



BASE DE PREPARAÇÃO DO

Relatório Integrado 2024





Base de Preparação

Critérios de reporte para os indicadores mencionados no Relatório Anual Integrado 2024

1. Introdução

Somos uma instituição financeira múltipla, organizada sob a forma de sociedade de economia mista, de capital aberto, reconhecida como a maior instituição da América Latina voltada para o desenvolvimento regional e nos destacamos pela missão que nos propomos a cumprir, de atuar como o banco de desenvolvimento sustentável da Região Nordeste, norte de Minas Gerais e do Espírito Santo.

Publicamos, pela primeira vez, essa “Base de Preparação” referente ao Relatório Anual Integrado de 2024 do Banco do Nordeste do Brasil S.A., que tem como objetivo propiciar melhor compreensão das metodologias, premissas e limitações norteadoras do processo de elaboração deste relatório, garantindo sua aderência aos critérios Global Reporting Initiative (GRI) e a devida assecuração das informações nele contidas.

2. Limites organizacionais e exceções no escopo do reporte

As informações contidas neste relatório referem-se somente ao Banco do Nordeste do Brasil S.A, e sua publicação atende ao que determina o artigo 8º, inciso IX, da Lei 13.303/2016 (Lei das Es-

tatais), que orienta a divulgação anual do relatório integrado ou de sustentabilidade como um dos requisitos mínimos de transparência a serem observados pelas sociedades de economia mista.

3. Informações contábeis, moedas e conversão

O Relatório Anual Integrado de 2024 apresenta o desempenho do Banco do Nordeste na gestão dos aspectos ambientais, sociais e de governança (ASG) referentes ao período de 01/01/2024 a 31/12/2024, contendo informações e valores retirados das demonstrações financeiras, conforme a importância dos números, para relatar o desempenho ASG da Instituição.

As Demonstrações Financeiras do Banco do Nordeste referentes ao exercício de 2024 são publicadas em documento específico, disponível para acesso público no site do Banco na internet pelo link bnb.gov.br/demonstracoes-financeiras. A moeda funcional e de apresentação neste relatório é o Real.

4. Sistemas de Reporte

Os principais sistemas utilizados para obtenção dos dados primários que embasaram a construção dos indicadores reportados são os seguintes:

1. Sistema de Contabilidade (S230 - Sede)
2. Sistema de Recursos Humanos (S653 - Meu RH)

3. Sistema de Desenvolvimento e Capacitação (S772)
4. Sistema de Planejamento e Avaliação Empresarial (S696)
5. Sistema de Demonstrações Contábeis (S343)
6. Sistema de Controle Financeiro e Contábil (S640)
7. Sistema de Informações do Ativo Operacional (S649)

O processo de coleta de informações foi realizado de forma centralizada pelo Ambiente de Planejamento em conjunto com a empresa MegaQuality, contratada para auxiliar o Banco do Nordeste na elaboração do Relatório Integrado. Dessa forma, foram elaboradas as Fichas GRI e SASB dos indicadores selecionados para constarem no Relatório Integrado, e encaminhadas para preenchimento dos dados pelas unidades responsáveis, solicitando a inclusão das respectivas evidências. O Ambiente de Planejamento recebeu as fichas e repassou para a empresa MegaQuality elaborar a redação do Relatório Integrado.

5. Detalhamento descritivo dos critérios de reporte dos indicadores do Relatório Integrado 2024:

- i. 32 (trinta e dois) indicadores GRI Standards incluídos;
- ii. Os indicadores são mencionados ao longo do Relatório Integrado 2024 e no final, constando na tabela Sumário GRI;
- iii. 9 (nove) indicadores SASB estão citados no Relatório Integrado 2024;
- iv. 5 (cinco) indicadores internos reportados pelo Banco do Nordeste, os quais descrevemos a seguir:

6. Tabela Indicadores e Critérios

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
2-6 (2021)	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	A organização deverá: <ul style="list-style-type: none"> a. relatar o(s) setor(es) em que atua; b. descrever sua cadeia de valor, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> i. as atividades, os produtos e serviços da organização e os mercados atendidos por ela; ii. as atividades, os produtos e serviços da organização e os mercados atendidos por ela; iii. as entidades downstream da organização e suas atividades; c. relatar outras relações de negócios relevantes; d. descrever mudanças significativas nos itens 2-6-a, 2-6-b, e 2-6-c em comparação ao período de relato anterior. 	As relações de negócios relevantes são aquelas que envolvem nossa cadeia de valor, que engloba acionistas, público interno, indústria bancária, fornecedores, instituições de desenvolvimento, governo, sociedade e clientes e usuários de produtos e serviços bancários, incluindo produtos de crédito para os diversos portes de clientes, desde o microempreendedor informal, microempresas, empresas de pequeno e médio portes até grandes empresas, nos mais diversos setores da economia, inclusive microcrédito urbano e rural. Incluem também parcerias e cooperação técnica com organismos internacionais, com vistas à captação de recursos para financiamento a projetos de infraestrutura sustentável. O modelo de negócios do Banco do Nordeste está estruturado em segmentos, produtos e linhas de negócio voltados ao crédito para desenvolvimento da sua área de atuação. Para este indicador, consideramos mudança significativa qualquer alteração no setor de atuação, cadeia de valor ou relações de negócios que comprometam os resultados da Instituição, impactando negativamente no resultado entregue para a sociedade e para os acionistas. A busca por novas fontes de recursos, o lançamento de novas linhas de crédito ou alterações na estrutura organizacional, por exemplo, não são consideradas mudanças significativas, pois já fazem parte da estratégia da empresa.

