Middle Market*, resultando em mais de 20 ações implementadas e 15 em andamento.**

Como exemplos, podemos citar melhorias na oferta de serviços e produtos, otimização de fluxos que aprimoraram a jornada do cliente, bem como a diminuição nos tempos de processamento de operações, além de priorização da implantação de uma nova ferramenta de CRM Comercial e Comunicação.



## PARCERIAS COMERCIAIS

GRI 203-2 | FS5

Em 2022, firmamos uma parceria junto à *Red Ventures*, uma empresa global de tecnologia com mais de 20 anos de experiência no mercado de vendas e marketing digital. Por meio desse relacionamento, queremos fortalecer nossa capacidade de prospecção e entrega de soluções personalizadas aos nossos clientes, especialmente no setor do PME.



## SEMANA DO CLIENTE

Entre os dias 20 e 22 de setembro, realizamos nossa Semana do Cliente. O evento contou com a participação de palestrantes externos e dos próprios clientes que nos inspiraram e apresentaram sugestões de como colocar o cliente no centro das nossas decisões. Também tivemos a participação de empresas do Grupo e fornecedores, que compartilharam conosco suas melhores práticas de gestão da experiência do cliente.



## SAC

GRI 2-25

Contamos com um Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) estruturado para oferecer atendimento e soluções rápidas e eficazes para suprir as demandas de clientes e usuários, além de defender os direitos básicos do consumidor conforme a legislação.

**Em 2022 foram contabilizadas 2.645 ligações através do canal do SAC. Dessas ligações, 1.645 tiveram abertura de protocolos, com tratamento para 100% das ligações. Cerca de 82,5% das ligações foram resolvidas em até três dias, e 92% resolvidas em até cinco dias.**

Os temas mais tratados no ano foram pedidos de informações, solicitações ou reclamações de Baixa de gravame, negociações, *Internet Banking* e investimentos, além de informações, solicitações ou reclamações referentes às fraudes.

Implantamos diversas melhorias ao longo do ano, visando oferecer um atendimento mais ágil e assertivo aos nossos clientes.

Em 2022 criamos um *dashboard* operacional proporcionando uma visão estratégica do SAC, além da aplicação da Pesquisa de atendimento.

## Ouvidoria

GRI 2-25 | 2-26

No Fibra dispomos também de um canal de Ouvidoria, um mecanismo de comunicação e mediação entre o Banco e clientes, focado na busca de soluções para questões relacionadas aos produtos e serviços.

A Ouvidoria atua com independência e imparcialidade, realizando análises de reclamações anteriormente submetidas a outros canais de relacionamento. Além de realizar tratativas e solucionar questões, cabe também a este componente organizacional manter o sistema de controle das reclamações recebidas atualizado.

Ao ser utilizada como recurso final para a resolução de reclamações, a Ouvidoria ocupa papel importante na sugestão de melhorias aos demais canais de atendimento, promovendo a melhoria contínua da qualidade dos serviços e produtos.

Em 2022, recebemos três queixas endereçadas à Ouvidoria, que foram prontamente resolvidas. As queixas se referiam a duas solicitações de baixa de grave com relação a veículos dados em garantia ao Banco e a problemas de acesso de um cliente ao *internet banking*.

A Ouvidoria do Banco Fibra pode ser acessada pelo telefone 0800 727 0132 ou via “Fale Conosco”, no site institucional.

Mecanismo de queixa – relatos acolhidos pelo canal de ouvidoria	2020	2021	2022
Número de queixas identificadas por meio do mecanismo	2	13	3
Número de queixas endereçadas	2	13	3
Número de queixas resolvidas	1	5	3
Número de queixas improcedentes	1	8	0
Número de queixas não resolvidas	0	0	0







05

# Visando o Futuro

ODS Relacionados



## Negócios de Impacto Positivo

GRI 2-6 | 3-3 | 203-2 | FS6 | FS7 | SASB FN-CB-240a.1

O compromisso com as Finanças Sustentáveis agrega valor aos ativos e à reputação das instituições financeiras, uma vez que os retornos esperados incluem, além de ganhos monetários, resultados positivos na criação e fortalecimento de negócios com elevado potencial de impactar positivamente a sociedade e o meio ambiente.

