

tribanco

Relatório Anual 2025





1. Somos o Tribanco

2. Mensagens da liderança

- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem do CEO

3. Destaques do ano

4. Nossa atuação

- Acesso ao crédito e inclusão financeira
- Resultados financeiros

5. Nossa estratégia

- Avenidas de crescimento
- Centralidade no cliente
- Tecnologia e inovação

6. Governança corporativa

- Nossa estrutura
- Ética, integridade e *compliance*
- Gestão de riscos
- Segurança das informações

7. Jeito Tri de Ser

- Colaboradores
- Sociedade
- Meio ambiente

8. Anexos

- Sobre este relatório
- Materialidade
- Complemento de indicadores
- Sumário de conteúdo GRI
- Sumário TCFD

Somos o Tribanco

GRI 2-1, FS13



Somos o Banco Triângulo S.A., o Tribanco, e há mais de três décadas contribuimos para o desenvolvimento do varejo brasileiro, impulsionando o crescimento dos negócios que atendemos por meio de soluções alinhadas à dinâmica do mercado e que visam à sustentabilidade de suas operações.

Com sede em Uberlândia (MG), atendemos em todo o território nacional, com atuação especialmente relevante nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste. Em 2025, registramos cobertura efetiva em 81% das cidades brasileiras. Entre os clientes ativos no varejo (pessoa jurídica sem cessão), 36% são pequenas empresas, 21% médias e 42% grandes.

Nossa proposta de valor vai além da oferta de crédito, reunindo produtos e serviços que acompanham as diferentes etapas do ciclo comercial. A Tricard, a Tribanco Seguros e a Unica complementam o nosso portfólio com soluções que apoiam na fidelização de consumidores, na proteção de seus negócios e na gestão financeira.

Também fazemos parte do Sistema Martins, um ecossistema formado por empresas que atuam de maneira complementar em diversas frentes do varejo brasileiro. Além das nossas operações, pertencem a esse sistema o Martins Atacado, a Smart Supermercados, a Universidade Martins do Varejo, o eFácil e o Instituto Alair Martins. Nosso planejamento estratégico é orientado pela lógica de integração com esses negócios, com compartilhamento de estruturas, sinergia de processos, e desenvolvimento de soluções conjuntas que ampliam a geração de valor para nossos clientes.



MISSÃO

Fortalecer soluções financeiras criativas e conhecimento para empresas e consumidores que interagem com o Sistema Martins, capacitando-os para cooperar e competir, atuando segundo os princípios da sustentabilidade, gerando resultados consistentes para acionistas e todas as partes interessadas.



VALORES

Integridade, Amor pelo que fazemos, Lealdade, Justiça, Inovação, Humildade e Disciplina.



VISÃO

Ser o banco das micro e pequenas empresas, entregando soluções de negócio demandadas pelo mercado, utilizando e alavancando primeiramente a força da cadeia do varejo.

Mensagens da liderança

Mensagem do
Conselho de Administração
Mensagem do CEO

Mensagem do Conselho de Administração

GRI 2-22

Em 2025, avançamos na consolidação do nosso modelo de negócios, após um período de reorganização estrutural. As

decisões adotadas nos últimos ciclos, especialmente no que se refere à otimização de processos e à disciplina na alocação de capital, foram refletidas nos resultados do período.

Ao longo do ano, fortalecemos a eficiência como uma competência central. A redução de despesas, aliada à melhoria da produtividade e à maior integração entre áreas, contribuiu para otimizar as operações e sustentar o crescimento. Iniciativas estruturadas, como o programa de eficiência e a priorização de frentes estratégicas com impacto financeiro relevante, demonstram a capacidade da organização de transformar direcionamento em resultado concreto.

A reorganização da atuação comercial, com a implantação de carteiras dedicadas e a integração entre as frentes de pessoas física e jurídica, permitiu ampliar a efetividade das operações e fortalecer uma abordagem mais consultiva e próxima do varejista. Esse movimento foi acompanhado pelo uso intensivo de dados e indicadores, promovendo decisões precisas e soluções mais aderentes às necessidades dos nossos clientes. ➤





Na agenda de tecnologia e inovação, destacam-se a reestruturação da área de Tecnologia e Operações, e o desenvolvimento de soluções proprietárias, como o motor de crédito customizado, que fortaleceu nossa autonomia tecnológica e gerou ganhos expressivos de eficiência. A incorporação de inteligência artificial em processos internos e a digitalização das jornadas reforçam nossa capacidade de escalar operações com qualidade e agilidade.

Seguimos evoluindo, ainda, na gestão de riscos e na governança corporativa, com aprimoramento de modelos, mais rigor nos critérios de concessão de crédito e fortalecimento das estruturas de monitoramento e controle. Esse conjunto de iniciativas potencializa nossa capacidade de antecipar cenários, preservar a qualidade dos ativos e garantir o crescimento responsável.

O fruto do ciclo de ajustes estruturais e da capacidade de execução demonstrada ao longo de 2025 será colhido nos próximos anos, em que ampliaremos receitas, aprofundaremos o relacionamento com clientes e capturaremos novas oportunidades de crescimento, mantendo o equilíbrio entre eficiência, inovação e disciplina na gestão.

O Conselho de Administração se mantém comprometido em orientar a Companhia nessa trajetória, assegurando a consistência das decisões estratégicas, a integridade das práticas de governança e a geração de valor sustentável para todos os nossos públicos de relacionamento.

Juscelino Fernandes Martins

Presidente do Conselho de Administração

O ciclo de reestruturação concluído em 2025 nos impulsiona para uma nova fase de crescimento e geração de valor



Mensagem do CEO

GRI 2-22

O último ciclo marcou um ponto de virada em nossa trajetória. Mais do que a conclusão de um ciclo de recuperação, re-presentou o momento em que conseguimos transformar diretrizes estratégicas em execução consistente, evoluindo em crescimento, rentabilidade e eficiência.

Enfrentamos ao longo de 2025 um duplo desafio: expandir nossos volumes e, ao mesmo tempo, elevar a qualidade dos resultados em um cenário macroeconômico ainda exigente. Esse equilíbrio orientou nossas decisões em todo o período. Investimos de forma disciplinada na eficiência operacional, revisamos estruturas, simplificamos processos e, sobretudo, fortalecemos nossa presença junto aos clientes. Essa combinação permitiu avançar na carteira de crédito, com destaque para o segmento pessoa jurídica, mantendo o risco sob controle e melhorando indicadores de *performance*.

Ao mesmo tempo, melhoramos nossa forma de atuar. Evoluímos na superação de uma lógica segmentada por produtos para uma abordagem mais integrada e centrada no cliente. A unificação de estruturas comerciais e a reorganização de áreas operacionais foram decisivas para eliminar sobreposições, capturar sinergias e tornar nossa atuação mais fluida e eficiente. Esse movimento também ampliou nossa capacidade de oferecer soluções mais completas e aderentes à realidade do varejista, fortalecendo o relacionamento e a geração de valor ao longo de toda a jornada.

A agenda de eficiência foi conduzida de maneira estruturada, mas com um diferencial relevante: o engajamento das pessoas. O Pulse, nosso programa de melhoria contínua, materializa esse direcionamento ao incentivar uma cultura de protagonismo, colaboração e busca constante por soluções mais eficientes. ➤

Não só para ganhos financeiros, a iniciativa contribuiu para superar barreiras entre áreas e fortalecer uma atuação mais integrada, alinhada aos desafios do negócio.

Também avançamos de forma consistente na modernização da nossa base tecnológica e dos canais digitais. Realizamos investimentos na evolução dos aplicativos e do *internet banking*, com foco em melhorar a experiência do cliente e expandir o alcance. Essas iniciativas refletem a nossa visão de que o futuro do relacionamento com esse público passa por um equilíbrio entre proximidade e digitalização, combinando conveniência com uma atuação consultiva.

Na frente de crédito, enfrentamos realidades distintas entre os segmentos. Enquanto o ambiente para pessoa jurídica se mostrou mais resiliente, exigindo foco em relacionamento e expansão com qualidade, o cenário de pessoa física demandou rigor analítico e capacidade de adaptação. Intensificamos o uso de modelos, testes e ferramentas de decisão, tornando nossa atuação mais precisa e orientada por dados, o que foi essencial para navegar um contexto de mais inadiplência no mercado.

Outro destaque foi o fortalecimento da nossa cultura organizacional. Investimos no desenvolvimento de lideranças e na difusão de práticas de gestão mais alinhadas à estratégia. Programas estruturados permitiram ampliar o entendimento sobre talentos individuais e coletivos, fortalecer a colaboração entre equipes e criar um ambiente mais preparado para sustentar a evolução do negócio.

Temos convicção de que os resultados alcançados em 2025 não são um ponto de chegada, mas o início de uma nova etapa. Olhando para frente, nossos objetivos estão traçados: acelerar o crescimento a partir de uma base mais eficiente, integrada e preparada para escalar. Seguiremos avançando na centralidade do cliente, na evolução dos nossos canais, no uso de dados e tecnologia e na ampliação das nossas avenidas de crescimento.

Marco Túlio da Silva
CEO



O ponto de virada de 2025 gerou uma base mais eficiente, integrada e pronta para escalar

Destaques do ano

R\$ 952,4 milhões

em crédito garantido pelo FGI PEAC, beneficiando micro, pequenas e médias empresas desde o início da carteira de operações em outubro de 2023

Criação de um motor de crédito customizado, o que evitou custos estimados em

R\$ 2,6 milhões

e reduziu o tempo de processamento de grandes bases de dados de até 12 dias para cerca de 30 minutos

165

operações de empréstimo em curso voltadas a pequenos negócios e ao desenvolvimento das comunidades nas quais atuamos, totalizando

R\$ 27,6 milhões

R\$ 4,4 milhões

foi o saldo em carteira da linha BNDES Finame, voltada à modernização dos negócios por meio de investimentos em máquinas, equipamentos e ganhos de eficiência operacional

81%

das cidades brasileiras contam com nossa atuação, reforçando a capilaridade e a capacidade de impulsionar negócios locais em todo o território nacional

NPS (Net Promoter Score) médio de

47 pontos,

em linha com referências do setor

15,57%

foi o nosso Índice de Basileia, resultado acima do mínimo regulatório de 10,5%, reflexo da solidez financeira e da capacidade de sustentar o crescimento dos negócios

Evolução do nosso Ciclo de Gente

para refletir nossa cultura voltada à alta *performance* e à transparência entre líderes e equipes

100%

dos nossos colaboradores recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Unificação da Diretoria de Clientes e Marketing com a Diretoria de Produtos, consolidando uma estrutura integrada orientada à jornada do cliente

R\$ 6 milhões

em Investimento Social Privado gerido pelo Instituto Alair Martins (IAMAR), direcionados prioritariamente ao portfólio educacional, à gestão institucional e a doações diretas à comunidade

Nossa atuação

GRI 2-6

Acesso ao crédito
e inclusão financeira
Resultados financeiros



Atuamos ao lado dos varejistas com uma proposta integrada, desenhada para apoiar cada etapa de suas operações. Nosso modelo combina soluções financeiras, meios de pagamento, seguros e ferramentas de gestão, organizadas de forma complementar para atender às diferentes necessidades do dia a dia do varejo. No campo financeiro, oferecemos alternativas como crédito empresarial, capital de giro, financiamento de compras e antecipação de recebíveis, além de produtos voltados à gestão financeira, como conta corrente e canais digitais, contribuindo para mais controle e organização das operações.

Também ampliamos a eficiência das transações por meio de soluções que simplificam pagamentos e fortalecem a gestão do negócio. Com a Unica, disponibilizamos tecnologia para captura e conciliação de vendas, integrando diferentes meios, como maquininha, TEF e Pix, além de recursos que automatizam

rotinas e qualificam a gestão financeira dos parceiros. Na frente de relacionamento com o consumidor, a Tricard desempenha um papel estratégico ao expandir o acesso ao crédito e apoiar o aumento das vendas, com soluções como cartões *private label*, bandeirados e corporativos, contribuindo para a fidelização de clientes e para o fortalecimento da competitividade dos varejistas.

A proteção dos negócios e a ampliação da geração de valor também são pilares da nossa atuação. Por meio da Tribanco Seguros, oferecemos soluções voltadas a varejistas e consumidores, com produtos como seguros empresariais, de vida e saúde, que contribuem para a segurança das operações e o bem-estar das pessoas.



Integramos soluções para fortalecer e proteger o varejo brasileiro





Complementarmente, desenvolvemos soluções que podem ser ofertadas pelos varejistas aos seus clientes, como consórcios, títulos de capitalização, seguros, clubes de benefícios, cartões de crédito e serviços financeiros digitais, criando oportunidades de receita e fortalecendo o relacionamento com o consumidor final.

Entre os produtos e serviços oferecidos, destacam-se:



PARA EMPRESAS (B2B)

Capital de Giro Martins, Financiamento Compras, Financiamento Compras Martins, Cartão Corporativo Visa, Empréstimo Empresarial, BNDES, Maquininha Única, Soluções de Cartões de Loja Tricard, Crédito para energia solar, PIX, Conta Corrente Digital, *Internet Banking* e *Mobile*, Antecipação de Recebíveis, Pagamentos, CPR Financeira, Transporte de Valores, Seguro Empresarial Simplificado, Seguro Vida Empresarial, Auto Frotas e Transportes, Massificados, SIMTECH e Correspondente Tribanco.



PARA CLIENTES FINAIS (B2B2C)

Cartões de Crédito *Private Label* e Bandeirados, Clubes de Desconto por meio de supermercados parceiros, Ofertas exclusivas pelo MasterCard Surpreenda, Anuidade Premiada, Consórcios, Banco Digital completo (Conta Corrente, Pagamentos, Pix, Cartões Crédito e Débito, Recarga de Celular), Seguro de Vida, Assistência Saúde, Plano Odontológico, Seguro Residencial, Prestamista para o Cartão e Proteção contra Perda e Roubo.



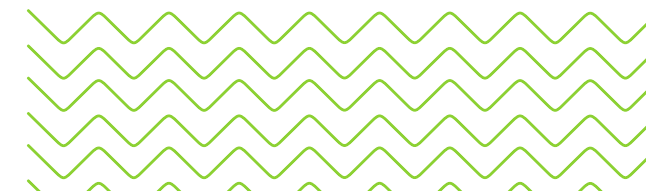
Acesso ao crédito e inclusão financeira

GRI 2-29, 3-3 (Criação de valor e inclusão financeira), FS7; SASB FN-CB-240a.1

Promover o acesso ao crédito de forma responsável é um dos caminhos mais efetivos para fortalecer o varejo no Brasil. Nesse contexto, estruturamos nossa atuação para combinar escala, inteligência e proximidade, oferecendo soluções financeiras aderentes à realidade de micro, pequenas e médias empresas em todo o país.

Ao longo de 2025, revisamos políticas, aprimoramos critérios de concessão, ajustamos pontos de corte e reforçamos garantias, especialmente diante de um cenário macroeconômico mais desafiador. Esse movimento permitiu expandir a carteira com equilíbrio, mantendo a inadimplência sob controle e níveis de provisão abaixo do inicialmente

projetado, mesmo com o crescimento das operações. Também evoluímos nossas capacidades de monitoramento e análise, ampliando o uso de indicadores, testes e modelos analíticos. Com isso, passamos a atuar de forma ainda mais preventiva, ajustando condições, reforçando garantias e identificando oportunidades com mais segurança. Nesse contexto, aprimoramos nossos modelos em linha com a norma IFRS 9, que orienta a antecipação de possíveis perdas nas operações de crédito, conferindo precisão às análises e capacidade de resposta a cenários adversos.



Nossa atuação também se destaca pela articulação com políticas públicas de fomento. Como agente financeiro autorizado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) desde outubro de 2023, atuamos por meio do Fundo Garantidor de Investimentos – Programa Emergencial de Acesso ao Crédito (FGI PEAC), iniciativa que busca reduzir o risco de inadimplência e facilitar o acesso ao crédito para microempreendedores individuais (MEIs), microempresas, e pequenas e médias empresas (MPMEs). Por meio da garantia do FGI PEAC, conseguimos oferecer taxas reduzidas, prazos prolongados e possibilidade de carência, ampliando as condições de financiamento para negócios que desempenham papel relevante na manutenção do emprego e da renda. No modelo adotado, o fundo oferece cobertura de 80% da operação, permitindo o compartilhamento do risco com o BNDES.

Entre os instrumentos que ampliam o acesso ao crédito, destacam-se os programas com garantias subsidiadas, como o FGI PEAC.

Desde o início da carteira de operações garantidas pelo FGI PEAC, em outubro de 2023, a linha somou:

Valor monetário total no acumulado até o fim de 2025

R\$ 952,4 milhões

R\$ 73,9 milhões

destinados especificamente a benefícios sociais, o equivalente a **12,89% do total da linha**

A evolução dessas operações demonstra crescimento gradual entre 2023 e 2024, período que representou aproximadamente 28,5% do montante total, seguido por forte expansão em 2025, ano que concentrou 63% do volume financeiro, impulsionado por iniciativas estratégicas relevantes.



Essas iniciativas integram um conjunto mais amplo de soluções com apoio do governo federal, incluindo o Crédito Solidário, que viabilizam condições diferenciadas para empresas em momentos mais desafiadores, contribuindo para a continuidade das operações e a preservação de empregos. Complementarmente, a linha BNDES Finame contribui para a modernização dos negócios, viabilizando investimentos em máquinas, equipamentos e ganhos de eficiência operacional. Em 2025, o saldo da carteira nessa modalidade foi de R\$ 4,4 milhões.

Além das linhas estruturadas com garantias e apoio governamental, também mantivemos operações voltadas ao fortalecimento de pequenos negócios e ao desenvolvimento das comunidades nas quais atuamos.