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
2-7 (2021)	Empregados	<p>A organização deverá:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. relatar o número total de empregados, discriminando este total por gênero e por região; b. relatar o número total de: <ol style="list-style-type: none"> i. empregados permanentes, discriminando por gênero e por região; ii. empregados temporários, discriminando por gênero e por região; iii. empregados sem garantia de carga horária, discriminando por gênero e por região; iv. empregados em tempo integral, discriminando por gênero e por região; v. empregados de período parcial, discriminando por gênero e por região; c. descrever as metodologias e premissas usadas para compilar os dados, incluindo se os números estão relatados: <ol style="list-style-type: none"> i. no total de empregados ou em equivalentes em tempo integral, ou usando outra metodologia; ii. ao término do período de relato, como uma média ao longo do período de relato, ou usando outra metodologia d. relatar informações contextuais necessárias para a compreensão dos dados relatados nos itens 2-7-a e 2-7-b; e. descrever flutuações significativas no número de empregados durante o período de relato e entre períodos de relato 	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados: são considerados empregados, profissionais contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT). Também estão contabilizados nesse indicador os diretores e assessores estatutários nomeados de acordo com os requisitos de contratação definidos no Estatuto Social da Organização. Os bolsistas e jovens aprendizes não são considerados empregados. Bolsistas/estagiários: Estudantes de nível médio ou superior com, no mínimo, 16 anos completos, selecionados de acordo com critérios estabelecidos em norma interna, com duração de até 02 anos de estágio. O objetivo do estágio é proporcionar ao estudante uma oportunidade de experiência profissional. Jovens Aprendizes: O Programa Jovem Aprendiz é regulamentado pela Lei nº 10.097 e Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cuja contratação ocorre por intermédio de entidade sem fins lucrativos e a formalização precede celebração de contrato entre o Banco e a entidade de aprendizagem, com obrigações recíprocas. A duração do contrato é de até 02 anos. • Empregados permanentes: trabalhadores contratados mediante concurso público; • Empregados temporários: trabalhadores com contrato de trabalho com prazo determinado. São eles: os diretores sem vínculo e os assessores especiais sem vínculo; • Tempo integral: segundo a CLT, considera-se trabalho em regime integral aquele com duração de 6 horas ou 8 horas diárias, limitada a 44 horas semanais; • Tempo parcial: segundo a CLT, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais (exemplo: médicos do trabalho); Em relação a esse indicador, as Flutuações significativas ocorrem quando a taxa de rotatividade atinge índices muito acima da média histórica ou dos principais pares de mercado, principalmente nos casos de movimentação voluntária.

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
2-8 (2021)	Trabalhadores que não são empregados	<p>A organização deverá:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. relatar o número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização e descrever: <ol style="list-style-type: none"> i. os tipos mais comuns de trabalhadores e suas relações contratuais com a organização; ii. o tipo de trabalho que eles realizam; b. descrever as metodologias e premissas usadas para compilar os dados, incluindo se o número de trabalhadores que não são empregados está relatado: <ol style="list-style-type: none"> i. no total de empregados, em equivalentes em tempo integral, ou usando outra metodologia; ii. ao término do período de relato, como uma média ao longo do período de relato, ou usando outra metodologia; c. descrever flutuações significativas no número de trabalhadores que não são empregados durante o período de relato e entre períodos de relato. 	<p>São consideradas flutuações significativas na quantidade de trabalhadores não empregados qualquer alteração quantitativa decorrente de fatos não planejados pela organização, por exemplo, quebras de contratos, e que impactem negativamente na qualidade dos serviços prestados e na entrega dos serviços necessários ao atingimento das metas corporativas.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
2-9 (2021)	Estrutura de governança e sua composição	<p>A organização deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. descrever sua estrutura de governança, incluindo os comitês do mais alto órgão de governança; b. listar os comitês do mais alto órgão de governança que são responsáveis pela tomada de decisão e pela supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas; c. descrever a composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês por: <ul style="list-style-type: none"> i. função executiva ou não executiva; ii. independência; iii. mandato dos membros do mais alto órgão de governança; iv. número de outros cargos e compromissos importantes de cada membro, bem como a natureza desses compromissos; v. gênero; vi. grupos sociais sub-representados; vii. competências relevantes para os impactos da organização; viii. representação de stakeholders. 	<p>O período considerado para o mandato da composição reportada foi o ano de 2024. Exceto no Conselho Fiscal, todos os membros dos colegiados são titulares. No Conselho Fiscal, são três membros titulares e três suplentes.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
2-15 (2021)	Conflitos de interesse	A organização deverá: <ol style="list-style-type: none"> a. descrever os processos usados pelo mais alto órgão de governança para garantir que conflitos de interesse sejam prevenidos e mitigados; b. relatar se conflitos de interesse são revelados aos stakeholders, incluindo, pelo menos, conflitos de interesse relacionados a: <ol style="list-style-type: none"> i. participação cruzada em outros órgãos de administração; ii. participação acionária cruzada com fornecedores e outros stakeholders; iii. existência de acionistas controladores; iv. partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes. 	Conforme consta no Art. 41 , do Código de Conduta Ética e Integridade do Banco do Nordeste, conflito de interesses é toda e qualquer situação que possa criar, ou sugerir conflitos, reais ou potenciais, entre interesses públicos, em especial os do Banco do Nordeste, e interesses privados, que possam comprometer o bem comum ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública da Instituição, deve ser prevenida, coibida e reportada. O conflito de interesses é real quando a situação geradora já se consumou e é potencial quando interesses particulares podem gerar conflito de interesses em situação futura.
2-16 (2021)	Comunicação de preocupações cruciais	A organização deverá: <ol style="list-style-type: none"> a. a. descrever se e como preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança; b. b. relatar o número total e a natureza das preocupações cruciais comunicadas ao mais alto órgão de governança durante o período de relato. 	Para este indicador, consideramos preocupações cruciais aquelas mencionadas por nossos públicos de interesse em nossos canais oficiais de relacionamento, por exemplo, as reclamações sobre a qualidade dos serviços prestados recebidas em nosso canal de ouvidoria, as denúncias de irregularidades comportamentais ou processuais recebidas em nossos canais de denúncia, tanto pela Ouvidoria como pela Auditoria Interna e Comissão de Ética. Essas unidades reportam, periodicamente, à alta administração, resumos das preocupações recebidas, que podem ensejar processos de melhoria em produtos e serviços, bem como apurações de responsabilidades e aplicação de sanções/penalidades.