Assim, incluir questões ESG nos processos de concessão de recursos impulsiona a disseminação de boas práticas socioambientais, uma vez que se tornam requisitos fundamentais para a tomada de crédito. Dessa forma, as instituições financeiras atuam como catalisadoras de um processo de desenvolvimento sustentável.

No Fibra, consideramos as questões ESG nos processos de análise de riscos de clientes (saiba mais na página 55) e em 2022 intensificamos a nossa atuação no segmento Pequenas e Médias Empresas (PME), o qual contribui de maneira significativa para a economia nacional. Ainda que represente apenas 28,3% da totalidade de nossa carteira, visamos para o futuro a ampliação de nosso relacionamento junto ao segmento.

Em 2022, a participação do setor PME em nossos negócios teve um crescimento de 248% em comparação a 2021.



Acreditamos que as Pequenas e Médias Empresas (PMEs) desempenham um papel fundamental na economia brasileira, contribuindo de maneira significativa para a geração de empregos, o crescimento econômico e o desenvolvimento social.

Essas empresas representam a maioria dos negócios em nosso país e são responsáveis por uma parcela expressiva do Produto Interno Bruto (PIB). Ao apoiá-las, podemos ter um impacto importante no desenvolvimento sustentável do país.

Para este portfólio, destacamos soluções em capital de giro FGI PEAC, uma linha de crédito viabilizada pelo Programa Emergencial de Acesso a Crédito (PEAC), que conta com amparo do Fundo Garantidor para Investimentos, administrado pelo

Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES). O programa tem como objetivo possibilitar a ampliação do acesso ao crédito para micro, pequenas e médias empresas ao oferecer vantagens como carência e alongamento do prazo de pagamento dos financiamentos.

# Tecnologia e Inovação

## Reestruturação

Durante o ano, com a chegada do novo diretor de Tecnologia, foram implementadas várias reestruturações na área de TI. As transformações da área buscaram melhorar a eficiência operacional dos processos internos e otimizar a experiência do cliente do Banco.

Nesse sentido, a priorização de projetos de eficiência sistêmica e as implementações de novas estruturas, como a criação da Governança de TI, promoveram controles mais eficientes, com o direcionamento do uso assertivo dos recursos, resultando na economia no consumo de energia e foco no desenvolvimento sustentável dos processos sistêmicos.

Outros destaques do ano foram a adoção do trabalho em regime de *home office*, contratações com foco na diversidade e a promoção de eventos de inovação de tecnologia, em busca de melhorias e identificação de processos mais eficientes.



**14**  
Processos Implantados  
de Governança de TI.



**77%**  
Incidentes atendidos  
no prazo.



**100%**  
Das equipes reestruturadas  
no modelo Ágil.



**10**  
Políticas Publicadas  
da Governança da TI.



**100%**  
Incidentes Monitorados  
em ferramenta de gestão.



**100%**  
Capacitação e Treinamento  
das equipes de TI.



**28**  
Controles Implantados.



Adoção de ferramentas  
de projetos mais utilizadas  
no mercado.



**3.2\***  
Nota de Maturidade  
Alcançada no modelo Ágil.

\*Fontes: Azure DevOps e Jira - Período dezembro 2022

## Gestão do uso de dados

Por meio da estratégia CDEE (saiba mais na página 15), temos fortalecido cada vez mais uma cultura de dados em nosso dia a dia, gerando ganhos de eficiência e segurança do nosso processo decisório.

A partir do tratamento e da análise do arcabouço de dados de que dispomos, podemos desenvolver, por exemplo, melhores soluções financeiras, otimizar processar e melhorar o relacionamento com colaboradores, clientes e demais *stakeholders*.