Encerramos 2025 com

165

operações de empréstimo
em curso com esse perfil,
totalizando **R\$ 27,6 milhões**

**Esse resultado reforça
nosso papel na promoção
do acesso ao crédito
para empreendedores que
contribuem para a geração
de renda, a manutenção de
empregos e o dinamismo
das economias locais**



Para fortalecer a recuperação de crédito e reduzir os índices de inadimplência, adotamos estratégias mais eficientes, incluindo campanhas de regularização e a redistribuição da carteira de cobrança contenciosa para escritórios especializados, com foco na redução dos contratos com atraso superior a 60 dias. Também realizamos renegociações de operações de crédito, adequando prazos, encargos financeiros e fluxos de pagamento à capacidade financeira dos clientes, em um montante total de R\$ 62,3 milhões no ano. Com essas iniciativas, buscamos aprimorar a *performance* na recuperação de crédito e reduzir a entrada de novos clientes em faixas mais críticas de inadimplência.

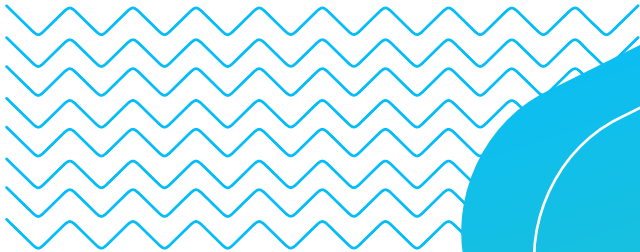
CONTEÚDO EDUCATIVO **GRI FS16**

Em paralelo, ampliamos nossas iniciativas de educação financeira, com foco na conscientização sobre o uso responsável dos recursos e no fortalecimento da gestão dos negócios. Estruturamos uma frente dedicada ao tema, com conteúdos acessíveis para clientes e colaboradores, incluindo página exclusiva, canais internos e atuação nas redes sociais, utilizadas como plataforma para disseminar dicas práticas sobre educação financeira e melhoria da gestão empresarial.

Em 2025, viabilizamos o acesso a livros e cursos sobre o tema por meio de uma parceria estratégica com a plataforma Woli e publicamos a Cartilha de Educação Financeira. Também ampliamos a divulgação da plataforma Meu Bolso em Dia, que oferece conteúdos voltados ao desenvolvimento da organização financeira, além de monitorarmos indicadores para avaliar o alcance e a efetividade das iniciativas.

Porcentagem do portfólio por linha de negócio e setor, em 2025¹ [GRI FS6](#)

Características	Linha de negócio	Setor	% Valor do portfólio
Linhas de crédito e financiamento oferecidas pelo Tribanco com recursos do BNDES, apoio financeiro que atende às necessidades de investimentos das empresas de qualquer porte e setor ¹ .	Repasse BNDES	Varejo/Indústria	0,15
O CDB é um título de captação em que o cliente empresta recursos à instituição financeira por um prazo determinado, recebe juros, e o banco utiliza esses recursos para financiar empréstimos e outras operações de crédito.	Captação	Varejo/Indústria	45,96
Limite de crédito rotativo em conta corrente, baseado nas vendas de crédito de cartões e agenda futura livre do Balcão de Recebíveis.	Conta Garantida	Varejo	2,15
A Cédula de Produto Rural (CPR) é um título de crédito do agronegócio que pode ser negociado no mercado financeiro para que produtores rurais e setores ligados à produção e comercialização agrícola obtenham crédito com a promessa de entrega futura de produtos agropecuários.	CPR (Crédito Produtor Rural)	Varejo	13,57
O depósito é um recurso captado pelo banco junto aos clientes, que compõe seu passivo e pode ser usado para financiar empréstimos e outras operações financeiras, garantindo ao cliente a possibilidade de resgate com rendimento.	Depósitos	Varejo/Indústria	12,02
Desconto: modalidade de antecipação, em que há liberação de crédito com base exclusivamente nas vendas realizadas em cartões de crédito já performadas.	Desconto	Varejo	1,85
Linhas de crédito de capital de giro destinadas a clientes que precisam de recurso de forma rápida e prática, sem a necessidade de comprovação da destinação do recurso.	Empréstimos (Capital de Giro)	Varejo/Indústria	22,77
Operação financeira que visa ao parcelamento de um produto, bem ou serviço.	Financiamento	Varejo/Indústria	0,96
Condições de crédito diferenciadas para compras Martins com prazos de financiamento mais flexíveis.	Promoções	Varejo	0,11
Operação voltada para financiamento de compras Martins, possibilitando mais crédito para nossos clientes varejistas.	VIP	Varejo/Indústria	0,46



¹. As classificações utilizadas para regiões, portes e setores são detalhadas da seguinte forma: os clientes são agrupados por macrorregiões do Brasil, considerando Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul. O porte da empresa é definido com base no faturamento mensal e classificado em três categorias: microempresa ou pequena empresa (P), com faturamento menor ou igual a R\$ 250 mil; média empresa (M), com faturamento acima de R\$ 250 mil e até R\$ 1 milhão; e grande empresa (G), com faturamento acima de R\$ 1 milhão. Já a classificação por setor considera os segmentos econômicos ou linhas de negócio em que os clientes atuam, como Indústria, Materiais de Construção, Eletrônicos, Serviços, Tecnologia, Smart, Comércio, Varejo Alimentar, Saúde e Farmacêutico.

Resultados financeiros

Encerramos 2025 com avanços importantes na retomada da rentabilidade e no fortalecimento da nossa base financeira, mesmo em um ambiente macroeconômico marcado por juros elevados, mais competitividade e mudanças regulatórias relevantes para o setor. Ao longo do ano, mantivemos uma estratégia focada na disciplina de custos, na gestão prudente de riscos e na melhoria da jornada dos clientes, com iniciativas que combinaram reestruturação organizacional, mais rigor na concessão de crédito e investimentos em canais digitais.

Esse movimento contribuiu para a recuperação da carteira de crédito, que alcançou R\$ 2,2 bilhões ao fim do exercício. O crescimento foi apoiado pela reorganização do canal presencial e pela adoção de modelos de crédito mais rigorosos, especialmente nas operações com pessoas jurídicas. Como resultado, avançamos na construção de uma carteira mais saudável e diversificada:

57% das operações tinham vencimento em até 12 meses e o maior devedor representava aproximadamente 1% da carteira total. O saldo de provisões encerrou o ano em R\$ 329,3 milhões, equivalente a 15% da carteira, assegurando nível adequado de cobertura frente ao perfil de risco dos ativos.

Mesmo com os impactos da Resolução CMN nº 4.966/21, que introduziu novos critérios para reconhecimento e provisão de perdas de crédito, registramos resultado líquido positivo de R\$ 30,7 milhões. As receitas de intermediação financeira somaram R\$ 663,3 milhões, enquanto o resultado de intermediação financeira alcançou R\$ 345,1 milhões. O desempenho também foi apoiado pelas receitas de prestação de serviços, de R\$ 43,4 milhões, e pelas rendas de tarifas bancárias, que totalizaram R\$ 156,2 milhões no período.



**R\$ 2,2
bilhões**
na carteira de crédito



Na operação de cartões, a Tricard manteve seu papel estratégico como instrumento de estímulo às vendas dos varejistas parceiros e de fidelização dos consumidores.

Em 2025, o faturamento total chegou a R\$ 3,9 bilhões, crescimento de 5% em relação ao ano anterior. Também foram aprovadas 253 mil propostas, e a operação encerrou o período com 6.339 varejistas emissores ativos, evidenciando a força da nossa atuação no modelo B2B2C e a relevância das soluções financeiras integradas ao ecossistema do pequeno e médio varejo.

A solidez patrimonial permaneceu como um dos pilares da nossa gestão.

O patrimônio líquido atingiu R\$ 539 milhões, já considerando os efeitos iniciais da Resolução CMN nº 4.966/21, enquanto a carteira de captação permaneceu estável em R\$ 2,4 bilhões, refletindo a confiança de investidores e parceiros na instituição. Em dezembro, nosso Índice de Basileia foi de 15,57%, acima do mínimo regulatório de 10,5%, reforçando a nossa capacidade de sustentar a estratégia corporativa com segurança, mesmo diante dos ajustes regulatórios recentes.

Valor econômico direto gerado e distribuído (em R\$) GRI 201-1

	2023		2024		2025	
	Valor (R\$)	Porcentagem	Valor (R\$)	Porcentagem	Valor (R\$)	Porcentagem
Custos operacionais	80.965.268,64	7,05	60.497.170,61	6,97	60.296.379,82	5,53
Salários e benefícios de empregados	119.656.586,32	10,41	101.008.490,91	11,63	115.179.735,02	10,55
Pagamentos a provedores de capital¹	0	0	0	0	0	0
Pagamentos ao governo (por país)	36.164.067,28	3,15	29.904.176,71	3,44	29.839.418,02	2,73
Investimentos na comunidade	1.079.563,59	0,09	736.325,19	0,08	1.110.835,02	0,10
TOTAL	237.865.485,83	20,70	192.146.163,42	22,12	206.426.367,88	18,92

¹. Não foram realizados pagamentos de juros sobre capital próprio (JCP) e, por esse motivo, as colunas estão zeradas.

Valor econômico retido (R\$)



Para os próximos ciclos, seguiremos concentrados no fortalecimento da nossa presença junto ao pequeno e médio varejo brasileiro, ampliando a integração entre crédito, meios de pagamento e serviços financeiros, com foco em inovação, eficiência e geração de valor para clientes, parceiros, acionistas e demais stakeholders.

Nossa estratégia

- Avenidas de crescimento
- Centralidade no cliente
- Tecnologia e inovação



Nossa atuação é fundamentada no conhecimento do varejo brasileiro, adquirido ao longo de toda a trajetória do Sistema Martins. Esse entendimento orienta a definição de prioridades, o direcionamento de investimentos e a forma como organizamos nossas operações. Para garantir consistência na execução, estruturamos nossa estratégia em quatro eixos, nos quais as diretrizes são desdobradas em prioridades, metas e iniciativas acompanhadas por ciclos periódicos de avaliação:



CLIENTES

Buscamos ampliar a relevância das soluções e aprofundar o relacionamento com uma abordagem mais integrada e aderente às necessidades do varejo.



PESSOAS

Direcionamos esforços ao fortalecimento da cultura e ao desenvolvimento de lideranças.



PROCESSOS INTERNOS

Avançamos na simplificação e padronização das rotinas.



TECNOLOGIA

Priorizamos a evolução dos canais digitais, a integração de sistemas e a segurança da informação, reconhecendo seu papel na escalabilidade do negócio.

Nos últimos anos, especialmente em 2023 e 2024, esse planejamento foi colocado à prova em um contexto que exigiu ampla revisão do modelo de operação. Para além do crescimento responsável, tornou-se necessário reorganizar a base dos negócios, ajustando estrutura, processos e forma de atuação para garantir consistência nos resultados.

Esse movimento ganhou tração a partir de um programa de recuperação do balanço, que se consolidou ao longo de 2025. Nesse período, atuamos na revisão de contratos, na otimização de processos e na reorganização da estrutura organizacional. O foco esteve não apenas na redução de despesas – alcançando R\$ 47,6 milhões em economias –, mas também na consolidação da eficiência como uma competência estruturante, com ganhos voltados à *performance* nos médio e longo prazos.

Os ciclos periódicos de avaliação permitiram ajustes rápidos de rota e mais aderência entre planejamento e execução.

Em 2025, realizamos um diagnóstico com a Diretoria, que possibilitou identificar fatores que limitavam a velocidade de execução e orientar a definição de prioridades.

A partir desse processo, estruturamos 11 iniciativas estratégicas, com maior concentração nos eixos de clientes e processos, mobilizando diversas áreas da organização e fortalecendo a disciplina na execução.



Como resultado, quatro delas geraram impacto financeiro superior a **R\$ 53 milhões** ao longo do ano



R\$ 47,6 milhões
em redução de despesas



Avenidas de crescimento

Nossa estratégia de crescimento está orientada pela busca contínua por eficiência operacional, ao mesmo tempo em que ampliamos nossa atuação e fortalecemos nossa proposta de valor.

Esse direcionamento se traduz em duas avenidas principais:



Recuperação de performance na base atual de clientes, com foco em fortalecer o relacionamento e a geração de valor.



Expansão estratégica, dedicada à expansão da base de clientes, especialmente entre pequenos e médios varejistas que se relacionam com o Sistema Martins.

Para recuperar a *performance*, avançamos na blindagem e fidelização da base, por meio de iniciativas voltadas à melhoria da rentabilidade, à reorganização da atuação comercial e à gestão de investimentos. Também buscamos capturar novas oportunidades dentro da base existente, com atenção especial ao aumento da relevância para médios e grandes clientes, incluindo a evolução de modelos de parceria.

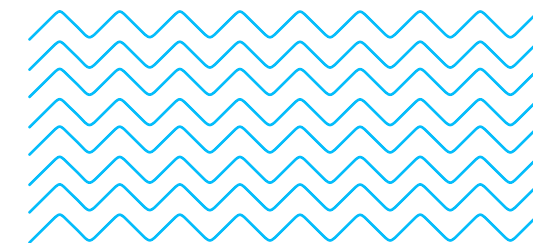
Já para expandir a base de cliente, nossos esforços estão direcionados a aumentar a penetração junto ao ecossistema, diversificar segmentos atendidos e desenvolver novas alternativas de canais, com destaque para a digitalização, que viabilizam a expansão com mais eficiência para públicos de menor *ticket* médio. Esse movimento também envolve a evolução das nossas ofertas, com soluções mais aderentes às diferentes necessidades do varejo, além do fortalecimento da atuação integrada entre as equipes, promovendo mais proximidade com os clientes e consistência na entrega de valor.

Ao estruturar essas duas avenidas complementares, equilibramos a captura de valor no presente com novas frentes de crescimento, garantindo uma trajetória sustentável e alinhada às transformações do setor e à evolução do nosso modelo de atuação



Colocamos os clientes no centro da estratégia porque entendemos que, para ser o banco do varejista, é preciso ir além da oferta de produtos financeiros

Centralidade no cliente



Colocamos os clientes no centro da estratégia porque entendemos que, para ser o banco do varejista, é preciso ir além da oferta de produtos financeiros. Nosso foco está em compreender as necessidades desse público, especialmente de pequenos e médios varejistas, que representam cerca de 85% da nossa base ativa, e traduzir esse entendimento em soluções que façam sentido para a operação diária de seus negócios.

Nesse contexto, em 2025, unificamos a Diretoria de Clientes e Marketing com a Diretoria de Produtos, consolidando uma estrutura integrada orientada à jornada do cliente. A nova configuração reúne as frentes de Experiência do Cliente, Marketing, Atendimento, SIMTech e Produtos, fortalecendo a conexão

entre o desenvolvimento de soluções e as demandas reais do varejista. Essa integração permitiu aumentar a consistência da jornada, conectar pontos de contato, antecipar necessidades e oferecer uma experiência mais fluida e aderente. No período, essa estrutura esteve à frente de uma operação de grande escala, com 356 mil chamadas atendidas.

Como desdobramento dessa evolução, também transformamos nossa atuação comercial, substituindo um modelo orientado por produtos por uma abordagem centrada no cliente. Passamos a integrar as perspectivas de pessoa jurídica e pessoa física, ampliando a compreensão sobre o negócio do varejista e fortalecendo uma atuação mais consultiva, próxima e orientada à geração de valor.



Gestão comercial e relacionamento



Como parte dessa evolução, estruturamos o Triunfo, nosso programa de *performance*, que trouxe mais disciplina e alinhamento à atuação das equipes. A iniciativa estabelece uma lógica contínua de acompanhamento, com metas, indicadores e reconhecimento atrelados às principais linhas de negócio, contribuindo para uma cultura orientada à responsabilização e à geração de resultados.

O programa também incorpora mecanismos de comparação entre pares, promovendo um ambiente de engajamento com confidencialidade e respeito.

Como suporte, desenvolvemos, em parceria com as áreas de Tecnologia e Operações, uma ferramenta que permite acompanhar em tempo real a evolução dos resultados comerciais, ampliando a visibilidade sobre o cumprimento de metas e reforçando a gestão da *performance*.



Os impactos evidenciam a efetividade desse modelo. Aumentamos a produtividade das equipes comerciais, com destaque para a operação de apoio, que teve sua estrutura otimizada enquanto dobrou sua capacidade de produção. Também evoluímos os indicadores acompanhados, passando de métricas volumétricas para uma abordagem mais qualitativa e orientada à rentabilidade.

Essa evolução se refletiu na forma como gerimos o relacionamento com os clientes. Reestruturamos nosso modelo de gestão de carteiras no canal presencial, com gerentes responsáveis por carteiras dedicadas, combinando clientes ativos e *prospects* com alto potencial de conversão. Com isso, aumentamos a efetividade da atuação comercial e registramos crescimento superior a 20% na carteira de crédito PJ, mantendo a inadimplência sob controle.

Ao mesmo tempo, estruturamos um modelo complementar de atendimento para clientes não alocados em carteiras presenciais, com o fortalecimento de canais remotos, como telefone e WhatsApp, e estímulo ao uso de canais digitais. Essa abordagem potencializa nossa cobertura, melhora a qualidade do atendimento e incentiva a autonomia dos clientes na gestão de suas operações.



Experiência, canais e uso de dados

Fortalecemos nossa capacidade de escuta por meio de uma governança orientada por indicadores de satisfação, como o Net Promoter Score (NPS), que nos permite acompanhar continuamente a percepção dos clientes e direcionar melhorias. Ao longo do período, coletamos milhares de respostas e alcançamos um NPS médio de 47 pontos, em linha com referências do setor. Além disso, iniciativas como o Comitê de Qualidade, o Conselho de Clientes e o programa Conexão Cliente reforçam essa proximidade e garantem decisões assertivas.

A partir da escuta ativa, aprofundamos o entendimento das principais dores do varejista, relacionadas principalmente ao acesso a crédito, à burocracia, à gestão do negócio e à necessidade de soluções financeiras mais simples e integradas. Esses *insights* orientam a evolução contínua de nossos produtos, serviços e canais, com destaque para a melhoria e simplificação das jornadas digitais, tornando a navegação mais intuitiva, reduzindo etapas e facilitando o acesso às soluções. Também avançamos na integração entre canais e no aprimoramento dos fluxos de atendimento, contribuindo para uma experiência mais ágil, fluida e alinhada às necessidades do dia a dia dos clientes.



47 pontos

de NPS (Net Promoter Score) médio,
em linha com referências do setor

DIGITALIZAÇÃO

Na frente digital, avançamos na usabilidade dos canais, com simplificação de jornadas, redução do número de etapas, ampliação de limites e mais disponibilidade de serviços. Essas melhorias reduziram o esforço do cliente, evidenciado pela queda de rechamadas de 3,5 jornadas para 1,5 jornada por emissão de proposta, e impulsionaram a adoção digital, com o *app* Tribanco alcançando 50,4% de utilização na base ativa.

A evolução dos processos e a digitalização do atendimento também trouxeram ganhos de eficiência, com redução de R\$ 1,8 milhão em despesas nas centrais. Essas melhorias, aliadas à qualidade do atendimento, foram reconhecidas externamente, com a indicação ao Prêmio Reclame AQUI e a manutenção do selo RA1000 pela Tricard.

Também aprimoramos nossa atuação ao longo de todo o ciclo de vida do cliente, com iniciativas voltadas à ativação, aumento de uso, recorrência e retenção. A partir do uso de dados e *analytics*, conseguimos identificar sinais de redução de engajamento e atuar de forma proativa, estimulando a retomada do relacionamento e ampliando o valor gerado.

**Entre nossos diferenciais
está a capacidade de
evoluir continuamente
a experiência do cliente,
combinando proximidade
e geração de valor para
o varejista**



Tecnologia e inovação

GRI 3-3 (Inovação e transformação digital)

A inovação e a transformação digital orientam a forma como evoluímos nossas operações, aprimoramos serviços e impulsionamos a geração de valor para os clientes. Ao longo de 2025, fortalecemos a integração entre tecnologia, operações e canais, garantindo um modelo eficiente, ágil e alinhado às necessidades do negócio.

A reestruturação da área de Tecnologia, que passou a integrar também a frente de Operações, foi um dos principais marcos desse movimento. Essa unificação ampliou a sinergia entre as áreas e fortaleceu a atuação coordenada. Como resultado, avançamos na padronização das esteiras, na especialização das atividades e no uso de autosserviço. A implementação de *chatbots*, por exemplo,

reduziu o tempo de atendimento às áreas comerciais, tornando as interações mais ágeis e resolutivas. Isso também se refletiu na reconfiguração das jornadas internas, com ganhos relevantes de produtividade, como nas simulações de crédito, que passaram de dezenas de minutos para poucos segundos, elevando significativamente o volume processado.

Também se destaca o desenvolvimento de soluções próprias, com a criação de um motor de crédito customizado, mais simples e aderente à nossa realidade operacional. Essa iniciativa evitou custos estimados em R\$ 2,6 milhões e reduziu o tempo de processamento de grandes bases de dados de até 12 dias para cerca de 30 minutos, fortalecendo nossa autonomia tecnológica e a eficiência das operações.

Na base tecnológica, estruturamos uma infraestrutura robusta, capaz de suportar o crescimento do negócio com segurança e estabilidade. Evoluímos nossos processos de continuidade e recuperação de desastres, garantindo elevada confiabilidade e rápida resposta em cenários críticos, o que contribui para a resiliência das operações.

O uso de ferramentas também ampliou nossa capacidade de monitoramento e gestão do negócio em tempo real. Com isso, passamos a acompanhar indicadores operacionais de forma mais próxima, identificar padrões de comportamento e atuar de forma mais proativa sobre a *performance* e a segurança das operações, integrando tecnologia e inteligência de negócio em uma mesma camada analítica.



Também progredimos na aplicação de inteligência artificial (IA) em sistemas proprietários, com foco na eficiência operacional. Desenvolvemos soluções para gestão de frotas, que permitem acompanhar padrões de uso e otimizar deslocamentos, além de funções para controle automatizado de despesas, capazes de analisar documentos e apoiar a validação de reembolsos com mais agilidade e precisão. Essas iniciativas contribuem para a simplificação de rotinas, a redução de custos e a qualidade na tomada de decisão.

O conjunto desses aprimoramentos já se reflete em ganhos relevantes de eficiência, com impacto estimado em cerca de R\$ 20 milhões a partir da reestruturação, revisão de contratos e otimização de processos



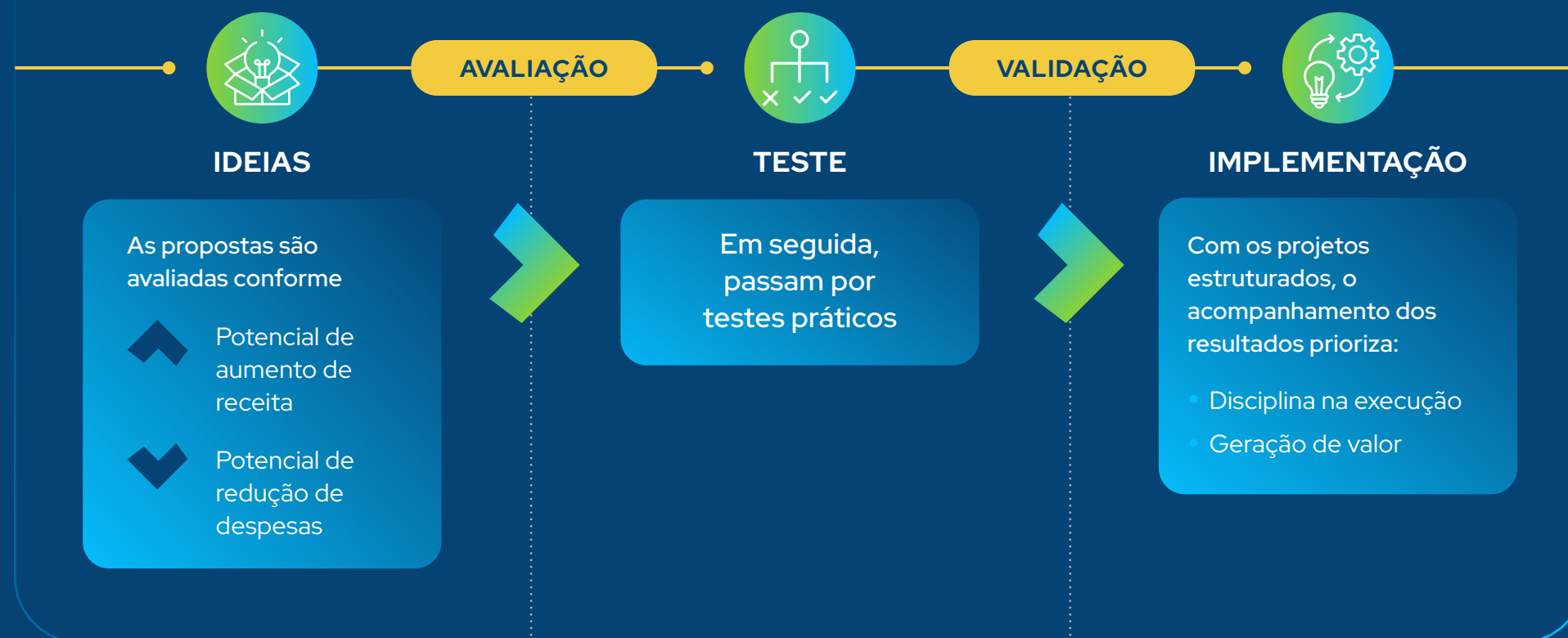
PULSE

Como parte da evolução da nossa agenda de inovação e eficiência operacional, estruturamos o Pulse, um programa que mobiliza todos os nossos colaboradores na implementação de ideias com impacto direto nas operações. O objetivo é desenvolver uma cultura voltada ao protagonismo, à melhoria contínua e à busca por soluções mais eficientes, incentivando o público interno a questionar o *status quo* e contribuir para o aprimoramento dos processos.

O Pulse foi concebido como um programa estruturado, com metodologia própria e foco em resultados mensuráveis.

As ideias são capturadas por meio de um modelo padronizado, no qual os times definem problema, solução, metas quantitativas e equipe responsável, promovendo uma abordagem orientada a dados desde o início. Esse processo conta com o apoio do time de Eficiência, que atua como facilitador e garante consistência metodológica.

A jornada do Pulse é organizada em três etapas principais:





Como efeito dessa dinâmica, diversas iniciativas já foram implementadas. Destacam-se melhorias em fluxos operacionais, como ajustes em processos de boletos e gestão de saldo credor, além da revisão de prazos e condições de cobrança. Além disso, promovemos a evolução de produtos e estruturas tarifárias, especialmente no segmento de pessoa física, e a educação e o engajamento, inclusive com a ampliação de plataformas de conteúdo.

A governança do programa envolve, além da área de Eficiência, a Controladoria, responsável pela validação de metas e apuração dos

resultados, e uma banca avaliadora composta por diretores da Companhia, assegurando alinhamento com as prioridades do negócio. Outro elemento relevante é o incentivo ao trabalho colaborativo e multidisciplinar. As iniciativas envolvem diferentes áreas, como Operações, Produtos e Pricing, promovendo a combinação de competências na construção de soluções mais eficientes e aderentes ao negócio. O Pulse também incorpora mecanismos de reconhecimento atrelados à entrega de resultados concretos, incentivando o engajamento dos colaboradores e direcionando esforços para iniciativas com impacto mensurável.

Os resultados reforçam o potencial do Pulse como alavanca de eficiência e geração de valor. As iniciativas implementadas ao longo do último ciclo contribuíram para ganhos de aproximadamente R\$ 9,8 milhões, evidenciando a efetividade do programa

Parceria estratégica

Atuamos para construir um ecossistema em que tecnologia e serviços financeiros operam de forma complementar, ampliando o valor entregue ao cliente e fortalecendo o relacionamento ao longo de toda a jornada.

Em 2025, evoluímos na integração entre produtos, canais e dados, com a SIMTech apoiando de forma relevante nosso modelo de negócios. Seguimos expandindo e aprimorando os canais digitais, com foco em usabilidade, simplificação de jornadas, ampliação de limites e mais disponibilidade de serviços. Nesse contexto, a evolução da Antecipação Única no aplicativo se destacou como uma solução integrada à rotina dos clientes, facilitando o acesso ao crédito e a gestão do fluxo de caixa de forma mais ágil.

Também avançamos na agenda de aquisição e tecnologia, com a modernização contínua do parque de equipamentos e o fortalecimento de soluções como a UNICA MAX, nossa maquininha multiadquirente de cartões, que amplia a flexibilidade e a integração com os sistemas de gestão dos clientes. Paralelamente, intensificamos o uso de inteligência artificial nos processos de atendimento e suporte técnico, aumentando a capacidade de resolução no primeiro contato.

**Soluções
digitais e dados
tornam a rotina
do varejista
mais simples e
eficiente**



Governança corporativa

- Nossa estrutura
- Ética, integridade e compliance
- Gestão de riscos
- Segurança das informações

Nossa estrutura

GRI 2-28, 2-29

Atuamos com foco na geração de valor e no retorno responsável aos nossos acionistas, sob uma gestão pautada pela transparência, conformidade e ética. Em linha com as melhores práticas de mercado, seguimos as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), referência no desenvolvimento de boas práticas no Brasil, e mantemos presença ativa em fóruns relevantes do setor financeiro, como a Federação Brasileira de Bancos (Febraban), a Associação Brasileira de Bancos (ABBC), a Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima), a Associação Brasileira das Empresas de Cartões de Crédito e Serviços (Abecs) e a Câmara Americana de Comércio para o Brasil (Amcham Brasil). Essa atuação nos permite acompanhar tendências, trocar experiências e fortalecer continuamente nossas práticas de governança, em alinhamento com a evolução do mercado.

Composição societária



Principais órgãos

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-16, 2-17, 2-23, 2-24

Nossa estrutura de governança é composta pela Assembleia de Acionistas, pelo Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento, pela Diretoria, pela Auditoria Interna e pela área de Governança. Essas instâncias atuam de forma integrada para assegurar a definição estratégica, a supervisão e a execução das atividades cotidianas das operações.

ASSEMBLEIA DE ACIONISTAS

- Instância máxima de decisão da governança, responsável por deliberar sobre temas estratégicos e por eleger os membros do Conselho de Administração.
- Assegura a legitimidade das decisões e o alinhamento com os interesses dos acionistas.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- Define diretrizes, políticas e objetivos estratégicos, orientando o desenvolvimento dos nossos negócios de forma sustentável. Também supervisiona os impactos econômicos, sociais e ambientais das operações, com base em avaliações de riscos, monitoramento de indicadores, auditorias e diálogo com *stakeholders*.
- Composto por cinco membros¹, com mandatos de dois anos e possibilidade de reeleição, indicados com base em critérios como diversidade de experiências, independência e capacidade de contribuição estratégica.

¹ As normas e requisitos para a eleição dos conselheiros estão formalizadas em nosso Estatuto Social e em nossa Política de Governança Corporativa.

COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

- Apoiam o Conselho de Administração na análise de temas estratégicos, garantindo profundidade técnica nas discussões e mais robustez nos processos decisórios.

Contamos com os seguintes comitês:

- Pessoas e Governança
- Finanças e Negócios
- Controles
- Estratégia, Inovação e Sustentabilidade
- Integridade

Fortalecemos continuamente as competências do Conselho em sustentabilidade, promovendo acesso a informações atualizadas e troca de experiências entre conselheiros e membros dos comitês

DIRETORIA

Responsável pela implementação das diretrizes definidas pelo Conselho de Administração, incluindo a condução das operações, o monitoramento de indicadores, a gestão de riscos e a integração de aspectos ESG.

Durante as reuniões dos comitês executivos e estratégicos (mensais) e do Conselho de Administração (trimestrais), os diretores apresentam indicadores e resultados que fundamentam a elaboração de estratégias de negócios voltadas ao alcance de resultados de curto prazo e à sustentabilidade em longo prazo.

AUDITORIA INTERNA

Atua de forma independente em avaliações periódicas sobre a eficácia dos processos de governança, gestão de riscos e controles internos.

ÁREA DE GOVERNANÇA

Responsável por estruturar e garantir a aplicação das melhores práticas de governança corporativa. Atua de forma integrada com as áreas de Compliance e Controles Internos, fortalecendo a transparência, a ética e a conformidade.

COMPOSIÇÃO

Conselho de Administração, em dezembro de 2025¹

Juscelino Fernandes Martins	Presidente ²
Marcos Matioli de Souza Vieira	Vice-presidente
João Ayres Rabello Filho	Membro efetivo
Francisco Mesquita Neto	Membro independente
Felipe Bezerra Pinto Damas Garlipp	Membro efetivo

¹ O mandato dos membros varia entre 1 e 23 anos, e dois dos conselheiros são considerados independentes. Juscelino Fernandes Martins é o único acionista entre eles.

² O presidente do Conselho de Administração não exerce função executiva.

Diretoria, em dezembro de 2025¹

Marco Túlio da Silva	CEO
Alex Sismon Leme	Diretor de Riscos
Fernanda Canesin	Diretora de Governança & Gente
Julio Cesar	Diretor Comercial
Luiz Henrique	Diretor de TI e Operações
Camila Martins	Diretora de Clientes
Mário Attie	Diretor da SIMTech e de Produtos
Monica Yukari	Diretora de Estratégia e Finanças

¹ Em 2025, a composição da Diretoria foi alterada com a nomeação de um novo CEO, Marco Túlio, após período em que operamos sob modelo colegiado. Essa transição foi conduzida em conformidade com as diretrizes de nossa Política de Sucessão de Administradores e do Plano de Sucessão.



AVALIAÇÃO E REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

GRI 2-18, 2-19, 2-20

Realizamos avaliações anuais, conduzidas de forma independente, para assegurar a efetividade do Conselho de Administração e a qualidade das decisões. O processo considera o desempenho individual e coletivo, a participação nas reuniões e a contribuição da governança para a gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais, orientando melhorias e ações de desenvolvimento dos administradores.

A definição das políticas de remuneração segue um processo estruturado, orientado por uma filosofia clara, que busca equilibrar competitividade de mercado, reconhecimento do desempenho, gestão de riscos e geração de valor no longo prazo. Conselheiros recebem remuneração fixa, enquanto diretores contam com remuneração fixa e variável, vinculada à *performance*, aos resultados, ao perfil de risco do banco e ao cenário econômico.

Essas diretrizes são desenvolvidas com apoio de um comitê dedicado, análises de mercado, avaliações de desempenho, revisões periódicas e consultores independentes especializados, assegurando isenção e atualização técnica. A supervisão do processo é exercida pelo órgão de governança, com apoio do Comitê de Pessoas e deliberação do Conselho de Administração. Também valorizamos a escuta ativa de *stakeholders*, incluindo acionistas, por meio de pesquisas, consultas e diálogos contínuos, fortalecendo a transparência e o alinhamento das decisões aos nossos interesses de longo prazo.

Ética, integridade e compliance

GRI 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26

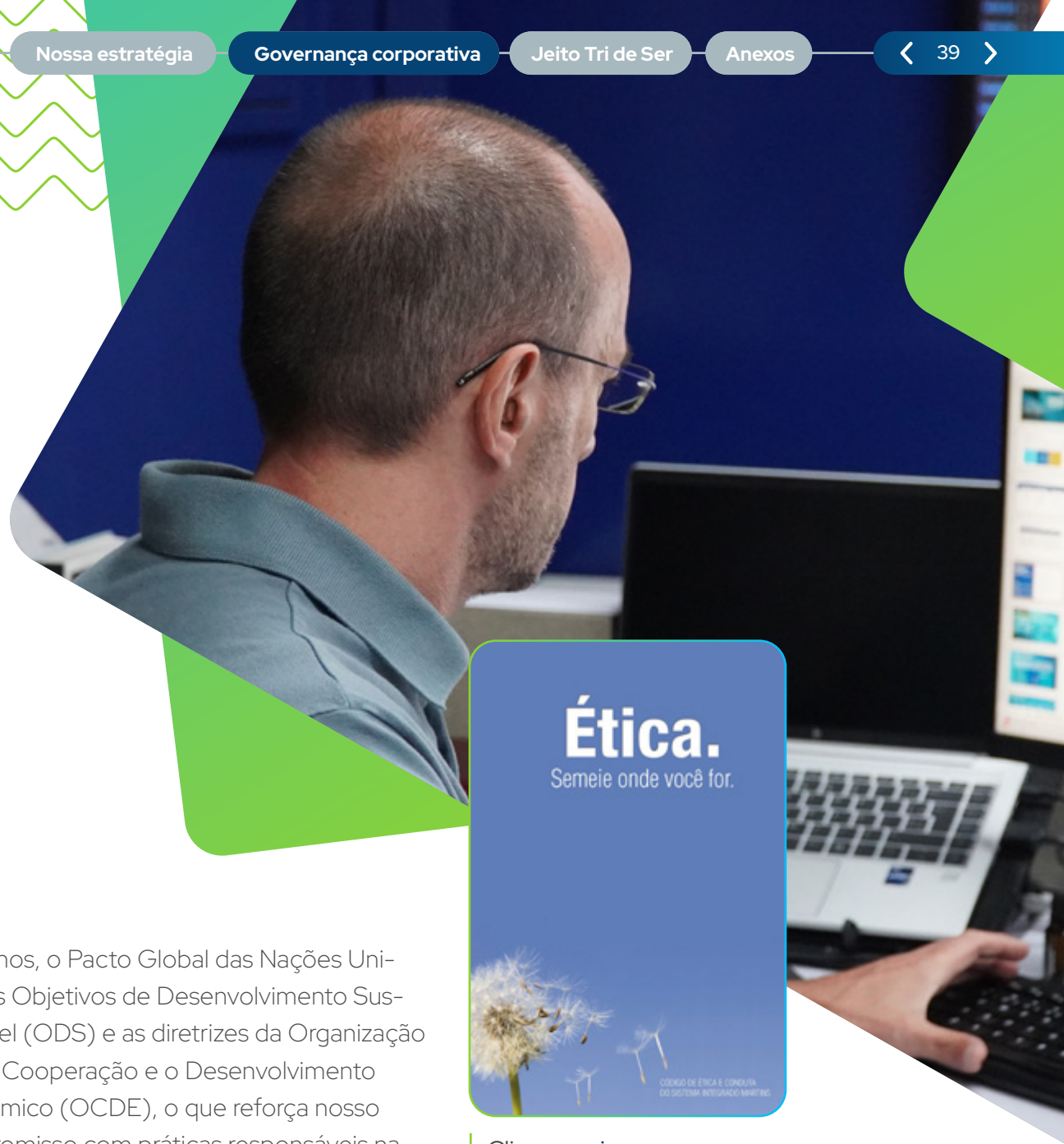
Todas as nossas atividades são orientadas pelo Código de Ética e Conduta, que estabelece princípios para a tomada de decisão e a condução dos negócios. O documento permanece atualizado e aderente às exigências regulatórias e às melhores práticas de mercado, servindo como referência para colaboradores, conselheiros, diretores, estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviço e fornecedores. Seu conteúdo reforça valores como transparência, responsabilidade e respeito, além de orientar comportamentos esperados em diferentes contextos.

Nosso Código de Ética e Conduta é complementado por um conjunto de políticas corporativas aprovadas pelo Conselho de

Administração. Entre elas, destacam-se a Política de Compliance, que orienta a conformidade regulatória e o relacionamento com órgãos reguladores; e a Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo (PLD/CFT), que estabelece procedimentos para identificação, análise e reporte de operações suspeitas. Em 2025, modernizamos nossa gestão de normativos internos, com a adoção de uma nova plataforma que visa facilitar o acesso às nossas políticas pelos nossos colaboradores.

Todas as diretrizes que adotamos estão alinhadas a referências reconhecidas internacionalmente, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos

Humanos, o Pacto Global das Nações Unidas, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e as diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), o que reforça nosso compromisso com práticas responsáveis na condução dos negócios.



Ética.
Semeie onde você for.



Clique [aqui](#) e acesse nosso **Código de Ética e Conduta**

Como parte das ações de conscientização, revisamos e atualizamos, ao longo de 2025, treinamentos anuais sobre prevenção à lavagem de dinheiro, controles internos, riscos operacionais e privacidade de dados, com trilhas obrigatórias e avaliações de aprendizagem. No período, também promovemos *workshops* com equipes comerciais e lideranças, abordando situações práticas do dia a dia e reforçando aspectos como conduta e aderência às diretrizes corporativas, ampliando a proximidade da área de Compliance com as operações. Complementarmente, utilizamos a plataforma interna Trilhar para disponibilizar conteúdos de capacitação, incluindo temas de ética e *compliance*, e mantemos canais de comunicação ativos, que incentivam a prática dos valores institucionais e o reporte de situações que possam comprometer a integridade nas relações.

ALCANCE DOS TREINAMENTOS

A capacitação é fundamental para integrar nossos compromissos ao dia a dia das operações. Oferecidos de forma *on-line*, com avaliação de resultados por meio de plataforma, os treinamentos sobre ética e integridade alcançaram os seguintes índices de participação em 2025:

Responsabilidade Socioambiental

99%

Controles Internos, Compliance e Prevenção à Lavagem de Dinheiro

98%

Combate ao Assédio Moral e Sexual

97%

Ética, Conduta e Segurança da Informação

96%

Privacidade de Dados

95%

Risco Operacional e Plano de Continuidade de Negócio (PCN)

93%

A fim de prevenir e mitigar conflitos de interesses, adotamos uma abordagem que combina diretrizes formais, mecanismos de supervisão e práticas consistentes de transparência

Nossos processos contemplam a identificação e divulgação de potenciais conflitos, a realização de treinamentos periódicos e o acompanhamento contínuo pelo Comitê de Integridade, além da revisão regular das políticas que orientam o tema. Também asseguramos a transparência no reporte de informações relacionadas a participações acionárias cruzadas, transações com partes relacionadas e demais situações sensíveis, em conformidade com o Código de Ética e Conduta, e com a Circular Normativa de Conflitos de Interesses.

Também contamos com o Canal Integridade, aberto a todos os públicos, que assegura o anonimato dos denunciadores e permite o registro seguro de relatos. O canal é amplamente divulgado nos meios de comunicação interna e mantido por fornecedor independente, reforçando sua confiabilidade. Após o envio, é gerado um número de protocolo para acompanhamento. As manifestações são encaminhadas ao gestor do canal e direcionadas ao Comitê de Integridade em até um dia útil, passando por avaliação prévia em até sete dias úteis. A apuração é conduzida pelas áreas responsáveis, com prazos definidos¹ para conclusão e possibilidade de extensão em casos mais complexos. Os pareceres são avaliados pelos comitês competentes e reportados ao Conselho de Administração, garantindo transparência e rigor no tratamento das ocorrências.

Em 2025, foram registradas 17 queixas, envolvendo assédio moral, desvios de conduta, dúvidas de clientes, vazamento ou uso indevido de informações, violações de privacidade, perda de dados e descumprimento de normativos internos ou legislações. Todos os registros foram tratados e solucionados com reparação.



¹ Após o processo investigatório, a área responsável envia um relatório consolidado em até 15 dias úteis, prazo que pode ser prorrogado por mais 15 dias a critério do comitê. A conclusão do caso ocorre em até 30 dias úteis, com possibilidade de prorrogação por mais 30 dias para casos excepcionais.

Nosso Canal de Integridade está disponível
24 horas por dia, sete dias por semana



Site

www.contatoseguro.com.br/tribanco



Telefone

0800 648 6302

Gestão de riscos

GRI 2-23, 2-24, FS1; TCFD Estratégia 2 b); TCFD Gestão de riscos 3 a), 3 b) e 3 c)

Atuar com responsabilidade e visão de longo prazo exige uma estrutura sólida de governança

para antecipar riscos, mitigar impactos e garantir a resiliência das operações. Seguimos diretrizes estabelecidas pela Gestão Integrada de Riscos (GIR), assegurando conformidade com normas do Banco Central do Brasil, do Conselho Monetário Nacional (CMN) e com os princípios do Acordo de Basileia.

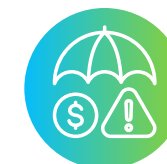
Nossa estratégia de gestão de riscos está fundamentada em políticas e normativos internos que estruturam os processos de identificação, mensuração, avaliação, monitoramento, reporte e mitigação dos riscos associados às nossas atividades, produtos e serviços. Esse conjunto inclui, entre outros instrumentos, a Política de Gestão Integrada de Riscos, a Política de Gerenciamento de

Capital, a Política de Segurança da Informação e Cibernética, e a Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo (PLD/CFT), além da Declaração de Appetite por Riscos, que define os níveis de exposição que estamos dispostos a assumir na condução dos negócios, alinhando a estratégia à alocação eficiente de capital. A partir desse direcionamento, adotamos modelos e metodologias que equilibram risco e retorno, e sustentam escolhas mais assertivas no longo prazo.

Contamos com uma Diretoria de Riscos dedicada, responsável por conduzir o gerenciamento integrado e assegurar a aplicação sistemática das diretrizes, por meio da coleta e análise de dados, do uso de modelos quantitativos e da implementação de controles e instrumentos mitigadores.

Esse processo é apoiado por um ambiente de controles internos, com definição de responsabilidades, normativos específicos por tipo de risco e integração com a área de Compliance, garantindo aderência regulatória e efetividade na gestão.

De forma integrada, são monitoradas diferentes categorias de risco, incluindo risco de mercado, liquidez, operacional, além dos riscos social, ambiental e climático. O acompanhamento é contínuo, com a elaboração de relatórios gerenciais que abordam a evolução das exposições e apoiam a gestão, sendo reportados mensalmente à Diretoria Executiva, ao Comitê de Controles e ao Conselho de Administração. Esse modelo fortalece nossa capacidade de antecipar cenários adversos, preservar valor e sustentar o crescimento de forma responsável e resiliente.



Monitoramos diferentes categorias de riscos, incluindo de mercado, de liquidez e operacionais, além dos riscos sociais, ambientais e climáticos

Risco de crédito

Eventuais inadimplências ou deterioração da carteira podem impactar a geração de resultados, a liquidez e a alocação de capital. Por isso, adotamos uma abordagem prudente e disciplinada na concessão de crédito, com processos que consideram fatores como histórico de relacionamento, comportamento de pagamento, capacidade financeira, nível de endividamento, condições do setor de atuação e informações provenientes de *bureaus* de crédito e sistemas oficiais, além de avaliações de integridade e conformidade.

Em 2025, revisamos políticas e aprimoramos modelos de crédito, com ajustes nos critérios de concessão e mais rigor na definição de limites e garantias, especialmente em contextos macroeconômicos mais desafiadores. Esse trabalho contribuiu para melhorar a eficiência na gestão da carteira, com controle da inadimplência e desempenho positivo, mesmo em um cenário de crescimento das operações. Também incorporamos abordagens mais sofisticadas de mensuração de risco, com destaque para a implementação de metodologias de perda esperada alinhadas às melhores práticas contábeis e regulatórias.



Adotamos uma abordagem prudente e disciplinada na concessão de crédito





Integração de critérios socioambientais e climáticos

GRI 3-3 (Mudanças climáticas), 201-2, FS2, FS3, FS5; TCFD Estratégia 1 a), 2 b), 2 c); TCFD Gestão de riscos 3 a)

Integramos critérios sociais, ambientais e climáticos ao processo de análise de crédito, em conformidade com nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PR-SAC). Esse processo considera o cumprimento de requisitos legais e regulatórios, bem como a verificação de possíveis restrições socioambientais. Quando necessário, pode resultar na recusa da operação ou na exigência de condicionantes específicas para mitigação de riscos.

A incorporação desses critérios permite antecipar potenciais impactos financeiros associados às mudanças climáticas.

Eventos climáticos extremos podem comprometer a continuidade das atividades de clientes e afetar sua capacidade de pagamento, elevando riscos de crédito, custos operacionais e potenciais perdas. Dessa forma, a análise de crédito passa

a considerar, de maneira estruturada, fatores que podem influenciar tanto a resiliência dos clientes quanto a solidez do portfólio.

Além da gestão de riscos, a análise também identifica oportunidades associadas à transição para uma economia de baixo carbono. Soluções financeiras voltadas à transição energética, como o financiamento de energia solar, têm ganhado relevância no portfólio, contribuindo para a redução de custos dos clientes, a melhoria do desempenho socioambiental das operações e o estímulo à adoção de fontes renováveis. Esse movimento reforça nosso papel como agente de apoio à transição climática, especialmente no segmento de pequenas e médias empresas.

AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DE RISCOS

GRI FS2, FS3, FS5, FS9, FS11; TCFD Gestão de riscos 3 a), 3 b), 3 c); TCFD Setorial banco 4 a)

A avaliação de riscos socioambientais e climáticos já alcança 88% da carteira¹, combinando critérios positivos e negativos na análise das operações. Adotamos parâmetros objetivos para restrição ou bloqueio de crédito em situações de irregularidades com órgãos ambientais ou pendências trabalhistas, além de exigir documentação complementar em casos de mais exposição. Esse processo busca garantir segurança na concessão de crédito, mitigando riscos associados à inadimplência, a danos reputacionais e a impactos socioambientais.

¹ Da triagem total, 22% corresponde à positiva, 22% à negativa e 44% à combinada. Os critérios de triagem positiva identificam ativos compatíveis com as diretrizes e de baixa exposição. Os critérios negativos focam em exclusões por violações graves ou no monitoramento de perfis de alto impacto.

² A classificação da exposição financeira considera os seguintes parâmetros: alto (R\$ 4 milhões), moderado (entre R\$ 500 mil e R\$ 4 milhões) e Baixo (menor que R\$ 500 mil).

A classificação dos clientes é realizada por meio da Matriz de Risco Socioambiental (RSA), que permite ajustar o nível de acompanhamento conforme o grau de risco identificado. Essa avaliação considera aspectos relacionados à atividade econômica, ao perfil do cliente e ao contexto socioambiental no qual está inserido, possibilitando uma visão integrada dos riscos e subsidiando a tomada de decisão.

A identificação, avaliação e gestão dos riscos climáticos e socioambientais também se apoiam na Matriz de Risco Socioambiental e Climático, desenvolvida internamente e alinhada à Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 4.945 e às normas do Banco Central do Brasil (BACEN). A matriz classifica os riscos em três níveis – alto, moderado e baixo² – a partir do cruzamento entre o impacto socioambiental e climático da atividade econômica e a exposição financeira do cliente ou terceiro. Essa abordagem permite priorizar o monitoramento de forma proporcional ao risco, com efetividade na gestão e na alocação de esforços.





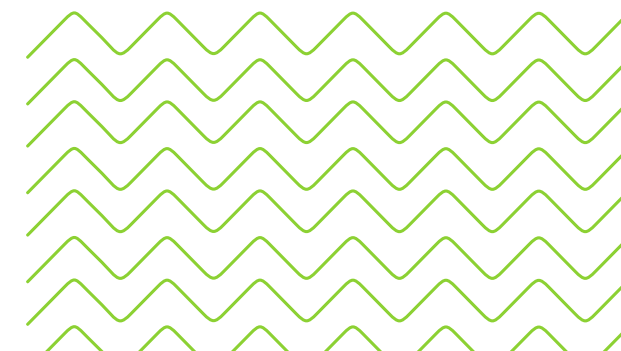
MÉTRICAS E BASES DE ANÁLISE

GRI 201-2, FS5, FS9, FS11; TCFD Metas e métricas 4 a); TCFD Gestão de riscos 3 b); TCFD Setorial banco 4 a)

As métricas utilizadas para avaliação dos riscos socioambientais e climáticos são predominantemente qualitativas e buscam traduzir a exposição potencial dos clientes a fatores ambientais, sociais e regulatórios. Entre os principais referenciais, destacam-se a classificação do risco climático total, que combina a sensibilidade climática do setor de atuação com a exposição financeira do cliente, e o indicador de impacto socioambiental, baseado em listas e normativos de órgãos reguladores.

A análise considera também ocorrências identificadas no dossiê de verificação, incluindo registros em listas restritivas, evidências de inconformidades socioambientais e o histórico de perdas associadas a eventos climáticos. Essas informações permitem uma visão mais ampla dos riscos envolvidos e contribuem para decisões de crédito mais consistentes e alinhadas à nossa estratégia de gestão de riscos.

Aspectos como uso da água, consumo de energia, uso do solo e gestão de resíduos não são avaliados de forma isolada, mas são incorporados indiretamente ao processo por meio da classificação setorial das atividades econômicas e da verificação de embargos ambientais ativos. Essa abordagem permite capturar, de forma integrada, riscos associados à pressão sobre recursos naturais e à exposição a eventos climáticos extremos, mesmo quando não há dados quantitativos detalhados disponíveis para cada cliente.



HORIZONTES DE TEMPO E RESILIÊNCIA

GRI 201-2; TCFD Estratégia 1 a), 2 c), TCFD Metas e métricas 4 a), TCFD Setorial banco 4 a)

A resiliência da nossa estratégia é fortalecida pela adoção de três horizontes temporais complementares:

- **Curto prazo (até 6 meses)**
- **Médio prazo (até 18 meses)**
- **Longo prazo (até 36 meses)**

Essa abordagem permite combinar ações de resposta imediata com iniciativas de adaptação estrutural e planejamento estratégico, favorecendo a integração dos riscos socioambientais e climáticos.



CURTO PRAZO

No curto prazo, os principais riscos estão associados a eventos climáticos extremos, como chuvas intensas e secas severas, que podem interromper as operações dos clientes, gerar danos a ativos físicos, reduzir receitas e elevar a inadimplência, especialmente em setores como Comércio e Serviços. Também se destacam riscos regulatórios de efeito imediato, capazes de elevar custos de conformidade e demandar ajustes operacionais. Nesse horizonte, o acompanhamento é contínuo, com monitoramento mensal dos clientes classificados como de alto risco e análise imediata diante de eventos climáticos relevantes.



MÉDIO PRAZO

No médio prazo, o principal vetor de impacto decorre da intensificação dos riscos de transição, sobretudo o avanço de regulações relacionadas à precificação de carbono e a restrições a atividades intensivas em emissões. Esses fatores podem afetar setores como Energia, Transporte, Agromercado e Construção Civil, com impactos potenciais sobre custos operacionais, receitas, provisões e qualidade de crédito. Nesse horizonte, também são avaliadas oportunidades associadas à transição para uma economia de baixo carbono.



LONGO PRAZO

No longo prazo, os riscos físicos tendem a se intensificar, afetando ativos físicos, cadeias de valor e a capacidade de pagamento de clientes, sobretudo em regiões mais vulneráveis a eventos climáticos severos. Adicionalmente, riscos de transição podem levar à desvalorização de ativos em setores intensivos em carbono. A gestão de longo prazo está orientada ao fortalecimento da resiliência institucional, por meio do aprimoramento contínuo das metodologias de avaliação e da incorporação gradual de análises prospectivas e quantitativas.

ABORDAGEM DE RESPOSTA AOS RISCOS

GRI FS2, FS3, FS5; TCFD Gestão de riscos 3 b), 3 c), TCFD Setorial banco 4 a)

A resposta aos riscos socioambientais e climáticos está estruturada em quatro níveis, que orientam as decisões de forma proporcional à natureza e à severidade dos riscos identificados. Essa estrutura permite atuar tanto de maneira preventiva quanto corretiva, fortalecendo a capacidade de gestão e reduzindo a exposição a potenciais impactos financeiros e operacionais.

Níveis de resposta

1º

IDENTIFICAÇÃO

A identificação dos riscos socioambientais é orientada pelo enquadramento da atividade econômica de clientes e terceiros (CNAE) e pela consulta a listas oficiais e fontes externas.

2º

AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO

Na Matriz de Risco Socioambiental (MRSA), classificamos os avaliados nos níveis de risco baixo, moderado ou alto, cruzando a exposição financeira ou modalidade de contratação com o impacto socioambiental e climático.

3º

CONTROLE

O controle é realizado por meio de um sistema que centraliza e analisa dados, garantindo padronização, rastreabilidade e a adoção de procedimentos para eventuais inconformidades.

4º

MONITORAMENTO

Ocorre conforme o nível de classificação: mensalmente para riscos altos; a cada trimestre para moderados; sob demanda para baixos; e de forma reativa no âmbito climático. Esse processo é aprimorado a partir da evolução regulatória e de boas práticas de mercado.

5º

MITIGAÇÃO

Nossas medidas visam prevenir perdas financeiras, danos à reputação e sanções, por meio de ações corretivas, como solicitação de documentos e evidências, e da eventual recusa de relações com avaliados de alto risco.

CRÉDITO PARA ENERGIA RENOVÁVEL GRI FS8

Buscando ampliar o acesso a soluções financeiras que apoiam a transição energética dos nossos clientes, desde 2020, atuamos em Minas Gerais com uma linha voltada à energia distribuída e sustentável, contribuindo para que varejistas reduzam custos, aumentem a eficiência operacional e adotem fontes renováveis em suas operações.

Em 2025, essa linha de negócio somou R\$ 3,2 milhões, valor integralmente direcionado a produtos e serviços com benefício ambiental. No período, apoiamos a geração de 1,93 GWh de energia limpa por meio de sistemas fotovoltaicos, evitando a emissão de aproximadamente 145 toneladas de CO₂, impacto equivalente ao plantio de cerca de 6,9 mil árvores. A iniciativa beneficiou 30 lojas-supermercadas e reforça nosso compromisso de oferecer soluções financeiras que combinem acesso ao crédito, redução de custos e geração de valor sustentável para os clientes e suas cadeias de atuação.



Segurança das informações

GRI 3-3 (Segurança da informação); SASB FN-CB-230a.2, FN-CB-230a.3

Diante de um cenário de ameaças cibernéticas cada vez mais sofisticadas e dinâmicas, seguimos avançando de forma consistente no fortalecimento da nossa estrutura de segurança da informação, com foco na evolução da governança, das tecnologias e dos processos. Nosso compromisso é ampliar continuamente a proteção dos dados, a resiliência operacional e a capacidade de identificação, prevenção e resposta a riscos no ambiente digital.

No contexto da proteção de aplicações, avançamos na estratégia de adoção de mecanismos de ofuscação de código para os principais sistemas. A solução foi contratada ao longo de 2025, com o processo de implantação estruturado e em evolução em 2026, reforçando a proteção

contra engenharia reversa e exploração de vulnerabilidades em camadas críticas de aplicação.

Ao longo de 2025, consolidamos uma frente dedicada à cibersegurança, apoiada por uma equipe especializada e com atuação integrada às áreas de Tecnologia e Operações. Esse movimento impulsionou a evolução da nossa esteira de desenvolvimento seguro, ampliando a adoção de requisitos de segurança desde as fases iniciais de concepção de sistemas, funcionalidades e canais. Esse modelo é orientado por um *roadmap* estruturado, baseado no mapeamento contínuo de ativos, vulnerabilidades e riscos, permitindo mais visibilidade, priorização e eficiência na mitigação de ameaças.

Também avançamos na adoção e evolução de soluções de proteção e monitoramento do ambiente tecnológico. Destacam-se a implementação de mecanismos de ofuscação de código nas principais aplicações, bem como a ampliação das capacidades de monitoramento e detecção por meio

de plataformas como Security Information and Event Management (SIEM) e Extended Detection and Response (XDR). Além disso, fortalecemos o controle de acessos privilegiados com a utilização de soluções de Privileged Access Management (PAM), reduzindo riscos associados a credenciais críticas.



Nesse contexto, seguimos evoluindo na adoção do modelo de segurança Zero Trust,

fundamentado no princípio do menor privilégio e na validação contínua de identidade e contexto de acesso. Também aprimoramos a gestão de vulnerabilidades, tanto em infraestrutura quanto em aplicações, com o apoio de ferramentas especializadas e a integração com as esteiras de desenvolvimento. Incorporamos práticas como Testes Estáticos e Dinâmicos de Segurança de Aplicações (SAST e DAST), possibilitando a identificação e o tratamento de fragilidades ao longo de todo o ciclo de vida das soluções. Esse modelo é sustentado por princípios de *Security by Design* e por uma Arquitetura de Referência que orienta a padronização de controles e requisitos de segurança desde a concepção.

A maturidade das operações de segurança é reforçada por mecanismos contínuos de monitoramento, que permitem a identificação antecipada de anomalias, degradações e potenciais incidentes. Esse modelo é suportado por um Security Operations Center (SOC) com atuação 24 horas por dia, sete dias por semana, ampliando a capacidade de resposta e atuação proativa no ambiente tecnológico.

As iniciativas são sustentadas por *frameworks* reconhecidos de mercado, como o NIST, e por Planos de Continuidade de Negócios (PCN) estruturados para garantir a resiliência operacional em cenários de contingência. Monitoramos continuamente a efetividade das iniciativas por meio de indicadores, auditorias e testes de segurança, utilizando esses insumos para direcionar a evolução do nosso nível de maturidade.

Reconhecemos que o cenário de ameaças exige aprimoramento constante e, por isso, mantemos uma agenda ativa de evolução dos controles, do Plano Diretor de Segurança da Informação, da conscientização dos colaboradores e das capacidades de resposta a incidentes. Essa agenda é acompanhada periodicamente pelos fóruns de governança e pela alta administração, em alinhamento ao apetite de riscos da instituição, consolidando a segurança da informação como um pilar fundamental para a geração de confiança junto aos nossos clientes e parceiros.

FOCO NA CULTURA

Além das soluções tecnológicas, investimos na disseminação de uma cultura de segurança da informação estruturada nos pilares de governança, arquitetura e capacitação técnica. Com o avanço da IA, por exemplo, estruturamos mecanismos para garantir o uso seguro.

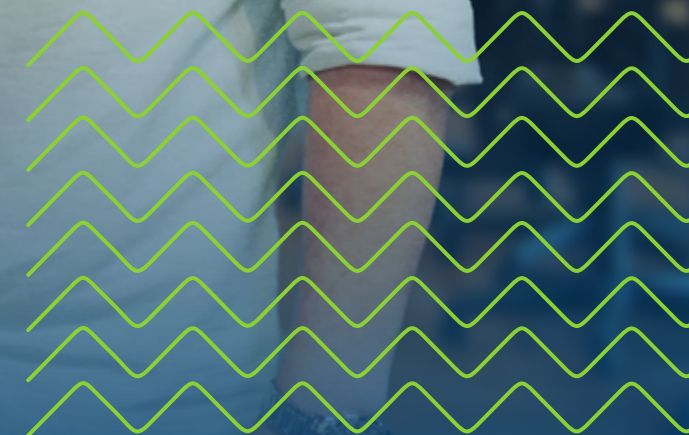
Criamos um comitê executivo e instituímos a Política de Inteligência Artificial, que estabelece diretrizes abrangentes, diferenciando o uso de ferramentas públicas e proprietárias, e exigindo que o tratamento de dados sensíveis ocorra exclusivamente em ambientes controlados. Também promovemos treinamentos e ações de letramento para colaboradores e lideranças, com a formalização de responsabilidades voltadas à mitigação de riscos, como o vazamento de dados e o uso de informações imprecisas.



Com o avanço da IA,
estruturamos mecanismos
para garantir o uso seguro

Jeito Tri de Ser

- Colaboradores
- Sociedade
- Meio ambiente



Colaboradores

GRI 2-7, 2-29, 3-3 (Nossas pessoas)

Encerramos 2025 com 627 colaboradores conectados pelo propósito de gerar valor para o varejo brasileiro.

Também contamos com 7 aprendizes, 15 estagiários e 203 profissionais terceirizados, que contribuem para a dinâmica das nossas operações

A gestão das nossas pessoas equilibra alta *performance* e eficiência operacional com um olhar genuinamente voltado ao desenvolvimento de talentos. Buscamos promover um ambiente de trabalho em que todos os profissionais tenham clareza de contexto, autonomia para atuar e responsabilidade sobre suas entregas, fortalecendo um modelo de liderança que orienta, direciona e confia, com menos controle e mais estímulo ao protagonismo.



Nossos valores são colocados em prática por meio das **competências EUTRI**:

Encantar traduz o foco no cliente e a construção de relações de confiança

Unir reflete o trabalho em equipe

Transformar e **Resolver** representam a busca por inovação, soluções e resultados consistentes

Inspirar reforça o papel das lideranças de mobilizar as pessoas pelo exemplo

Esses comportamentos conectam a nossa cultura à estratégia corporativa, alinhando a nossa atuação aos desafios dos negócios

Complementarmente, ao longo de 2025, avançamos na consolidação da **Cultura de Pontos Fortes**, baseada na metodologia Gallup, que direciona o desenvolvimento de competências a partir do que cada profissional tem de melhor. Ao priorizar talentos e potencialidades, ampliamos o autoconhecimento, promovemos a complementaridade entre equipes e estimulamos uma atuação cada vez mais engajada, com impacto positivo na qualidade das entregas. Essa abordagem ganha forma em iniciativas como o **programa Entre a Gente**, que promove encontros estruturados para conectar desenvolvimento individual, escuta organizacional e fortalecimento de vínculos. A jornada é composta por momentos complementares, que incluem a imersão na Cultura de Pontos Fortes, estimulando o reconhecimento e o uso consciente dos talentos, além de espaços dedicados à escuta ativa dos colaboradores e à troca de experiências sobre os desafios do dia a dia. Ao integrar essas dimensões, o programa amplia o entendimento sobre as potencialidades individuais e coletivas, fortalece a conexão entre as equipes e contribui para a construção de um ambiente mais colaborativo, alinhado aos nossos valores e orientado à evolução contínua.

Como desdobramento dessa evolução cultural, estruturamos o **nosso Jeito Tri de Trabalhar**, que orienta como nos relacionamos, colaboramos e atuamos no dia a dia. Fundamentado nos pilares de eficiência, conexão e pertencimento, esse modelo traduz, de forma prática, a **nossa forma de atuar: presente**, para compreender o contexto e agir com agilidade; **próximo**, para fortalecer relações de confiança e colaboração; e **protagonista**, para assumir responsabilidades e transformar desafios em soluções.

A partir dessa lógica, estruturamos modelos de atuação alinhados à realidade de cada função. No comercial, adotamos um modelo externo, com foco integral no cliente e na construção de relacionamento. No *backoffice*, operamos em formato híbrido, combinando presença no escritório e trabalho remoto para equilibrar integração e flexibilidade. Já a liderança atua majoritariamente de forma presencial, com flexibilidade pontual, reconhecendo o papel da presença como elemento-chave para inspirar equipes, fortalecer a cultura e dar exemplo.

MANIFESTO JEITO TRI DE TRABALHAR

Acreditamos no poder das conexões reais. Aquelas que acontecem no olho no olho, no café compartilhado, ou na escuta ativa com o cliente no balcão.

Nosso jeito de trabalhar nasce da essência do nosso jeito de ser: humano, próximo, colaborativo. Estar presente é estar inteiro – seja no escritório ou no ponto de venda.

No contato direto, criamos confiança, aceleramos decisões e inspiramos soluções.

Aqui, cada modelo de trabalho respeita a realidade de cada área, e todos se conectam por um mesmo propósito: fazer sentido para as pessoas e para o negócio.

Porque no Tribanco, mais do que estar, a gente faz valer a presença.



GRI 404-2, 404-3, FS4

Em 2025, evoluímos o nosso Ciclo de Gente para refletir nossa cultura voltada à alta *performance* e à transparência entre líderes e equipes. Atualmente, 100% dos nossos colaboradores recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, em um processo que amadureceu a forma como acompanhamos o desenvolvimento das pessoas, tornando critérios mais explícitos e conectados à estratégia dos negócios.

A principal evolução foi a adoção de uma metodologia própria de avaliação, que substitui o modelo Nine Box e passa a equilibrar comportamento e entrega. Avaliamos, de um lado, as competências EUTRI e, de outro, as metas individuais acordadas entre líderes e equipes. Implementado no segundo semestre, o modelo ampliou a qualidade das análises sobre a jornada dos colaboradores, gerando insumos para Planos

de Desenvolvimento Individuais (PDIs) e apoiando decisões de carreira. Com essa base consolidada, avançaremos, em 2026, na estruturação do programa de sucessão, com foco na identificação de talentos prontos para novos desafios.

Para impulsionar o desenvolvimento profissional, adotamos uma estratégia de aprendizagem baseada em diferentes metodologias e formatos. A **Plataforma Trilhar** passou a ser um dos principais pilares desse modelo, centralizando e disponibilizando cursos voltados à implementação de políticas socioambientais, além de oferecer uma experiência digital intuitiva, que permite o acesso a conteúdos de forma assíncrona. Dessa forma, ampliamos a autonomia dos colaboradores na gestão do próprio aprendizado, ao mesmo tempo em que utilizamos recursos de gamificação para estimular o engajamento.

Nossa abordagem de capacitação integra múltiplas frentes, como fóruns, *webinars*, *podcasts*, *microlearning*, infográficos e vídeos, além de parcerias com fornecedores especializados, como a Sapiência (UOL Tech), para a oferta de conteúdos especializados em temas como vendas, negociação e inteligência emocional. Essa visa tornar o aprendizado mais dinâmico e aderente às diferentes realidades.



A Cultura de Pontos Fortes valoriza o melhor de cada pessoa para fortalecer vínculos e qualificar entregas

O desenvolvimento da liderança segue como um pilar estratégico para sustentar o nosso modelo de gestão baseado em mais contexto e menos controle. Nesse sentido, estruturamos o **LideraTri**, programa voltado à formação de futuros gerentes regionais comerciais, com foco no fortalecimento das competências de gestão de pessoas, resultados e cultura. O processo de certificação é rigoroso e considera critérios como tempo mínimo de atuação, certificações técnicas, consistência de *performance* e alinhamento comportamental. A jornada inclui etapas avaliativas que combinam análise técnica e comportamental, como dinâmicas em grupo, estudo de caso individual e entrevistas com banca de liderança, assegurando uma formação sólida e alinhada aos desafios da função.

Avançamos também com a **Academia de Líderes Comerciais**, iniciativa voltada ao desenvolvimento de profissionais que já atuam na liderança. A trilha foi desenhada para endereçar os desafios específicos da atuação comercial, como a gestão de equipes distribuídas, a condução de rotinas de *performance*, o fortalecimento do relacionamento com clientes e a

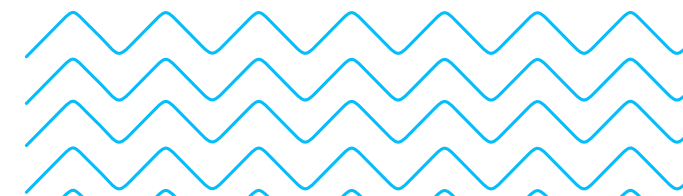


tomada de decisão em contextos dinâmicos. Combinando conteúdos técnicos e comportamentais, o programa prioriza a aplicação prática no dia a dia, ampliando a consistência da atuação das lideranças comerciais.

A Academia de Líderes Comerciais é um desdobramento do nosso Programa de Desenvolvimento da Liderança (PDL), que consolida a nossa estratégia de desenvolvimento

para gestores em diferentes níveis. A jornada contempla temas como gestão de pessoas, comunicação, tomada de decisão e desenvolvimento de equipes, além de estimular a troca de experiências entre líderes e a aplicação dos aprendizados no contexto real de trabalho. Com isso, ampliamos a capacidade das lideranças de mobilizar pessoas, dar direcionamento e sustentar a execução com mais autonomia e responsabilidade.

Além das iniciativas internas, apoiamos o desenvolvimento por meio de instituições de ensino parceiras e de plataformas de treinamento externas. Também oferecemos iniciativas de recolocação profissional para colaboradores desligados, apoiando a transição de carreira de forma respeitosa e construtiva.





Diversidade, equidade e inclusão

Diversidade, equidade e inclusão são pilares estratégicos da nossa cultura, e em 2025 a responsabilidade de impulsionar essa agenda foi descentralizada, passando a ser compartilhada por todas as lideranças e incorporada ao dia a dia das equipes. Esse movimento ampliou a presença do tema em toda a jornada dos colaboradores, da atração ao desenvolvimento e às evoluções de carreira.

Ao longo do ano, avançamos na estruturação de diretrizes que fortalecem a equidade de oportunidades, como a definição de que, **no mínimo, 50% dos candidatos finalistas nos processos seletivos devem apresentar marcadores de diversidade**. Essa abordagem amplia a pluralidade de perspectivas nas etapas decisórias e contribui para a formação de equipes cada vez mais diversas. Como reflexo desse direcionamento, destaca-se o avanço de quase cinco pontos percentuais na representatividade racial em relação a 2024, alcançando cerca de 30% em 2025.



A agenda de diversidade e inclusão avançou em 2025, com metas de seleção e mais representatividade racial e de gênero

Também mantemos o compromisso de alcançar o equilíbrio de gênero nos cargos de gestão até 2030, com 50% de participação feminina nessas posições.

Encerramos 2025 com 35% de mulheres na liderança, e seguimos adotando medidas concretas para acelerar essa evolução. Ao longo do ano, abrimos sete vagas afirmativas voltadas a esse público e estruturamos iniciativas focadas na preparação de profissionais com potencial para assumir novos desafios, com destaque para o **Girl Power**. Em 2026, essa iniciativa será revitalizada com foco ainda maior na prontidão e na aceleração da jornada de crescimento dessas profissionais, ampliando a representatividade nos níveis de decisão.

A promoção de um ambiente mais diverso e inclusivo passa, ainda, por ações contínuas de sensibilização e letramento. Ao longo do ano, promovemos rodas de conversa, palestras e campanhas que estimulam o diálogo e ampliam o repertório das equipes, alinhadas a datas relevantes como o Mês do Orgulho LGBTQIAPN+, o Mês da Consciência Negra e o Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência.

Os grupos de afinidade, formados por colaboradores voluntários, complementam essa atuação, estimulando troca, escuta e aprendizado contínuo por meio de encontros recorrentes que fortalecem a conexão entre os participantes e ampliam o alcance das iniciativas. Em conjunto, os embaixadores da diversidade atuam como referências do tema nas áreas, apoiando a disseminação de conteúdos, a mobilização das equipes e a implementação de ações alinhadas à agenda de diversidade, equidade e inclusão.

A promoção de um ambiente mais diverso e inclusivo passa, ainda, por ações contínuas de sensibilização e letramento



Bem-estar

GRI 201-3, 401-2

O Jeito Leve de Ser orienta a forma como cuidamos do bem-estar dos nossos colaboradores. Ao longo de 2025, evoluímos

esse programa para incorporar uma visão mais ampla, que vai além da saúde física e mental, e passa a integrar também dimensões financeiras, sociais, culturais e ambientais.

Essa abordagem parte do entendimento de que o bem-estar é resultado do equilíbrio entre diferentes aspectos da vida, que se influenciam continuamente. Para dar forma a essa visão, estruturamos o programa a partir de uma lógica integrada, em que as iniciativas se conectam e se complementam, ampliando o suporte ao colaborador em múltiplos contextos e promovendo condições para um desenvolvimento mais sustentável, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Jeito Leve de Ser

Cuidamos do bem-estar, dentro e fora do trabalho





No campo da saúde emocional, fortalecemos ações de apoio e acolhimento, combinando conteúdos de sensibilização, orientação especializada e acesso a suporte profissional. Um dos destaques é o canal de acolhimento, disponível 24 horas por dia, que oferece atendimento realizado por psicólogos, garantindo escuta qualificada e suporte em momentos de necessidade.

Além disso, desenvolvemos ações voltadas à promoção do equilíbrio físico e mental, ao incentivo de práticas de autocuidado e à ampliação do repertório cultural e social dos colaboradores, reconhecendo a importância dessas dimensões na construção de uma rotina mais saudável. A agenda também incorpora a dimensão ambiental, ao estimular a consciência sobre o impacto das nossas escolhas, e a dimensão financeira, ao considerar seu papel direto na segurança e no bem-estar individual.

Esse cuidado também se reflete no pacote de benefícios oferecido aos colaboradores, que inclui planos de saúde e odontológico, seguro de vida, licença-maternidade e paternidade, e acesso à plataforma de bem-estar Wellhub. Também contamos com o Plano de Benefícios MartinsPrev, de previdência complementar por adesão voluntária e abrangência nacional. As contribuições são realizadas tanto por nós quanto pelos colaboradores, de acordo com tabela de participação definida conforme a faixa de remuneração, respeitado o teto de 5%.

Ao valorizar o equilíbrio, a presença e o cuidado no cotidiano, buscamos contribuir para a construção de um ambiente mais saudável, no qual as pessoas se sintam apoiadas para enfrentar desafios, desenvolver seu potencial e viver de forma leve.

**MartinsPrev reforça o
nosso cuidado com o
futuro dos colaboradores**



Sociedade

Comunidades

GRI 2-29, 203-1

Acreditamos que o Investimento Social Privado é um dos caminhos para contribuir para uma sociedade mais justa e sustentável. Esse compromisso é materializado por meio da manutenção do Instituto Alair Martins (IAMAR), organização responsável pela gestão do investimento social das empresas do Sistema Martins, incluindo, desde 2005, o Tribanco. Qualificado como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), o Instituto atua no desenvolvimento do potencial de jovens e adolescentes por meio da educação para o empreendedorismo e da cultura de conservação ambiental.

Em 2025, o Instituto celebrou duas décadas de atuação com uma trajetória marcada pela ampliação de oportunidades, pelo fortalecimento da educação e pela geração de impacto positivo em diferentes regiões do país por meio de uma atuação estruturada em cinco frentes principais: Educação, Voluntariado, Doações, Parcerias Estratégicas e Gestão de Incentivos Fiscais. No período, o Investimento Social Privado (ISP) gerido pelo Instituto totalizou R\$ 6 milhões, direcionados prioritariamente à gestão de projetos de incentivos fiscais e de doações diretas das empresas do Sistema Martins, ao portfólio educacional e à gestão institucional.



Entre as principais iniciativas, destaca-se o programa eZAPe! Virtudes Empreendedoras, uma tecnologia socioeducacional aplicada gratuitamente desde 2007 em escolas públicas, instituições profissionalizantes e organizações sociais, por meio de projetos voltados a jovens educandos e à formação de educadores. Com metodologia baseada na Pedagogia da Presença e na Educação para Valores, o programa promove o desenvolvimento pessoal, social e produtivo de jovens, incentivando o protagonismo e atitudes que contribuem para a construção de projetos de vida. Em 2025, o programa beneficiou mais de 5 mil educandos e formou 820 educadores de 119 instituições parceiras, presentes em 88 cidades de 12 estados. Também apoiou a criação de 1,4 mil projetos desenvolvidos por estudantes na plataforma digital do programa, conectados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O Instituto também apoia o projeto Escolas Climáticas, desenvolvido em parceria com o Instituto de Pesquisas Ecológicas (IPÊ), que promove a conscientização sobre mudanças climáticas no ambiente escolar. Na frente de segurança alimentar, a parceria histórica com

o programa Mesa Brasil, do Serviço Social do Comércio (Sesc), permitiu a redistribuição de 51,5 mil itens provenientes do setor atacadista, contribuindo para o atendimento de 174 mil pessoas em situação de vulnerabilidade. Já na frente cultural, incentiva projetos em diversas áreas, como música, teatro, dança, audiovisual, literatura e patrimônio cultural. Entre os destaques, o Concertos Tribanco celebrou 21 anos em 2025, levando música clássica a diferentes públicos e combinando apresentações artísticas gratuitas com ações sociais e educacionais. O IAMAR também acompanha projetos patrocinados via renúncia fiscal, com foco em Esporte, Infância e Adolescência; Pessoa com Deficiência; Oncologia; e apoio ao Idoso.



Todos os programas e projetos desenvolvidos pelo IAMAR são gratuitos para seus beneficiários e estão alinhados às sete diretrizes estratégicas pactuadas anualmente pelo Conselho Deliberativo, reforçando seu papel como plataforma de conexão para a transformação social no Brasil.

R\$ 6 milhões
em Investimento Social Privado
gerido pelo IAMAR

+380 mil
pessoas beneficiadas por projetos
próprios e de parceiros



VOLUNTARIADO

Entendemos o voluntariado como uma forma concreta de ampliar nosso impacto social e fortalecer o vínculo com as comunidades nas quais atuamos. Por meio do Programa Vem-Ser – Doar para Transformar, incentivamos a participação ativa dos nossos colaboradores em iniciativas que promovem solidariedade, inclusão e desenvolvimento social, estimulando o engajamento em causas relevantes.

Coordenado pelo IAMAR, o programa conta com uma estrutura descentralizada nos territórios de atuação das empresas do Sistema Martins, ampliando o alcance das ações e favorecendo o engajamento local. Em cada unidade, há embaixadores sociais e comitês de voluntariado, responsáveis por mobilizar os times, organizar as iniciativas e assegurar o alinhamento das atividades às necessidades específicas de cada comunidade.

Em 2025, o Programa VemSer mobilizou 222 colaboradores do Sistema Martins, que dedicaram mais de 1.700 horas a ações sociais em seus territórios de atuação, contribuindo para ampliar o alcance das iniciativas e fortalecer a presença das empresas junto às comunidades.

Fornecedores

GRI 2-29, 204-1, 308-1, 308-2

Nossa rede de fornecedores é composta por empresas de diferentes segmentos, como telefonia, desenvolvimento de sistemas, locação de veículos, benefícios, licenças, cobrança, *call centers*, arquivamento, limpeza e conservação, que apoiam o funcionamento e a evolução das nossas operações. Em 2025, os contratos firmados totalizaram mais de R\$ 460.103.028. Esse montante foi completamente destinado a fornecedores nacionais, que consideramos como locais.

Antes da contratação, todos os parceiros passam por análises detalhadas, que consideram critérios regulatórios, éticos e socioambientais, incluindo aspectos como idoneidade, histórico de atuação e aderência às normas internas e externas aplicáveis ao setor financeiro. Nesse processo, realizamos também uma avaliação reputacional, verificando o alinhamento dos fornecedores ao nosso Código de Ética, às nossas políticas de

Responsabilidade Social e Ambiental (PRSA) e de Compliance. Também exigimos a formalização de cláusulas contratuais que reforçam compromissos com práticas sustentáveis, ética e governança, além da comprovação de regularidade ambiental, como licenças aplicáveis e ausência de restrições em órgãos como o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) e o Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama). Em 2025, 100% dos 46 novos parceiros contratados no período passaram por essa triagem, e não foram identificados fornecedores causadores de impactos negativos significativos.

Adicionalmente, quando há tratamento de dados pessoais, aplicamos questionários específicos para assegurar a aderência à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), incluindo a verificação de políticas, estruturas de governança e mecanismos de proteção adotados pelos parceiros.

Após a contratação, acompanhamos periodicamente seu desempenho, incentivando a adoção de boas práticas que contribuam para o desenvolvimento sustentável da cadeia de valor. Essa proximidade também fortalece a colaboração, permitindo avançar em soluções conjuntas e garantir uma prestação de serviços eficiente e alinhada às necessidades dos nossos clientes.





Meio ambiente

Energia

Em nossas operações, adotamos um modelo energético diversificado, priorizando fontes renováveis sempre que possível. Atualmente, a maior parte do nosso consumo energético provém da rede elétrica convencional, que combina diferentes matrizes, incluindo hidrelétrica, térmica e eólica. Para reduzir nossa pegada ambiental e garantir mais eficiência no uso dos recursos, seguimos investindo na transição para fontes mais sustentáveis.

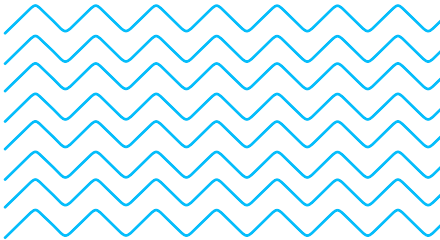
A energia solar, por exemplo, tem sido um dos principais vetores dessa transformação, permitindo a redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE). Em 2025, o consumo de eletricidade somou 1.809,03 GJ, em comparação a 51.314,73 GJ em 2024, refletindo a dinâmica operacional do período. Seguimos atuando para aumentar a eficiência energética, contribuindo para a redução da intensidade de emissões.



Avançamos na transição para fontes mais sustentáveis, com menor intensidade de emissões

Além do consumo de eletricidade, utilizamos combustíveis para abastecimento de frota e operação de geradores. Em 2025, consumimos aproximadamente 4.938,91 GJ de combustíveis fósseis, incluindo *diesel* e gasolina, em linha com os 5.003,08 GJ registrados em 2024. Já o consumo de fontes renováveis totalizou 4.861,07 GJ, frente a 6.117,47 GJ no período anterior. Mesmo com a redução no volume absoluto de fontes renováveis, mantivemos uma participação relevante dessas fontes na matriz energética, em linha com nossa estratégia de transição para uma operação de menor intensidade de carbono.

Para os cálculos energéticos, utilizamos uma planilha específica que multiplica a quantidade de combustível pelo seu respectivo Poder Calorífico Inferior (PCI), com base nas informações do Balanço Energético Nacional, publicado pelo Ministério de Minas e Energia em 2023.



Combustíveis fósseis utilizados e seu total de energia (GJ)¹ [GRI 302-1](#)

	2023	2024	2025
Combustíveis fósseis	Quantidade de energia	Quantidade de energia	Quantidade de energia
Gasolina	6.008,95	4.958,92	4.925,72
<i>Diesel</i>	74,36	44,16	13,19
Total	6.083,31	5.003,08	4.938,91

¹ Gasolina para abastecimento de frota e *diesel* para consumo de gerador.

Combustíveis renováveis utilizados e seu total de energia (GJ)¹ [GRI 302-1](#)

	2023	2024	2025
Combustíveis renováveis	Quantidade de energia	Quantidade de energia	Quantidade de energia
Biodiesel	9,02	5,36	1,6
Etanol	4.861,14	6.112,11	4.859,47
Total	6.407,90	6.117,47	4.861,07

¹ Biodiesel presente no *diesel* e o etanol é a soma do consumo direto do combustível com a quantidade presente na gasolina.

Consumo por fonte de energia (GJ) [GRI 302-1](#)

Tipo de consumo	2023		2024		2025	
	Quantidade (kWh)	Quantidade	Quantidade (kWh)	Quantidade	Quantidade (kWh)	Quantidade
Eletricidade	20.404.156	73.454,96	14.254.093,04	51.314,73	502.508,00	1.809,03
Total	20.404.156	73.454,96	14.254.093,04	51.314,73	502.508,00	1.809,03

Total de energia consumida dentro da organização (GJ) [GRI 302-1](#)

Tipo de energia	2023	2024	2025
	Quantidade	Quantidade	Quantidade
Combustíveis não renováveis consumidos	4.861,14	5.003,08	4.938,91
Combustíveis renováveis consumidos	6.083,32	6.117,47	4.861,07
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	73.454,96	51.314,73	1.809,03
Total ¹	84.399,42	62.435,28	11.609,01

¹ A nomenclatura da última linha desta tabela foi corrigida de “Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado” para “Total”. Os valores apresentados para 2023 e 2024 não sofreram alteração matemática, pois já refletiam a soma do consumo total consolidado, corrigindo apenas o erro de rotulagem das publicações anteriores. Ressalta-se que o Tribanco não realiza venda de excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado. [GRI 2-4](#)

Em 2025, implementamos uma série de iniciativas focadas na redução do consumo de energia, principalmente por meio de ajustes operacionais e do engajamento dos colaboradores. As ações incluíram campanhas de conscientização e orientações práticas para o dia a dia, como o incentivo a apagar as luzes ao sair dos ambientes, o uso consciente do ar-condicionado, o desligamento de iluminação em salas e copas desocupadas, e a atenção para evitar que máquinas e equipamentos permaneçam em modo *stand by*. Adicionalmente, adotamos medidas estruturais, como o isolamento de uma área no térreo e a realocação da equipe para outros andares, o que contribuiu diretamente para a diminuição do consumo de energia no período.

Como resultado dessas iniciativas, registramos uma redução de 49.505,70 GJ no consumo de eletricidade em comparação ao ano-base de 2024, escolhido por ser referente ao último relatório que publicamos. Para o cálculo dessas reduções, adotamos a metodologia do GHG Protocol Corporate Standard, garantindo mais consistência, comparabilidade e transparência das informações. [GRI 302-4](#)

Emissões

GRI 3-3 (Mudanças climáticas);
TCFD Métricas e metas, Setorial banco 4 b), 4 c)

Temos estruturado nossa atuação climática a partir de diretrizes integradas à nossa estratégia de sustentabilidade, alinhadas a padrões científicos e protocolos internacionais, como os do Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), da Organização das Nações Unidas (ONU), do Pacto Global e da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática orienta a incorporação desses temas às decisões e às operações do negócio, considerando os impactos gerados e a evolução contínua da nossa gestão. Nesse contexto, a agenda climática é conduzida com foco na gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE), na mitigação de impactos e na preparação dos nossos negócios para os desafios de uma economia de baixo carbono.

Monitorar e reduzir nossas emissões de GEE é o que nos permite planejar medidas de redução e compensação. Para isso, elaboramos anualmente nosso inventário com base na metodologia do GHG Protocol, referência utilizada para os fatores de emissão e os potenciais de aquecimento global (GWP). O inventário considera as emissões de dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O), adotando a abordagem de consolidação por controle operacional. Para o cálculo das reduções, utilizamos 2024 como ano-base, por ser o período anterior ao relatório.

Em 2025, amadurecemos esse trabalho com o investimento em uma nova plataforma de monitoramento, que amplia a rastreabilidade dos dados, aumenta a precisão das análises e traz mais agilidade na consolidação das informações. Também realizaremos um novo *baseline* referente a 2025, com divulgação dos indicadores de 2026 em 2027, fortalecendo a consistência histórica das informações e o acompanhamento da evolução do nosso desempenho climático.



A partir desse diagnóstico, desenvolvemos iniciativas voltadas à redução dos impactos. Investimos em ações de sensibilização e engajamento, como o programa PreservaTRI, que mobiliza colaboradores em torno da agenda ambiental. Uma medida relevante é a recomendação do uso de etanol nos veículos utilizados pelo time Comercial, o que vem demonstrando impacto positivo na redução das emissões diretas de GEE, classificadas no Escopo 1.

Complementarmente, contamos com o Programa Anual de Neutralização das Emissões de GEE, aprovado pelo Conselho de Administração, por meio do qual atuamos na compensação do que ainda não conseguimos evitar. Adquirimos, por exemplo, créditos de carbono certificados, provenientes de projetos que contribuem para a redução ou remoção de gases na atmosfera. Dessa forma, buscamos equilibrar nossa pegada enquanto avançamos na construção de uma operação cada vez mais eficiente e alinhada a uma economia de baixo carbono.

Emissões de GEE [GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5](#)

	2023	2024	2025
Escopo 1			
Total de emissões	438,15	421,26	1.701,08
Total de emissões biogênicas	415,7	408,62	546,17
Reduções	-117,38	25,9	-1.262,93
Escopo 2			
Total de emissões	885,16	32,94	39,81
Reduções	-819,79	852,22	-6,87
Escopo 3			
Total de emissões	1.271,34	1.227,08	392,18
Total de emissões biogênicas ¹	-	-	-
Reduções	-40,61	44,26	879,15
Intensidade de emissões de GEE ²	1,73	1,66	1,00

¹ Não registramos emissões biogênicas de Escopo 3.

² O Escopo 3 foi considerado no cálculo de intensidade.

Anexos

- Sobre este relatório
- Materialidade
- Complemento de indicadores
- Sumário de conteúdo GRI
- Sumário TCFD

Sobre este relatório

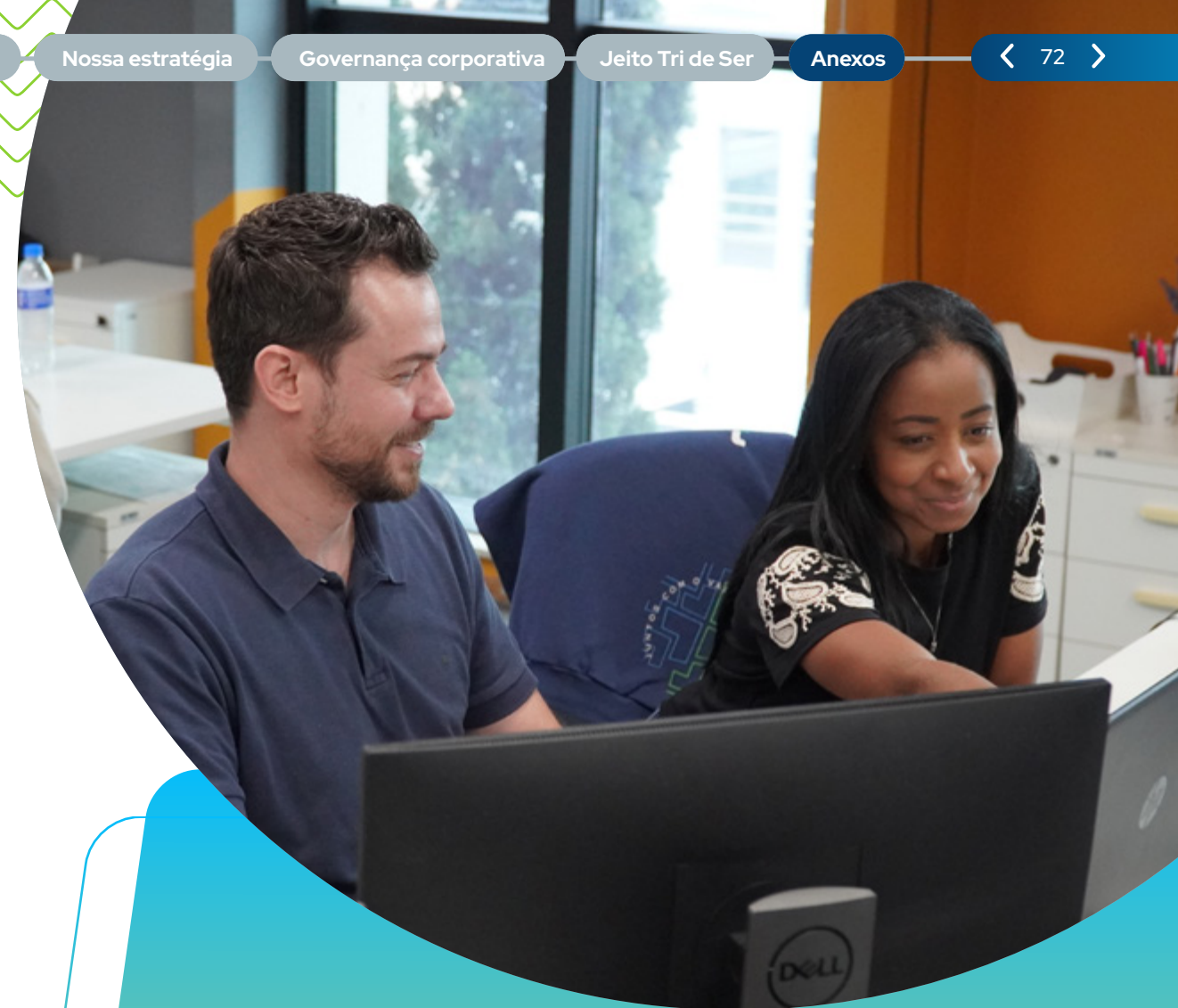
GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-14

Reafirmamos nosso compromisso com a transparência ao apresentar, pelo sexto ano consecutivo, nossos resultados operacionais e a evolução de nossas práticas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês).

Este relatório, referente ao período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025, foi elaborado em conformidade com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI), incorpora indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e considera as recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), assegurando alinhamento com as principais referências internacionais.

As informações contemplam todas as operações do Banco Triângulo S.A., instituição financeira com fins lucrativos constituída sob a forma jurídica de Sociedade Anônima de Capital Fechado, incluindo as empresas Tricard, Unica e Tribanco Seguros, das quais detém participação acionária minoritária – esse escopo reflete o das demonstrações financeiras. As informações foram revisadas e aprovadas pelo nosso Conselho de Administração antes de sua publicação¹.

¹ Esse processo abrange a emissão de comentários, a aprovação final e a subsequente autorização para a estratégia de comunicação e divulgação dos resultados.



Dúvidas ou comentários sobre este documento podem ser encaminhados para: sustentabilidade@tribanco.com.br.

Materialidade

GRI 2-14, 3-1, 3-2

Os temas abordados neste relatório refletem nossas prioridades estratégicas e foram definidos a partir de um processo de materialidade conduzido em 2020, estruturado em quatro etapas:

1. Identificação dos públicos de relacionamento e dos principais impactos de nossas operações.
2. Realização de 11 entrevistas e aplicação de uma pesquisa *on-line* com 572 respondentes, incluindo acionistas, clientes, colaboradores, parceiros e fornecedores.
3. Consolidação e priorização dos temas, resultando na definição da nossa matriz de materialidade.
4. Aprovação do resultado pelo Conselho de Administração, assegurando o alinhamento com os principais riscos e oportunidades dos negócios.

Como resultado, foram definidos os seguintes temas materiais:



Mudanças climáticas



Nossas pessoas



Criação de valor e inclusão financeira



Segurança da informação



Inovação e transformação digital

Esses temas são revisados sempre que necessário para manter o alinhamento com as transformações do mercado e as expectativas dos *stakeholders*.

Tema material	Por que o tema é material?	Onde os impactos ocorrem	Nosso envolvimento com os impactos
 Mudanças climáticas	O tema tem sido apontado como relevante pelo setor, que conta com uma regulação específica, integrando mudanças climáticas como um risco operacional das instituições financeiras. Foi identificado como um dos temas a ser melhorado na autoavaliação do Pacto Global, de integração dos ODS ao nosso negócio, no que temos avançado.	Dentro e fora da organização.	• Gestão dos gases de efeito estufa (consumo de energia; gestão de frotas, gestão de resíduos, uso de recursos em geral, viagens de avião, de carro etc.); • Análise de risco climático; • Alinhamento às recomendações da TCFD; • Monitoramento do movimento normativo e suas consequências para o banco; • Adesão ao Movimento Net Zero; • Registro público de emissões no Programa Brasileiro GHG Protocol; • Criação do programa PreservaTRI, de meio ambiente.
 Nossas pessoas	O tema na frente de Diversidade tem sido apontado como imprescindível pela sociedade em geral. Os órgãos setoriais do setor financeiro têm focado, principalmente, em equidade de gênero e raça. Foi identificado, também, como um dos temas a ser melhorado na autoavaliação do Pacto Global, de integração dos ODS ao nosso negócio.	Dentro e fora da organização.	• Atração, desenvolvimento e retenção de talentos; • Plataforma de recrutamento e seleção; • Remuneração e benefícios; • Saúde e segurança; • Promoção da diversidade e inclusão.
 Criação de valor e inclusão financeira	Criação de valor e inclusão financeira são nossos propósitos, uma vez que surgimos para trazer serviços e soluções financeiras para os pequenos e médios varejistas.	Dentro e fora da organização.	Nosso modelo de negócios tem um potencial alto de promover inclusão financeira em diferentes regiões do país. Assim, algumas possibilidades seriam: associar o financiamento à conscientização financeira do cliente, de modo a gerar impacto positivo; melhorar o acesso de pequenas e microempresas ao financiamento; conectar as atividades do banco com as do IAMAR; e mais ferramentas de acessibilidade aos clientes. Em 2024, ampliamos nossas iniciativas de educação financeira: criamos uma página dedicada à educação financeira, passamos a monitorar indicadores estratégicos, fortalecemos conteúdos informativos por meio de redes sociais e canais internos e lançamos a Cartilha de Educação Financeira, juntamente com a plataforma de cursos Meu Bolso em Dia.
 Segurança da informação	É um dos pontos mais relevantes para o público externo. Em um setor e em um mundo cada vez mais digitalizados, garantir segurança das informações dos clientes e transmitir confiança é um desafio constante.	Dentro da organização.	Segurança da informação e de computadores; Proteção dos dados dos clientes.
 Inovação e transformação digital	É um dos pontos mais importantes ao público externo. Em um mercado cada vez mais competitivo com a entrada de muitas <i>startups</i> , inovar e manter a essência do banco é um dos principais desafios. Inovação e transformação digital fazem parte das diretrizes culturais e estratégicas de nosso negócio.	Dentro da organização.	Tecnologia da informação, trazendo inovações e melhorando o <i>time to market</i> ; Soluções sustentáveis, tanto no ponto de negócio quanto no ponto de tecnologia, otimizando servidores.

Complemento de indicadores



Gestão de riscos

**MATERIALIDADE,
INTEGRAÇÃO À GESTÃO E
GOVERNANÇA** [GRI FS5, FS9, FS11;](#)
[TCFD GOVERNANÇA 1 A\), 1 B\), TCFD GESTÃO
DE RISCOS 3 C\), TCFD SETORIAL BANCO 4 A\)](#)

A materialidade dos riscos socioambientais e climáticos é definida com base nos princípios de relevância e proporcionalidade, assegurando que os riscos mais significativos recebam o nível adequado de atenção e acompanhamento. A Matriz de Risco Climático estabelece o risco total ao combinar a sensibilidade climática do setor econômico com a exposição financeira do cliente. A partir dessa classificação, os riscos considerados altos passam a ser monitorados de forma mais intensiva, enquanto riscos moderados são acompanhados periodicamente e riscos baixos não demandam monitoramento contínuo.

Além dos critérios quantitativos, a priorização também considera fatores qualitativos relevantes, como denúncias de crimes ambientais, processos judiciais ou outras situações que possam elevar o nível de exposição. Esses elementos podem alterar a prioridade de análise independentemente da classificação inicial, reforçando a flexibilidade do processo diante de eventos inesperados.

A integração dos riscos climáticos à gestão corporativa ocorre por meio da aplicação de metodologias e parâmetros consistentes com aqueles utilizados em outras categorias de risco, garantindo comparabilidade e coerência. O risco climático é incorporado ao processo de concessão de crédito como critério obrigatório de avaliação, sendo considerado de forma estruturada desde a análise inicial até o acompanhamento pós-concessão.

A gestão operacional dos riscos é conduzida pela área de Risco Operacional, em articulação com as áreas de Concessão de Crédito, Contratos, Formalização, Jurídico e Comercial, sob a supervisão da Diretoria de Riscos. Após a concessão do crédito, mantemos o acompanhamento contínuo dos clientes, com reavaliações periódicas definidas conforme o nível de risco. Esse monitoramento envolve a atualização de informações, a verificação em bases públicas, a análise de evidências e o acompanhamento de situações identificadas pelas áreas comerciais.

A governança sobre o tema envolve diferentes instâncias e conta com a participação da alta administração. Relatórios gerenciais são apresentados mensalmente à Diretoria Executiva, aos comitês de assessoramento e ao Conselho de Administração, assegurando que os riscos socioambientais e climáticos sejam monitorados de forma contínua e integrem as discussões estratégicas da organização.

EVOLUÇÃO METODOLÓGICA GRI 201-2; TCFD ESTRATÉGIA 2 C), TCFD METAS E MÉTRICAS 4 A), TCFD SETORIAL BANCO 4 A)

Reconhecemos que os processos de priorização e avaliação de materialidade dos riscos socioambientais e climáticos ainda são predominantemente qualitativos. Para ampliar a robustez da análise e fortalecer a capacidade de gestão, estamos avançando no desenvolvimento de capacidades analíticas voltadas à incorporação de métricas quantitativas e de modelos baseados em estimativas de impacto financeiro. Esses aprimoramentos estão sendo conduzidos em alinhamento às diretrizes regulatórias e às melhores práticas de mercado.

Também reconhecemos que ainda não dispomos de modelos quantitativos formais para a projeção de perdas esperadas em diferentes cenários climáticos, nem de metodologias estruturadas para estimar impactos sobre inadimplência, provisões e rentabilidade da carteira. Da mesma forma, métricas relacionadas às emissões financiadas ainda não estão incorporadas aos processos de gestão.

O alinhamento da carteira com trajetórias compatíveis com a meta global de limitação do aquecimento a 2°C requer avanços adicionais, como o desenvolvimento de metodologias para cálculo da intensidade de carbono financiada, modelos de alinhamento de portfólio e a integração de trajetórias setoriais de descarbonização. Esses desenvolvimentos serão avaliados de forma progressiva, em consonância com referenciais internacionais, como PCAF e SBTi-FI, e com a evolução das exigências regulatórias.

Nossas equipes

EMPREGADOS¹ POR TIPO DE EMPREGO² E GÊNERO GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Subtotal	Tempo integral	Período parcial	Subtotal	Tempo integral	Período parcial	Subtotal
Homens	396	23	419	359	20	379	320	0	320
Mulheres	275	40	315	288	46	334	307	0	307
Total	671	63	734	647	66	713	627	0	627

¹ A metodologia utilizada para contabilizar o número de empregados foi a contagem direta, considerando todos os registrados em tempos integral e parcial. As informações têm como base os dados registrados ao fim de cada ano.

² Todos os contratos de trabalho são por prazo indeterminado, e não há empregados sem garantia de carga horária. Os dados relatados foram obtidos a partir do sistema Lugar de Gente (LG) e de planilhas internas de controle de colaboradores.

EMPREGADOS¹ POR TIPO DE EMPREGO² E REGIÃO GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal
Norte	38	0	38	33	0	33	36	0	36
Nordeste	69	0	69	67	0	67	62	0	62
Centro-Oeste	27	0	27	28	0	28	29	0	29
Sul	34	0	34	27	0	27	31	0	31
Sudeste	503	63	566	492	66	558	403	66	469
Total	671	63	734	713	0	713	561	66	627

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

		2023	2024	2025
Terceirizado	Limpeza	9	9	9
Terceirizado	Manutenção/reparos de máquinas e equipamentos	3	3	3
Terceirizado	Call center	255	255	70
Terceirizado	Desenvolvedor de tecnologia	34	34	121
Aprendiz	Auxiliar de escritório	7	8	7
Estagiário	Auxiliar de escritório	20	22	15
Total		328	331	225

¹ A metodologia utilizada para contabilizar o número de empregados foi a contagem direta, considerando todos os registrados em tempos integral e parcial. As informações têm como base os dados registrados ao fim de cada ano.

² Todos os contratos de trabalho são por prazo indeterminado, e não há empregados sem garantia de carga horária. Os dados relatados foram obtidos a partir do sistema Lugar de Gente (LG) e de planilhas internas de controle de colaboradores.



NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS GRI 401-1

Contratações e desligamentos por faixa etária

Faixa etária	2023				2024				2025			
	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Abaixo de 30 anos	36	26,67	28	23,70	50	40	32	32,80	23	25,56	30	29,44
Entre 30 e 50 anos	89	16,39	105	17,86	108	21,34	137	24,21	84,00	18,18	149	25,22
Acima de 50 anos	10	12,05	21	18,67	18	21,95	23	25	9,00	12,00	28,00	24,67
Total	135	17,74	154	18,99	176	24,68	192	25,81	116	18,50	207	25,76

Contratações e desligamentos por gênero

Gênero	2023				2024				2025			
	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Homens	82	19,07	95	20,58	100	26,39	132	30,61	62	19,37	125	29,22
Mulheres	53	16,01	59	16,92	76	22,75	60	20,36	54	17,59	82	22,15
Total	135	17,74	154	18,99	176	24,68	192	25,81	116	18,50	207	25,76

Contratações e desligamentos por região

Região	2023				2024				2025			
	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Norte	13	34,21	11	31,58	10	30,3	15	37,88	14	38,89	12	36,11
Nordeste	13	18,84	17	21,74	15	22,39	16	23,13	15	24,19	24	31,45
Centro-Oeste	11	40,74	12	42,59	10	35,71	9	33,93	7	24,14	14	36,21
Sudeste	85	14,33	103	15,85	135	24,19	139	24,55	70	14,43	142	21,86
Sul	13	38,24	11	35,29	6	22,22	13	35,19	10	31,25	15	39,06
Total	135	17,74	154	18,99	176	24,68	192	25,81	116	18,01	207	25,08

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3

		2023	2024	2025
Número de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	Homens	404	379	320
	Mulheres	312	334	307
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade	Homens	10	10	11
	Mulheres	11	14	16
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	Homens	10	9	12
	Mulheres	9	16	15
Total de empregados que não retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	Homens	00	00	00
	Mulheres	00	00	00

		2023	2024	2025
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	10	10	03
	Mulheres	2	02	06
Taxa de retorno	Homens	100	100	100
	Mulheres	100	100	100
Taxa de retenção	Homens	100	100	42,86
	Mulheres	40	40	50

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO,
POR EMPREGADO [GRI 404-1](#)

Média de horas de capacitação, por gênero

	2023	2024	2025
	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	15,97	37,08	28,54
Mulheres	30,52	30,47	24,58
Total	22,21	33,97	26,57

Média de horas de capacitação, por categoria funcional

	2023	2024	2025
	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Comitê Diretor ¹	2,55	37,67	43,00
Diretor	57,43	36,4	24,19
Superintendente	41,64	45,27	45,76
Gerência	45,32	44,84	26,78
Coordenador/especialista	22,56	27,04	29,60
Analista	19,97	35,69	27,34
Assistente	8,45	21,28	15,08
Total	20,95	33,97	26,71

¹ Dos nove diretores, um deles é o presidente. Terceiros e conselheiros não realizam horas de capacitação.

Média de horas de capacitação, por categoria funcional¹

	2023	2024	2025
	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Aprendizes	11,33	263,62	29,80
Estagiários	42,50	53,36	19,23
Total	2,83	109,43	22,59

¹ Os aprendizes participam de um Programa de Desenvolvimento Teórico, realizado semanalmente e de forma presencial na Rede Cidadã, totalizando 16 horas mensais por aprendiz. Essa carga horária não foi contabilizada em outros relatórios; portanto, não será considerada novamente.

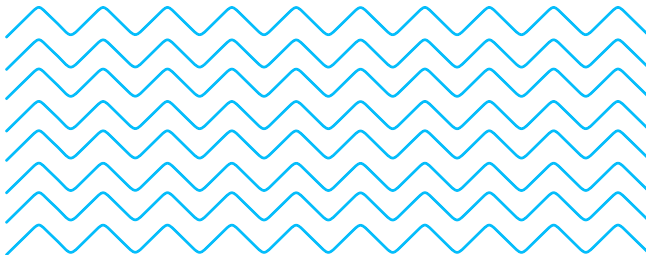
O total de horas não foi reportado nos anos anteriores, sendo atualizado agora. [GRI 2-4](#)



DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS GRI 405-1

Percentual de indivíduos do órgão de governança, por gênero GRI 405-1

Conselho de Administração	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero	11	0	100	4	0	100	5	0	100



Percentual de indivíduos do órgão de governança, por faixa etária¹ GRI 405-1

Conselho de Administração	2023	2024	2025
	Percentual	Percentual	Percentual
Entre 30 e 50 anos	9,09	0	20,00
Acima de 50 anos	90,91	100	80,00
Total	100	100	100

¹ Não há membros do Conselho de Administração com menos de 30 anos.

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Comitê Diretor/ Presidência¹	100	0	100	33,33	66,67	100	100	0	100
Diretor	57,14	42,86	100	60	40	100	55,56	44,44	100
Superintendente	70	30	100	81,82	18,18	100	83,33	16,67	100
Gerência	80,95	19,05	100	79,55	20,45	100	21,21	78,79	100
Coordenador/ especialista	60,67	39,33	100	61,25	38,75	100	62,00	38,00	100
Analista	56,80	43,20	100	52,24	47,76	100	43,72	56,28	100
Assistente	33,33	66,67	100	28,38	71,62	100	24,24	75,76	100
Total	57,08	42,92	100	52,89	47,11	100	51,04	48,96	100

¹ Em 2025, o modelo de Comitê Diretor foi extinto e substituído pela Presidência, ocupada por um único executivo do gênero masculino. Por esse motivo, os dados de 2025 refletem 100% de homens, diferentemente da composição do antigo colegiado.

Percentual de empregados, por categoria funcional e faixa etária¹ GRI 405-1

		2023		2024		2025	
		Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Conselho de Administração	Entre 30 e 50 anos	1	9,09	0	0	1	20,00
	Acima de 50 anos	10	90,91	4	100	4	80,00
	Total	11	100	4	100	5	100
Diretor	Entre 30 e 50 anos	3	42,86	4	50	4	44,44
	Acima de 50 anos	4	57,14	4	50	5	55,56
	Total	7	100	8	100	9	100
Superintendente	Entre 30 e 50 anos	6	60	4	36,36	5	41,67
	Acima de 50 anos	4	40	7	63,46	7	58,33
	Total	10	100	11	100	12	100
Gerência	Entre 30 e 50 anos	35	83,33	36	81,82	34	89,47
	Acima de 50 anos	7	16,67	8	18,18	4	10,53
	Total	42	100	44	100	38	100
Coordenador/especialista	Abaixo de 30 anos	2	2,25	3	3,75	2	2,56
	Entre 30 e 50 anos	80	89,89	70	87,50	70	89,74
	Acima de 50 anos	7	7,87	7	8,75	6	7,69
	Total	89	100	80	100	78	100

¹ Não há membros ou empregados com menos de 30 anos no Conselho de Administração, na Diretoria, na Superintendência ou na Gerência.

		2023		2024		2025	
		Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Analistas	Abaixo de 30 anos	77	15,40	88	17,89	63	15,04
	Entre 30 e 50 anos	377	75,40	357	72,56	313	74,70
	Acima de 50 anos	46	9,20	47	9,55	43	10,26
	Total	500	100	492	100	419	100
Assistente	Abaixo de 30 anos	30	40	34	45,95	25	37,88
	Entre 30 e 50 anos	40	53,33	35	47,30	35	53,03
	Acima de 50 anos	5	6,67	5	6,76	6	9,09
	Total	75	100	74	100	66	100
Total	Abaixo de 30 anos	109	14,85	125	17,53	90	14,35
	Entre 30 e 50 anos	542	73,84	506	70,97	462	73,68
	Acima de 50 anos	83	11,31	82	11,50	75	11,96
	Total	734	100	713	100	627	100

Percentual de empregados de grupos minorizados e/ou vulneráveis, por categoria funcional¹ GRI 405-1

		2023		2024		2025	
		Nº. de empregados de grupos minorizados	Percentual	Nº. de empregados de grupos minorizados	Percentual	Nº. de empregados de grupos minorizados	Percentual
Negros ¹	Superintendente	1	10	2	18,18	3	25,00
	Gerência	5	11,90	5	11,36	6	15,79
	Coordenador/especialista	9	10,11	11	13,75	13	16,67
	Analistas	128	25,60	144	29,27	127	30,31
	Assistente	17	22,67	21	28,38	18	27,27
	Total	160	21,80	183	25,67	167	26,63
LGBT+	Diretor	0	0	1	12,50	1	11,11
	Superintendente	1	10	0	0	0	0
	Gerência	0	0	0	0	0	0
	Coordenador/especialista	0	0	0	0	0	0
	Analistas	5	1,0	21	4,27	20	4,77
	Assistente	1	1,33	3	4,05	7	10,61
	Total	7	0,95	25	3,51	28	4,47
PcDs ²	Gerência	0	0	1	2,27	0	0
	Coordenador/especialista	1	1,12	2	2,50	2	2,56
	Analistas	5	1	6	1,22	4	0,95
	Assistente	23	30,67	19	25,68	14	21,21
	Total	29	3,95	28	3,93	20	3,19

¹ Não há membros de grupos minorizados e/ou vulneráveis no Conselho de Administração, nem pessoas negras na Diretoria.

² Não há pessoas com deficiência entre os membros do Conselho de Administração, diretores ou superintendentes.

PROPORÇÃO SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES,
POR CATEGORIA FUNCIONAL^{1,2} [GRI 405-2](#)

		2023	2024	2025
		Salário-base ³ (R\$)	Salário-base ³ (R\$)	Salário-base ³ (R\$)
Comitê Diretor/ Presidência ⁴		-	0,81	-
Diretor		0,81	0,96	0,94
Superintendente	Proporção salarial mulher x homem	0,83	0,75	0,80
Gerência		0,97	0,95	0,90
Coordenador/especialista		0,85	0,91	0,89
Analistas		0,87	0,89	0,83
Assistentes		1	1	0,99

¹. Apenas a proporção do salário-base é considerada, porque os benefícios que compõem a remuneração dos colaboradores são opcionais e variam de acordo com cada indivíduo. Como não há uniformidade de valores, independentemente de gênero, a proporção de remuneração ficaria comprometida.

². Os resultados referentes ao Conselho de Administração (que abrange conselheiros e membros de comitês) não são publicados, pois há remuneração específica, sendo que alguns desses colaboradores recebem apenas por reunião.

³. Como salário-base, considera-se o salário, gratificação de função e anuênio (média).

⁴. Em 2025, com a nomeação de Marco Túlio para a Presidência, o cargo passou a ser ocupado por apenas um executivo do gênero masculino, não havendo mulheres nessa categoria funcional para o cálculo da proporção salarial.

Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso	O Tribanco relatou em conformidade com as Normas GRI para o período 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Conteúdos gerais						
A organização e suas práticas de relato						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Pág. 3 e 72				
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Pág. 72				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 72				
	2-4 Reformulações de informações	Quando aplicável, as diferentes abordagens e reformulações de informações são descritas e sinalizadas nas notas de rodapé dos indicadores.				
	2-5 Verificação externa	Não houve.				
Atividades e trabalhadores						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pág. 11 à 13				
	2-7 Empregados	Pág. 53 e 77				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pág. 77				8

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Governança						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Pág. 36 e 37				5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 36 e 37				5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 36 e 37				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 36 e 37				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 36 e 37				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 72 e 73				
	2-15 Conflitos de interesses	Pág. 39 e 40				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Preocupações cruciais são comunicadas ao Conselho de Administração por meio de relatórios e apresentações periódicas, analisadas em reuniões formais entre os conselheiros. Em 2025, não houve registro de assuntos críticos encaminhados ao mais alto órgão de governança.				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 36 e 37				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 38				
	2-19 Políticas de remuneração	Pág. 38				

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-20 Processo para a determinação da remuneração	Pág. 38				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A proporção da remuneração total anual, em 2025, foi de 12,31%, e a proporção do aumento percentual, 1,59%. Em 2024, registramos 15,94% e 2,21%, respectivamente. Para o cálculo, consideramos os honorários dos conselheiros, os pró-labores dos diretores e remuneração (salário, gratificação e anuênio) total dos colaboradores CLT, exceto os estagiários e aprendizes.				
Estratégia, políticas e práticas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 6 e 8				
	2-23 Compromissos de política	Pág. 36, 39, 42				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Pág. 36, 39, 40, 42				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Pág. 35, 39, 41				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pág. 39 e 41				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve.				
	2-28 Participação em associações	Pág. 35				
Engajamento de stakeholders						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Pág. 14, 35, 53, 62, 65				

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-30 Acordos de negociação coletiva	Em 2025, 97,77% dos empregados estavam abrangidos por acordo de negociação coletiva, enquanto os demais tiveram suas condições de trabalho definidas por contratos, normativos ou legislações específicas aplicáveis a seus vínculos.				8
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág. 73				
	3-2 Lista de temas materiais	Pág. 73				
Tema material - Nossas pessoas						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 53 e 74				
GRI 201: Desempenho econômico	201-3 Obrigação do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Pág. 60 e 61				1, 8
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Nossa política de remuneração estabelece um salário mínimo superior ao piso local para todos os nossos colaboradores. Em 2025, o menor salário pago – correspondente exatamente ao salário mínimo determinado por legislação ou acordo sindical – manteve uma relação percentual de 100% tanto para homens quanto para mulheres, assim como em 2024 e 2023. Para fins de análise salarial, consideramos como “unidades operacionais importantes” os nossos escritórios corporativos, que servem de base para as comparações e avaliações realizadas.				1, 5, 8

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 78 e 79				5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 60 e 61				3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	Pág. 79				5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 80				4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	Pág. 56 e 57				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 10 e 56				5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 81 a 83				5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pág. 84				5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve.				5, 8
Tema material - Criação de valor e inclusão financeira						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 14 e 74				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 19				8, 9

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Pág. 62 e 63				5, 9, 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Ainda não realizamos o mapeamento dos impactos econômicos indiretos (positivos e negativos) gerados por nossas atividades. Em 2025, priorizamos a retomada dos resultados.				1, 3, 8
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 65				8
Suplemento setorial financeiro: portfólio do produto	FS 6 Porcentagem da carteira de linhas de negócios por região específica, por porte (p. ex. micro/pequena e média/grande) e por setor	Pág. 17				
	FS 7 Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, separados por finalidade	Pág. 14 e 15				
Suplemento setorial financeiro: comunidades locais	FS 13 Pontos de acesso em áreas pouco populosas ou em desvantagem econômica por tipo	Pág. 3				
Suplemento setorial financeiro: <i>marketing</i> e rotulagem	FS 16 Iniciativas para melhorar a educação financeira por tipo de beneficiário	Pág. 16				
SASB Bancos comerciais: inclusão financeira e capacidade de desenvolvimento	FN-CB-240a.1 Número e valor dos empréstimos em aberto dedicados a programas destinados a promover pequenas empresas e o desenvolvimento da comunidade	Pág. 10, 14, 16				

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
SASB Bancos Comerciais: inclusão financeira e capacidade de desenvolvimento	FN-CB-240a.2 Número e valor dos empréstimos vencidos e inadimplidos dedicados a programas destinados a promover pequenas empresas e o desenvolvimento da comunidade	Não há empréstimos vencidos ou inadimplidos qualificados para programas destinados a promover pequenos negócios e o desenvolvimento comunitário.				
	FN-CB-240a.3 Número de contas correntes de varejo sem custo fornecidas a clientes anteriormente sem banco ou cobertos de maneira insuficiente pelo sistema bancário	Durante o período, não houve contas correntes de varejo, sem custo, abertas para clientes anteriormente sem acesso ou com acesso limitado aos serviços bancários.				
Tema Material – Inovação e Transformação Digital						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 29 e 74				
Tema material – Segurança da informação						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 50 e 74				
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve.				16
SASB Bancos comerciais: privacidade do cliente	FN-CB-230a.1 Número de violações de dados, porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal, número de correntistas afetados	Não houve queixas relacionadas à violação de dados.				
	FN-CB-230a.2 Descrição da abordagem para identificar e corrigir riscos de segurança de dados	Pág. 10 e 50				
SASB Finanças dos consumidores: segurança da informação	FN-CF-230a.3 Descrição da abordagem para identificar e resolver os riscos de segurança de dados	Pág. 10 e 50				

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Tema material - Mudanças climáticas						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 44, 69, 74				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág. 44, 46, 47, 76				13
GRI 302: Energia	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Pág. 67 e 68				7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	Pág. 68				7, 8, 12, 13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 70				3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 70				3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 70				3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 70				13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 70				13, 14, 15
	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Não emitimos substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO).				3, 12
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Não emitimos NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas.				3, 12, 14, 15
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Pág. 65				

Norma GRI/ outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 65				
	FS 1 Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicadas às linhas de negócio	Pág. 42, 75, 76				
	FS 2 Procedimentos para avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios	Pág. 44, 45, 48				
	FS 3 Processos para monitorar a implementação e cumprimento dos requisitos ambientais e sociais dos clientes em acordos ou transações	Pág. 44, 45, 48				
Suplemento setorial financeiro: portfólio do produto	FS 4 Processo(s) para melhorar a competência do pessoal para implementar as políticas e procedimentos ambientais e sociais aplicados nas linhas de negócios	Pág. 56				
	FS 5 Interações com clientes, empresas investidas e parceiros de negócios sobre riscos e oportunidades ambientais e sociais	Pág. 45, 46, 48, 75				
	FS 8 Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício ambiental específico para cada linha de negócios, separados por finalidade	Pág. 49				
Suplemento setorial financeiro: auditoria	FS 9 Cobertura e frequência das auditorias para avaliar a implementação de políticas ambientais e sociais e os procedimentos de avaliação de risco	Pág. 4, 46, 75				
Suplemento setorial financeiro: propriedade dos ativos	FS 11 Percentual de ativos sujeitos à triagem ambiental ou social, positiva e negativa	Pág. 45 e 46				

Sumário TCFD

Recomendação	Divulgação recomendada	Página
Governança	a. Descrição da supervisão do Conselho em relação aos riscos e oportunidades relacionados ao clima	Pág. 75
	b. Descrição do papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima	Pág. 75
Estratégia	a. Descrição dos riscos e oportunidades relacionados ao clima identificados pela organização no curto, médio e longo prazos	Pág. 47
	b. Descrição dos impactos dos riscos e oportunidades relacionados ao clima sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	Pág. 42 e 44
	c. Descrição da resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários relacionados ao clima, incluindo um cenário de 2°C ou menos	Pág. 47 e 76
Gestão de riscos	a. Descrição dos processos da organização utilizados para identificar e avaliar os riscos relacionados ao clima	Pág. 42, 44, 45
	b. Descrição dos processos organizacionais utilizados para gerenciar os riscos relacionados ao clima	Pág. 42, 46, 48
	c. Descrever como os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização	Pág. 42 e 75
Metas e métricas	a. Informar as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados ao clima de acordo com a estratégia e o processo de gestão de riscos	Pág. 46, 47 e 76
	a. Orientações complementares para bancos	Pág. 45, 46, 47, 48, 75, 76
	b. Informar as emissões de gases de efeito estufa de escopos 1 e 2 e, se apropriado, as de Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	Pág. 70
	b. Orientações complementares para bancos	Pág. 69
	c. Descrição das metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados ao clima, e a <i>performance</i> com relação às metas	Pág. 69

Expediente

TRIBANCO

DIREÇÃO GERAL

Banco Triângulo S.A.

MATERIALIDADE

Grupo Report | www.gruporeport.com.br

CONSULTORIA, GESTÃO DE PROJETOS, CONTEÚDO E DESIGN

Grupo Report | www.gruporeport.com.br

COLETA DE INDICADORES

Grupo Report ([Central Report®](#))

EQUIPE REPORT

Ana Souza, Cristiana Sampaio, Giuliana Bellegarde, Júlio Okabayashi, Karen Saji, Luciana Felix, Pedro Andrade, Rafael Montandon, Sthefany Duarte, Vitor Balan

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Fábio Valverde