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
2-20 (2021)	Processo para determinação da remuneração	<p>A organização deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. descrever o processo de desenvolvimento das políticas de remuneração e para determinação da remuneração, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> i. se membros independentes do mais alto órgão de governança ou um comitê de remuneração independente supervisiona o processo de determinação da remuneração; ii. como as opiniões dos stakeholders (incluindo acionistas) relacionadas a remuneração são obtidas e consideradas; iii. se consultores de remuneração estão envolvidos na determinação da remuneração e, caso estejam, se eles são independentes da organização, do mais alto órgão de governança e de seus altos executivos; b. relatar os resultados de votações de stakeholders (incluindo acionistas) nas políticas e propostas de remuneração, se aplicável. 	<p>São considerados para este indicador: • Salário-Base médio: corresponde ao salário contratual do empregado, sem considerar hora extra, substituições e outros pagamentos. • Remuneração média: corresponde ao salário contratual do empregado, acrescido de hora extra, substituições e outros pagamentos. A remuneração do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva é definida pela Assembleia Geral Ordinária dos Acionistas do Banco (AGO), ao aprovar o Limite Global de Remuneração para vigorar por um ano, contado a partir do mês de abril. A proposta necessita ser aprovada previamente pelo Conselho de Administração e submetida à manifestação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest). Trata-se de orçamento autorizativo para o período definido pela Assembleia.</p>
2-21 (2021)	Proporção da remuneração total anual	<p>A organização deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. relatar a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago); b. relatar a proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago); c. relatar informações contextuais para a compreensão dos dados relatados e como os dados foram compilados. 	<p>Remuneração total anual: corresponde ao total anual pago ao empregado, que contabiliza o salário contratual do empregado, acrescido de hora extra, substituições e outros pagamentos; Empregados: trabalhadores contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT). Também estão contabilizados nesse indicador os diretores e assessores estatutários nomeados de acordo com os requisitos de contratação definidos no Estatuto Social da Organização; Indivíduo mais bem pago: trata-se do empregado que recebeu, de fato, o maior valor de remuneração no acumulado do período de relato. A remuneração contempla o salário contratual do empregado acrescido de hora-extra, adicional por eventual substituição de função em comissão e outros pagamentos, que podem incluir verbas decorrentes de decisões judiciais. O cargo do indivíduo mais bem pago em 2024 foi: ANALISTA BANCÁRIO-18 / A função do indivíduo mais bem pago em 2024 foi: SEM FUNCAO COMISSIONADA. Nessa informação não estão sendo considerados os estagiários, somente empregados e a diretoria executiva. Para o cálculo das proporções, foi realizada a divisão simples entre os dois dados requisitados.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
2-23 (2021)	Compromissos de política	<p>A organização deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. descrever seus compromissos de política para uma conduta empresarial responsável, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> i. os instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente a que os compromissos se referem; ii. se os compromissos preveem a realização de devida diligência; iii. se os compromissos preveem a aplicação do princípio da precaução; iv. se os compromissos preveem o respeito para com os direitos humanos; b. descrever seu compromisso de política específico para com o respeito aos direitos humanos, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> i. os direitos humanos internacionalmente reconhecidos que o compromisso aborda; ii. as categorias de stakeholders, incluindo grupos em situação de risco ou grupos vulneráveis, a quem a organização dá especial atenção no compromisso; c. fornecer links para os compromissos de política se disponíveis ao público ou, se os compromissos de política não estiverem disponíveis ao público, explicar o motivo para isso; d. relatar o nível em que cada um dos compromissos de política foi aprovado pela organização, incluindo se este é o nível mais alto; e. relatar até que ponto os compromissos de política se aplicam às atividades da organização e às suas relações de negócios; f. descrever como os compromissos de política são comunicados aos trabalhadores, parceiros de negócios e outras partes relevantes. 	<p>Entendemos como princípio da precaução o cuidado de evitar, prevenir e mitigar impactos socioambientais negativos. Os pactos e acordos que integramos reforçam nosso compromisso de sermos responsáveis em relação à repercussão de nossas ações junto às pessoas e ao meio ambiente, e fomentam a evolução de nossas políticas e processos internos.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
2-30 (2021)	Acordos de negociação coletiva	A organização deverá: <ul style="list-style-type: none"> a. relatar o percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva; b. para empregados não cobertos por acordos de negociação coletiva, relatar se a organização define suas condições de trabalho e termos de emprego com base em acordos de negociação coletiva que cubram seus outros empregados ou com base em acordos de negociação coletiva de outras organizações. 	São considerados empregados os trabalhadores contratados sob regime CLT, mediante seleção por concurso público. Esses são contemplados por acordos de negociação coletiva, fundamentados na legislação vigente e específica sobre cada assunto constante na pauta de negociação. Não são considerados empregados, para efeitos deste indicador, os membros estatutários (regidos pelo Estatuto do Banco), trabalhadores terceirizados (regidos pelos acordos das respectivas categorias) e bolsistas e jovens aprendizes (regidos por leis próprias).
201-2 (2016)	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	A organização relatora deverá relatar as seguintes informações: <ul style="list-style-type: none"> a. Riscos e oportunidades apresentados pelas mudanças climáticas com potencial de gerar mudanças substanciais nas operações, receitas ou despesas, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> i. uma descrição do risco ou da oportunidade e sua classificação como físico(a), regulatório(a) ou de outra natureza; ii. uma descrição do impacto associado ao risco ou à oportunidade; iii. as implicações financeiras do risco ou da oportunidade antes de serem tomadas medidas; iv. os métodos utilizados para gerenciar o risco ou a oportunidade; v. os custos das medidas tomadas para gerenciar o risco ou a oportunidade. 	No indicador em questão, foram utilizados como parâmetros para definir riscos e oportunidades apresentados pelas mudanças climáticas com potencial de gerar mudanças substanciais nas operações, receitas ou despesas os resultados do teste de estresse para risco de crédito, que apontaram as proporções máximas de PCLD (Provisões para Crédito de Liquidação Duvidosa) projetados aplicadas sobre o ativo exposto a risco no Banco. As implicações financeiras envolvem o incremento de investimentos a partir de captação de recursos internacionais e a possibilidade de impactos financeiros de PCLD para RSAC constantes dos cenários previstos na Informação 2023/519-123 - Riscos Social, Ambiental e Climático (RSAC) – Cenários e Teste de Estresse para diferentes horizontes de tempo. Os cenários foram desenvolvidos a partir de premissas de risco climático dos municípios abrangidos na área de atuação do Banco coletados da plataforma “Adapta Brasil” e o “Atlas Digital de Desastres no Brasil”. Não há mensuração direta dos custos das medidas tomadas. Os custos verificados, até então, são intrínsecos à operação do Banco e não há comprometimento de provisão ou capital especificamente para o tema.