Nesse sentido, em 2022 lançamos o Comitê de Priorização de Projetos de Dados, órgão voltado a promover a priorização de projetos de forma estruturada.

Essa é uma ação essencial para melhorarmos a gestão, a tomada de decisões, a produtividade e a qualidade dos projetos de dados no Banco.

### AÇÕES DO COMITÊ DE DADOS EM 2022



Educação corporativa: **Capacitação na Trilha de Conhecimentos Gerais** para a Comunidade de Dados.



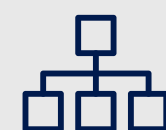
25% das bases do *Data Lake* com **qualidade de dados sendo controlada governada**.



**Assessment de Maturidade de Dados** em 21 áreas de negócios, possibilitando o mapeamento dos déficits e plano de ação.



**Criação do Programa de Dados na Prática**, em 21 soluções para as área de negócio baseado em dados.



**Estruturação da Squad de Dados**, composta por oito integrantes. Estruturação dos processos ágeis e evolução da maturidade.



Ao longo do ano, focamos também nossos esforços em aumentar a quantidade e qualidade dos dados disponíveis em nosso repositório e promover melhorias nos *dashboards*, além de disponibilizar treinamentos para aperfeiçoar as competências digitais e analíticas dos nossos colaboradores.

O aprimoramento da nossa gestão de dados também permite ao Fibra uma melhor aderência à novas regulações e normas do setor bancário.

Além disso, organizamos uma base especializada com dados públicos, cuja função é servir de subsídio para o cálculo de risco socioambiental de nossos clientes.

Ao longo do ano, a área de governança de dados concluiu 27 entregas que agregam valor para 15 áreas de negócios do Banco, totalizando 3.840 horas dedicadas a projetos de gestão do uso de dados.

## Robotização

Ao longo dos anos mais recentes, investimos de maneira recorrente na automatização e na robotização de processos, visando ganhos de eficiência e escalabilidade.

O objetivo é liberar, de forma segura, atividades repetitivas e burocráticas, permitindo que os nossos profissionais atuem o máximo de tempo possível em suas atividades fim, criando produtos e serviços inovadores e que agreguem valor aos empreendedores.

Nesse sentido, em 2021 demos início à implementação do nosso *Robotic Process Automation* (RPA), ferramenta de tecnologia da informação que apoia a automatização e robotização dos processos. Disponibilizada a todas as nossas equipes técnicas, a tecnologia confere maior eficiência e escalabilidade para a análise de informações, ajudando a traçar cenários macro e microeconômicos a partir da coleta de dados.

**Em 2022, implementamos 14 automações através da ferramenta de RPA em sete áreas do Banco. A partir disso, registramos um ganho de eficiência operacional acumulado estimado de 7.408 horas/ano, em comparação às 6.391 horas/ano de ganhos de eficiência em 2021**

Desta forma, nossos processos de robotização oportunizaram um incremento de eficiência de 16%, em linha com nossa estratégia CDEE.





### PRIMEIRA SEMANA FIBRA TECH

Entre os dias 5 e 9 de dezembro, realizamos nossa 1ª Semana Fibra Tech, trazendo para discussão os temas mais atuais ligados à tecnologia, segurança cibernética e inteligência analítica, através de palestras e salas interativas para todos os colaboradores.

Durante o evento, contamos com uma série de palestras realizadas por especialistas do mercado, com foco em temas como Evoluções no Pix, método *working backwards*, coleta de dados de celular, metaverso e *open finance*, entre outros.

Além disso, disponibilizamos também salas interativas presenciais em nosso escritório, nas quais os colaboradores puderam conhecer novas ferramentas tecnológicas, como realidade virtual, *machine learning*, entre outros.

Ao todo foram dez palestras Fibra Talk, 13 temas trabalhados nas Salas Interativas e mais de 230 participantes do evento, entre colaboradores e terceiros.

#### Evolução em eficiência operacional a partir da robotização de processos

	Automações Realizadas no Ano	Ganhos de Eficiência (horas/ano)	Ganhos Acumulados (horas/ano)
2020	11	2.116	2.116
2021	19	4.275	6.391
2022	14	1.017	7.408

# Operação Ecoeficiente

GRI 3-3 | 201-2

As ações e iniciativas ambientais, voltadas para melhorar a ecoeficiência de nossa operação, são parte essencial de nosso Plano de Ação Institucional ESG.

Assim, consideramos ser importante gerir os aspectos e impactos ambientais, com destaque para os relacionados ao consumo de energia, emissão de CO<sub>2</sub> e geração e reciclagem de resíduos.

## Nova Matriz

Em agosto de 2022, mudamos de endereço e agora operamos no prédio Eldorado *Business Tower* (EBT), um edifício com certificação *LEED Platinum* em práticas de ecoeficiência, como economia de água e uso consciente de energia.

Em nossa nova matriz, não utilizamos mais copos descartáveis e incentivamos a coleta seletiva, como forma de diminuir os impactos de nossas operações diárias. Em nossa copa e refeitório, disponibilizamos locais de descarte para diferentes tipos de resíduos, como papel, plástico, metal, vidro e resíduos não recicláveis.



## Emissões

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4

As mudanças climáticas trazem riscos e impactos negativos financeiros, regulatórios, reputacionais e físicos aos negócios. Consideramos que seu enfrentamento é urgente, tanto do ponto de vista de mitigação, pela redução das emissões de gases de efeito estufa do negócio, quanto da disseminação de boas práticas ambientais na cadeia de valor, inclusive por meio do financiamento de atividades mais sustentáveis.

Por isso, no Fibra, elaboramos anualmente nossos inventários de emissões diretas e indiretas de Gases do Efeito Estufa (GEE). Para apoiar nossa gestão de emissões, os indicadores de GEE podem ser acompanhados através de um *dashboard* acessível a todos os colaboradores.

Com o objetivo de reduzir o impacto ambiental de nossas atividades,

neutralizamos, em 2022, 316 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> das nossas emissões, a partir da aquisição de créditos de carbono por meio do projeto “UNITOR REDD+”, um consórcio de 15 propriedades rurais que protege mais de 99 mil hectares da Floresta Amazônica.

Nos anos anteriores, também já havíamos compensado as emissões de 2018 a 2021, buscando nos tornar um banco neutro na emissão de carbono.

Nossas emissões de Escopo 1 são referentes ao Gerador de Energia (Combustão Estacionária) e Uso de Ar-Condicionado e Extintores (Emissões Fugitivas). O Escopo 2 se refere ao consumo de energia elétrica na operação. E nas emissões do escopo 3 foram utilizados os dados de Viagens à Negócio, Geração de Resíduos, Consumo de Água associado ao tratamento de esgoto e o Deslocamento Casa-Trabalho de colaboradores.

**Total de emissões de gases de efeito estufa (GEEs) (ton. CO<sub>2</sub>) GRI 305-1 | 305-2 | 305-3**

Escopo 1	
Total de emissões	8,79
Emissões biogênicas de CO <sub>2</sub>	0,173
Escopo 2	
Total de emissões	17,89
Escopo 3	
Total de emissões	290,23
Emissões biogênicas de CO <sub>2</sub>	81,37

Em nossos processos para garantir uma operação ecoeficiente, monitoramos também a intensidade de nossas emissões por meio das métricas emissões por colaborador. O indicador engloba os Escopos 1, 2 e 3.

**Intensidade de emissões de GEEs (tCO<sub>2</sub>eq) GRI 305-4**

2021	2022
0,79	0,76



## Selo Ouro do GHG Protocol

Pela publicação de nosso inventário completo e auditado de emissões de GEE em 2022, recebemos o Selo Ouro no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol, o nível mais alto de certificação do programa.