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
203-1 (2016)	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. O nível de desenvolvimento de investimentos em infraestrutura e apoio a serviços que são significativos. b. Impactos atuais ou esperados nas comunidades e economias locais, incluindo impactos positivos e negativos, quando relevantes. c. Se esses investimentos e serviços são comerciais, em espécie ou gratuitos. 	<p>Consideramos significativos os financiamentos realizados a projetos de ampliação da infraestrutura regional, em equipamentos como portos, aeroportos, rodovias, geração e distribuição de energia elétrica, saneamento básico e comunicação. A carência de equipamentos de infraestrutura na área de atuação do Banco do Nordeste, tanto em relação a outras regiões do país como em relação ao nível necessário para permitir o suporte e expansão das atividades econômicas na região, reflete diretamente nos indicadores socioeconômicos locais. Assim, todos os investimentos e financiamentos que promovemos, voltados para equipamentos de infraestrutura, são considerados relevantes, pois contribuem diretamente para o cumprimento da missão institucional, que é o próprio desenvolvimento regional. Também são considerados neste indicador os investimentos nos Centros Culturais Banco do Nordeste, tanto pela importância da cultura para a identidade nordestina, quanto pelos efeitos econômicos, como a geração direta de emprego e renda no campo da economia criativa e expansão do turismo. Consideramos impactos positivos os impactos que contribuem positivamente para os resultados e impactos Banco e a satisfação dos seus clientes e impactos negativos, aqueles impactos que contribuem negativamente para os resultados e impactos do Banco e a satisfação dos seus clientes</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
205-2 (2016)	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ol style="list-style-type: none"> Número total e percentual de membros do órgão de governança aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pela organização, discriminados por região. Número total e percentual de empregados aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pela organização, discriminados por categoria funcional e região. Número total e percentual de parceiros de negócios aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pela organização, discriminados por tipo de parceiro e região. Descreva se as políticas e os procedimentos de combate à corrupção da organização foram comunicados a quaisquer outras pessoas ou organizações. Número total e percentual de membros do órgão de governança que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por região. Número total e percentual de empregados que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por categoria funcional e região. 	<p>Os números e percentuais reportados neste indicador em relação a capacitações e comunicações acerca das políticas e procedimentos de combate à corrupção são referentes ao ano de 2024. As comunicações sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção se dão por meio de Infomails, cursos presenciais ou em nossas plataformas de educação à distância, normativos internos, fóruns, a exemplo do Fórum Anual de Integridade, dentre outros. As capacitações são contabilizadas por meio de informações extraídas das plataformas de EAD (Comunidade Virtual de Aprendizagem e UCBNB/EAD). Para este indicador, são considerados empregados trabalhadores com vínculo empregatício com o Banco (empregados do Banco) contratados mediante concurso público pela CLT, além de membros dos Conselhos Estatutários, Comitês Estatutários e Diretores Executivos, inclusive Presidente. Entretanto, as comunicações e capacitações alcançam também os bolsistas (estagiários) e os jovens aprendizes.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
205-3 (2016)	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Número total e natureza dos casos confirmados de corrupção. b. Número total de casos confirmados em que empregados foram demitidos ou punidos por corrupção. c. Número total de casos confirmados em que contratos com parceiros de negócios foram rescindidos ou não renovados em decorrência de violações relacionadas à corrupção. d. Processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados no período coberto pelo relatório e o resultado desses processos. 	<p>Em relação a esse indicador, consideramos casos de corrupção confirmados, práticas apuradas por meio de Processo Administrativo e levadas a julgamento dos comitês julgadores internos, com posterior envio de notícia-crime aos órgãos competentes. Já o conceito de corrupção, por se tratar de prática tipificada como crime, cabendo a confirmação na esfera penal, não administrativa, consideram-se as ocorrências que se afiguram como casos de corrupção ativa ou passiva, a primeira quando é oferecida uma vantagem financeira ou de outra natureza a empregado, visando obter um benefício; e a segunda, quando um empregado solicita vantagens financeiras ou de outra natureza para fazer ou deixar de fazer algo. Considerando o alcance na esfera disciplinar, consideram-se empregados aqueles trabalhadores com vínculo empregatício com o Banco (empregados do Banco) e membros dos Conselhos Estatutários, Comitês Estatutários e Diretores Executivos, inclusive Presidente.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
302-1 (2016)	Consumo de energia dentro da organização	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Consumo total de combustíveis dentro da organização oriundos de fontes não renováveis, em joules ou seus múltiplos, inclusive os tipos de combustíveis usados. b. Consumo total de combustíveis dentro da organização oriundos de fontes renováveis, em joules ou seus múltiplos, inclusive os tipos de combustíveis usados. c. Em joules, watts-hora ou múltiplos, o total do seguinte: <ol style="list-style-type: none"> i. consumo de eletricidade ii. consumo de aquecimento iii. consumo de resfriamento iv. consumo de vapor d. Em joules, watts-hora ou múltiplos, o total do seguinte: <ol style="list-style-type: none"> i. eletricidade vendida ii. aquecimento vendido iii. resfriamento vendido iv. vapor vendido e. Consumo total de energia dentro da organização em joules ou seus múltiplos. f. Normas, metodologias, premissas e/ou ferramentas de cálculo adotadas. g. Fonte dos fatores de conversão usados. <p>2.1 Ao compilar as informações especificadas no Conteúdo 302-1, a organização relatora deverá:</p> <p>2.1.1 evitar a contagem dupla do consumo de combustíveis ao relatar consumo de energia autogerada. Se a organização gera eletricidade a partir de fontes de combustível não renováveis ou renováveis e depois consome a eletricidade gerada, o consumo de energia deverá ser contado apenas uma vez dentro de consumo de combustíveis;</p> <p>2.1.2 relatar o consumo de combustíveis separadamente por fontes de combustível não renováveis e renováveis;</p> <p>2.1.3 relatar apenas a energia consumida por entidades pertencentes ou controladas pela organização;</p> <p>2.1.4 calcular o consumo total de energia dentro da organização, em joules ou seus múltiplos, aplicando a seguinte fórmula: (VIDE FÓRMULA NA NORMA)</p>	<p>Energia consumida envolve o consumo de energia elétrica e combustíveis em todas as unidades onde operamos, incluindo agências, escritórios de negócios, centrais, superintendências estaduais e o Centro Administrativo Presidente Getúlio Vargas - CAPGV, onde funciona a Direção Geral da empresa. A gestão do consumo de energia elétrica é feita por meio do Sistema de Gestão Ambiental (SGA). O consumo de combustível dos veículos utilizados em nossa operação empresarial é definido de acordo com a quilometragem e ano da frota utilizando a ferramenta do GHG Protocol. Por meio de ferramenta de cálculo desenvolvida pelo Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG), emitimos nosso segundo inventário de emissões de GEE, referente às emissões realizadas durante o ano de 2023. O controle das emissões é realizado por meio de coleta de informações primárias no sistema de aquisições do Banco e junto às unidades de logística.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
302-4 (2016)	Redução do consumo de energia	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Volume das reduções do consumo de energia obtidas diretamente em decorrência de iniciativas na conservação e eficiência, em joules ou seus múltiplos. b. Tipos de energia incluídos nas reduções: se combustível, eletricidade, aquecimento, resfriamento, vapor ou todos. c. A base usada para o cálculo das reduções do consumo de energia, como ano-base ou linha de base, incluindo a justificativa para sua escolha. d. Normas, metodologias, premissas e/ou ferramentas de cálculo adotadas. <p>2.7 Ao compilar as informações especificadas no Conteúdo 302-4, a organização relatora deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.7.1 excluir as reduções resultantes da diminuição da capacidade de produção ou terceirização; 2.7.2 descrever se a redução de energia é estimada, modelada ou proveniente de medições diretas. Se for usada uma estimativa ou modelagem, a organização deverá relatar os métodos utilizados. 	<p>As reduções de consumo de energia relatadas observaram os aspectos metodológicos descritos pela norma ISO 50001 para cálculo de economia energética em sistemas industriais. Além disso, para estimativas de energia térmica evitada, utilizamos fatores de conversão energético do IPCC (AR6) e do GHG Protocol.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