Demonstramos assim o nosso compromisso com a transparência e com o desenvolvimento de uma operação sustentável.

## Energia

### GRI 302-1

A certificação LEED Platinum de nossa nova sede, garante práticas sustentáveis que incluem compra de energia renovável com Certificado Internacional de Energia Renovável (I-REC), no nosso caso, oriunda 100% da hidrelétrica UHE Belo Monte.

A partir da certificação I-REC, temos a garantia de que nosso consumo de energia elétrica provém de fontes sustentáveis, o que contribui também na redução de nossas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEEs) de Escopo 2.

**Energia consumida (MWh) GRI 305-4**

	2020	2021	2022
Eletricidade	257,20	198,40	248,52



## Gestão de Resíduos

GRI 305-3 | 305-4 | 306-2 | 306-3

Um dos principais meios para reduzir os impactos ambientais da nossa operação é pela adoção de iniciativas que visam reduzir a nossa geração de resíduos, sejam elas ferramentas de digitalização de documentos e processos, a utilização de materiais de fontes mais sustentáveis ou técnicas de destinação correta.

Atuamos, assim, a partir do tripé de redução do consumo, reuso e reciclagem. Para isso, publicamos em 2021 uma Política de Gerenciamento de Resíduos, que traz as diretrizes do tema no Banco.

Contamos também com treinamentos voltados aos colaboradores sobre o seu papel na redução do uso de recursos naturais, para atuarem com foco nos princípios da economia e da eficiência, abordando o correto descarte de resíduos. Promovemos também treinamento sobre gestão do tema para parceiros estratégicos.

Em nossa nova sede, estimulamos a separação adequada de resíduos, que são coletados de maneira segregada por tipo de recicláveis (plástico, papel, metal e vidro), aprimorando, assim, a precisão de coleta. Também implementamos um coletor específico para pilhas e baterias, possibilitando que os colaboradores descartem de forma correta esse tipo de resíduo, independente da fonte geradora ser no Banco ou em sua própria residência.

### Resíduos não perigosos por composição, em toneladas métricas (t) GRI 306-3

Recicláveis	2,92
Não recicláveis*	2,52

Contamos com duas empresas prestadoras de serviço que nos auxiliam em nosso processo de gerenciamento de resíduos, nas etapas de separação e acondicionamento dos resíduos, bem como coleta, tratamento, destinação e disposição

final. Mensalmente, recebemos relatório da volumetria de resíduos coletados a partir da contagem e número de sacos recolhidos (não-recicláveis e recicláveis por tipo). Este indicador serve de insumo para elaboração de nosso inventário de emissões, incluído em nosso monitoramento através de nosso *Dashboard* Indicadores de Emissões de GEE.

Anualmente, nossos prestadores de serviço responsáveis pela separação e acondicionamento passam por uma capacitação sobre os principais conceitos da correta separação dos resíduos, o que contribui para atualização do conhecimento destes profissionais e melhora em nossos resultados.

Com a mudança de sede administrativa geramos diversos resíduos eletrônicos obsoletos. Em 2022, destinamos 788 produtos, entre monitores e outras peças de computadores, para empresas especializadas na compra e reinserção desses materiais no mercado. Além

dos resíduos eletrônicos, tivemos também 100% de reaproveitamento de resíduos mobiliários, que foram vendidos como sucata para outras empresas, contribuindo para a circularidade e aumento da vida útil destes materiais.

Ao longo do ano, destinamos cerca de 2.923 quilos de resíduos recicláveis a recicladoras, o que gerou uma economia de 187.905 litros de água e 12.154 watts de energia pelo material recuperado no processo e seu reaproveitamento como matéria-prima secundária.

### Resíduos não perigosos não destinados para disposição final, em toneladas métricas (t) GRI 306-4

Recicláveis	2,92
-------------	------

### Resíduos não perigosos destinados para disposição final, em toneladas métricas (t) GRI 306-5

Resíduos destinados a aterros fora do local	2,52
---	------

<sup>1</sup> Temos um número muito baixo de orgânicos que estão considerados dentro de não-recicláveis.