305-1 (2016)	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Total de emissões diretas (Escopo 1) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente. b. Gases incluídos no cálculo; se CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos. c. Emissões biogênicas de CO2 em toneladas métricas de CO2 equivalente. d. Ano-base para o cálculo, se aplicável, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> i. a justificativa para sua escolha; ii. emissões no ano-base; iii. O contexto de quaisquer mudanças significativas em emissões que geraram a necessidade de novos cálculos de emissões no ano-base. e. Fonte dos fatores de emissão e índices de potencial de aquecimento global (GWP) usados ou uma referência à fonte de GWP. f. A abordagem de consolidação adotada para as emissões; se participação acionária, controle financeiro ou controle operacional. g. Normas, metodologias, premissas e/ou ferramentas de cálculo adotadas. <p>2.1 Ao compilar as informações especificadas no Conteúdo 305-1, a organização relatora deverá:</p> <p>2.1.1 excluir todas as negociações do mercado de carbono do cálculo de total de emissões diretas (Escopo 1) de GEE;</p> <p>2.1.2 relatar as emissões biogênicas de CO2 derivadas da queima ou biodegradação de biomassa separadamente do total de emissões diretas (Escopo 1) de GEE. Excluir as emissões biogênicas de outros tipos de GEE (como CH4 e N2O) e emissões biogênicas de CO2 que ocorram no ciclo de vida da biomassa e que não procedam da queima ou da biodegradação (como emissões de GEE derivadas do processamento ou transporte de biomassa).</p>	<p>A metodologia usada para mensurar as emissões de nossa operação empresarial é a do Programa GHG Protocol, que é compatível com as normas da International Organization for Standardization (ISO) e com as metodologias de quantificação do Painel Intergovernamental sobre Mudança Climática (IPCC). No escopo 1, os processos considerados são: combustão móvel (veículos de frota); combustão estacionária (geradores de energia elétrica); resíduos sólidos e efluentes líquidos (compostagem e tratamento de esgoto); fugitivas (gases refrigerantes e extintores de incêndio).</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
305-2 (2016)	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Total de emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO2 equivalente calculadas com base na localização. b. Se aplicável, o total de emissões indiretas de GEE (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO2 equivalente calculadas com base no mercado. c. Se disponível, os gases incluídos no cálculo; se CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos. d. Ano-base para o cálculo, se aplicável, incluindo: <ol style="list-style-type: none"> i. a justificativa para sua escolha; ii. emissões no ano-base; o contexto de quaisquer mudanças significativas em emissões que geraram a necessidade de novos cálculos de emissões no ano-base. e. Fonte dos fatores de emissão e índices de potencial de aquecimento global (GWP) usados ou uma referência à fonte de GWP. f. A abordagem de consolidação adotada para as emissões; se participação acionária, controle financeiro ou controle operacional. g. Normas, metodologias, premissas e/ou ferramentas de cálculo adotadas. <p>2.3 Ao compilar as informações especificadas no Conteúdo 305-2, a organização relatora deverá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.3.1 excluir todas as negociações do mercado de carbono do cálculo do total de emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia; 2.3.2 excluir outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE, que são relatadas no Conteúdo 305-3; 2.3.3 contabilizar e relatar as emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia de acordo com o método baseado na localização, se tiver operações em mercados nos quais não existam dados específicos de produtos ou fornecedores; 2.3.4 contabilizar e relatar as emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia de acordo com métodos baseados na localização e no mercado, se tiver alguma operação em mercados que ofereçam dados específicos de produtos ou fornecedores sob a forma de contratos. 	<p>A metodologia usada para mensurar as emissões de nossa operação empresarial é a do Programa GHG Protocol, que é compatível com as normas da International Organization for Standardization (ISO) e com as metodologias de quantificação do Painel Intergovernamental sobre Mudança Climática (IPCC). No escopo 2, consideramos a aquisição de energia elétrica da operação do Banco.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
305-3 (2016)	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Total de outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente. b. Se disponível, os gases incluídos no cálculo; se CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos. c. Emissões biogênicas de CO2 em toneladas métricas de CO2 equivalente. d. Outras categorias e atividades de emissões indiretas (Escopo 3) de GEE incluídas no cálculo. e. Ano-base para o cálculo, se aplicável, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> i. a justificativa para sua escolha; ii. emissões no ano-base; <ul style="list-style-type: none"> o contexto de quaisquer mudanças significativas em emissões que geraram a necessidade de novos cálculos de emissões no ano-base. f. Fonte dos fatores de emissão e índices de potencial de aquecimento global (GWP) usados ou uma referência à fonte de GWP. g. Normas, metodologias, premissas e/ou ferramentas de cálculo adotadas. <p>2.5 Ao compilar as informações especificadas no Conteúdo 305-3, a organização relatora deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.5.1 excluir quaisquer negociações do mercado de carbono do cálculo do total de outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE; 2.5.2 excluir emissões indiretas (Escopo 2) de GEE, que são relatadas no Conteúdo 305-2; 2.5.3 relatar as emissões biogênicas de CO2 derivadas da queima ou biodegradação de biomassa que ocorrem em sua cadeia de valor separadamente do total de outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE. Excluir as emissões biogênicas de outros tipos de GEE (como CH4 e N2O) e emissões biogênicas de CO2 que ocorram no ciclo de vida da biomassa e que não procedam da queima ou da biodegradação (como emissões de GEE derivadas do processamento ou transporte de biomassa). 	<p>A metodologia usada para mensurar as emissões de nossa operação empresarial é a do Programa GHG Protocol, que é compatível com as normas da International Organization for Standardization (ISO) e com as metodologias de quantificação do Painel Intergovernamental sobre Mudança Climática (IPCC). No escopo 3, são considerados: transporte e distribuição upstream, resíduos gerados nas operações, viagens a negócios, deslocamento de empregados (casa-trabalho).</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
401-1 (2016)	Novas contratações e rotatividade de empregados	A organização relatora deverá relatar as seguintes informações: <ol style="list-style-type: none"> a. Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região. b. Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região. 	<ul style="list-style-type: none"> • Taxa de contratações = número de contratações/total de empregados; • Taxa de rotatividade = $[(\text{Entradas} + \text{Saídas}) / 2] / (\text{Total de Empregados em 31/12/2024})$; • Empregados: trabalhadores contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT), além dos diretores e assessores estatutários nomeados de acordo com os requisitos de contratação definidos no Estatuto Social da Organização.
401-2 (2016)	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	A organização relatora deverá relatar as seguintes informações: <ol style="list-style-type: none"> a. Benefícios que são padrão para os empregados em tempo integral da organização, mas não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial, por unidades operacionais importantes. Esses benefícios incluem, no mínimo: <ol style="list-style-type: none"> i. seguro de vida; ii. plano de saúde; iii. auxílio deficiência e invalidez; iv. licença maternidade/paternidade; v. previdência privada; vi. plano de aquisição de ações; vii. outros. b. A definição usada para "unidades operacionais importantes". <p>2.3 Ao compilar as informações especificadas no Conteúdo 401-2, a organização relatora deverá excluir benefícios em espécie, tais como fornecimento de instalações esportivas ou creches infantis, refeições gratuitas durante a jornada de trabalho e programas similares de bem-estar geral dos empregados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados: trabalhadores contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT), além dos diretores e assessores estatutários nomeados de acordo com os requisitos de contratação definidos no Estatuto Social da Organização.