## Primeira Semana do Meio Ambiente



A preservação do meio ambiente é um dos valores que orientam nossa atuação, postura enfatizada em nossa Estratégia ESG e nos negócios que apoiamos. Acreditamos que bons resultados empresariais só são possíveis quando contribuem para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Como forma de reforçar a importância do tema, realizamos em junho nossa 1ª Semana do Meio Ambiente, um momento dedicado a celebrar e reconhecer o Dia Mundial do Meio Ambiente 2022, idealizado pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

Durante o evento, buscamos refletir sobre a importância da preservação ambiental e dos recursos naturais, disseminando valores de consumo consciente por meio da transformação de ações individuais em iniciativas coletivas.

Para estimular a participação ativa de nossos colaboradores na semana, os convidamos a compartilhar as ações realizadas com objetivo de contribuir com a não degradação do meio ambiente.

## Nosso Olhar para o Futuro

O setor bancário vem passando por mudanças significativas, impulsionadas pela digitalização e personalização dos serviços atrelados à pauta de sustentabilidade. Com isso, acreditamos que os segmentos de PMEs e o *Middle Market* poderão se beneficiar através de maior acesso a serviços financeiros, além da conveniência e soluções personalizadas.

Para isso, seguiremos atuando pautados por nossa estratégia CDEE, visando oferecer soluções financeiras eficientes para nossos clientes, investindo em novas tecnologias e na melhoria contínua de nossos processos.

Quando olhamos para o viés de sustentabilidade, entendemos que podemos impulsionar a transição para uma economia verde, através de processos integrados de gerenciamento de risco ambiental, social e climático, impulsionando o investimento em projetos mais sustentáveis.

BANCO

FIBRA

06

Anexos

## Mapa de ODS



06

99

# Sumário de Conteúdo GRI

Standards	Conteúdo	Página/URL	ODS
	Conteúdos Gerais		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	Página 07
	2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Banco Fibra
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Páginas 03 e 109
	2-4	Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações referentes aos Relatórios anteriores.
	2-5	Verificação externa	O Relatório de Sustentabilidade de 2022 não foi submetido à verificação externa.
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 07, 44, 84 e 89
	2-7	Empregados	Páginas 59 e 60
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	131
	2-9	Estrutura de governança e composição	Páginas 29, 33 e 49
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Página 31
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 31
	2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 16, 17 e 32
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 16
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 03

<b>Standards</b>	<b>Conteúdo</b>	<b>Página/URL</b>	<b>ODS</b>
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-15	Conflitos de interesse	Páginas 38 e 39
	2-16	Comunicação de preocupações críticas	Páginas 47 e 86
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 16
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	<p>Anualmente, é realizado o processo de Gestão de Performance, no qual são avaliadas as metas das áreas, metas individuais e a aderência dos profissionais que trabalham na instituição à cultura e as competências requeridas de acordo com cada posição.</p> <p>Todos os Diretores, Diretores Vice-Presidentes e o Diretor Presidente participam desse processo, que permite a verificação da aderência quanto às metas qualitativas (que abrangem a aderência cultural e aos princípios de liderança) e quantitativas (definidas conforme cada área).</p> <p>O processo de avaliação é a ferramenta utilizada para medir os resultados obtidos pelos diretores e de todos os colaboradores do Banco.</p> <p>A partir desta avaliação, é possível definir o plano de desenvolvimento dos diretores e o mapeamento do potencial dos sucessores.</p>
	2-19	Políticas de remuneração	Página 36
	2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 36
	2-21	Proporção da remuneração total anual	Por razões de confidencialidade, não iremos reportar a informação.
	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 05
	2-23	Políticas de compromissos	Páginas 20, 45 e 68

<b>Standards</b>		<b>Conteúdo</b>	<b>Página/URL</b>	<b>ODS</b>
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Página 17	
	2-25	Processos para remediar impactos negativos	Páginas 47, 86, 87 e 88	
	2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Página 47	
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos de não conformidade durante o período do relatório.	
	2-28	Participação em associações	Página 22	
	2-29	Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 64	
	2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos funcionários CLTs são cobertos pelo Acordo Coletivo dos Bancários.	
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Página 18	
	3-2	Lista de tópicos materiais	Página 18	
<b>Tema Material: Negócios de Impacto Positivo</b>				
<b>Tópico Material: Finanças Sustentáveis</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 89	
Conteúdos Setoriais: Serviços Financeiros	FS1	Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicadas às linhas de negócio	Páginas 38, 39, 41, 43, 44, 45, 51 e 69	
	FS4	Processo(s) para melhorar a competência do pessoal para implementar as políticas e procedimentos ambientais e sociais aplicados nas linhas de negócios	Páginas 56 e 78	
	FS5	Interações com clientes, empresas investidas e parceiros de negócios sobre riscos e oportunidades ambientais e sociais	Página 86	ODS 17
	FS7	Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, dividido por finalidade	Página 89	ODS 9 e 10

<b>Standards</b>		<b>Conteúdo</b>	<b>Página/URL</b>	<b>ODS</b>
<b>Tópico Material: Relacionamento com clientes</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 84	
Indicadores Próprios	Fibra01	Nota da pesquisa <i>Customer Satisfaction Score</i> (CSAT)	Página 84	
	Fibra02	Nº de clientes no começo do ano reportado, nº de novos clientes e nº de clientes ao final do ano reportado (por linha de negócios)	Página 02	
<b>Tópico Material: Gestão da qualidade de produtos e serviços</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 84	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Páginas 86 e 89	
Conteúdos Setoriais: Serviços Financeiros	FS6	Percentual do portfólio por linhas de negócio por regiões específicas, tamanho e setor	Página 89	ODS 10
	FS15	Políticas para um justo desenvolvimento e venda de produtos e serviços financeiros	Página 17	
<b>Tópico Material: Estratégia climática</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 16	ODS 13
GRI 201: Desempenho Econômico 2019	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Páginas 17, 43 e 95	ODS 13
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 96	ODS 7
	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 95 e 96	ODS 13
GRI 305: Emissões 2016	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Páginas 95 e 96	ODS 13
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 95, 96 e 97	ODS 13

<b>Standards</b>		<b>Conteúdo</b>	<b>Página/URL</b>	<b>ODS</b>
GRI 305: Emissões 2016	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 95, 96 e 97	ODS 13
<b>Tema Material: Cuidado com Nossas Pessoas</b>				
<b>Tópico Material: Atração e Retenção de Talentos</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 59	
	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 61 e 62	
GRI 401: Emprego 2016	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 64	
	401-3	Licença maternidade/paternidade	Páginas 64 e 67	
<b>Tópico Material: Diversidade, Igualdade e não Discriminação</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 59	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 60, 68 e 69	ODS 5
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 70	ODS 5 e 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2022, registramos uma denúncia por discriminação de gênero.  A comunicação foi investigada de maneira tempestiva, incorrendo em desligamento do colaborador denunciado, em função de ter sido constatado descumprimento de Princípio Básico do Código de Ética e Conduta, relacionada ao repúdio à discriminação de gênero.	ODS 5
<b>Tópico Material: Desenvolvimento do Capital Humano</b>				



<b>Standards</b>		<b>Conteúdo</b>	<b>Página/URL</b>	<b>ODS</b>
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 80	
	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Páginas 78 e 79	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira	Páginas 57, 68 e 78	
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 77	
<b>Tema Material: Conduta Ética e Responsável</b>				
<b>Tópico Material: Ética, Integridade e Combate à Corrupção</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Páginas 41, 43 e 44	
	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 43	ODS 16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas 45 e 46	ODS 16
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Em 2022, não houve casos de corrupção.	ODS 16
<b>Tópico Material: Gestão de Riscos</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 48	
<b>Tópico Material: Gestão de Fornecedores</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 44	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 44	
	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 44	