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
401-3 (2016)	Licença maternidade/ paternidade	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ol style="list-style-type: none"> Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero. Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero. Taxas de retorno ao trabalho e retenção de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero. 	<p>Esse benefício abrange todos os empregados.</p> <ul style="list-style-type: none"> Empregados: trabalhadores contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT). Além dos diretores e assessores estatutários

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
403-1 (2018)	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Uma declaração sobre se foi implementado um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, incluindo se: <ol style="list-style-type: none"> i. o sistema foi implementado devido a exigências legais e, nesse caso, uma lista das exigências; ii. o sistema foi implementado com base em normas/diretrizes reconhecidas de gestão de riscos e/ou sistema de gestão e, nesse caso, uma lista das normas/diretrizes. b. Uma descrição do escopo de trabalhadores, atividades e locais de trabalho abrangidos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho e uma explicação de se quaisquer trabalhadores, atividades ou locais de trabalho não são abrangidos e, em caso positivo, por que não o são. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados: trabalhadores contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT), além dos diretores e assessores estatutários nomeados de acordo com os requisitos de contratação definidos no Estatuto Social da Organização; • Trabalhadores Não empregados: Bolsistas/Estagiários: estudantes de nível médio ou superior com, no mínimo, 16 anos completos, selecionados de acordo com critérios estabelecidos em norma interna, com estágio de duração de até 02 anos. O objetivo do estágio é proporcionar ao estudante uma oportunidade de experiência profissional. Jovens Aprendizizes: O Programa Jovem Aprendiz é regulamentado pela Lei nº 10.097 e Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cuja contratação ocorre por intermédio de entidade sem fins lucrativos, cuja formalização precede celebração de contrato entre o Banco e a entidade de aprendizagem, com obrigações recíprocas. A duração do contrato é de até 02 anos. Contratados terceirizados: são aqueles que prestam serviços auxiliares ou acessórios de natureza logística, executados por meio de cessão de mão de obra, e não são selecionados por meio de concurso público; referem-se a trabalhos de vigilância, apoio administrativo, recepção etc.
403-3 (2018)	Serviços de saúde do trabalho	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Uma descrição das funções dos serviços de saúde do trabalho que contribuem para identificação e eliminação de periculosidade e minimização de riscos, e uma explicação de como a organização garante a qualidade desses serviços e facilita o acesso dos trabalhadores a eles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados: trabalhadores contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT), além dos diretores e assessores estatutários nomeados de acordo com os requisitos de contratação definidos no Estatuto Social da Organização; • Trabalhadores Não empregados: Bolsistas/estagiários: Estudantes de nível médio ou superior com no mínimo 16 anos completos selecionados de acordo com critérios estabelecidos em norma interna, com duração de até 02 anos. O objetivo do estágio é proporcionar ao estudante uma oportunidade de experiência profissional. Jovens Aprendizizes: O Programa Jovem Aprendiz é regulamentado pela Lei nº 10.097 e Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e a contratação ocorre por intermédio de entidade sem fins lucrativos, cuja formalização precede celebração de contrato entre o Banco e a entidade de aprendizagem, com obrigações recíprocas. A duração do contrato é de até 02 anos. • Contratados terceirizados: são aqueles que prestam serviços auxiliares ou acessórios de natureza logística, executados por meio de cessão de mão de obra, e não são selecionados por meio de concurso público; referem-se a trabalhos de vigilância, apoio administrativo, recepção etc.