<b>Standards</b>		<b>Conteúdo</b>	<b>Página/URL</b>	<b>ODS</b>
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Página 44	
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 44	
<b>Tópico Material: Gestão de Impactos em Direitos Humanos</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Páginas 43 e 44	
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 44	ODS 8
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 44	ODS 8
<b>Tópico Material: Segurança da Informação e Privacidade</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 57	
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 57	
<b>Tema Material: Operação Ecoeficiente</b>				
<b>Tópico Material: Gestão de Resíduos</b>				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	Página 95	
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 97	
GRI 306: Resíduos 2016	306-3	Resíduos gerados	Página 97	
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Página 97	
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	Página 97	

<b>Standards</b>	<b>Conteúdo</b>		<b>Página/URL</b>	<b>ODS</b>
	<b>Outros Indicadores</b>			
GRI 201: Desempenho Econômico 2019	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Páginas 24 e 28	
	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 81	
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 81	
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 81	
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 81	
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 81	
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 81	
	403-9	Acidentes de trabalho	Página 81	
	403-10	Doenças profissionais	Página 81	

# Sumário SASB

Código	Métrica Contábil	Categoria	Unidade de Medida	Página/URL	ODS
<b>Bancos Comerciais</b>					
Temas para Divulgação em Sustentabilidade e Métricas Contábeis					
FN-CB-230a.1	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de titulares de contas afetadas	Quantitativo	Número, Porcentagem (%)	Página 57	
FN-CB-230a.2	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	Discussão e Análise	N/A	Página 5	
FN-CB-240a.1	Número e montante de empréstimos qualificados para programas concebidos para promover o desenvolvimento de pequenas empresas e comunidade	Quantitativo	Número, moeda de reporte	Páginas 24, 84 e 89 Por motivos de confidencialidade não reportamos os valores e montante de empréstimo.	ODS 9 e 10
FN-CB-410a.2	Descrição da abordagem para a incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) na análise de crédito	Discussão e Análise	N/A	Páginas 17, 43, 44 e 54	
FN-CB-510a.1	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos legais associados a fraude, informações privilegiadas, antitruste, comportamento anticompetitivo, manipulação de mercado, imperícia ou outras leis ou regulamentos relacionados ao setor financeiro	Quantitativo	Moeda de reporte	Em 2022 não tivemos perdas relacionadas a processos legais.	
FN-CB-510a.2	Descrição das políticas e procedimentos de denúncia ( <i>whistleblowing</i> )	Discussão e Análise	N/A	Página 47	
FN-CB-550a.2	Descrição da abordagem para incorporar os resultados dos testes de estresse obrigatórios e voluntários no planejamento de adequação de capital, estratégia corporativa de longo prazo e outras atividades comerciais	Discussão e Análise	N/A	Página 51	



## Créditos

GRI 2-3

### **Banco Fibra S.A.**

Av. Doutora Ruth Cardoso, 8.501 14º e 15º andar (parte)

Pinheiros – CEP: 05425-070 São Paulo – SP

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

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

### **Coordenação:**

*Compliance & Sustentabilidade Banco Fibra*

### **Projeto Editorial, Consultoria e Redação, Projeto Gráfico e Diagramação:**

Ricca Sustentabilidade

[br.linkedin.com/company/riccasustentabilidade](http://br.linkedin.com/company/riccasustentabilidade)

### **Fotos e Ilustrações:**

Banco Fibra

iStock

Adobe Stock

## Contatos

### **Ouvidoria:**

0800 727 0132

### **SAC – Canal de Atendimento ao Cliente:**

0800 727 0132

### **E-mail:**

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



BANCO  
**FIBRA**