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
<p>403-4 (2018)</p>	<p>Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho</p>	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Uma descrição dos processos para participação de trabalhadores e consulta aos trabalhadores no desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, e para dar acesso e prestar informações relevantes sobre saúde e segurança do trabalho para os trabalhadores. b. Onde houver comitês formais de saúde e segurança compostos por empregadores e trabalhadores, uma descrição de suas responsabilidades, frequência das reuniões, poder de decisão, e se quaisquer trabalhadores não são representados por esses comitês e, em caso positivo, por que não o são. 	<p>Nas campanhas e ações realizadas pelo Centro de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida, os trabalhadores contemplados são os empregados: • Empregados: trabalhadores contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT), além dos diretores e assessores estatutários nomeados de acordo com os requisitos de contratação definidos no Estatuto Social da Organização.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
403-5 (2018)	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	A organização relatora deverá relatar as seguintes informações para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.	<p>A organização considera como 'empregados' todos os indivíduos que possuem um vínculo empregatício formal com a empresa, incluindo trabalhadores em tempo integral, parcial e temporários. Estagiários e aprendizes são incluídos no escopo do sistema de gestão de SST, enquanto conselheiros e diretores, que não estão envolvidos diretamente nas operações diárias, não são considerados 'empregados' para este fim. Os bolsistas e jovens aprendizes não são considerados empregados.</p> <p>Bolsistas/estagiários: Estudantes de nível médio ou superior com, no mínimo, 16 anos completos, selecionados de acordo com critérios estabelecidos em norma interna, com duração de até 02 anos de estágio. O objetivo do estágio é proporcionar ao estudante uma oportunidade de experiência profissional.</p> <p>Jovens Aprendizes: O Programa Jovem Aprendiz é regulamentado pela Lei nº 10.097 e Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cuja contratação ocorre por intermédio de entidade sem fins lucrativos e a formalização precede celebração de contrato entre o Banco e a entidade de aprendizagem, com obrigações recíprocas. A duração do contrato é de até 02 anos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empregados permanentes: trabalhadores contratados mediante concurso público; • Empregados temporários: trabalhadores com contrato de trabalho com prazo determinado. São eles: <ul style="list-style-type: none"> • os diretores sem vínculo e os assessores especiais sem vínculo; • Tempo integral: segundo a CLT, considera-se trabalho em regime integral aquele com duração de 6 horas ou 8 horas diárias, limitada a 44 horas semanais; • Tempo parcial: segundo a CLT, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais (exemplo: médicos do trabalho).

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
403-6 (2018)	Promoção da saúde do trabalhador	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações para empregados e para trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização:</p> <ol style="list-style-type: none"> Uma explicação de como a organização facilita o acesso dos trabalhadores a serviços médicos e de saúde não relacionados ao trabalho, e o escopo do acesso oferecido. Uma descrição dos serviços e programas de promoção da saúde oferecidos aos trabalhadores para tratar de importantes riscos à saúde não relacionados ao trabalho, inclusive os riscos específicos à saúde tratados, e como a organização facilita o acesso dos trabalhadores a esses serviços e programas. 	<p>Empregados: são considerados empregados, profissionais contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT). Também estão contabilizados nesse indicador os diretores e assessores estatutários nomeados de acordo com os requisitos de contratação definidos no Estatuto Social da Organização. Os bolsistas e jovens aprendizes não são considerados empregados.</p> <p>Bolsistas/estagiários: Estudantes de nível médio ou superior com, no mínimo, 16 anos completos, selecionados de acordo com critérios estabelecidos em norma interna, com duração de até 02 anos de estágio. O objetivo do estágio é proporcionar ao estudante uma oportunidade de experiência profissional.</p> <p>Jovens Aprendizes: O Programa Jovem Aprendiz é regulamentado pela Lei nº 10.097 e Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cuja contratação ocorre por intermédio de entidade sem fins lucrativos e a formalização precede celebração de contrato entre o Banco e a entidade de aprendizagem, com obrigações recíprocas. A duração do contrato é de até 02 anos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Empregados permanentes: trabalhadores contratados mediante concurso público; Empregados temporários: trabalhadores com contrato de trabalho com prazo determinado. São eles: os diretores sem vínculo e os assessores especiais sem vínculo; Tempo integral: segundo a CLT, considera-se trabalho em regime integral aquele com duração de 6 horas ou 8 horas diárias, limitada a 44 horas semanais; Tempo parcial: segundo a CLT, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais (exemplo: médicos do trabalho).

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
405-1 (2016)	Diversidade em órgãos de governança e empregados	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: <ol style="list-style-type: none"> i. Gênero; ii. Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, acima de 50 anos; iii. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias ou grupos vulneráveis). b. Percentual de novos empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade: <ol style="list-style-type: none"> i. Gênero; ii. Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, acima de 50 anos; iii. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias ou grupos vulneráveis). 	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados: são trabalhadores de caráter permanente, contratados mediante concurso público (segundo as leis trabalhistas vigentes no Brasil ou CLT), ou de caráter temporário (diretores e assessores estatutários, sem vínculo institucional, nomeados de acordo com os requisitos de contratação definidos no Estatuto Social da Organização); • Trabalham em Tempo integral com duração de 6 horas ou 8 horas diárias, limitada a 44 horas semanais ou Tempo parcial cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais; Estratificação em: - Diretoria Executiva; - Gestão Principal; - Gestão Intermediária; - Coordenação; - Funções Técnicas; - Funções de Assessoria e Apoio; - Não Comissionados; - Contratados a Prazo Determinado.
405-2 (2016)	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens para cada categoria funcional, por unidades operacionais importantes. b. A definição usada para “unidades operacionais importantes”. 	<p>A proporção do cálculo é representada por A/B, onde A representa o salário-base médio e/ou a remuneração média das mulheres, e B representa o salário-base médio e/ou a remuneração média dos homens. Estratificação em: - Diretoria Executiva; - Gestão Principal; - Gestão Intermediária; - Coordenação; - Funções Técnicas; - Funções de Assessoria e Apoio; - Não Comissionados; - Contratados a Prazo Determinado.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
406-1 (2016)	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato. b. Situação atual dos casos e as providências tomadas com referência ao seguinte: <ul style="list-style-type: none"> i. A organização analisou o caso; ii. Planos de reparação estão sendo implementados; iii. Planos de reparação foram implementados e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise da gestão interna; iv. O caso não está mais sujeito a medidas corretivas. <p>2.1 Ao compilar as informações especificadas no Conteúdo 406-1, a organização relatora deverá incluir casos de discriminação com base em raça, cor, gênero, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, conforme definidos pela OIT, ou outras formas relevantes de discriminação envolvendo stakeholders internos e/ou externos em todas as atividades da organização no período de relato.</p>	<p>Casos de discriminação: Situações vivenciadas em desacordo ao que rege o código de conduta Ética e Integridade da Instituição, que determina que “todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade, sendo inadmissível qualquer forma de discriminação, seja de origem social, cultural, étnica, sexual ou relativa a questões de cor, idade, religião, idioma, convicção filosófica ou política, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, condição física e psíquica, origem, grau de escolaridade, formação, aparência e nacionalidade”. A composição da base de casos de discriminação utilizada na instituição consiste na análise de supostas situações denunciadas nos canais formais de comunicação da Comissão de Ética e são tratados à luz dos regramentos que orientam a atuação das comissões de ética setoriais com vista a confirmar a natureza das alegações e entender o contexto e as circunstâncias em que os eventos ocorreram.</p>

Conteúdo GRI	Descrição do Conteúdo	Descrição da Norma	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
415-1 (2016)	Contribuições políticas	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Valor monetário total de contribuições políticas financeiras ou de outra natureza feitas direta e indiretamente pela organização, discriminadas por país e destinatário/beneficiário. b. Se aplicável, como o valor monetário das contribuições de outra natureza foi estimado. <p>2.1 Ao compilar as informações especificadas no Conteúdo 415-1, a organização relatora deverá calcular as contribuições financeiras políticas em conformidade com as normas contábeis nacionais, caso existam.</p>	<p>Para o Banco do Nordeste, conforme estabelecido em nosso Código de Conduta Ética e Integridade, artigo 11, o relacionamento com o Setor Público e seus agentes deve ser norteado pela discussão democrática e pelo estabelecimento de parcerias institucionais, objetivando a implementação de políticas, projetos e programas voltados para o desenvolvimento sustentável da área de atuação do Banco do Nordeste. Nesse contexto, é vedada a realização de doações eleitorais, financeiras ou não, a pessoas ou partidos políticos por parte da Instituição.</p>
418-1 (2016)	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Número total de queixas comprovadas relativas a violação da privacidade do cliente, categorizadas por: <ul style="list-style-type: none"> i. queixas recebidas de partes externas e comprovadas pela organização; ii. queixas de agências reguladoras. b. Número total de vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes que foram identificados. c. Se a organização não tiver identificado nenhuma queixa comprovada, uma breve declaração desse fato será suficiente. <p>2.1 Ao compilar as informações especificadas no Conteúdo 418-1, a organização relatora deverá indicar se um número significativo dessas queixas se refere a eventos em anos anteriores.</p>	<p>Banco do Nordeste mantém atualizada a sua Política de Privacidade, em conformidade com a Lei Federal nº 12.965 de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet), com a Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD) e com os Guias e Orientações da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Queixas comprovadas: reportes de incidentes registrados, referentes ao não atendimento da exigência do exercício dos seus direitos (clientes), previstos na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, nos nossos canais oficiais de atendimento ou agências reguladoras. Violação de privacidade do cliente: incidente de segurança com seus dados pessoais, que possa lhe causar risco ou dano relevante para seus direitos e liberdades pessoais. Vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes: ocorrência que provoca, de modo acidental, voluntário ou ilícito, a divulgação, alteração, perda ou acessos não autorizados a dados pessoais, independentemente do meio em que estão armazenados.</p>



GOVERNO FEDERAL



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO