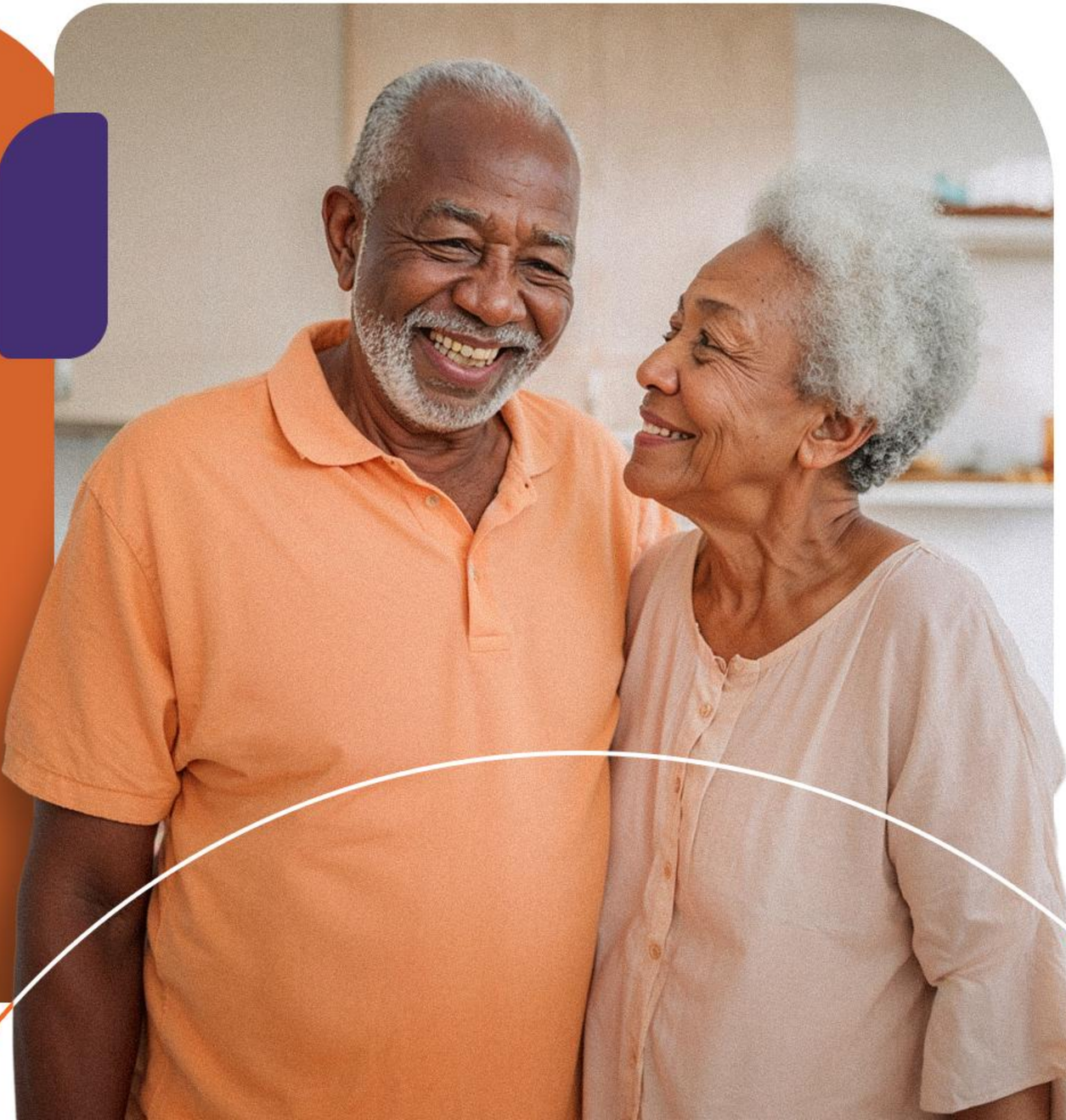
Relatório de

Sustentabilidade

2025

banco bmg



Sumário

01 Mensagem do Presidente 03

02 Sobre este relatório 05

03 Destaques 10

04 Nossos clientes 13

05 Nossos negócios 21

06 Nossos colaboradores 26

07 Educação financeira 45

08 Desenvolvimento social, ambiental e climático 50

09 Governança 59

10 Anexos 82

01 Mensagem do Presidente

GRI 2-22

FELIX CARDAMONE



Em 2025, o Banco Bmg comemorou seus 95 anos. Durante quase um século de existência, celebramos uma história de resiliência e expansão, com presença constante na vida de muitos brasileiros. Se em 2023 e 2024 enfrentamos cenários econômicos complexos com ajustes operacionais, este último ciclo consolidou nossa capacidade de superar obstáculos e fortalecer a base de nossos negócios.

A força da nossa tradição e a agilidade da gestão são fundamentais para o crescimento sustentável atual, pois transformam desafios passados em eficiência. Atuamos para ampliar a estratégia, diversificar a oferta de soluções e integrar a educação financeira à evolução da companhia. Assim, fortalecemos nosso papel além do crédito.

O lançamento do Programa de Educação Financeira "Você no Controle", direcionado a clientes, colaboradores e toda a sociedade, tornou-se prioridade para o Banco. Essa iniciativa prova que o avanço comercial deve caminhar junto ao entendimento do público sobre os produtos e o uso adequado do dinheiro. Com isso, criamos mais autonomia e segurança, aliadas à performance e ao nosso espírito de servir.

O principal pilar institucional consiste em direcionar a empresa para a estratégia estabelecida nos exercícios anteriores. A meta é manter as necessidades dos consumidores no centro das decisões, com máximo nível de proteção e escuta. Reforçamos o foco na criação de soluções adequadas à realidade do público com mais de 50 anos, pertencente às classes C e D.

Disponibilizamos produtos com condições acessíveis e taxas competitivas. Essas ofertas favorecem a inclusão financeira, diminuem a dependência de alternativas informais e garantem um acesso sustentável ao crédito. Esse olhar estratégico motiva o desenvolvimento de uma ampla estrutura de canais. Assim, os clientes recebem atendimento no local e no formato de sua preferência. Essa frente consolida uma jornada capaz de potencializar experiências positivas em todos os pontos de contato.

Como resultado, em 2025 registramos o crescimento das lojas help!, locais onde os clientes recebem atenção e conforto, além de investimentos expressivos na melhoria do aplicativo e do WhatsApp. Esse modelo *omnichannel* gerou um volume de 40% de originação via autocontratação por meios digitais.

A nossa estratégia busca ampliar canais de atendimento e aprofundar o relacionamento com os clientes ao longo de toda a sua jornada financeira. Acreditamos que relações duradouras são construídas por meio da confiança, da transparência e da capacidade de atender necessidades reais em cada momento da vida. Ao combinar proximidade humana, conveniência digital e atendimento responsável, fortalecemos a fidelização dos clientes e criamos bases sólidas para o crescimento sustentável do Banco.

Foi possível acelerar o processo de melhorias tecnológicas, sobretudo com a ampliação do uso da biometria. A ferramenta permitiu expandir práticas já existentes e atender a novas demandas regulatórias. A digitalização das atividades operacionais também traz ganhos importantes de segurança, escalabilidade e flexibilidade.

Todo esse avanço ocorre graças ao aprimoramento constante da base tecnológica e à evolução contínua da governança e da gestão de riscos. O pensamento organizacional focado no consumidor exige a criação de processos ativos de escuta.

Em 2025, celebramos, pelo segundo ano consecutivo, a existência do Espaço Clientes na sede em São Paulo. No local, recebemos o público presencialmente para fortalecer o compromisso com um atendimento próximo e focado em soluções sob medida.

A construção dessa relação de confiança transparece no reconhecimento dos clientes. O Prêmio Reclame Aqui, conquistado pela segunda vez na categoria Bancos Grandes Operações, e as altas avaliações na Ouvidoria (4,7 em uma escala de 1 a 5) ilustram esse sucesso. Quando comparamos com a nossa estreia nas premiações do setor em 2024, fica evidente a evolução na qualidade do nosso serviço.

Foi a partir destas bases que o Banco Bmg teve um crescimento de 27,2% no lucro líquido total em relação ao ano anterior, atingindo R$ 561 milhões em 2025. Em nossos resultados, obtivemos um ganho significativo no Retorno sobre o Patrimônio Líquido Médio. Esse indicador chegou a 14,4%, um aumento de 3,7 pontos percentuais frente ao balanço de 2024, além de uma carteira de crédito de R$ 23.193 milhões. Desse valor total, observamos a manutenção da representatividade essencial dos nossos produtos centrais. Mantemos a meta constante de estruturar uma operação eficiente e altamente escalável para assegurar resultados perenes aos acionistas e à sociedade.

Internamente, os avanços corporativos refletem diretamente na experiência dos colaboradores. Fomos o primeiro banco a conquistar a certificação do *Age Friendly Institute*, reconhecimento concedido a organizações focadas na diversidade etária e na inclusão de profissionais seniores. Também alcançamos o terceiro lugar entre os bancos de grande porte no *Great Place to Work*, resultado amparado pelos índices da nossa pesquisa de clima anual.

Esses marcos demonstram o fortalecimento das diretrizes estabelecidas ainda em 2023 e evidenciam o amadurecimento contínuo da cultura Jeito Bmg. Esse movimento coloca o respeito e o desenvolvimento das equipes no centro do negócio. Acreditamos que a capacitação frequente e a valorização do potencial humano são indispensáveis para a entrega de um atendimento excelente. No Bmg, o crescimento e a realização de cada indivíduo caminham em harmonia com os objetivos estratégicos da empresa.

A sustentabilidade permanece plenamente integrada à estratégia institucional. A jornada do último ciclo engloba o crescimento do Instituto Marina e Flávio Guimarães, fruto da expansão do próprio Banco, integrando a responsabilidade social do Grupo em seu compromisso de transformar realidades. Essa iniciativa integra a responsabilidade social e o compromisso de transformar realidades para construir uma sociedade mais justa. Em 2025, foram investidos R$ 14 milhões em 33 projetos (entre próprios e patrocinados), beneficiando mais de 126 mil pessoas.

Avançamos também em frentes ambientais com a publicação do terceiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa, segundo os parâmetros do *GHG Protocol*. Em 2025, o documento foi assegurado e recebeu o Selo Ouro de forma inédita. Esses marcos reforçam o alinhamento histórico aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e aos princípios do Pacto Global da ONU. Assim, evidenciamos nossa verdadeira essência de instituição de impacto.

Reafirmamos o compromisso com um movimento contínuo de evolução, escuta ativa e aprimoramento dos processos. Trabalhamos para atuar como um banco de relacionamento capaz de agregar valor às pessoas e ao mercado. Temos a convicção de que nosso papel vai além dos resultados financeiros. Nosso principal propósito consiste em transformar vidas, fortalecer vínculos e deixar um legado positivo para a sociedade.

Boa leitura!

Felix Cardamone
Presidente do Grupo Financeiro Bmg



02
Sobre este relatório

- Gestão dos temas materiais

02 Sobre este relatório

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-29, 3-1, 3-2

O Bmg chega ao seu terceiro Relatório de Sustentabilidade, dando continuidade à constante prática de diálogo e transparência com nossos diferentes grupos de interesse. Este material busca refletir sobre o atual momento da organização na perspectiva de negócio e conexão com os principais temas socioambientais, divulgando, de forma clara, **como geramos valor para nossos clientes, acionistas, colaboradores, parceiros e sociedade**.

Nossa visão de sustentabilidade está diretamente conectada à capacidade de construir relações de confiança duradouras. Por isso, buscamos integrar aspectos econômicos, sociais, ambientais e de governança à experiência oferecida aos clientes, promovendo inclusão financeira, atendimento responsável, educação financeira e proteção ao consumidor. Entendemos que a geração de valor sustentável acontece quando crescimento, rentabilidade e satisfação dos clientes avançam de forma equilibrada, fortalecendo a resiliência e a relevância do Bmg no longo prazo.

Este documento apresenta as principais atividades realizadas no ano de 2025, considerando nossos clientes, colaboradores e cultura, portfólio de produtos, entre outros temas centrais ao negócio e aos pilares ASG (ambiental, social e de governança), dando uma visão abrangente do impacto da atuação do Banco e nos permitindo avaliar nossa contribuição para o desenvolvimento sustentável.

Este trabalho foi desenvolvido com base nos padrões da *Global Reporting Initiative* (GRI), opção Essencial, e segue os indicadores da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), algumas das principais normas mundiais de relato sobre as atividades empresariais, reconhecidas como as melhores práticas de transparência quanto aos desafios ASG. Neste relatório, também publicamos informações sobre nosso terceiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), realizado em consonância com o Programa Brasileiro GHG *Protocol*.

Todos os conteúdos aqui relatados correspondem ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, abrangendo todas as operações do Banco Bmg, sociedade anônima de capital aberto com sede na cidade de São Paulo, incluindo o Instituto Marina e Flávio Guimarães, expressão social do Grupo Bmg. Não foram registradas alterações significativas no período de elaboração em relação ao ano anterior.

O desenvolvimento deste material contou com o apoio de uma consultoria externa, além da **participação, validação e aprovação da alta liderança e do Comitê ASG do Banco**. Não houve asseguração externa dos indicadores GRI e SASB publicados no relatório, porém contamos com verificação externa do nosso Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).

Dúvidas, comentários e sugestões sobre este documento podem ser enviados para **asg@bancoBmg.com.br**.

Sobre este relatório

Em 2024, o Banco Bmg publicou sua primeira matriz de materialidade com base na metodologia da *Global Reporting Initiative* (GRI), que mede o impacto das empresas na sociedade e no meio ambiente. Nessa análise, consideramos o contexto de atuação, influência (positiva ou negativa), processos de reporte, desempenho na gestão dos temas, definição de estratégias de curto, médio e longo prazo, assim como posicionamento público do Banco, nos dando a oportunidade de entender os aspectos ASG mais conectados ao negócio, além de mapear avanços e desafios.

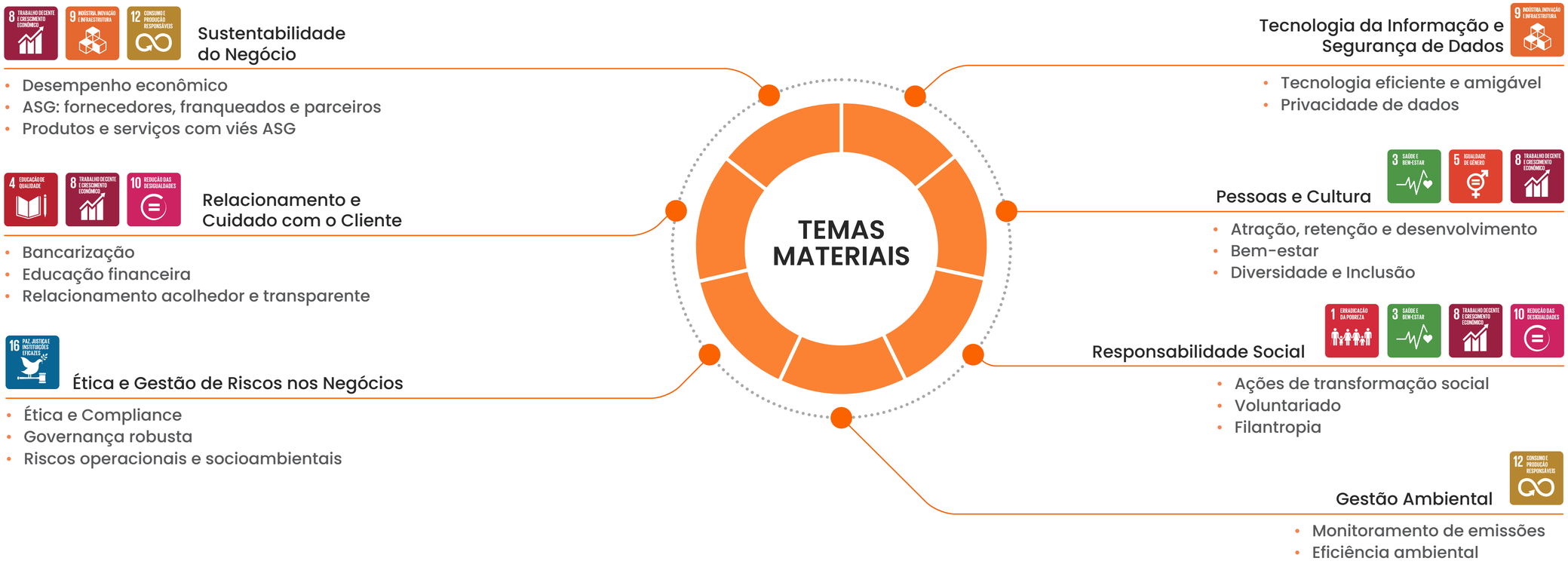
Este processo contou com a participação de diversos *stakeholders*, como clientes, acionistas, investidores, colaboradores, associações, ONGs, fornecedores e membros da diretoria e do Conselho de Administração. A definição do universo de cada público para as pesquisas e entrevistas levou em consideração a relevância (nível de dependência da companhia) e o nível de influência (criticidade) nos resultados, tanto do ponto de vista econômico quanto reputacional.

Nossa matriz de materialidade será novamente revista e atualizada em 2026.



Sobre este relatório

Temas materiais do Bmg em conexão com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e com os Princípios do Pacto Global



Sobre este relatório

Gestão dos temas materiais

GRI 203-2

O Banco Bmg identifica, avalia e gerencia os impactos reais e potenciais decorrentes de nossas atividades, produtos e relacionamentos referentes a estes temas, conforme o Procedimento ASG, a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), o Sistema de Gestão de Riscos, o Código de Conduta Ética e a Política de Educação Financeira, detalhados ao longo deste Relatório.

Impactos econômicos

- Acesso ao crédito de aposentados, pensionistas, servidores públicos e trabalhadores CLT, por meio de produtos acessíveis com menores taxas de juros.
- Atenção especial a práticas de concessão responsável, de forma a evitar a dependência econômica de populações vulneráveis de renda fixa, como aposentados.
- Geração de empregos diretos e indiretos, por meio das operações próprias e da rede de parceiros e correspondentes bancários.
- Controles de margem consignável, mínimo existencial e modelos de risco para mitigar risco de endividamento e superendividamento de clientes (caso o crédito seja contratado sem adequada capacidade financeira).

Entendemos que custos financeiros associados à inadimplência podem afetar o próprio desempenho econômico da instituição.

Impactos ambientais

- Baixo impacto ambiental direto, devido ao modelo de negócios predominantemente digital e administrativo.
- Baixo impacto no uso de recursos naturais, com incentivo à digitalização.
- Potencial de indução de práticas mais sustentáveis na cadeia de valor, por meio da aplicação de critérios socioambientais, uso de bases públicas, ferramentas geoespaciais e monitoramento contínuo de clientes.
- Consumo de energia e descarte de resíduos sólidos provenientes de atividades administrativas, embora reduzidos.
- Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas a deslocamentos de colaboradores, infraestrutura de TI e operações físicas, monitoradas por meio do inventário anual de GEE.

Impactos nas pessoas e nos direitos humanos

- Ampliação do acesso ao crédito com taxas mais acessíveis beneficiando pessoas de baixa renda e grupos historicamente excluídos.
- Busca por um ambiente de trabalho inclusivo, com políticas de D&I e combate ao assédio e à discriminação, com meta para 2026 de ampliação de D&I.
- Controles de concessão, comunicação acessível e acompanhamento de parceiros para mitigar práticas inadequadas de venda a pessoas em vulnerabilidade e clientes idosos.
- Controles de risco de violação de direitos do consumidor, caso haja falha na transparência de informações ou na oferta adequada do produto.



03
Destaques

03 Destaques

Desempenho financeiro e operacional

R$ 561 milhões Lucro líquido total

ROAE recorrente **14,4%**

Carteira de crédito **R$ 23.193 milhões**

Margem financeira após custo de crédito **R$ 3.361 milhões**

Índice de eficiência **54,2%**

Resultado operacional **R$ 759 milhões**

Índice de Basileia **13,2%**

Atendimento ao cliente

9,3 milhões de clientes totais

5,5 milhões de contas digitais

84 novas lojas **help!** inauguradas em 2025 em todo o Brasil

8,4 em reputação e manutenção do selo RA1000 Reclame Aqui

Educação Financeira

Lançamento do Programa de Educação Financeira — você no controle

Quase **2 milhões** de acessos no Blog Bmg



Cerca de **10 mil acessos** à nova publicação do Bemi "Um Pouco de Luz"



Destaques

Reconhecimentos no período

1º banco certificado

empresa *Age Friendly Employer*

3º lugar

Categoria:

- Bancos de Grande Porte (único banco brasileiro reconhecido como destaque em saúde mental)

2º lugar

Categoria:

- Seguradoras de Pequeno Porte (Bmg Seguros)

1º lugar

Prêmio Reclame Aqui

Categoria: Bancos – Grandes Operações

Loja help!

Selo de Excelência em *Franchising*

Associação Brasileira de *Franchising*

Loja help!

Melhores Franquias do Brasil

Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios

Troféu Ouro

Prêmio *Smart Customer*, Categoria Cultura Centrada no Cliente

Reconhecimento Prêmio Best Performance 2025

Categoria Excelência em SAC e Ouvidoria

Destaque Prêmio Mesc

Melhor Banco de Varejo em Satisfação do Cliente*

* Referente ao ano de 2025/2026



04
Nossos clientes

- Propósito da centralidade nos clientes
- Nosso público
- Canais de atendimento, contratação e relacionamento

04 Nossos clientes

GRI 2-6

Propósito da centralidade nos clientes

Nos últimos anos, o Bmg tem se dedicado a desenvolver uma filosofia de centralidade no cliente, prioridade estratégica cada vez mais disseminada na operação, tornando-se inclusive um pilar da cultura da Companhia e direcionando decisões sobre produtos, canais, tecnologia e processos. É desta perspectiva que temos evoluído de um banco "transacional" para um banco "relacional" – **toda a interação com nossos contratantes tem como princípio a construção de relacionamento de longo prazo, pautado na confiança e na geração de valor**.

O Bmg atua para promover oferta de produtos com taxas diferenciadas que se adequem às necessidades e à realidade de cada cliente, considerando, sobretudo, o contexto de vulnerabilidade social no qual essa população está inserida.

Para entender melhor quem são nossos clientes e criar soluções mais precisas e centradas em suas necessidades, desenvolvemos estudos realizados com base em dados reais, comportamentos observados e características de quem nos procura. Este diagnóstico nos ajuda a enxergar com mais clareza os diferentes perfis que compõem nossa base, além de nos permitir **construir caminhos de aproximação, desenvolver soluções adequadas e entregar o melhor todos os dias**.

Nosso público

O Banco Bmg atua desde o mercado consignado, sendo **nosso principal foco os clientes consignáveis acima de 50 anos das classes C e D**, passando por seguros, assistências, crédito pessoal e investidores que desejam aplicar seus recursos com segurança.

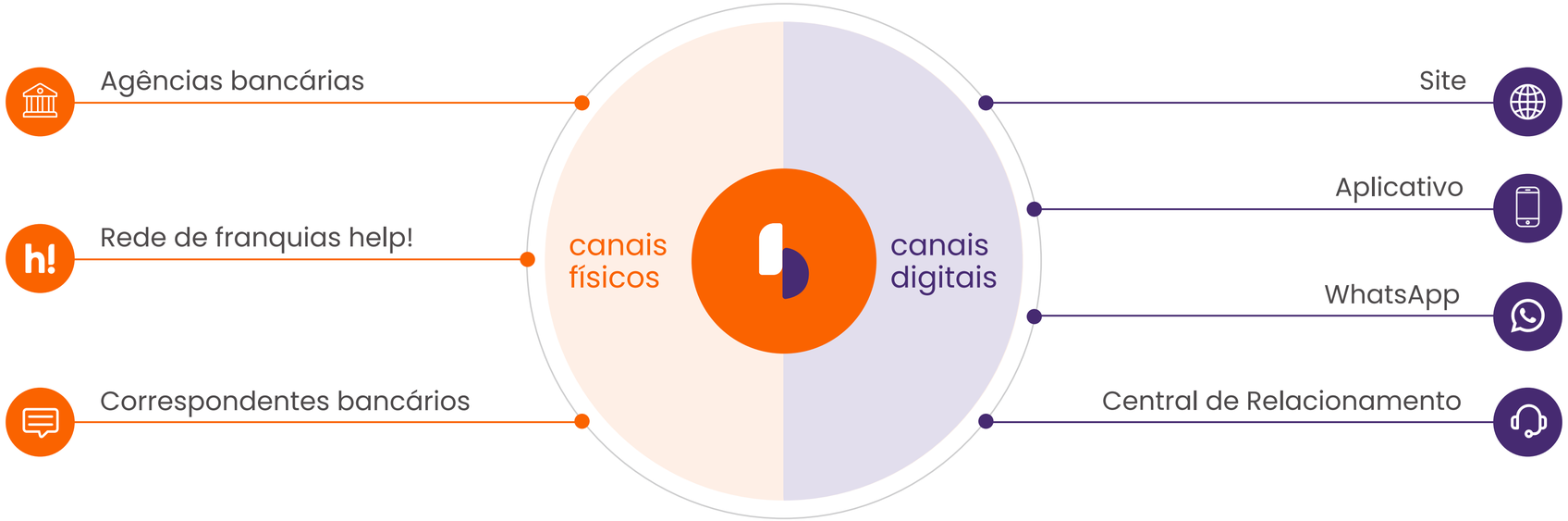


Nossos clientes

Canais de atendimento, contratação e relacionamento

A estratégia do Bmg é manter o cliente no centro da nossa atuação, oferecendo soluções seguras e acessíveis para realizar um atendimento humanizado e próximo. Nesse sentido, **o Bmg acredita que estar presente na vida dos clientes significa atendê-los como, quando e onde desejarem**.

Nossa estratégia *omnichannel* busca oferecer uma experiência integrada, combinando tecnologia e atendimento humano para atender às diferentes necessidades dos clientes. Além disso, contamos com uma Ouvidoria, que possui um papel estratégico como canal de escuta, transparência e resolução. Essa abordagem fortalece relações de confiança e contribui para a satisfação e fidelização em nosso ecossistema financeiro.



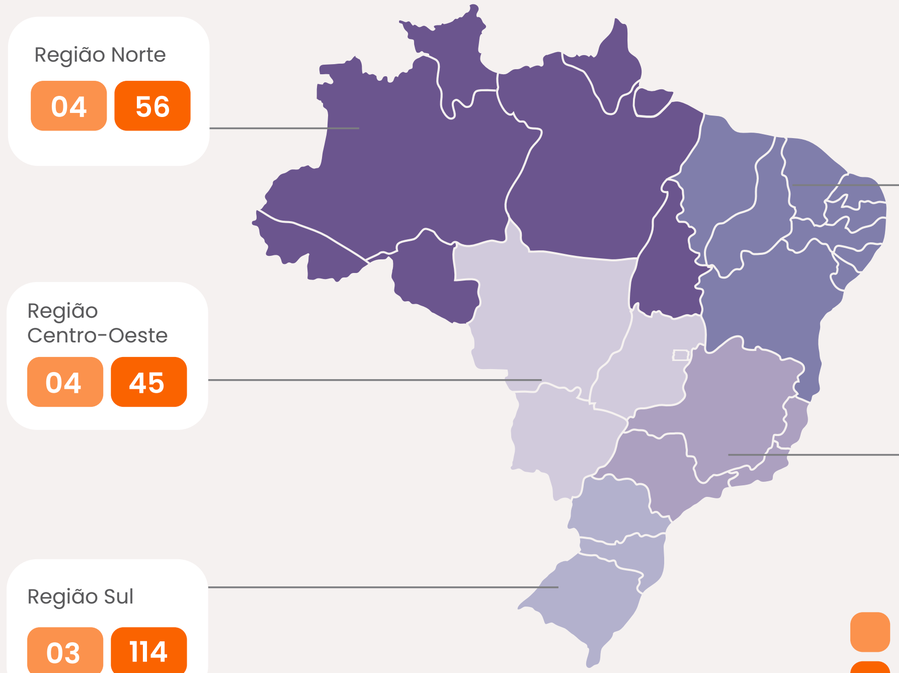
Nossos clientes

Atendimento físico

No atendimento presencial, contamos com as lojas help!, rede especializada em serviços financeiros que, em dezembro de 2025, atingiu **909 unidades, um aumento de 84 lojas em relação ao ano anterior**. Temos, ainda, 25 agências bancárias, além da parceria com diversos correspondentes bancários.



Distribuição pelas regiões brasileiras



* Número referente a CBCred e Lojas help!

Nossos clientes

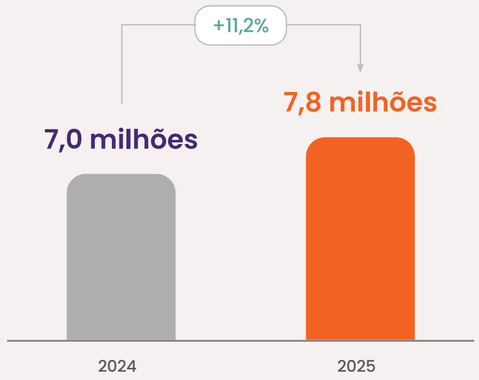
Atendimento digital

Em nosso propósito de digitalizar ainda mais a experiência do cliente com o Bmg, disponibilizamos um **aplicativo de fácil usabilidade, adequado às necessidades dos clientes**. Para melhorar a experiência do nosso público, no último ciclo, as equipes dedicadas à experiência do usuário (*User experience - UX*) realizaram estudos e validações, por meio de pesquisas e testes de usabilidade com grupos de clientes, para a construção das jornadas, com foco no ganho de qualidade na experiência dos consumidores.

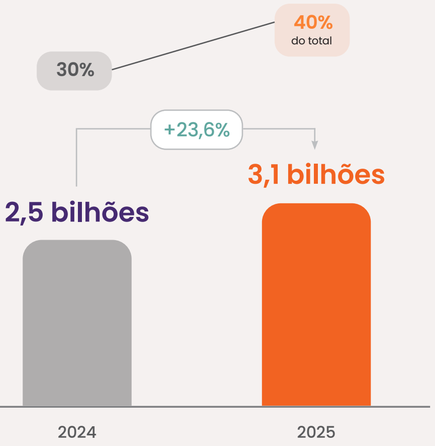
Também em 2025, revisamos **integralmente a arquitetura, a interface e a experiência de navegação do aplicativo, com o objetivo de torná-lo mais simples, transparente e acessível**. A reformulação buscou aprimorar a comunicação com os clientes, favorecendo uma compreensão mais clara dos produtos, serviços e funcionalidades disponíveis.

Os novos padrões de design e usabilidade foram desenvolvidos para atender diferentes perfis de usuários, incluindo pessoas com mais de 50 anos e pessoas com deficiências visuais ou motoras. O aplicativo passou a oferecer recursos e conteúdos mais aderentes às necessidades de cada público, promovendo uma **experiência digital mais inclusiva e acessível**.

Total de downloads do aplicativo



Originação via autocontratação



Avaliação
Apple Store / Google Play

4.7

Aplicativo entre os mais bem avaliados pelos clientes

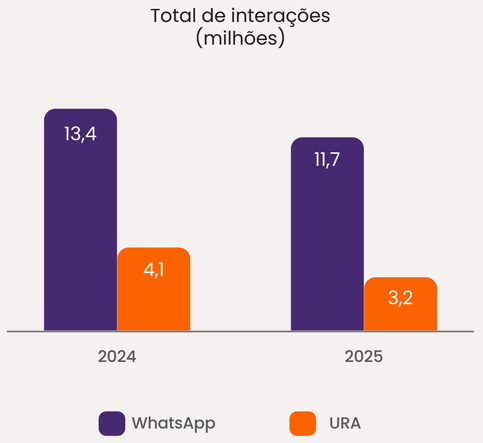
Nossos clientes

Confirmação de venda por videochamadas

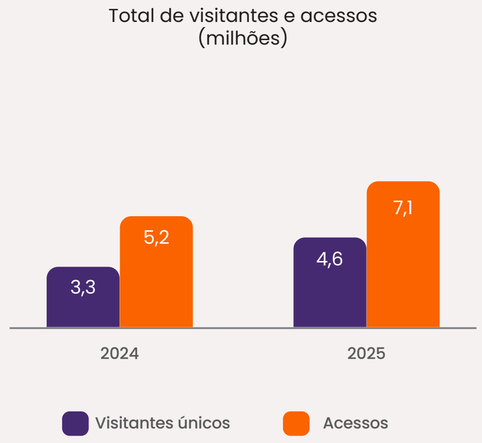
O Banco Bmg implementou chamadas em vídeo em toda a operação de venda assistida realizada nas lojas help! e pelos correspondentes bancários, como forma de validar e confirmar, junto aos clientes, a contratação de produtos e serviços. **A iniciativa amplia a transparência do processo comercial, contribuindo para que as contratações realizadas reflitam de forma fiel o entendimento e a manifestação de vontade dos clientes**.

A adoção das videochamadas está alinhada às iniciativas de fortalecimento da segurança nas operações de crédito consignado, agregando mais uma camada de proteção aos consumidores. Além de contribuir para a prevenção de contratações contestadas, a medida fortalece a gestão de riscos reputacionais e operacionais associados ao não reconhecimento de operações pelos clientes. As gravações também permitem identificar oportunidades de aprimoramento na comunicação e no relacionamento com o público, promovendo a evolução contínua da jornada de contratação.

Atendimento digital - Autosserviço



Site Bmg



Central de Atendimento

Acionamentos na Central de Atendimento	**24,8 milhões**
% acionamentos resolvidos em autosserviço	**86,3%**

Nossos clientes

Ouvidoria e gestão de reclamações

GRI 2-25

Para tratar as reclamações, dúvidas e sugestões recebidas, o Bmg conta com processos que visam estabelecer e construir uma relação sustentável e de confiança. **Buscamos ouvir, compreender e solucionar as demandas, com imparcialidade e ética**. Utilizamos a voz do cliente como um importante instrumento de gestão. As informações recebidas por nossos canais de relacionamento alimentam processos de melhoria contínua, revisão de jornadas e aperfeiçoamento de produtos e serviços.

Atuamos de forma ágil, apoiando as áreas responsáveis pela solução para garantir que as demandas sejam tratadas com eficiência e dentro dos prazos estabelecidos. Cada manifestação é analisada cuidadosamente para orientar as ações necessárias à resolução completa do caso com os devidos esclarecimentos ao cliente ou ao órgão solicitante.

Divulgamos nossos canais de atendimento e publicamos semestralmente o Relatório de Ouvidoria[1], com os principais resultados, ações e próximos passos. Recebemos e analisamos manifestações de clientes e órgãos reguladores, direcionando-as às áreas responsáveis para corrigir possíveis falhas. Mantemos diálogo contínuo com entidades de defesa do consumidor, ampliando a representação da voz do cliente e fortalecendo nosso papel como difusor de boas práticas na relação entre empresa e consumidor.

Em 2025, a Ouvidoria fortaleceu sua atuação em governança e experiência do cliente, mantendo o selo RA1000 do Reclame Aqui, com índice de solução de 91%. Houve avanços relevantes nos canais regulatórios, com redução de 32% no índice de reclamações no Banco Central, entre o 3º e o 4º trimestre de 2025, e resolutividade de 85% no Consumidor.gov.br. A área também **ampliou a eficiência operacional com o uso de inteligência artificial na automação de respostas e gestão de evidências, contribuindo para maior agilidade, qualidade e conformidade**.

Reclame Aqui

12.180
demandas recebidas em 2025 **(0,12% da base de clientes)**

Taxa de resposta e solução
- **100% respondidas**
- **91% solucionadas**

Nota média
8,4 Continuidade do **Selo RA1000**

Consumidor.gov e Procon

12.440
reclamações no canal Consumidor.gov **(0,13% da base de clientes)**
- **100% respondidas**
- **85% índice de solução**

28.700
reclamações pelo Procon (0,31% da base)
- **81% índice de solução**

Banco Central

32%
redução das reclamações entre 3º e 4º trimestre de 2025

29ª posição
no *Ranking* de Reclamações das Instituições Financeiras

Ouvidoria

4,7 na pesquisa de satisfação (escala de 1 a 5)

[1] Todos os Relatórios de Ouvidoria estão disponíveis em **https://www.bancoBmg.com.br/ouvidoria/**

Nossos clientes

Governança do tema clientes no Bmg

Em 2024, o Bmg criou o **Grupo de Trabalho (GT) de Clientes, um grupo multidisciplinar com participação dos principais diretores e áreas que impactam a jornada do cliente Bmg**, passando a integrar diferentes visões para priorizar desafios, cocriar soluções e acompanhar a execução contínua das iniciativas. Além disso, foram instituídos **rituais estruturados de escuta ativa**, como as *lives* institucionais com áudios reais de clientes, o Conselho de Clientes, o Cliente em Foco, a Semana do Cliente e o Espaço Clientes, na sede do Bmg, que permite acompanhar atendimentos em tempo real.



90%

CSAT (*Customer Satisfaction Score*)

Mensura a qualidade do relacionamento com nossos clientes e identifica com precisão onde podemos evoluir em nossos produtos, serviços e jornadas.

05
Nossos negócios

- Produtos
- Resultados financeiros



05 Nossos negócios

GRI 2-6

Ao longo dos seus quase cem anos de história, o maior compromisso do Banco Bmg sempre foi com as pessoas. Orientados por esse propósito, fomos pioneiros na **democratização da oferta de crédito consignado, tornando essa modalidade mais acessível aos brasileiros**. Ao longo dessa trajetória, ampliamos nosso portfólio com crédito pessoal, seguros, assistências, cartões - incluindo parcerias com clubes de futebol - e soluções para investidores. Hoje, buscamos ser um banco completo, atual, tecnológico, ágil e humano, oferecendo produtos adequados para cada perfil de cliente.

Produtos

O Bmg dispõe de um portfólio de soluções financeiras organizadas em três principais verticais de atuação: **Varejo, Atacado e Seguros**, criadas para atender as necessidades reais dos clientes em diferentes momentos da vida.

Varejo - Produtos Consignados

- Empréstimo consignado
- Cartão de crédito consignado (Bmg Card)
- Cartão consignado de benefício

Varejo - Demais produtos

- Conta corrente
- Crédito pessoal com débito em conta corrente
- Cartões de débito e crédito (incluindo parcerias com clubes de futebol)*
- Antecipação FGTS
- Produtos de investimento

* Clubes parceiros:

Seguros

Seguros para clientes pessoa física:

- Seguro Vida Familiar
- Seguro de Vida Gratuito dos Cartões Consignados
- Bmg Med
- Seguro FGTS Protegido
- Seguro Prestamista - Proteção financeira

Atacado

- Serviços financeiros estruturados, carteira comercial e câmbio
- Instrumentos derivativos para proteção de balanço
- Serviços de *investment banking*
- Produtos de investimento
- Antecipação de recebíveis

[3] Em janeiro de 2025, foi concluída a operação de venda para a Dayprev Vida e Previdência S.A., da totalidade das ações ordinárias da Bmg Seguros S.A detidas indiretamente pelo Banco, por meio da sua subsidiária Bmg Participações em Negócios Ltda. Em agosto de 2025, foi concluída a aquisição dos 40% remanescentes da Bmg Seguradora, e o Bmg passou a deter 100% do capital social da seguradora.

A Bmg Seguradora divulga no site um relatório de sustentabilidade complementar com as informações específicas sobre seguros, em atendimento à Circular 666/2021 da SUSEP.

Nossos negócios

Bmg Med

Levando saúde a quem mais precisa

SASB FN-IN-410b.2

Em 2025, ampliamos o acesso ao bem-estar por meio do Bmg Med, um serviço de assistência à saúde, com diversas melhorias na jornada do cliente, incluindo:

- Atendimento via WhatsApp, com telemedicina 24h, agendamento de consultas presenciais de forma rápida e intuitiva e descontos em medicamentos;
- Campanhas de incentivo ao uso do benefício, com a realização de consultas presenciais gratuitas com especialistas;
- Revisão da comunicação sobre o produto e publicação de um guia de utilização, claro e acessível aos clientes.

690 mil contratos ativos ao final de 2025

+35% vs 2024



Nossos negócios

Resultados financeiros

GRI 201-1, SASB FN-CB-000.A

O ano de 2025 foi marcado por desafios macroeconômicos que afetaram diretamente o mercado de crédito consignado no país. O Banco segue a estratégia de diversificar seu portfolio com o Crédito Pessoal e o consignado privado, de forma que seja possível construir um mix mais rentável da carteira e aumentar nossa margem.

O Bmg seguiu em seu compromisso de entregar um resultado operacional consistente e um Retorno sobre o Patrimônio Líquido Médio sustentável, aderente às nossas diretrizes estratégicas, buscando rentabilidade e qualidade dos ativos e do capital.

Rentabilidade e Desempenho

R$ 561 mi ▲ 27,2% vs 2024
Lucro líquido recorrente em 2025

R$ 3.361 mi ▲ 8,8% vs 2024
Margem financeira após custo de crédito

54,2% ▲ 1,4% p.p vs 2024
índice de eficiência*

R$ 759 mi ▲ 11,9% vs 2024
resultado operacional

R$ 2.375 mi ▲ 5,6% vs 2024
despesas totais

Balanço patrimonial

R$ 23.193 mi ▼ 11,9% em 12 meses
saldo da carteira de crédito

R$ 33.287 mi ▲ 1,1% vs 2024
saldo de captação total

13,2% Estável vs 2024
índice de Basileia

Produtos de seguro

Bmg Seguradora

R$ 70,9 mi
lucro líquido

17,3%
índice de eficiência**

R$ 417 mi
prêmios emitidos

R$ 128,0 mi
margem operacional

Bmg Corretora

4,22 mi
Quantidade de segurados

9,3 mi
apólices de seguros

R$ 1.035 mi ▲ 5,6% vs 2024
prêmios Bmg Corretora

R$ 48,0 mi ▲ 2,3% vs 2024
resultado líquido de equivalência

* Índice de eficiência (Banco): calculado pela divisão da soma das despesas de pessoal, outras despesas administrativas e outras despesas pela soma da margem financeira, da despesa de comissão e das despesas tributárias.
** Índice de eficiência (Seguradora): relação entre o lucro líquido e o prêmio ganho.

Nossos negócios

Resultados financeiros

GRI 201-1, SASB FN-CB-000.A

Valor econômico direto gerado e distribuído (R$ mil)

Balanço patrimonial	2023	2024	2025
(1) Valor econômico direto gerado (total)	**1.953.882**	**2.405.291**	**2.458.330**
Receitas operacionais líquidas	1.953.882	2.405.291	2.458.330
(2) Valor econômico distribuído (total)	**1.898.756**	**2.122.211**	**2.146.790**
Custos operacionais	1.144.353	1.129.207	1.202.704
Salários e benefícios de empregados	438.184	491.743	516.522
Pagamentos a provedores de capital	238.472	235.072	323.619
Pagamentos ao governo	77.747	266.189	96.372
Investimentos na comunidade*	3.151	5.192	7.573
(3) Valor econômico retido total (1) - (2)	**55.126,0**	**283.075,2**	**311.540,0**

* Considera o valor destinado pelo Grupo Financeiro Bmg ao Instituto Marina e Flávio Guimarães.

Número e valor de contas corrente por segmento

	2024		2025	
	Qtade.	Valor (R$)	Qtade.	Valor (R$)
Pessoal	6,2 mi	225,0 mi	5,5 mi	248,9 mi
Pequenas empresas	37.417	22,6 mi	34.850	14,2 mi

R$ 2,15 bi

valor econômico distribuído a diferentes *stakeholders*

▲ 1,3% vs 2024

R$ 516 mi

investido em pessoal (salários e benefícios)

▲ 5,0% vs 2024



06
Nossos colaboradores

- Diversidade, equidade, inclusão e Direitos Humanos
- Cultura: Jeito Bmg
- Benefícios e parentalidade
- Treinamento e desenvolvimento
- Saúde e segurança do trabalho

06 Nossos colaboradores

GRI 2-7, 401-1

O ano de 2025 ficou marcado pelo forte engajamento dos colaboradores, comprovados formalmente em nossos processos, certificações e pesquisas internas de satisfação.

No último ciclo, **o Bmg se fortaleceu em sua gestão de pessoas e amadureceu como empregador**. Estamos mais conectados às práticas de mercado, o que inclui, por exemplo, a implementação de novas políticas de remuneração e de contratação, assim como a valorização dos nossos colaboradores 50+.

Tipo de contrato

Homens	2024	2025
Permanentes	880	928
Temporários	–	2
Total	880	930

Mulheres	2024	2025
Permanentes	1033	1196
Temporários	–	2
Total	1033	1198

Categoria funcional

Homens	2024	2025
Gestão*	148	130
Coordenação/ especialista	196	200
Assistente/ analista	536	600
Total	880	930

Mulheres	2024	2025
Gestão*	65	69
Coordenação/ especialista	97	110
Assistente/ analista	871	1019
Total	1033	1198

* Gestão = vice-presidente, diretor, superintendente executivo, gerente executivo, gerente.

* Foram consideradas todas as empresas do Banco Bmg desconsiderando aprendizes, afastados no período, conselheiros e presidente.



Nossos colaboradores

Por gênero

Homens

	2025
Total de colaboradores	930
Taxa de novas contratações em 2025	318 14,9%
Desligados em 2025	258
Rotatividade em 2025	12,1%

Mulheres

	2025
Total de colaboradores	1198
Taxa de novas contratações em 2025	496 23,3%
Desligados em 2025	383
Rotatividade em 2025	17,9%

Por faixa etária

< 30 anos

	2025
Total de Colaboradores	622
Taxa de novas contratações em 2025	415 19,5%
Desligados em 2025	243
Rotatividade em 2025	11,4%

30-50 anos

	2025
Total de colaboradores	1410
Taxa de novas contratações em 2025	387 18,1%
Desligados em 2025	375
Rotatividade em 2025	17,6%

> 50 anos

	2025
Total de colaboradores	96
Taxa de novas contratações em 2025	12 0,56%
Desligados em 2025	23
Rotatividade em 2025	1,1%

Rotatividade calculada baseada no número total desligados por gênero dividido pelo número de colaboradores em 2025

* Foram consideradas todas as empresas do Banco Bmg desconsiderando aprendizes, afastados no período, conselheiros e presidente.

Nossos colaboradores

Por categoria funcional

Diretoria

	2025
Total de colaboradores	16
Taxa de novas contratações em 2025	2 0,1%
Desligados em 2025	2
Rotatividade em 2025	0,10%

Gerência

	2025
Total de colaboradores	183
Taxa de novas contratações em 2025	29 1,4%
Desligados em 2025	31
Rotatividade em 2025	14,5%

Coordenação

	2025
Total de colaboradores	132
Taxa de novas contratações em 2025	25 1,2%
Desligados em 2025	47
Rotatividade em 2025	22,0%

Administrativo

	2025
Total de colaboradores	1257
Taxa de novas contratações em 2025	319 15,0%
Desligados em 2025	273
Rotatividade em 2025	12,8%

Operacional

	2025
Total de colaboradores	540
Taxa de novas contratações em 2025	439 20,6%
Desligados em 2025	288
Rotatividade em 2025	13,5%

Foram consideradas as seguintes classificações:
- Diretoria: Diretor ou superintendente executivo
- Gerência: Superintendentes, gerentes executivos e gerentes
- Coordenação: Coordenadores
- Administrativo: Analistas e especialistas
- Operacional: Assistentes

* Foram consideradas todas as empresas do Banco Bmg desconsiderando aprendizes, afastados no período, conselheiros e presidente.

Nossos colaboradores

Diversidade, equidade, inclusão e Direitos Humanos

GRI 405-1, 405-2

O Banco Bmg conta com um compromisso institucional com a diversidade, formalizado pela nossa **Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos**, publicada inicialmente em 2022, revisada a cada dois anos e vinculada à estrutura de Cultura, Comunicação, Transformação e Diversidade & Inclusão. Este instrumento reafirma a criação de um ambiente inclusivo, seguro e livre de discriminação, com respeito e promoção dos direitos humanos em todas as relações de trabalho.

Nessa perspectiva, realizamos ações que incluem ***lives* de sensibilização no tema, lançamento da página de D&I na intranet (plataforma Integra), banco de currículos voltado para pessoas com deficiência, além de adequações de acessibilidade arquitetônica e digital**, implementadas após reformas dos escritórios e evoluções de sistemas. Em parceria com o Google/REIS, disponibilizaremos mais de 100 bolsas de capacitação tecnológica para pessoas com deficiência até 2026.

Como exemplos de nossas práticas de D&I e respeito às individualidades, promovemos acessibilidade individualizada, com aquisição de cadeira ergonômica adaptada para colaborador com deficiência, ajustes de mobiliário, adequações de estação de trabalho e flexibilização do modelo de trabalho, quando necessário.

Garantimos o uso de nome social ou nome preferencial mediante solicitação, preservando dignidade, privacidade e segurança emocional. Além disso, promovemos estímulo ao letramento contínuo com ações de educação, comunicação e sensibilização em direitos humanos e diversidade.

Categoria	Raça/Cor*			Pessoa com deficiência*
	Brancos	Pretos/ Pardos	Amarelo ou indígena	Pessoa com deficiência
Gestão	166	24	9	0
Coordenação / especialista	217	76	17	2
Assistente / analista	930	657	31	61
Total	1.313	757	57	63

* Um (1) colaborador preferiu não informar raça/cor e/ou PCD

Nossos colaboradores

Nossas práticas, processos e ferramentas em Diversidade e Inclusão (D&I)

- Parceria com Consultoria de Diversidade para ampliar a contratação de pessoas com deficiência;
- Monitoramento mensal da cota de pessoas com deficiência e de jovem aprendiz, com reporte para áreas estratégicas;
- Acessibilidade física personalizada, com acompanhamento individualizado das necessidades de colaboradores com deficiência, e adequações arquitetônicas;
- Modelo de trabalho flexível oferecido a colaboradores com deficiência mediante solicitação e alinhamento com gestor, ajustado às necessidades individuais;
- Criação de fluxo para nome social e nome preferencial, garantindo respeito e segurança na identificação;
- Aplicação do Censo FEBRABAN de D&I, mapeando riscos e necessidades internas;
- Atuação conjunta de TI e Segurança da Informação na correção de barreiras de acessibilidade digital identificadas por colaboradores;
- Realização de *lives* temáticas e comunicações;
- Cartilha de D&I com orientações práticas para o cotidiano dos colaboradores;
- Página de D&I no Integra com cards, vídeos e materiais;
- Patrocínio ao MaturiFest e participação na feira de empregabilidade para 50+;
- Banco de currículos voltado para pessoas com deficiência para acelerar contratações;
- Curso Google/REIS com bolsas exclusivas para pessoas com deficiência;
- Planejamento de 2026 focado em letramento contínuo.

Nossos colaboradores

Principais métricas em Diversidade e Inclusão (D&I):

- Indicadores mensais de diversidade (gênero, raça, faixa etária, Jovem Aprendiz e pessoas com deficiência);
- Metologia OKR, aplicada anualmente com metas claras para 2026 e 2030;
- Saúde e Segurança no Trabalho;
- Análise de resultados do Censo FEBRABAN e comparação de *benchmarks* do setor bancário;
- Métricas de engajamento em campanhas e conteúdos internos;
- Acompanhamento individual dos participantes das bolsas Google/REIS;
- *Feedback* das lives, comunicação interna e interações no Integra;
- Propostas e observações de líderes e *Business Partners* sobre desafios locais;
- Interação com consultorias (Mais Diversidade, REIS e Talento Incluir);
- Instituto *Age Friendly*, que fornece diagnóstico, recomendações e avaliação externa;
- Participação no MaturiFest, com contato direto com o público 50+ e troca de percepções sobre desafios e barreiras.

A eficácia das ações é avaliada com base nos indicadores de representatividade, aderência às metas, participação em iniciativas de letramento, auditorias externas e *feedback* dos colaboradores, com ajustes contínuos em políticas, práticas e ferramentas, com incorporação de aprendizados nas áreas de Cultura, RH, Comunicação e TI.



Nossos colaboradores

Colaboradores 50+

Considerando que grande parte da nossa base de clientes é composta por pessoas acima de 50 anos, o desenvolvimento de uma cultura organizacional diversa e representativa fortalece nossa capacidade de compreender expectativas, necessidades e desafios desse público.

A partir do nosso histórico, chegamos à conclusão de que **inclusão e longevidade são temas que já fazem parte da nossa essência**, mas que agora vem se tornando cada vez mais um posicionamento consciente para todo o Bmg. **O olhar para pessoas 50+ vem nos impulsionando a desenvolver as melhores práticas junto a este público, um movimento que começou com os clientes e vem sendo, naturalmente, estendido aos nossos colaboradores**. Essa atuação tem, inclusive, se fortalecido e se desdobrado em importantes projetos e reconhecimentos no último ciclo.

Recentemente, o Bmg tem percebido, inclusive, o interesse e engajamento desta população em seu próprio desenvolvimento. Ao mesmo tempo, foi possível reconhecer que o Bmg tem destaque em seu mercado quanto a indicadores de contratação: hoje, contamos com um público de 96 colaboradores com 50 anos ou mais, o que representa 4,51% do quadro total de funcionários.

Para dar ainda mais consistência a esta jornada, em 2025, o Bmg contratou a **consultoria SeniorLab, uma parceria que permitiu aprofundar conhecimentos, novos olhares e quebra de vieses no trabalho com este público**. Neste trabalho conjunto, foi possível estudar e buscar maneiras de preparar nossos colaboradores tecnicamente para desenvolver soluções para nossos clientes 50+, incluindo frentes como produtos e serviços financeiros, relacionamento e conteúdo.

Primeiro banco certificado como empresa *Age Friendly*

Também em 2025, celebramos uma relevante conquista neste tema. O Banco Bmg tornou-se o primeiro banco do Brasil certificado como uma empresa *Age Friendly Employer*, selo internacional concedido pelo *Age Friendly Institute*, que reconhece empresas que valorizam a diversidade etária, promovem a inclusão de profissionais 50+ e combatem o etarismo no ambiente de trabalho.



Nossos colaboradores

Cultura jeito Bmg



Construímos nossa cultura com base nos princípios do movimento “Jeito Bmg”, que orientam a forma como fazemos negócios, tomamos decisões e construímos relações no dia a dia. Essas diretrizes traduzem os comportamentos e competências esperados de colaboradores e lideranças, fortalecendo o compromisso com um ambiente mais inclusivo, colaborativo e transformador, além de reforçar as atitudes que representam nossa cultura e aquelas que não condizem com nossos valores.

Nosso compromisso é manter uma cultura organizacional pautada no **respeito, na diversidade, na inclusão e na igualdade de oportunidades**, princípios estes que estão na base do nosso planejamento e de nossos objetivos estratégicos até 2030.



Nossa cultura aplicada ao atendimento aos clientes

A centralidade no cliente também se reflete em nossa cultura organizacional. Ao estimular comportamentos pautados pela empatia, respeito, responsabilidade e escuta ativa, fortalecemos a capacidade das equipes de gerar experiências positivas e solucionar necessidades de forma efetiva.

No Bmg, a cultura é vivida no dia a dia, em cada decisão, interação e entrega.

escuta que transforma · escuta que transforma

Nossos colaboradores

Práticas de escuta e gestão do clima

Constantemente, realizamos ciclos de escuta, pesquisa e processos de governança via comitês, incluindo ritos executivos e fóruns com liderança que se desdobram para os times. Todos os nossos objetivos, metas e indicadores contam com evidências documentais que nos permitem medir nossa evolução. Os aprendizados são incorporados aos nossos processos, com reforço em nossos canais e comunicação.

Da primeira aplicação do eNPS (avaliação que mede engajamento e lealdade do colaborador com a empresa), realizada em abril de 2024, para o Pulso[5] mais recente, realizado em dezembro de 2025, tivemos um crescimento de 37 pontos, entrando numa **zona de excelência, com mais de 3.000 comentários e 70% deles com teor positivo**.

A partir de 2026, a avaliação eNPS será aplicada a cada 90 dias. Junto a nossos parceiros, fornecedores e lojas help!, realizamos interações contínuas, inclusive com convenções e treinamentos comerciais.

+37 pontos
crescimento no eNPS entre abr/2024 e dez/2025 — zona de excelência

+3.000
comentários no Pulso, com 70% de teor positivo

Great Place to Work (GPTW)

GREAT PEOPLE Mental Health Certificada Saúde Mental 2025

O Bmg realiza sua pesquisa de clima anualmente com base no *Great Place to Work* (GPTW), aplicada para todos os colaboradores, com evolução contínua em seus resultados desde 2022. Em 2025, o Bmg foi o único banco brasileiro reconhecido como destaque em saúde mental.

3º lugar
entre bancos de grande porte

2º lugar
entre seguradoras de médio porte



Conhecimento e **inovação**

Responsa bilização

Liderança
Liderança
Liderança
Liderança
Liderança

[5] Pesquisa pontual conduzida pelo time de Pessoas para contínuo monitoramento do clima e da cultura.

Nossos colaboradores

Benefícios e parentalidade

GRI 401-2, 401-3

O Bmg oferece benefícios alinhados com as práticas de mercado e atua para estabelecer uma **cultura de saúde integral a todos os colaboradores e seus familiares, buscando promover o equilíbrio nas dimensões física, mental e social**. O objetivo é que nossos profissionais façam uso destas ferramentas de cuidado, podendo utilizá-las de forma preventiva. Na matriz do Banco, contamos com ambulatório médico, com enfermaria e médico do trabalho, o que facilita o atendimento imediato, acolhimento de queixas, condução de primeiros cuidados, acompanhamento de afastamentos e o encaminhamento ágil para exames e avaliações complementares.

Assim como nos ciclos anteriores, mantemos as nossas melhores práticas na parentalidade. O Bmg faz parte do **Programa Empresa Cidadã**, pelo qual estende a licença maternidade para até 180 dias e paternidade de 60 dias, de forma pioneira, além de oferecer o **Programa Online de Gestantes**, que integra o **Programa Juntos Pela Saúde**, um pilar voltado ao acompanhamento e gestantes no pré-natal, parto e puerpério, proporcionando segurança e tranquilidade durante a gravidez.

O programa tem uma equipe multiprofissional (enfermeiros, nutricionistas, psicólogos e médicos) e conta com uma central telefônica que presta orientações sobre nutrição, atividade física, exames do pré-natal e problemas bucais, além de material educativo sobre aleitamento e cuidados com o bebê.



Nossos colaboradores

Saúde médica e odontológica

- Assistência médica com cobertura nacional para todos os colaboradores com coparticipação;
- Assistência médica extensivo aos dependentes diretos, como conjugue e filhos até a alcançar a maioridade;
- Assistência odontológica com cobertura nacional para todos os colaboradores sem custo para o colaborador titular;
- Assistência odontológica extensivo aos dependentes diretos, como conjugue e filhos até a alcançar a maioridade;
- Auxílio-farmácia, com descontos exclusivos;

Bem-estar e saúde mental

- Plataforma de bem-estar com opção de planos para prática de atividade física, mindfulness, terapias entre outros serviços de bem-estar;
- *Checkup* para executivos;
- Frutas *in company*;
- Serviço de telemedicina para diversas especialidades, incluindo terapia online (Programa de Apoio Pessoal);
- 0800 disponível para os colaboradores terem acolhimento em temas como financeiro, social, luto, nutricional e jurídico;

Alimentação e mobilidade

- Vale-refeição e vale-alimentação de acordo com o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT);
- Vale transporte;
- Estacionamento para executivos;
- *Home office*;
- Horário flexível;
- Auxílio-internet;

Família e proteção

- Auxílio-creche ou babá;
- Auxílio filho com deficiência;
- Seguro de vida;
- Auxílio funeral (incluindo morte de pais e sogros);
- *Day off* de aniversário;
- Adoção de modelo híbrido e remoto para parentalidade, permitindo que colaboradores no último trimestre da gestação e até um ano de vida da criança optem por formatos de trabalho mais flexíveis.



Obs.: Os benefícios vinculados à saúde financeira voltados a nossos profissionais estão descritos no capítulo "Educação Financeira".

Nossos colaboradores

Treinamento e desenvolvimento

GRI 404-1, 404-3

O Bmg investe no desenvolvimento de seus colaboradores e parceiros de forma que expandam suas potencialidades, além de garantir a qualidade da nossa operação, atendimento e prestação de serviços. Temos como compromisso promover a **capacitação contínua, oferecendo programas que valorizem o potencial humano e fortaleçam cultura do Banco Bmg e sua rede franqueada**.



Média de horas de capacitação, por empregado[6]

Gênero

12,1	10,3

Categoria funcional

Gestão	Coordenação/ especialista	Assistente/ analista
31,2	13,1	7,9

Média total	11,1 horas
Qtde. total	25.711 horas

Média de horas de capacitação, por empregado (CBCred)[7]

Gênero

49,3	51,2

Categoria funcional

Coordenação/ especialista	Assistente/ analista
7,5	51,5

Média total	51 horas
Qtde. total	26.782 horas

[6] Considerado nesse indicador os cursos institucionais: Cursos Obrigatórios, *Onboarding*, Series de aprendizagens, Treinamentos específicos, Cursos de autodesenvolvimento Unico Skill e Treinamento de Liderança (PDL).

[7] Considerado nesse indicador os treinamentos Assíncronos e Síncronos disponibilizados e ministrados no ano de 2025 com os temas: Cultura, Desenvolvimento Pessoal, Diversidade e Inclusão, Liderança, *Onboarding*, Produto, Qualidade, Regulatório, Saúde e bem-estar, Técnica de Vendas e Mentoria de *Onboarding*.

Nossos colaboradores

Treinamento Comercial

Investimos no desenvolvimento contínuo dos nossos colaboradores e parceiros para fortalecer nossa cultura centrada no cliente. Cada experiência e capacitação aproxima as equipes da jornada do cliente e reforça a competência que nos guia: "Ser Bmg é priorizar o Cliente".

Modalidades

- Ao vivo (Presencial/*Online*)
- Ensino a distância

Jornada do Colaborador

- Formação inicial (*Onboarding*)
- Formação continuada (Trilhas EAD)
- Treinamentos de Aperfeiçoamento
- Encontros Regionais de Capacitação (Presencial)
- *Lives* de Engajamento

Temas Abordados

- Institucional
- Produto
- Atendimento e Vendas
- Qualidade
- Liderança
- Regulatório

Canais Atendidos

- Lojas help!
- Agências
- Correspondentes bancários

Cargos Atendidos

- Consultores
- Supervisores
- Coordenadores
- Gestores
- Franqueados
- Correspondentes bancários

Apoio aos Franqueados

- Formação inicial
- Formação Conselho de Franqueados

Resumo em Números

+290mil
Total de participações em treinamentos

+550mil
Horas treinadas

Impacto no negócio Autorregulação Bancária

263
Média de convocações

77%
Melhora no índice de reclamações (pós treinamento)

Presença Nacional

+ R$ 1 mi investidos

A atuação presencial



Nossos colaboradores

Iniciativas voltadas ao desenvolvimento

- Plataforma Único Skill com trilhas (graduação, pós, idiomas, mentorias, técnicos) gratuitas para colaboradores;
- Séries de aprendizagem recorrentes vinculadas a temas da atualidade e relevantes para o desenvolvimento de carreira e alavanca do negócio;
- Programas de Liderança estruturados e alinhados a estratégia e necessidade do negócio;
- Preparação do *pipeline* da Primeira Liderança por meio do Programa Virei Líder e Agora?, com temas sobre desenvolvimento de pessoas, escuta ativa, confiança e segurança psicológica e letramento em dados, IA e agilidade;
- Avaliação 360°/180°;
- Governança de metas e acompanhamento mensal com a alta liderança.

Eu estou super feliz, do fundo do meu coração, por poder conquistar mais um diploma na minha carreira. Só tenho a agradecer a cada um de vocês. Em meus 9 anos no Grupo Financeiro Bmg, essa é a primeira vez que vivencio algo assim. É muito especial estar aqui hoje, podendo representar também os outros colegas que acabaram de se formar.

William Barbosa Costa



Único Skill

Em 2025, o Bmg realizou a **primeira formatura dos colaboradores que participaram do programa Único Skill**, plataforma de desenvolvimento profissional que oferece cursos de graduação, pós-graduação e MBA. No total, 30 colaboradores se formaram e receberam seus diplomas em cursos como Arquitetura de Software, MBA em Administração Financeira e Orçamentária, MBA em Compliance e Gestão de Riscos, MBA em Gestão de Projetos e Metodologias Ágeis, Pós-graduação em Redes de Computadores e Segurança, entre outras áreas de interesse.

As trilhas de conhecimento abrangem áreas estratégicas como liderança, economia, finanças, tecnologia, programação, negócios, entre outras, de forma flexível e adaptável à rotina de cada colaborador. Por meio de um modelo de assinatura modular, a pessoa escolhe o que quer aprender, no seu ritmo, com a liberdade de cursar múltiplos conteúdos simultaneamente.

Indicador	2024 (Lançamento jun/2024)	2025
Colaboradores que fizeram uso da plataforma	895	1.172
Matrículas em cursos livres	821	1.666
Matrículas em cursos de idioma	378	1.538
Matrículas em pós-graduação	230	291
Matrículas em graduações	116	626
Formados*	17	56

* Formados em cursos de graduação e pós-graduação.

Nossos colaboradores

Avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira (por gênero)

Total de empregados com avaliação de desempenho



♀	1031
♂	820
Total	1850

Total de empregados com desenvolvimento de carreira**



♀	601
♂	629
Total	1230

Percentual de empregados com avaliação de desempenho em relação ao total de empregados*

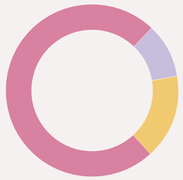
♀	88%
♂	86%
Total	87%

Percentual de empregados com desenvolvimento de carreira em relação ao total de empregados

♀	68%
♂	50%
Total	58%

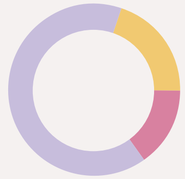
Avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira (por categoria funcional)

Total de empregados com avaliação de desempenho



Gestão***	193
Coordenação/ Especialista	295
Assistente/ Analista	1363
Total	1851

Total de empregados com desenvolvimento de carreira



Gestão***	184
Coordenação/ Especialista	246
Assistente/ Analista	800
Total	1230

Percentual de empregados com avaliação de desempenho em relação ao total de empregados

Gestão***	97%
Coordenação/Especialista	95%
Assistente/Analista	84%
Total	87%

Percentual de empregados com desenvolvimento de carreira em relação ao total de empregados

Gestão***	49%
Coordenação/Especialista	79%
Assistente/Analista	92%
Total	58%

* A avaliação de desempenho não cobre 100% dos colaboradores, pois existem alguns critérios de elegibilidade para participação, entre eles data de admissão e tempo de afastamento no ano.

** Contempla todas ações e iniciativas de treinamento e desenvolvimento proporcionadas aos colaboradores.

*** Liderança contempla gerentes, gerentes executivos, superintendentes e diretores.

Nossos colaboradores

Desenvolvimento de lideranças e reconhecimento de talentos

GRI 404-2

O Bmg mantém uma jornada estruturada de desenvolvimento de lideranças, com ações voltados a diferentes níveis, orientado pelos pilares estratégicos de nossa cultura organizacional e alinhados aos objetivos dos negócios. Essas iniciativas têm como foco o **fortalecimento das competências de liderança, o alinhamento à estratégia corporativa e a consolidação de práticas relacionadas à gestão de riscos, centralidade no cliente e inovação**. De forma complementar, o Portfólio de Talentos reúne ações destinadas a colaboradores identificados no processo de mapeamento de talentos, com o objetivo de reconhecer, desenvolver e acelerar profissionais, contribuindo para a formação de pessoas preparadas para as demandas futuras e para a sustentabilidade dos negócios.

Apoio a colaboradores em desligamento

O Banco Bmg oferece um programa de recolocação (*Outplacement*) para apoiar colaboradores desligados ou em processo de aposentadoria em sua transição de carreira, promovendo uma **jornada mais humanizada, segura e estruturada**. A iniciativa reforça o compromisso da instituição com uma gestão responsável, baseada em cuidado, respeito e valorização das pessoas em todas as etapas de sua trajetória profissional.



Nossos colaboradores



Saúde e segurança do trabalho

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

O Banco Bmg mantém uma estrutura de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) alinhada às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e às diretrizes de gestão de riscos ocupacionais, abrangendo 100% dos colaboradores[8]. A atuação contempla **programas, treinamentos e medidas preventivas voltadas à proteção da saúde, integridade física e bem-estar dos trabalhadores**.

Gestão de riscos ocupacionais e conformidade

A gestão de SST é estruturada por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), incluindo exames ocupacionais obrigatórios, treinamentos de ergonomia e avaliações periódicas das condições de trabalho. Os riscos ocupacionais são identificados por meio de inspeções, observações em campo e análises técnicas, com adoção de medidas preventivas e corretivas baseadas na hierarquia de controles.

Por possuir perfil predominantemente administrativo, o Bmg apresenta baixa exposição a atividades periculosas, restritas a funções específicas, como pilotos e motoristas, que recebem acompanhamento ocupacional adequado e monitoramento contínuo dos riscos associados às suas atividades.

Relato de riscos e tratamento de incidentes

Os colaboradores dispõem de canais formais para relatar situações de risco, condições inseguras ou incidentes relacionados à saúde e segurança, com garantia de confidencialidade e não retaliação. Em 2025, não houve registros de represálias a profissionais que reportaram situações dessa natureza.

Os incidentes de trabalho seguem fluxo estruturado de investigação, envolvendo análise técnica das ocorrências, registro formal, identificação de causas e elaboração de planos de ação preventivos e corretivos. Quando aplicável, são emitidas Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT), reforçando a conformidade legal e o monitoramento contínuo dos eventos.

[8] Os dados foram compilados com base nas exigências da legislação brasileira de Saúde e Segurança do Trabalho, em especial na Norma Regulamentadora nº 05 (NR-05), que estabelece os critérios e a metodologia para o dimensionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). A empresa não realizou nenhum tipo de auditoria interna ou certificação externa relacionada ao Sistema de Gestão de SST.

Nossos colaboradores

Saúde ocupacional, participação e capacitação

Os serviços de saúde ocupacional apoiam a identificação e mitigação de riscos por meio de avaliações clínicas, acompanhamento de casos e orientações técnicas a colaboradores e lideranças. O sistema de gestão também conta com a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), fortalecendo a participação dos colaboradores na promoção de ambientes de trabalho mais seguros.

O Bmg promove treinamentos e ações de conscientização sobre SST, abordando temas como ergonomia, prevenção de acidentes, procedimentos de emergência e papel da Brigada de Incêndio e da CIPA.

Promoção da saúde e bem-estar

Complementando as ações de SST, o Banco oferece iniciativas voltadas à promoção da saúde física, mental e financeira dos colaboradores. Entre elas, destacam-se o **Dr. Bmg, plataforma de atendimento remoto com profissionais de saúde, e o Programa de Apoio Pessoal (PAP), que disponibiliza suporte psicológico, jurídico e financeiro de forma gratuita e acessível**.

Acidentes de trabalho

GRI 403-9 e 403-10

Em 2025, mantivemos a mesma taxa de frequência de acidentes com consequência grave que em 2024 (0,23), sendo que a maior parte dos acidentes registrados ocorreu fora das dependências da organização, principalmente em deslocamentos e ambientes externos, contextos sobre os quais a empresa possui controle limitado das condições de segurança. Nenhum óbito foi registrado no período.

Número de acidentes de trabalho com consequência grave	
2024	1
2025	1

Taxa de frequência de acidentes com consequência grave (por MM HHT)*	
2024	0,23
2025	0,23

Número de acidentes de trabalho com afastamento	
2024	6
2025	7

* 2024: HHT anual = nº médio de empregados x carga horária mensal x nº de meses HHT 2024 = 2.000 x 180 x 12 HHT 2024 = 4.320.000 horas-homem trabalhadas TF grave = (nº de acidentes graves x 1.000.000) / HHT TF grave 2024 = (1 x 1.000.000) / 4.320.000 TF grave 2024 = 0,23 No ano de 2025, considerando um efetivo médio de 2.000 empregados, jornada mensal de 180 horas e registro de 1 acidente com consequência grave, a Taxa de Frequência de Acidentes Graves foi de 0,23 por milhão de horas homem trabalhadas, indicando baixo nível de ocorrência de eventos graves no período analisado.



07
Educação financeira

07 Educação financeira

O Bmg acredita que a promoção da educação financeira deve começar dentro da organização e gerar impacto positivo para colaboradores, clientes e sociedade. Com esse compromisso, o Banco vem estruturando sua atuação em educação financeira por meio de **iniciativas voltadas à promoção de uma relação mais consciente, equilibrada e saudável com as finanças**.

A estratégia do Banco considera as necessidades do público 50+ das classes C e D, buscando oferecer soluções acessíveis, inclusivas e alinhadas às melhores práticas de atendimento e relacionamento, em conformidade com a Resolução Conjunta nº 8/2023 do Banco Central do Brasil e do Conselho Monetário Nacional.

Como parte da sua agenda ASG, o Bmg definiu como prioridade contribuir para a saúde financeira e o bem-estar de seus clientes, promovendo um atendimento ético, acolhedor e responsável. Nos próximos anos, o Banco seguirá focando no desenvolvimento de soluções que contribuam para a qualidade de vida, a segurança financeira e o bem-viver.

Política de Educação Financeira

GRI 203-2

Para nortear estes princípios, o Bmg instituiu a Política de Educação Financeira, que estabelece nosso compromisso em desenvolver iniciativas que promovam conhecimento e conscientização dos clientes na gestão de suas finanças, por meio de conteúdos e ferramentas. Estas medidas buscam disseminar o conceito e uso adequado de produtos e serviços financeiros e instrui-los sobre como organizar seus orçamentos, de forma personalizada e adequada a cada necessidade.

O Banco Bmg prioriza a saúde financeira de colaboradores e clientes.



Educação financeira

PARA TODOS

Programa de Educação Financeira “Você no Controle”

Em 2025, lançamos o Programa de Educação Financeira “Você no Controle”, feito para colaboradores, clientes e sociedade para acolher diferentes realidades, promover conhecimento e apoiar escolhas conscientes, dentro e fora do Bmg, com uma estratégia para cada tipo de público:

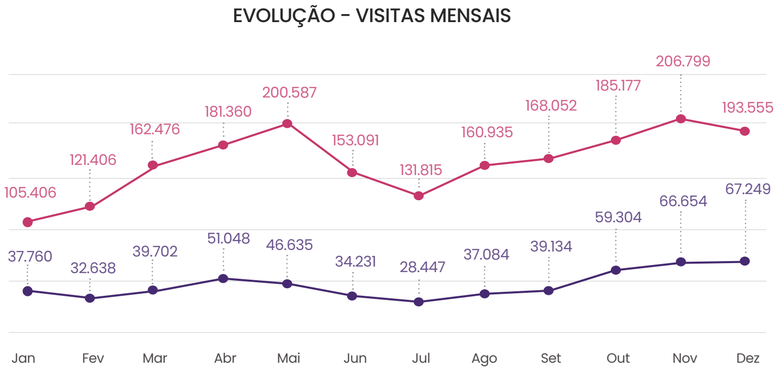
- **Colaboradores:** capacitação na gestão das finanças, para impactar a vida pessoal e prepará-los para atuar como multiplicadores da educação financeira;
- **Clientes:** promoção do tema, a fim de dar mais autonomia, facilitar a compreensão, auxiliar na prevenção do endividamento e contribuir para uma relação mais saudável e sustentável com o dinheiro;
- **Sociedade:** disseminação para a população em geral, especialmente grupos vulnerabilizados, promovendo o entendimento sobre finanças e a construção de uma educação financeira da infância à maturidade, em parceria com o Instituto Marina e Flávio Guimarães.

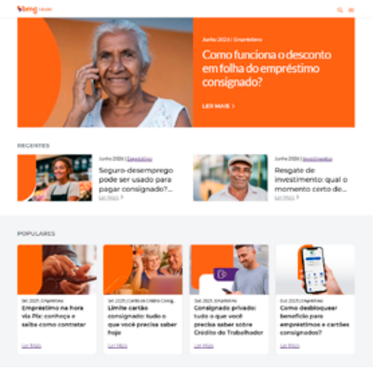
Blog do Bmg:
ampliação do acesso à educação financeira

Em 2025, o Blog Bmg ampliou significativamente seu alcance como ferramenta gratuita de educação financeira e acesso à informação, oferecendo conteúdos sobre finanças, serviços e orientações para o dia a dia da população brasileira. O canal registrou recorde de audiência, passando de cerca de 540 mil acessos em 2024 para 1,97 milhão em 2025, crescimento de 266% no período, reforçando seu papel na promoção da inclusão financeira e no fortalecimento do relacionamento com os clientes por meio de conteúdos acessíveis e de interesse público.

1,97 milhão
de acessos em 2025

▲ 266% vs 2024





Educação financeira

>>> PARA COLABORADORES

Em 2025, realizamos uma série de ações para nossos colaboradores, como o **lançamento da plataforma gratuita Meu Bolso em Dia**, desenvolvida pela FEBRABAN e pelo Banco Central, onde todos os funcionários podem responder a um questionário e receber conteúdos personalizados para o seu perfil financeiro. Também fomentamos um **programa de apoio voltado a colaboradores endividados e inadimplentes**, com apoio prático sobre como buscar renegociações e troca de crédito com taxas mais baratas, por exemplo, além de posts na Intranet com conteúdos instrutivos sobre organização financeira.

Benefícios e programas voltados à saúde financeira dos nossos profissionais

Reforçamos os benefícios que apoiam os colaboradores na construção de uma vida financeira mais saudável. Todos contam com a previdência privada (parceria do Bmg com a Icatu | Onze) em um formato no qual o Banco contribui com uma parte nas modalidades PGBL ou VGBL, disponíveis com adesão opcional a partir da sua data de admissão. Como clientes do Banco, também estão disponíveis empréstimos e investimentos com taxas diferenciadas, além de consultores especializados para apoiá-los na tomada de decisões.

Além da previdência, como forma de letrar e ajudar na gestão das finanças pessoais, disponibilizamos gratuitamente o Serasa Premium que permite ter controle sobre seus dados e se proteger contra fraudes, o que também dá acesso a cursos instrutivos do Me Poupe ministrados pela Nathalia Arcuri, especialista em finanças, e ao Organizze, um aplicativo que possibilita acompanhar suas rendas e gastos diariamente com mais facilidade.

Semana da Educação Financeira

Em novembro de 2025, realizamos a Semana da Educação Financeira, uma das iniciativas estruturantes do programa “Você no Controle”, encontro realizado para apoiar nossos colaboradores na construção de uma relação mais consciente e saudável com o dinheiro.

O evento contou com uma programação de palestras, painéis, feira de benefícios alinhados ao tema, plantões de dúvidas sobre investimentos e gestão de dívidas, além de jogos, sorteios e brindes temáticos que incentivaram a conscientização financeira de forma leve.

A ação também permitiu a participação dos filhos e famílias dos funcionários, por meio de um concurso de desenho sobre educação financeira.

+700
número de colaboradores participantes

4,9
índice de satisfação (escala de 1 até 5)

67%
aumento do conhecimento sobre assuntos abordados

Saúde financeira em números

- **Posts de orientação e conscientização:** 27 publicações com 1.150 engajamentos
- **Nova Previdência Privada:** mais de 250 colaboradores cadastrados no aplicativo
- **MEU BOLSO EM DIA** FEBRABAN EDUCAÇÃO: cerca de 300 acessos
- serasa premium: mais de 120 novas adesões (703 inscritos no total)

Educação financeira

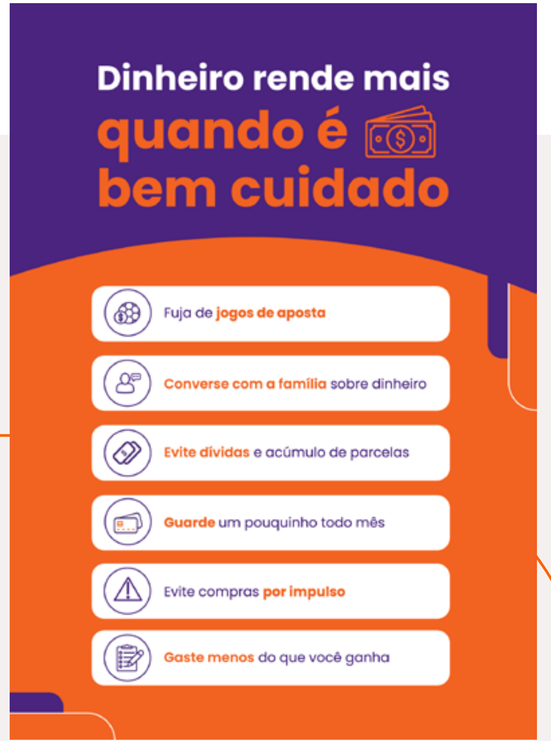
>>> PARA CLIENTES

SASB FN-CB-240a.4

Entendemos que a educação financeira é um componente essencial para a construção de relacionamentos sustentáveis com nossos clientes. Ao ampliar o conhecimento sobre finanças pessoais, produtos bancários e planejamento financeiro, contribuímos para decisões mais conscientes, fortalecemos a confiança na relação com o Banco e incentivamos uma utilização mais adequada dos serviços financeiros. Nesse sentido, fizemos uma série de comunicações, por meio dos nossos canais digitais e físicos, sobre organização financeira, **totalizando mais de 33 milhões de envios**. Temas sobre como evitar a compra por impulso, cuidados com jogos de azar, aposentadoria, a importância de poupar e investir estiveram presentes em nossas divulgações durante o ano.

No total, mais de 2 de milhões de acessos aos e-mails, sendo que 4 mil buscaram outras informações em nosso Blog, se aprofundando nos temas relacionados.





Nossa forma de fazer negócio: crédito consciente e seguros para levar proteção a quem não tem

Historicamente, o Bmg atua na oferta de crédito consignado, seguros e outros serviços adequados a pessoas que, muitas vezes, têm pouco ou nenhum acesso ao sistema financeiro tradicional e seguros. Todos os dias, em nossos diversos canais, atendemos um público que enfrenta dificuldades de acesso ao crédito, muitas vezes precisando recorrer à informalidade, o que pode trazer riscos ainda mais graves.

Contamos com produtos com taxas mais acessíveis e pagamento mínimo em folha, com uma taxa teto determinada pelos reguladores, facilitando a adimplência e respeitando a realidade dos nossos clientes. **Ao promover a inclusão financeira e ampliar o acesso a serviços bancários e seguros, contribuímos para gerar mais autonomia financeira e proteção.** Investimos no treinamento contínuo de nossos consultores e assessores de crédito, para que possam oferecer produtos adequados para cada perfil, além de garantir que nossos clientes compreendam claramente o que estão contratando, desenvolvendo habilidades para tomar decisões mais conscientes, de forma que se sintam seguros e confiantes.



08

Desenvolvimento social, ambiental e climático

- Instituto Marina e Flávio Guimarães
- Inventário de gases de efeito estufa e mudanças climáticas

08 Desenvolvimento social, ambiental e climático

GRI 2-29, 3-1, 3-2

Instituto Marina e Flávio Guimarães

GRI 203-1, 413-1

Criado em 2022, o Instituto Marina e Flávio Guimarães é a vertente do Grupo Bmg que foi construída para a integrar a estratégia de desenvolvimento social e transformar oportunidades em caminhos reais de desenvolvimento. A história do Instituto carrega o legado da família Pentagna Guimarães, que sempre acreditou que a prosperidade só faz sentido quando compartilhada e que, ao longo dos anos, transformaram este sentimento em cuidado com o outro e responsabilidade com o futuro.

Nossa atuação está concentrada em quatro pilares, que orientam soluções consistentes, parcerias qualificadas e impacto mensurável, criando um **círculo de solidariedade e prosperidade que impulsiona o crescimento individual e coletivo**.



Como atuamos para para transformar o futuro

Autonomia Financeira

Desenvolver competências que permitam às pessoas ao longo da vida gerenciar o dinheiro de forma consciente e saudável.

Inclusão Produtiva

Promover qualificação para mulheres e pessoas 50+, contribuindo para geração de renda e independência econômica.

Mobilização Solidária

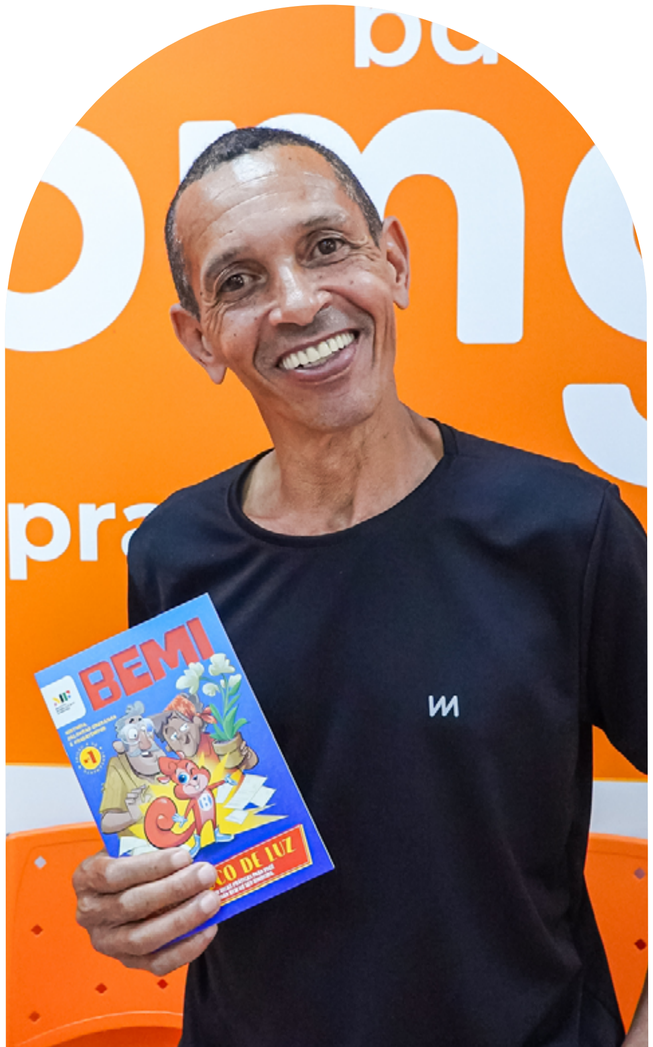
Engajar colaboradores, parceiros e sociedade em ações estruturadas de corresponsabilidade social.

Desenvolvimento Integral

Investir na formação socioeducativa de crianças e adolescentes, ampliando repertórios e oportunidades futuras.

Conheça em detalhes o trabalho realizado pelo Instituto Marina e Flávio Guimarães: https://institutomfg.com.br/

Desenvolvimento social



Impacto das ações

	2024	2025
Quantidade de projetos apoiados com recursos próprios	4	7
Quantidade de projetos patrocinados via leis de incentivo	19	26
Número total de pessoas beneficiadas pelos projetos apoiados e patrocinados	48.000	126.021
Valor próprio investido pelo Instituto no ano de reporte (R$ milhão)	4,8	5,3
Valor incentivado destinado pelo Instituto no ano de reporte (R$ milhão)	7,0	8,7
Número de colaboradores voluntários	99	242
Total de horas de voluntariado dedicadas	367	915

Desenvolvimento social

Casa Marina

Em 2025, o Instituto abriu as portas da Casa Marina, um espaço de acolhimento, capacitação e impulso à autonomia feminina, oferecendo formação profissional e fortalecendo vínculos comunitários, autoestima e geração de renda.

A primeira unidade foi inaugurada em Ribeirão das Neves (MG), em parceria com o Sistema Divina Providência. Com 384 vagas anuais, oferece cursos de cabeleireira, manicure e pedicure, corte e costura e cuidadora de idosos, além de oficinas de educação financeira, empreendedorismo e atendimento psicossocial, para as participantes que precisarem.









> A Casa Marina nasce como um modelo replicável de formação e inclusão produtiva para mulheres.

Principais projetos apoiados

Para ampliar seu impacto social, o Instituto direciona os investimentos incentivados das empresas do Grupo Bmg a iniciativas alinhadas ao seu propósito e com elevado potencial de transformação social.

Os projetos apoiados passam por um processo criterioso de seleção, que considera o impacto gerado, a sustentabilidade das ações e a aderência às causas prioritárias do Instituto. Dessa forma, fortalecemos iniciativas que inspiram, desenvolvem talentos e criam oportunidades reais para crianças, jovens, adultos e idosos. Algumas dessas iniciativas são:



Cultivar Educação: realizado em parceria com o Guima Café, o projeto Cultivar Educação alfabetizou e levou aprendizado, num período de 100 dias, a 11 trabalhadores rurais em Varjão de Minas (MG), que conquistaram mais autonomia, confiança e motivação. Ainda na mesma região, com o apoio de escolas de informática, 58 jovens e adultos em situação de vulnerabilidade social participaram de cursos de inclusão digital, visando desenvolvê-los e prepará-los para o mercado de trabalho.



Capacitar Jovens: em parceria com o Instituto PROA, o Capacitar Jovens ofereceu formação para 317 pessoas com idade entre 17 e 22 anos, ainda estudantes ou participantes que tenham concluído o 3º ano do ensino médio em escola pública, com o foco na preparação para entrada no mercado de trabalho. Os jovens também são capacitados em atendimento ao cliente com ênfase no mercado financeiro.

As demais iniciativas apoiadas e patrocinadas pelo Instituto podem ser conferidas aqui.

Desenvolvimento social



Favela 3D – Digital, Digna e Desenvolvida: desenvolvido pela Gerando Falcões e realizado pelo Instituto O Grito em Minas Gerais, o programa Favela 3D tem como propósito ser uma solução de tecnologia social dedicada a transformar territórios de vulnerabilidade em espaços de dignidade, desenvolvendo iniciativas que gerem impacto positivo e permanente nas comunidades. O projeto atende 219 famílias da cidade de Ribeirão das Neves (MG), beneficiando diretamente mais de 1.000 moradores.



Elas na Rede: realizada em parceria com o Instituto São Paulo de Arte e Cultura, o programa "Elas na Rede" capacita mulheres em situação de vulnerabilidade social de Belo Horizonte (MG), oferecendo cursos de informática básica e marketing digital. Em 2025, cerca de 90 mulheres foram beneficiadas.



Orquestra Jovem das Gerais: formação musical que beneficia 430 crianças e adolescentes de escolas públicas de Belo Horizonte e Contagem (MG), oferecendo cursos de musicalização para iniciantes no contraturno escolar. Os participantes ainda têm acesso a aulas especializadas para o aprendizado de 11 instrumentos musicais.





Programa de voluntariado

A fim de fomentar a cultura da colaboração, por meio do **Portal MF Solidário**, convidamos colaboradores e prestadores de serviço do Grupo Bmg para a atuação de voluntariado, unindo **pessoas movidas pelo desejo de construir um mundo mais justo e igualitário**. Em 2025, foi possível contar com 242 voluntários (mais do que o dobro do que o ano anterior), em oito ações realizadas, num total de 915 horas de trabalho.

242
voluntários em 2025

915
horas de trabalho



Desenvolvimento social

Bemi: a mascote da educação financeira

Em suas ações de fomento à educação financeira, o Banco Bmg, por meio do Instituto Marina e Flávio Guimarães, possui um projeto que visa trabalhar o tema de maneira lúdica, simples e didática com a publicação de livros, jogos e atividades interativas, como jornadas de aprendizagem sobre temas como consumo consciente, planejamento financeiro, crédito e poupança.

Em 2025, o projeto representado pelo esquilo Bemi (personagem usado pela marca nos anos 1970 e 1980) lançou uma revista voltada para pessoas 50+ chamada "Um Pouco de Luz – Uma história com dicas práticas para você economizar e cuidar bem do seu dinheiro". Além de uma história com personagens que representam o cliente Bmg, a publicação também traz palavras-cruzadas e passatempos para reforço do conteúdo e estímulos cognitivos.

No ano anterior, o foco estava voltado a crianças e jovens com a publicação do livro "Lições de Valor – Uma Aventura Financeira", pelo qual o esquilo Bemi e as crianças Gabi e Miguel vivem uma viagem pelo tempo para aprender sobre a história do dinheiro e ensinamentos para manter uma vida financeira equilibrada. As publicações têm sido distribuídas para os clientes, para escolas e projetos sociais e em outros eventos.



Programas de desenvolvimento

Realizado em parceria com o Mais Vívida, o Capacitar 50+ é uma iniciativa do Instituto Marina e Flávio Guimarães realizada em Belo Horizonte (MG) e São Paulo (SP). Em 2025, **dois ciclos do programa capacitaram 92 pessoas, que receberam qualificação em serviços financeiros, técnicas de vendas, marketing pessoal, atendimento e experiência do cliente**.

Já o Sabedoria Ativa é um programa de mentoria gratuita voltado para pessoas 50+ desenvolvido em parceria com o Instituto Joule, conectando estes profissionais com colaboradores de diversas áreas do Grupo Bmg, visando valorizar trajetórias e impulsionar carreiras. A iniciativa promove trocas intergeracionais e aprendizados mútuos, em temas como habilidades comportamentais e técnicas, LinkedIn e *networking*, planejamento de carreira e educação financeira.

Na primeira turma, de 2025, 40 participantes foram beneficiados com uma jornada prática e acolhedora, conduzida por 40 colaboradores voluntários da Companhia.



Desenvolvimento ambiental e climático

Inventário de emissões de gases de efeito estufa e mudanças climáticas

GRI 305-1, 305-2, 305-3

Chegamos em 2025 com a elaboração do nosso terceiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), realizado em consonância com o Programa Brasileiro *GHG Protocol* e apoio de uma consultoria especializada. Pela primeira vez, este ano fomos reconhecidos com o Selo Ouro, que comprova o comprometimento do Banco com a coleta, reporte e compensação das emissões mapeadas.

Esse instrumento reúne **um conjunto de critérios que permite medir as nossas emissões e identificar eventuais aprimoramentos**, nos ajudando a construir planos de ação para melhorias futuras. Os resultados gerais do inventário, com as emissões totais do Bmg, estão disponíveis no site do **Registro Público de Emissões**.

Em 2025, as emissões totais de gases de efeito estufa somaram 5.660,850 tCO_2 e, decorrentes da nossa operação e nossa cadeia de valor, distribuídas conforme a tabela ao lado:



	Categoria	2024	2025
Escopo 1	Combustão estacionária	1,14	0,497
	Combustão móvel	1.192,39	1.442,41
	Emissões fugitivas	0,60	125,41
Escopo 2	Eletricidade (localização)	121,28	77,01
Escopo 3	Bens e serviços comprados	285,81	3.173,40
	Resíduos e efluentes gerados nas operações	5,75	3,26
	Viagens a negócios	910,87	679,05
	Emissões casa-trabalho	7,55	157,46
	Transporte e distribuição (downstream)	381,59	2,32
Total		2.906,98	5.660,85

*Alguns indicadores aumentaram devido a melhoria no processo de mapeamento de coleta de dados.

Desenvolvimento ambiental e climático

Mudanças tecnológicas que impactam o meio ambiente

Nos últimos três anos, a infraestrutura *cloud* do Bmg **consolidou iniciativas voltadas à eficiência operacional, à redução de desperdícios e à sustentabilidade tecnológica**. Além da otimização de custos, essas ações contribuem para a redução do consumo energético e do uso indireto de recursos, apoiando uma operação mais sustentável e responsável.

Para implementar as iniciativas, criamos uma equipe dedicada de FinOps (*Financial Operations*), prática que tem o foco em governança, transparência e eficiência no consumo de recursos em nuvem. Sua função é monitorar o consumo *cloud*, identificar desperdícios (recursos ociosos ou superdimensionados), implementar ações de *rightsizing* (readequação de estruturas e processos), desligamento de recursos e governança sobre custos e eficiência. Este movimento gerou a redução significativa de consumo energético em *datacenters*, produziu menor demanda por infraestrutura física subjacente, diminuiu o desperdício computacional, a necessidade de processamento e uso de energia neste conjunto de recursos e promoveu o aumento da eficiência energética por transação.

Com estas iniciativas, **a ociosidade, que antes girava entre 15% e 18%, caiu para 3% no cenário atual**, contribuindo, inclusive, para menor emissão indireta de carbono de escopo 2 (energia) e levando a Companhia a avançar no eixo ambiental em sua operação.



Desenvolvimento ambiental e climático

O setor financeiro no contexto das mudanças climáticas
GRI 201-2

Quando olhamos o contexto no qual a nossa operação está inserida, entendemos como riscos decorrentes das mudanças climáticas aqueles relacionados ao aumento da magnitude e frequência de eventos climáticos extremos, como inundações, mudanças gradativas do clima e alterações nos padrões climáticos.

Esses eventos podem impactar clientes de setores mais expostos (como energia e agronegócio), o que pode resultar em uma mudança de estratégia setorial na carteira de crédito da instituição e exigências regulatórias e de mercado. Ademais, tais riscos podem afetar a própria infraestrutura do Banco, incluindo unidades operacionais, escritórios, *datacenters*, além dos colaboradores, com potencial impacto sobre a continuidade das operações, gerando perdas financeiras associadas à interrupção dos negócios e aos custos de reparação, como também impactar a capacidade financeira de clientes, refletindo no risco de crédito e aumento da inadimplência.

O Banco também está exposto a riscos climáticos de transição, decorrentes do processo de adaptação para uma economia de baixo carbono, incluindo mudanças regulatórias, legais, tecnológicas e de mercado. Alterações na legislação ambiental e climática, novas exigências regulatórias ou mudanças na demanda por produtos e serviços podem impactar setores econômicos financiados pela instituição.

A transição para uma economia de baixo carbono cria oportunidades financeiras e reputacionais para o Banco.

O contexto climático também gera oportunidades, com a criação de produtos e soluções financeiras alinhadas à transição para uma economia de baixo carbono, o fortalecimento da gestão de riscos e a melhoria da eficiência operacional, contribuindo para a sustentabilidade dos negócios no longo prazo. Estas oportunidades também podem gerar fortalecimento da resiliência financeira e alinhamento regulatório, contribuindo para a reputação institucional do Banco.

Atualmente não temos soluções ou produtos na temática. Em 2025, não foram registradas perdas financeiras decorrentes de eventos climáticos.



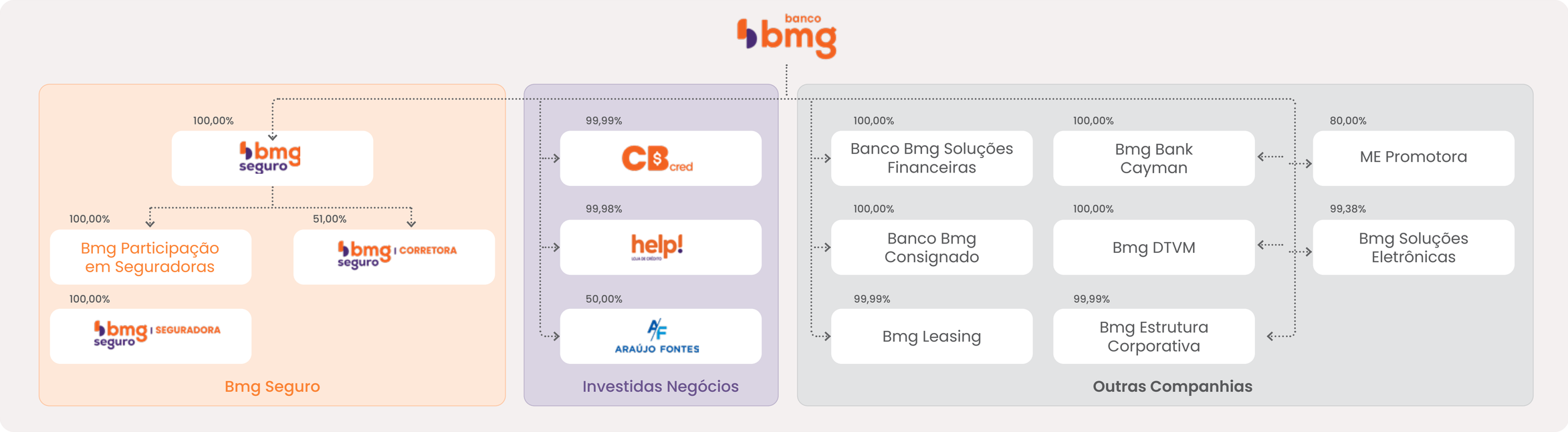
09
Governança

- Governança corporativa
- Ética e compliance
- Gestão de riscos
- Segurança cibernética, privacidade e proteção de dados

09 Governança

Governança corporativa

O Banco Bmg S.A. é uma empresa privada, com sede em São Paulo (SP), que opera exclusivamente no Brasil e é constituída como sociedade anônima de capital aberto. Nossas atividades são operacionalizadas com base nas melhores práticas de governança corporativa, de forma a contribuir com os negócios e com a economia brasileira. Estes princípios orientam as ações e processos decisórios do Conselho de Administração (CONAD), dos Comitês e da Diretoria Estatutária do Banco.



Governança

Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14

A estrutura de governança* é composta por um Conselho de Administração (CONAD), um Conselho Fiscal e seis Comitês de Assessoramento, responsáveis por dar suporte ao CONAD na tomada de decisão e na supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.

A composição destes órgãos de governança pode ser consultada na página de Relações com Investidores do Banco Bmg.



* Estrutura de junho/26 ainda pendente homologação pelo BACEN

Governança



Conselho de Administração (CONAD)

No Bmg, o Conselho de Administração é o órgão responsável pela definição da estratégia e orientação geral dos negócios, bem como pela adequada governança da instituição. O estatuto social estabelece que, no mínimo, dois ou 20% (o que for maior) deverão ser conselheiros independentes. Os Conselheiros são eleitos nas Assembleias Gerais de Acionistas com possibilidade de reeleição e estão sujeitos à destituição a qualquer tempo[9].

Atualmente, o CONAD é constituído por nove conselheiros, sendo quatro independentes, incluindo a presidente do Conselho, eleitos com prazo de mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição, e nenhum dos conselheiros atua como executivo da organização. No período deste relato, 22% das posições eram ocupadas por mulheres. Nesta atuação, os membros reúnem-se ordinariamente, uma vez por mês, conforme calendário fixado, e extraordinariamente, conforme necessário.

Conheça o **regimento interno** do CONAD.

[9] O mandato dos membros do Conselho de Administração se estenderá até a posse dos que forem eleitos na Assembleia Geral Ordinária a ser realizada em 2028.

Governança

Comitês de assessoramento
GRI 2-17

O Banco Bmg conta com comitês subordinados diretamente ao Conselho de Administração, que têm as seguintes responsabilidades e atribuições:

- **Comitê de Auditoria:** zelar pela qualidade, integridade e independência das práticas contábeis e garantir a conformidade com leis e regulamentos aplicáveis;
- **Comitê de Remuneração, Pessoas e Cultura:** elaborar e supervisionar a política de remuneração e propor o montante de remuneração global dos administradores;
- **Comitê de Gestão de Riscos e de Capital:** promover discussões e tomar decisões sobre políticas, procedimentos, metodologias e processos relacionados ao gerenciamento integrado de riscos e de capital e ao Plano de Capital do Banco;
- **Comitê de Estratégia e Inovação:** definir estratégicas visando o longo prazo, acompanhar a aderência do Banco aos objetivos estratégicos e avaliar recomendações de investimento/M&A que são apresentadas pelos executivos;
- **Comitê de Tecnologia e Operações:** apoiar a Diretoria de Tecnologia e Operações na execução da estratégia, priorizar projetos, avaliar arquitetura e infraestrutura, acompanhar indicadores, gerenciar riscos e mitigar e evitar vieses;
- **Comitê Ambiental, Social e Governança (ASG):** avaliar oportunidades de melhoria e implementar ações necessárias, assessorando o CONAD no desempenho de suas atribuições relacionadas a iniciativas ASG, levando o conhecimento de práticas e engajamento nos temas que compõem esta agenda. Composto por sete membros votantes, com prazo de mandato de dois anos e reuniões trimestrais, o comitê busca supervisionar a atuação do secretariado e o funcionamento dos fóruns de liderança, garantindo as boas práticas em assuntos de alta relevância, avaliando recorrentemente a adequação da estrutura organizacional aos objetivos da Companhia e discutindo projetos, além de apresentar tendências, construir parcerias e discutir os avanços do Banco na agenda ASG.


Comitê de Auditoria


Comitê de Remuneração, Pessoas e Cultura


Comitê de Gestão de Riscos e de Capital


Comitê de Estratégia e Inovação


Comitê de Tecnologia e Operações


Comitê Ambiental, Social e Governança (ASG)

Governança

Dinâmicas de atuação, interlocução com comitês e encaminhamento de temas

Por meio da elaboração de um plano de trabalho anual, o Conselho estabelece a frequência com que os principais temas diretivos da organização serão tratados, além de convocar os gestores responsáveis pelos assuntos de interesse. Ao final de cada reunião, os coordenadores dos comitês de assessoramento promovem um reporte das atividades desenvolvidas ao CONAD, pontuando suas considerações para aprimoramento do funcionamento de cada comitê. Sempre que necessário, contratam-se consultorias especializadas para realizar um diagnóstico sobre os processos da organização e apoiar a criação de grupos de trabalho e a elaboração de planos de ação que contribuam para a evolução dos negócios. Identificada a necessidade de reporte ao CONAD, o gestor responsável poderá solicitar inclusão do tema na pauta das reuniões a qualquer tempo.

Processo de nomeação e seleção da alta liderança

GRI 2-10

O Banco dispõe de uma política interna de sucessão, que tem como objetivo planejar a sucessão de administradores, abrangendo todos os processos que norteiam as nomeações dos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva, de modo a atender as exigências da Resolução n. 4.878/2020 do Conselho Monetário Nacional (CMN).

O Conselho de Administração é eleito considerando suas funções, diversidade de conhecimentos e experiências profissionais. O processo de seleção é realizado a partir da escolha de candidatos, com base nos resultados de avaliação do perfil em relação aos requisitos para o cargo. Após a avaliação, são recomendados à aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas. Já a composição dos Comitês é estabelecida conforme o escopo de cada um deles e os requisitos de expertise necessários. Seus membros são eleitos pelo CONAD, com participação de alguns diretores como convidados.

Fluxo de Tomada de Decisão



Governança

Avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança

GRI 2-18

O Banco mantém um processo anual de avaliação aplicado aos membros do Conselho de Administração (CONAD), que analisa o desempenho dos integrantes e o funcionamento do grupo. Também avalia o devido cumprimento da agenda temática, calendário, eficiência das reuniões, das atas e demais materiais de apoio, além da contribuição dos comitês de assessoramento e o acompanhamento da gestão dos riscos e da estratégia do Banco. As avaliações são realizadas anualmente, pela Secretaria de Governança Corporativa, que pode endereçar melhorias ao CONAD. No período referente a este relato, não houve contratação de empresa independente para a condução do processo de avaliação.

Uma governança estruturada que fortalece decisões, impulsiona resultados e promove a evolução contínua da organização.

Diretoria Executiva

No Banco Bmg, a Diretoria Executiva é responsável pela condução dos negócios e pela execução da estratégia, sendo que seus membros são eleitos pelo CONAD e têm mandatos de três anos, com possibilidade de reeleição. É formada por, no mínimo, seis e, no máximo, 16 integrantes, eleitos e destituíveis pelo CONAD a qualquer momento. Em 2025, foi composta por 12 executivos, que ocuparam os cargos de diretor-presidente, vice-presidentes, diretores-executivos e diretores sem designação específica.



Governança

Processo de avaliação e política de remuneração dos administradores

GRI 2-19, 2-20

O desempenho dos diretores estatutários é avaliado anualmente, no mínimo, tendo como base uma combinação de metas individuais e coletivas. São elas que indicam os resultados esperados, com a finalidade de contribuir para os planos anuais, para a estratégia de longo prazo e para o perfil de risco da instituição.

Também é realizado um **processo formal de avaliação de comportamento no formato 360º com a Diretoria, incluindo a Presidência**, com periodicidade anual, que prevê a discussão e o fechamento do parecer no Conselho de Administração. Este é o órgão responsável por supervisionar o planejamento, operacionalização, controle e revisão da Política de Remuneração, apoiado pelo Comitê de Remuneração, Pessoas e Cultura e pelo Comitê de Gestão de Riscos e de Capital.

A remuneração fixa mensal dos diretores estatutários é definida de acordo com a função e leva em consideração o objetivo de manter a competitividade frente ao mercado, podendo ser ajustada de tempos em tempos por decisão do Conselho de Administração. Já a remuneração variável anual é composta pelo Incentivo de Curto Prazo (ICP) e pelo Incentivo de Longo Prazo (ILP).

A remuneração variável anual de cada Diretor Estatutário é baseada na combinação do seu desempenho individual associado aos parâmetros de mercado, da unidade de negócios e do Grupo Bmg (Incentivo de Curto Prazo). Uma parcela correspondente a até 50% da remuneração variável anual é paga como um incentivo de curto prazo, em espécie, imediatamente após apuração dos resultados. Outra parcela correspondente a, no mínimo, 50% da remuneração variável será paga como um incentivo de longo prazo, sujeito a um período e atingimento de determinadas metas.

Plano médico, plano odontológico, previdência privada, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, seguro de vida em grupo e automóvel compõem o pacote de benefícios concedidos aos administradores.

Toda a estratégia remuneratória é submetida ao Conselho de Administração e ao Comitê de Pessoas, Remuneração e Cultura, conforme previsto na Política de Remuneração de administradores, que tem caráter confidencial e revisão anual.

Governança	Avaliação Anual	Remuneração	Benefícios
Conselho de Administração	Metas individuais e coletivas *Planos, estratégia e risco*	Fixa mensal *Por função, alinhada ao mercado*	Plano médico
Comitê de Rem. Pessoas e Cultura	Avaliação 360º de comportamento *Diretoria e Presidência* *Fechamento no Conselho*	ICP *Até 50%* *Curto prazo* *Pago em espécie após resultados*	Odontológico
Comitê de Gestão de Riscos e Capital		ILP *Mín. 50%* *Longo prazo* *Sujeito a metas e período*	Previdência privada
			Auxílio alimentação
			Auxílio refeição
			Seguro de vida em grupo
			Automóvel

Governança

Participação em associações

GRI 2-28

- Associação Brasileira dos Bancos (ABBC)
- Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje)
- Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima)
- Associação Brasileira das Empresas de Cartões de Crédito e Serviços (Abecs)
- Associação Brasileira de Franchising (ABF) pelas lojas help! (Franquias)
- Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN)
- Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (FenaPrevi), uma associação especializada afiliada à Confederação Nacional das Seguradoras (CNseg)
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
- OUTstand Brasil
- Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos
- Pacto pelo Esporte
- Pacto Global da ONU
- Pacto de Promoção da Equidade Racial
- Movimento Mulher 360
- Rede Empresarial pela Inclusão Social
- Women on Board (WOB)

Governança

Ética e compliance

GRI 415-1

O Banco Bmg segue uma conduta empresarial responsável, alinhada aos princípios de integridade, ética e transparência e com políticas institucionais fundamentadas nos mais altos padrões regulatórios, além de adotar um **rigoroso processo de devida diligência aplicável a todas as operações e relacionamentos institucionais** para garantir conformidade regulatória e mitigação de riscos de integridade.

Nosso compromisso prevê o respeito irrestrito aos Direitos Humanos, garantindo que todas as políticas e diretrizes estejam alinhadas com normas e convenções internacionais que protegem a dignidade, diversidade, equidade e ética.

O Banco Bmg não realiza qualquer contribuição política, seja por meio de *lobby* ou contribuições para partidos políticos, políticos ou causas políticas.

Diversidade, equidade e ética como princípios essenciais.

Alguns dos nossos compromissos

- O Banco Bmg é signatário do ***Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção***, liderado pelo Instituto Ethos.
- Nosso compromisso com uma conduta empresarial responsável está alinhado a instrumentos internacionais reconhecidos, como a Convenção da OCDE contra o Suborno, a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, o FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), o Sarbanes–Oxley Act (SOx) e o UK Bribery Act.
- O Bmg obteve as certificações ISO 37001 (Sistema de Gestão Antissuborno) e ISO 37301 (Sistema de Gestão de Compliance), que atestam conformidade com padrões globais de prevenção ao suborno, gestão de riscos e conformidade corporativa.

ISO 37001

Governança

Compliance

Nossa **Política de Compliance** estabelece processos formais para detecção, investigação e tratamento de eventuais comportamentos inadequados, violações a normas regulatórias, falhas operacionais, condutas antiéticas ou riscos envolvendo proteção de dados, relacionamento com clientes, fornecedores ou agentes públicos. Por isso, o Banco adota procedimentos estruturados para tratar situações que possam ocasionar impactos negativos reais da nossa operação.

Esta política também conta com o Sistema de Gestão Integrada de Compliance e Antissuborno (SGICA), que contempla governança, prevenção, detecção e remediação de riscos regulatórios, reputacionais e de integridade, além de mecanismos de controle, monitoramento regulatório, gestão documental e atendimento a reguladores nacionais e internacionais.

Disponibilizamos o e-mail do Compliance para qualquer dúvida e esclarecimento com relação às políticas e práticas dentro da organização. Os colaboradores também podem acessar o portal interno de gestão de riscos e enviar uma solicitação ao Compliance Consultivo, por meio do preenchimento de um formulário, que aborda temas como análise de recebimento de brindes, presentes e hospitalidades, convites para eventos externos, conflitos de interesses, entre outros.

Comunicação e registro entre áreas e órgãos reguladores

A área de Compliance elabora **relatórios mensais dirigidos à Diretoria de Riscos Integrados**, consolidando informações sobre riscos identificados, planos de ação, indicadores, monitoramento de prazos regulatórios, ocorrências relevantes e evolução das ações de conformidade. Para a gestão do RSAC (Risco Socioambiental e Climático), contamos, ainda com o Fórum Executivo de Crédito (Atacado), que avalia os limites dos clientes. Esses são alguns exemplos de materiais, processos e instâncias que permitem avaliação contínua da efetividade dos controles adotados e desempenho das frentes de integridade.

Anualmente, o Banco elabora o Relatório Anual de Compliance, apresentado ao Conselho de Administração, contendo conclusões formais, recomendações estruturadas, avaliações da eficácia dos controles internos, evolução do cumprimento das normas e medidas corretivas adotadas. Esse relatório atende às exigências regulatórias e reforça a governança e a transparência institucional.

Governança e controles fortalecem a transparência e mitigam riscos.

Governança

Programa de Integridade

GRI 2-23, 2-24, 2-26

O Programa de Integridade do Bmg, chamado “Assim se Faz”, tem como objetivo promover e fortalecer a cultura de integridade na organização, além de permitir o monitoramento de sua efetividade por meio de indicadores específicos, como taxas de conclusão de denúncias, tempo médio de resposta, desempenho nos treinamentos e participação dos colaboradores nas iniciativas do Programa.

Os compromissos são divulgados no site do programa, com acesso integral a colaboradores, parceiros e sociedade. Nele, constam os pilares do Programa, nosso Compromisso de Integridade, nosso Código de Conduta Ética, as principais políticas corporativas e o acesso ao Canal de Denúncias, garantindo o exercício da ética e da transparência, permeadas em todos os níveis e relações profissionais do Banco.

Código de Conduta Ética

O Código de Conduta Ética do Banco Bmg S.A. e de suas sociedades controladas apresenta os valores, princípios, diretrizes e regras que devem ser observados e seguidos por todos os administradores, diretores, executivos, colaboradores, trainees e estagiários, bem como por terceiros, clientes e parceiros. O documento estabelece parâmetros para um comportamento ético, responsável, respeitoso e transparente no exercício das atividades, servindo ainda como referência para o gerenciamento de riscos e para o relacionamento com fornecedores, parceiros comerciais e correspondentes bancários.

Esse documento também afirma que desvios como assédio, discriminação, corrupção, fraudes e violações de confidencialidade devem ser devidamente reportados e apurados, o que demonstra que a organização reconhece a possibilidade de tais impactos e adota medidas para mitigá-los e tratá-los.

Indicadores do Programa de Integridade

100%
dos colaboradores realizaram os treinamentos de ética

100%
das áreas aderiram e assinaram as políticas internas

100%
das denúncias recebidas foram investigadas e concluídas

13 dias
foi o tempo médio de resposta a uma denúncia recebida

+50
ações internas sobre ética e integridade foram realizadas

Governança

Comunicação e divulgação dos compromissos
GRI 205-2

Para fortalecer a cultura de ética e integridade, o Bmg realiza **treinamentos obrigatórios para 100% dos colaboradores, assegurando amplo conhecimento sobre o Programa de Integridade** "Assim se Faz", o Código de Conduta e as políticas internas. Todos os documentos e diretrizes estão disponíveis em ambiente digital de acesso interno e externo, complementados por campanhas educativas e ações contínuas de conscientização. O Banco também conta com os **Guardiões da Conformidade**, colaboradores capacitados que atuam como multiplicadores internos e apoio às áreas na disseminação das boas práticas de integridade.

Todos os novos colaboradores devem concluir o treinamento de Ética e Integridade em até 45 dias após a admissão, reforçando o alinhamento aos valores institucionais e ao compromisso com uma atuação ética e responsável. Os correspondentes bancários também possuem acesso a conteúdos específicos sobre o tema, e, em 2025, o Banco publicou uma cartilha dedicada à ética, integridade e anticorrupção.

Além das ações de capacitação, os colaboradores podem recorrer diretamente à área de Compliance para esclarecimento de dúvidas sobre aplicação das políticas internas, regras de conduta, potenciais conflitos de interesse e tomada de decisões éticas no cotidiano profissional.

Comunicação sobre as políticas e procedimentos anticorrupção



Colaboradores impactados

Capacitação de colaboradores em combate à corrupção



Colaboradores impactados

O Bmg assegura que 100% de seus colaboradores recebem comunicações regulares sobre práticas anticorrupção e demais temas relacionados à ética corporativa. Além disso, todo colaborador recém-admitido é obrigatoriamente submetido ao nosso treinamento de Ética e Integridade, que deve ser concluído no prazo máximo de 45 dias após seu ingresso na instituição. Esse processo garante que todos estejam alinhados aos nossos valores, às normas internas e ao compromisso permanente com a integridade e a conduta responsável.

Governança

Conflitos de interesse
GRI 2-15

Adotamos medidas estruturadas para prevenir e mitigar conflitos de interesse no mais alto nível de governança, com atuação da área de Compliance, do Conselho de Administração e dos comitês internos nesta supervisão. Esse acompanhamento é realizado com base no nosso Código de Conduta Ética, participação dos comitês internos na revisão e análise de casos, treinamentos e comunicações sobre o tema, além do Canal de Denúncias. O tratamento dessas informações segue os protocolos internos de Compliance e governança corporativa.



Compliance, Conselho de Administração e comitês internos atuam de forma integrada para assegurar decisões éticas e imparciais.

Governança

Canal de Denúncias
SASB FN-CB-510a.2

Mantemos um **Canal de Denúncias** para que colaboradores, clientes, parceiros ou fornecedores possam reportar, de forma segura e anônima (se assim desejarem), condutas consideradas antiéticas ou que violem os princípios éticos, padrões de conduta e/ou legislação vigente. Para garantir a confidencialidade, a imparcialidade e a isenção, as denúncias registradas são recebidas por uma empresa independente e especializada. Todas as ocorrências são tratadas conforme processo e governança formalmente instituídos pela organização.

O canal de denúncias pode ser acessado pelo endereço:

www.canaldedenuncia.com.br/grupoBmg

ou pelo telefone

0800 591 7238

(atendimento de segunda a sexta, das 8h às 20h)

O processo de apuração segue procedimentos formais definidos no Manual de Procedimentos de Apuração Interna, incluindo análise preliminar do relato, definição do escopo, elaboração de plano de apuração, coleta de documentos e evidências, entrevistas conduzidas de forma estruturada, avaliação objetiva dos elementos apurados e elaboração de relatório conclusivo, seguindo sempre os princípios de confidencialidade, imparcialidade e proteção contra retaliações.

O prazo padrão para conclusão das apurações é de até 30 dias corridos, prorrogáveis por igual período em razão da complexidade do caso e mediante justificativa formal. Caso sejam identificadas violações às diretrizes e princípios do Código de Conduta Ética, após o encerramento da apuração, os casos poderão ser encaminhados ao Fórum Executivo de Ética, instância responsável por analisar e deliberar sobre as medidas disciplinares e sanções aplicáveis, conforme a gravidade da situação e observando o devido processo. As penalidades poderão incluir advertência, suspensão, rescisão contratual ou demissão por justa causa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis nas esferas administrativa, cível ou judicial. Em linha com as diretrizes do Código, não é necessária a divulgação ao denunciante de detalhes sobre a penalidade aplicada.

A área de Compliance realiza reportes periódicos à alta administração, incluindo indicadores de performance do Canal de Denúncias, quantidade e natureza dos relatos recebidos, prazos de atendimento, medidas adotadas e evolução dos controles. Essas informações constam dos relatórios mensais e semestrais elaborados em atendimento à Resolução Bacen n. 4.595/2017.

Governança

Gestão de riscos

O Banco adota um modelo estruturado de gestão integrada de riscos corporativos, fundamentado em políticas formais, limites de apetite a risco e monitoramento contínuo. O Conselho de Administração é responsável por aprovar as diretrizes e limites, atuando com o suporte do Comitê de Gestão de Riscos e de Capital (CGRC) e do Diretor de Riscos Integrados (CRO). A estrutura contempla riscos de crédito, mercado, liquidez, operacional, reputacional, conformidade e riscos sociais, ambientais e climáticos, todos acompanhados por métricas, processos e controles atualizados regularmente. Os resultados são reportados aos comitês, fóruns executivos e à alta administração, permitindo ações tempestivas para manter as exposições dentro dos limites definidos e alinhadas à estratégia corporativa. A **Política de Gestão Integrada de Riscos e de Capital** (GIR) detalha as práticas adotadas pela Companhia no gerenciamento dos riscos.



Governança

Governança dos riscos socioambientais e climáticos

A governança social, ambiental e climática do Bmg está integrada à gestão corporativa de riscos e oportunidades da Companhia. A Diretoria de Riscos Integrados e a Área de Risco Socioambiental e Climático são responsáveis pela gestão da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) e pelo monitoramento dos riscos sociais, ambientais e climáticos, assegurando a aderência às políticas corporativas, à Declaração de Apetite a Riscos (RAS) e aos objetivos estratégicos do Banco.

Os indicadores relacionados ao tema são reportados ao Comitê de Gestão de Riscos e de Capital (CGRC) e ao Conselho de Administração, responsável pela revisão periódica da RAS e das políticas corporativas. Aspectos estratégicos e metas ASG também são acompanhados trimestralmente pelo Conselho em conjunto com o Comitê ASG, fortalecendo a integração da sustentabilidade à governança corporativa e ao processo decisório.

A **Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC)** estabelece diretrizes para a condução dos negócios, processos e atividades do Banco Bmg, bem como para o relacionamento com stakeholders e demais partes interessadas, com monitoramento contínuo de sua efetividade.

Além disso, as atividades do Banco são orientadas pelos princípios e diretrizes do **Gerenciamento de Risco Social, Ambiental e Climático (GRSAC)**, estrutura de gestão voltada à identificação, mensuração, avaliação, monitoramento, reporte, controle e mitigação da exposição do Banco Bmg aos riscos sociais, ambientais e climáticos associados às suas operações, atividades, negócios, produtos, investimentos e relacionamentos com partes interessadas.

Governança

Instâncias que integram o gerenciamento de riscos socioambientais e climáticos

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é responsável por aprovar, revisar e disseminar a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), bem como outras diretrizes e ações relacionadas aos temas social, ambiental e climático, assegurando sua integração aos demais normativos do Banco. Acompanha ações e indicadores de riscos sociais, ambientais e climáticos por meio do Comitê de Gestão de Riscos e Capital (CGRC), aprova casos de exceção, quando aplicável, e revisa e aprova políticas e estratégias de gerenciamento de riscos, como a Política de Gestão Integrada de Riscos e a Declaração de Apetite a Riscos do Bmg.

Comitê de Gestão de Riscos e de Capital (CGRC)

Atua como instância de assessoramento ao Conselho de Administração, sendo responsável por acompanhar anualmente a efetividade dos indicadores da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), manter registro de recomendações e, no âmbito de Risco Social, Ambiental e Climático (RSAC), discutir apetite a risco, acompanhar indicadores/métricas e monitorar concentrações setoriais, posicionando Diretoria e o Conselho quanto à evolução do tema.

Gerência de Risco Socioambiental e Climático (RSAC)

Executa o gerenciamento técnico-operacional da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), por meio do desenvolvimento de metodologias, processos e controles para identificar, mensurar, avaliar, monitorar, informar, controlar e mitigar riscos sociais, ambientais e climáticos. Elabora reportes gerenciais com informações sociais, ambientais e climáticas enviados ao Banco Central, promove o alinhamento de normas e ações de riscos às diretrizes estabelecidas e avalia continuamente a efetividade da política.

Governança

Riscos e oportunidades inerentes ao negócio

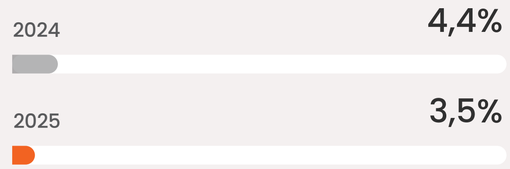
O Banco Bmg entende que a experiência bancária está diretamente ligada aos direitos fundamentais, como acesso à informação clara, tratamento digno, não discriminação e solução adequada de problemas. **Geramos impacto econômico positivo ao oferecer crédito de forma consciente e responsável, ampliando o acesso a produtos financeiros com clareza e segurança, o que contribui para a estabilidade financeira dos clientes e a circulação sustentável de renda**.

Porém, reconhecemos que, como qualquer organização de serviços financeiros, o Banco está sujeito a riscos de gerar impactos negativos por meio de suas atividades ou relações de negócio. No entanto, trabalhamos de forma contínua e estruturada para garantir que sejam prevenidos, mitigados ou imediatamente tratados. Como impacto positivo, atuamos na promoção de inclusão financeira e estabilização de renda familiar em momentos de emergência.

Nossa atuação é guiada por práticas rigorosas de governança e total aderência às regulamentações do setor e ao Código de Defesa do Consumidor, além do compromisso institucional de colocar o cliente no centro das decisões.

O Banco Bmg identifica como impactos negativos derivados da própria natureza dos nossos produtos e do modelo de negócio, principalmente junto ao público 50+ das classes C e D, o **risco de superendividamento** desta população, principalmente se recorrem a produtos emergenciais com taxa mais alta, pela compatibilidade com o seu alto nível de risco. Para isso, na nossa operação, reforçamos nosso compromisso em tentar ofertar o melhor produto para o cliente certo, no momento certo. Acompanhamos o indicador de inadimplência como forma de garantir que a saúde financeira dos nossos clientes esteja de acordo com a nossa atuação, tendo havido uma queda neste indicador no ano de 2025, comparativamente ao ano anterior.

Índice de inadimplência over90 da Carteira Total



Governança

Risco de crédito
SASB FN-CB-410a.2

O Banco Bmg incorpora fatores sociais, ambientais e climáticos na análise de crédito, cobrindo todo o ciclo do relacionamento com o cliente, desde o *onboarding*, passando pela concessão e renovação de limites de crédito, até o monitoramento contínuo das exposições e clientes, com o objetivo de identificar, avaliar, mitigar e monitorar riscos sociais, ambientais e climáticos.

Análise para clientes pessoa física

Os clientes pessoa física passam pela análise padrão no processo de cadastro, que inclui pesquisa de apontamentos sociais, ambientais e climáticos em ferramentas automatizadas e em mídias públicas. Quando identificado algum tipo de apontamento, ele é encaminhado, obrigatoriamente, para análise pela área de Risco Socioambiental e Climático.

Em 2025, o Banco implementou uma **metodologia de classificação de risco socioambiental aplicada à totalidade da carteira de clientes**, com o objetivo de apoiar o monitoramento contínuo e a identificação preventiva de exposições sensíveis sob a ótica social e ambiental. A metodologia utiliza critérios objetivos e bases públicas, processados de forma automatizada, e considera as seguintes dimensões de análise:

- **Dimensão social:** verificação da presença de clientes na Lista Suja do Trabalho Análogo ao de Escravo, conforme base oficial do Ministério do Trabalho e Emprego.
- **Dimensão ambiental:** identificação de restrições e passivos ambientais, incluindo a existência de áreas embargadas e autos de infração ambiental, com base em bases públicas de órgãos ambientais competentes.

Com base na combinação destes critérios, os clientes são classificados em níveis de riscos social e ambiental baixo, médio ou alto, de forma segregada, permitindo uma visão transversal da carteira.

Governança

Análise para clientes pessoa jurídica

No segmento atacado, para as empresas solicitantes de crédito, o Banco Bmg adota uma **classificação de atividades e setores sob a ótica de risco social, ambiental e climático, a qual influencia a elegibilidade do cliente, a profundidade da análise de risco e as alçadas de aprovação aplicáveis**.

Essa análise é realizada por meio de uma metodologia de rating RSAC10, que avalia três dimensões:

- Potencial de impacto social, ambiental e climático da atividade, com base no CNAE, em taxonomias setoriais e em referências regulatórias e técnicas;
- Apontamentos sociais, ambientais e climáticos, incluindo infrações legais, processos, mídias negativas e eventos relacionados a direitos humanos, meio ambiente e mudanças climáticas;
- Governança social, ambiental e climática, que avalia a capacidade de gestão do cliente, considerando histórico, práticas adotadas e mitigadores de risco.

[10] O rating RSAC (Risco Social, Ambiental e Climático) é uma classificação utilizada por instituições financeiras para avaliar possíveis perdas decorrentes de eventos sociais, ambientais ou climáticos relacionadas às suas operações.

Gestão de riscos junto a fornecedores

GRI 408-1, 409-1

No último ciclo, o Banco avaliou **236 operações via processo de *Due Diligence* de Fornecedores** para identificar e mitigar riscos relacionados à corrupção, suborno e conflitos de interesse, conduzidos conforme as diretrizes do Sistema de Gestão Integrada de Compliance e Antissuborno (SGICA), previsto na Política de Compliance e de acordo com o Programa de Integridade "Assim se Faz".

No fluxo de *onboarding* e cadastro de fornecedores, os riscos sociais, ambientais e climáticos são avaliados no âmbito da estrutura de RSAC, conforme descrito no Relatório de Riscos e Oportunidades Sociais, Ambientais e Climáticas (GRSAC), com base em critérios de relevância e proporcionalidade. O processo está em aperfeiçoamento contínuo, com previsão de maior integração de critérios socioambientais a partir da implementação do novo sistema de Compras, previsto para o segundo semestre de 2026.

Em seu processo de cadastro e homologação de fornecedores, o Bmg utiliza critérios diversos, incluindo o mapeamento de existência de trabalho infantil e análogo ao escravo na prestação de serviços.

Toda a análise é feita por equipe específica por meio de uma base própria do Banco. Caso haja algum relato, uma equipe responsável tem autonomia para não aprovar o fornecedor em questão, impedindo que o Banco tenha qualquer relacionamento com a empresa. Está prevista para o segundo semestre de 2026 a troca de ferramenta, de modo que todos os dados de critérios e pareceres ficarão guardadas em um único sistema.

Governança

Segurança cibernética, privacidade e proteção de dados

GRI 418-1, SASB FN-CB-230a.2

O Bmg tem a segurança de dados como tema material por lidar com grande volume de dados pessoais e sensíveis dos clientes. Dessa forma, atuamos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e as diretrizes e orientações da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), além de atender às exigências aplicáveis dos reguladores do setor financeiro, em especial a do BACEN e do Conselho Monetário Nacional (CMN) relacionadas à governança, segurança da informação e continuidade de negócios. No compartilhamento de informações com correspondentes bancários e lojas help!, adotamos controles e salvaguardas técnicas e organizacionais, incluindo criptografia no tráfego de dados, com o objetivo de preservar a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações. **Em 2024 e 2025, não registramos queixas comprovadas de violação de privacidade nem violações de dados relevantes**.

Realizamos treinamentos sobre segurança da informação, proteção e privacidade de dados para nossos colaboradores no enfrentamento dos desafios no mundo digital e no contexto de ameaças cibernéticas. Seus conteúdos abordam temas como modelagem de ameaças (internas e externas), desenvolvimento e arquitetura seguros, *privacy talk* e *workshops*, o que contribuiu para ampliar a conscientização sobre os temas de segurança da informação e privacidade de dados.

Certificações e controles

As atividades do Bmg são executadas, acompanhadas e monitoradas conforme as exigências das Resoluções CMN 4.893 e 4.949, da LGPD e de normativos como SARB 025/2021. Desde 2022, o Banco é certificado na ISO 27001:2013 (Sistema de Gestão de Segurança da Informação) e, em 2025, foi reverificado para a ISO 27001:2022, mantendo os processos de segurança em conformidade e sendo constantemente aprimorados, conforme o *NIST Cybersecurity Framework*. Atualmente desenvolve um projeto para certificação da ISO 27701:2025 (Sistema de Gestão de Privacidade da Informação), buscando evolução da governança de segurança e proteção de dados.

ISO 27001

Nossas políticas, normas e procedimentos relacionadas ao sistema de gestão de segurança da informação encontram-se na plataforma *E-content*, repositório da organização. Além disso, o Banco passa por auditorias internas e externas, para avaliar a maturidade dos controles de segurança da informação, buscando a aderência com os padrões de mercado.

Diretrizes utilizadas pelo Bmg

- Política de Segurança da Informação e Cibernética, com revisão periódica;
- Manual do Sistema de Gestão de Segurança da Informação, documento que formaliza a Gestão de Segurança da Informação (SGSI) do Banco Bmg;
- Política de Continuidade de Negócio;
- Políticas e Procedimentos de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, alinhados à LGPD;
- *Privacy by Design*, aplicado desde a concepção de processos e sistemas;
- Compromisso com capacitação contínua em Segurança da Informação e Privacidade.

Governança

Medidas para prevenir ou mitigar impactos negativos potenciais

- Controles de acesso, classificação da informação e gestão de ativos de TI;
- Avaliações periódicas de risco de segurança e privacidade;
- Avaliação e exigência de controles mínimos de segurança de fornecedores;
- Aplicação de *Privacy by Design* em novos projetos;
- Treinamentos obrigatórios de Segurança da Informação e LGPD.

Medidas para tratar impactos negativos reais (incluindo reparação)

- Processo formal de gestão e resposta a incidentes de segurança da informação;
- Atuação integrada entre Segurança da Informação, Privacidade, Tecnologia, Jurídico e Compliance;
- Implementação de medidas corretivas, ajustes de controles e reforço contratual com terceiros. quando necessário;
- Cooperação com áreas internas e, quando aplicável, autoridades competentes.

Medidas para potencializar impactos positivos

- Integração da segurança e da privacidade à estratégia digital;
- Fortalecimento da confiança de clientes, parceiros e mercado;
- Uso responsável e seguro da tecnologia como habilitador do negócio.

Gestão de vulnerabilidades

Dentro da operação do Banco, adotamos controles para gestão de vulnerabilidades nos ambientes, incluindo ferramentas para gerenciamento e testes periódicos nos sistemas para correção de problemas. Nestes processos, é feito um *scan* de vulnerabilidade em código, *endpoint*, *cloud* e sistemas, além de manutenção de fóruns próprios para endereçamento das questões identificadas.

Mantemos guias detalhados para realização de testes anuais para diferentes cenários de ameaças cibernéticas, como acessos indevidos de sistemas, ataques de *ransomwares*, indisponibilidade de serviços por ataque DDoS (*Distributed Denial of Service*), infecção por *malware*, roubo de informações estratégicas, instalação de ferramenta não autorizada, violação de credenciais e vazamento de BINS (*Bank Identification Numbers*) de código fontes e de informações.

Também realizamos, anualmente, um teste de Recuperação de Desastres (DR) estruturado com base em políticas, procedimentos e práticas que promovem uma cultura organizacional de resiliência. Esse programa assegura a consistência e a coordenação dos esforços de recuperação em toda a instituição, integrando-se aos demais componentes do modelo de gestão de continuidade, como a Gestão de Crises (GC) e a Gestão da Continuidade de Negócios (GCN).

Todos os riscos de segurança da informação e cibernéticos são mapeados por todos da Companhia por meio de diferentes canais e avaliados conforme as políticas e critérios preestabelecidos. Os padrões de segurança são adotados e implementados pelas áreas técnicas e de negócio do Banco.



10
Anexos

10 Anexos

Principais indicadores Banco Bmg

TEMA	FRAMEWORK	INDICADOR	2024	2025
Clientes				
Índice de inadimplência	Indicador próprio	Índice de inadimplência over90 da Carteira Total	4,4%	3,5%
Canais				
Total de agências e lojas help! por região	Indicador próprio	Norte - Lojas help! (franquias)	44	52
		Norte - Lojas help! (CBFácil)	3	1
		Norte - Agências	-	3
		Nordeste - Lojas help! (franquias)	198	229
		Nordeste - Lojas help! (CBFácil)	3	1
		Nordeste - Agências	-	8
		Centro-oeste - Lojas help! (franquias)	27	38
		Centro-oeste - Lojas help! (CBFácil)	9	9
		Centro-oeste - Agências	-	4
		Sul - Lojas help! (franquias)	77	55
		Sul - Lojas help! (CBFácil)	26	57
		Sul - Agências	-	3

TEMA	FRAMEWORK	INDICADOR	2024	2025
Total de agências e lojas help! por região	Indicador próprio	Sudeste - Lojas help! (franquias)	387	431
		Sudeste - Lojas help! (CBFácil)	50	59
		Sudeste - Agências	-	7
Central de atendimento	Indicador próprio	Quantidade de acionamentos na Central de Atendimento	-	24.801.157
		% acionamentos resolvidos em autosserviço	-	86,3
		Contact Rate (volume de ligação / base de clientes)	-	5
		NPS (Net Promoter Score)	-	87,8
Ouvidoria	Indicador próprio	Quantidade de acionamentos na Ouvidoria	-	9.226
		% das demandas solucionadas em até cinco dias úteis	91	76,3
		% das demandas solucionadas dentro do prazo regulamentar	-	100
		Quantidade de registros relacionados à CVM	-	0
		Índice de Solução no SINDEC	74	80,9
		Índice de solução no consumidor.gov.br	87	85
		Posição no Ranking de Reclamações do Banco Central	32	29
		Avaliação do atendimento - Solução	4,8	4,7
		Avaliação do atendimento - Qualidade	4,9	4,8
Atendimento digital - Autosserviço	Indicador próprio	Whatsapp	13,3	11,6
		Ura Autosserviço	4,1	3,2
		Total de interações	17,4	14,8

TEMA	FRAMEWORK	INDICADOR	2024	2025
App e Site Bmg	Indicador próprio	Número total de usuários / downloads (mil) no aplicativo	7.009.584	7.975.448
		Quantidade de interações (mil) - no aplicativo	228.469.892	218.502.722
		Avaliação do app na App Store / Google Play - no aplicativo	4,7	4,7
		Número total de visitantes únicos (mil) - no site BMG	3.343.635	4.634.341
		Número total de acessos ao site (mil) - no site BMG	5.215.163	7.077.368
Financeiro				
Desempenho financeiro	Indicador próprio	Lucro Líquido Recorrente R$ milhões	441	561
		Retorno sobre o Patrimônio Líquido Médio (ROAE) (%)	10,7	14,4
		Margem financeira líquida R$ milhões	3.089	3.361
		Despesas Totais R$ milhões	2.248	2.375
		Resultado Operacional R$ milhões	678	759
		Carteira de Crédito Total R$ milhões	26.336	23.193
		Valor total da originação de crédito dos produtos consignados e varejo PF R$ milhões	8.500	7.800
		Índice de Basileia (%)	13,2	13,2
		Captação Total R$ milhões	32.922	33.287
		Índice de Eficiência (%)	52,8	54,2
		Rating BR (Fitch)	A	A

TEMA	FRAMEWORK	INDICADOR	2024	2025
Produtos securitários	Indicador próprio	Prêmios comercializados (R$ milhão) - Bmg corretora	980	1035
		Resultado líquido de equivalência indireto (R$ milhão) - Bmg corretora	46,9	48,0
		Quantidade total de apólice de seguros - Bmg corretora R$ milhões	9,4	9,3
		Prêmios emitidos (R$ milhão) - Bmg seguradora	355	417
		Resultado com operações de seguros (R$ milhão) - Bmg seguradora	39,8	64,4
		Número total de clientes de seguros - Bmg seguridade	4,2	4,2
		Resultado total com produtos securitários (R$ milhão) - Bmg seguridade	146,1	175,6
Institucional				
Instituto Marina e Flávio Guimarães	Indicador próprio	Quantidade de projetos apoiados com recursos próprios	4	7
		Quantidade de projetos patrocinados via leis de incentivo	19	26
		Número total de pessoas beneficiadas pelo projetos apoiados e patrocinados	48.000	126.021
		Valor próprio investido pelo Instituto no ano de reporte (R$ milhão)	4,8	5,3
		Valor incentivado destinado pelo Instituto no ano de reporte (R$ milhão)	7	8,7
		Número de colaboradores voluntários	99	242
		Total de horas de voluntariado dedicadas	367	915
Capital Humano				
Emprego e Relações de Trabalho	GRI 2-7	Número total de empregados	1.913	2.128
	GRI 2-8	Número total de terceiros	427	382

TEMA	FRAMEWORK	INDICADOR	2024	2025
Emprego e Relações de Trabalho	GRI 401-1	Taxa de novas contratações - homens (%)	-	14,9%
		Taxa de novas contratações - mulheres (%)	-	23,3%
		Taxa de rotatividade (turnover) - homens (%)	-	12,1%
		Taxa de rotatividade (turnover) - mulheres (%)	-	17,9%
Licença-maternidade e paternidade	GRI 401-3	Taxa de retorno	-	100%
		Taxa de retenção após 12 meses	-	80,6%
Capacitação e Educação	GRI 404-1	Média de horas de treinamento - homens	-	12,1
		Média de horas de treinamento - mulheres	-	10,3
	GRI 404-3	% de empregados com avaliação de desempenho - total	-	87,0%
		% de empregados com avaliação de desempenho - homens	-	86,0%
		% de empregados com avaliação de desempenho - mulheres	-	88,0%
Remuneração e Benefícios	GRI 202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	-	1,21
Saúde e Segurança do Trabalho	GRI 403-9	Taxa de frequência de acidentes com comunicação obrigatória - funcionários próprios	0,23	0,23
		Taxa de frequência de acidentes com comunicação obrigatória - terceiros	0	0
		Número de óbitos - funcionários próprios	0	0
		Número de óbitos - terceiros	0	0
Fornecedores				
Fornecedores	GRI 204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais - Materiais (%)	-	99,7%

TEMA	FRAMEWORK	INDICADOR	2024	2025
Ambiental				
Clima e emissões	GRI 305-1	Combustão estacionária	-	0,497
		Combustão móvel	-	1.442,415
		Emissões fugitivas	-	125,412
		Resíduos sólidos e efluentes líquidos	-	0
		Mudança de uso do solo	-	0
		Total de Emissões Escopo 1 (tCO2e)	-	1.568,324
	GRI 305-2	Total de Emissões Escopo 2 (tCO2e)	-	77,01
	GRI 305-3	Categoria 1 - Bens e serviços comprados	-	3.173,404
		Categoria 5 - Resíduos e efluentes gerados nas operações	-	3,263
		Categoria 6 - Viagens a negócios	-	679,054
		Categoria 7 - Emissões casa-trabalho	-	157,463
		Categoria 9 - Transporte e distribuição (downstream)	-	2,329
		Total de Emissões Escopo 3 (tCO2e)	-	4.015,513
Energia	GRI 302-1	Consumo total de energia elétrica (MWh)	-	1.714,884
Água	GRI 303-5	Consumo de água (m3)	-	10.459

Principais indicadores Banco Bmg

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
CONTEÚDOS GERAIS		
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-1 Detalhes da organização	Localização da sede: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 1830 - 10º - Vila Nova Conceição, São Paulo - SP, 04543-900 Países onde opera: Brasil, sob o ticker BMGB4
	2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	Página 6
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 6
	2-4 Reformulação de informações	Não houve reformulações de informações publicadas em 2024.
	2-5 Verificação externa	O relatório de sustentabilidade de 2025 do Banco Bmg foi assegurado somente internamente.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Páginas 14, 22
	2-7 Empregados	Páginas 27, 87
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Em 2025, contamos com 382 trabalhadores terceirizados contratados sob o regime de mão de obra alocada, que desempenham funções específicas conforme as necessidades da área contratante.
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Página 61
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página 64
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 61
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 61
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 61
	2-14 Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 61

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-15 Conflitos de interesse	Página 72
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Dado não divulgado publicamente.
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 63
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 65
	2-19 Políticas de remuneração	Página 66
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Página 66
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A proporção entre a maior remuneração individual e mediana das remunerações dos empregados é de 50,07
	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 3
	2-23 Compromissos de política	Página 70
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Página 70
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Página 19
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 70
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2025, não houve qualquer caso significativo de não conformidade que resultasse em multa, penalidade ou sanção formal aplicada por órgão regulador ou fiscalizador. Eventuais ajustes decorrentes de processos de supervisão regulatória foram tratados por meio de acordos administrativos e medidas corretivas, sem aplicação de sanções formais. Também não foram identificadas violações materiais aos princípios e regras do Código de Conduta Ética que configurasse impacto significativo para a instituição.
	2-28 Participação em associações	Página 67
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Páginas 6, 51
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Em 2025, o Banco Bmg não recebeu apoio financeiro direto do governo na forma de benefícios fiscais ou algum subsídio, investimento, prêmio, benefício, ou incentivo financeiro.

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
TEMAS MATERIAIS		
GRI 3: Temas materiais	3-1 Processo de definição de temas materiais	Páginas 6, 51
	3-2 Lista de temas materiais	Páginas 6, 51
DESEMPENHO ECONÔMICO		
GRI 201: Desempenho Econômico	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Páginas 24, 25
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 58
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos	203-1 Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Página 51
	203-2 Impactos Econômicos Indiretos Significativos	Páginas 9, 46
ANTICORRUPÇÃO		
GRI 205: Combate à Corrupção	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	No período de referência, a matriz corporativa do Banco Bmg foi formalmente avaliada quanto a riscos relacionados à corrupção por meio dos processos de auditoria externa exigidos para a obtenção das certificações ISO 37001 (Sistema de Gestão Antissuborno) e ISO 37301 (Sistema de Gestão de Compliance). Essas auditorias incluem a avaliação estruturada de riscos de integridade, entre eles corrupção, suborno, fraudes e conflitos de interesse. A avaliação realizada para a certificação e manutenção do Sistema de Gestão Antissuborno e de Compliance não identificou riscos significativos de corrupção que exigissem ações extraordinárias, medidas disciplinares ou revisão estrutural do sistema de controles. Foram identificados riscos inerentes ao setor financeiro, já mitigados pelos controles previstos no Sistema de Gestão e no Programa de Integridade “Assim se Faz”.
	205-2: Comunicação e capacitação em. políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 71
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram registrados casos dessa natureza em 2025.

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
CONCORRÊNCIA DESLEAL		
GRI 206: Concorrência desleal	206-1 Ações judiciais movidas por concorrência desleal, prática de truste e monopólio	Não foram registrados casos dessa natureza em 2025.
TRIBUTOS		
GRI 207: Tributos	207-1: Abordagem tributária	A estratégia fiscal está alinhada à gestão empresarial do Banco, com o objetivo de otimizar a carga tributária. A instituição busca aumentar sua competitividade no mercado, e a abordagem é tratada de forma estratégica e integrada, com implementação de processos internos e monitoramento contínuo, garantindo que a instituição cumpra todas as normas e regulamentos aplicáveis ao seu setor e está diretamente vinculada a estratégia dos nossos negócios.
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	O Banco Bmg mantém uma estrutura robusta de governança e controle fiscal, integrada à estratégia corporativa e sustentada por processos contínuos de monitoramento, gestão de riscos e conformidade regulatória. A responsabilidade pela estratégia fiscal está diretamente vinculada ao diretor da área de Finanças, garantindo que as diretrizes tributárias estejam alinhadas às decisões executivas e ao planejamento estratégico. A atuação das três linhas de defesa, da área de Compliance e dos Comitês Seniores reforça a transparência, a solidez dos controles internos e a aderência às normas aplicáveis.
EMISSÕES		
GRI 305: Emissões	305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)	Páginas 56, 88
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Páginas 56, 88
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 56, 88
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES		
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores	308-1 Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Todos os clientes do segmento varejo e atacado, bem como fornecedores e outras partes interessadas que passam pelo processo de onboarding, são submetidos à análise RSAC padrão, com foco na identificação de apontamentos de natureza social, ambiental e climático. Para alguns canais esse processo é desenvolvido pela área de PLD-FTP, que aciona a área de Riscospara avaliação quando houver a identificação de eventos desabonadores sociais, ambientais e climáticos. Para monitoramento e atualização, o setor RSAC possui acesso as listas restritivas e adotam procedimentos de acordo com as diretrizes previstas na PRSAC.

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
EMPREGO		
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações de empregados e rotatividade de empregados	Páginas 27, 87
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 36
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Páginas 36, 87
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 43
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 43
	403-3: Serviços de saúde do trabalho	Página 43
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 43
	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 43
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Página 43
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança dotrabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 43
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 43
	403-9 Acidentes de trabalho	Páginas 44, 87, 88

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	403-10 Doenças profissionais	Página 44
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO		
GRI 404: Capacitação e educação	404-1: Média de horas de treinamento	Páginas 38, 87
	404-2 Programas de aperfeiçoamento	Página 42
	404-3 Avaliações de desempenho	Páginas 38, 87
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidade	405-1 Diversidade nos órgãos de governança e empregados	Página 30
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração de mulheres e homens	Página 30
NÃO DISCRIMINAÇÃO		
GRI 406: Não discriminação	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não foram registrados casos dessa natureza em 2025.
TRABALHO INFANTIL		
GRI 408: Trabalho Infantil	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 79
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 79
COMUNIDADES LOCAIS		
GRI 413-1: Comunidades Locais	413-1: Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 51

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES		
GRI 414: Avaliação social de fornecedores	414-1 Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Todos os clientes do segmento varejo e atacado, bem como fornecedores e outras partes interessadas que passam pelo processo de onboarding, são submetidos à análise RSAC padrão, com foco na identificação de apontamentos de natureza social, ambiental e climático. Para alguns canais esse processo é desenvolvido pela área de PLD-FTP, que aciona a área de Riscos para avaliação quando houver a identificação de eventos desabonadores sociais, ambientais e climáticos. Para monitoramento e atualização, o setor RSAC possui acesso as listas restritivas e adotam procedimentos de acordo com as diretrizes previstas na PRSAC.
POLÍTICAS PÚBLICAS		
GRI 415: Políticas públicas	415-1 Contribuições políticas	Página 68
MARKETING E ROTULAGEM		
GRI 417: Marketing e Rotulagem	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não foram registrados casos dessa natureza em 2025.
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Não foram registrados casos dessa natureza em 2025.
SEGURANÇA DE DADOS		
GRI 418 Privacidade do Cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violações da privacidade e perda de dados de clientes.	Não foram registrados casos dessa natureza em 2025.

Indicadores SASB

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
Setor: Bancos comerciais		
Segurança de Dados	FN-CB-230a.1 Número de violações de dados, percentual envolvendo informações pessoalmente identificáveis (PII), número de titulares de contas afetados.	Não foram registrados casos dessa natureza em 2025.
	FN-CB-230a.2 Descrição da abordagem para identificar e endereçar riscos de segurança de dados	Página 80
Inclusão financeira e Capacitação	FN-CB-240a.4 Número de participantes em iniciativas de educação financeira para clientes sem conta em banco, com pouco acesso a serviços bancários ou marginalizados.	Página 49
Incorporação de fatores ESG na análise de crédito	FN-CB-410a.2 Descrição da abordagem para incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) na análise de crédito	Página 78
Ética	FN-CB-510a.1 Montante total de perdas monetárias como resultado de procedimentos leais associados a fraude e comportamento anti-competitivo	Não foram registrados casos dessa natureza em 2025.
	FN-CB-510a.2 Descrição das políticas e procedimentos para denunciantes	Página 73
Gestão de risco sistêmico	FN-CB-550a.2 Descrição da abordagem para incorporação dos resultados dos testes de estresse obrigatórios e voluntários no planejamento de adequação de capital, na estratégia corporativa de longo prazo e em outras atividades comerciais	O gerenciamento de capital para cobertura de riscos é um processo contínuo de monitoramento, exigindo alto grau de disciplina e controle nas análises das operações efetuadas, para preservar a integridade e a independência dos processos. As definições para a Declaração de Apetite a Riscos (RAS) são feitas a partir do posicionamento do Conselho de Administração, responsável pela aprovação das diretrizes e limites do apetite a riscos, desempenhando suas responsabilidades com o apoio do Comitê de Gestão de Riscos e de Capital (CGRC) e do diretor responsável pelo gerenciamento de Riscos (CRO). Estas decisões partem da premissa de que somos um banco focado predominantemente no mercado de varejo brasileiro, com objetivo de oferecer produtos e serviços financeiros de alta qualidade, respaldados pela cultura de gerenciamento de riscos e rigoroso padrão ético e de atendimento regulatório. Para este gerenciamento, foram definidas dimensões, cada uma composta por métricas associadas aos principais riscos envolvidos, que contempla uma visão ampla de nossas exposições, e definições claras de apetite a riscos para cada uma delas. Tais definições são revistas ao menos anualmente, podendo variar conforme as diretrizes da alta administração e o contexto econômico e de mercado.
Métricas de atividades	FN-CB-000.A Quantidade e valor das contas correntes e de poupança por segmento: pessoa física e pequenas e médias empresas	Páginas 24, 25

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
Setor: Bancos comerciais		
	FN-IN-270a.1 Valor total das perdas monetárias decorrentes de processos judiciais associados ao marketing e à comunicação de informações relacionadas a produtos de seguros para clientes novos e recorrentes	Não houve perdas monetárias decorrentes de processos judiciais associados ao marketing e à comunicação de informações relacionadas a produtos de seguro para clientes novos e recorrentes.
	FN-IN-270a.2 Taxa de reclamações por sinistro	Em 2025, foi registrado um total de 113.638 reclamações para 83.484 sinistros, resultando em uma taxa de 1,36 reclamação por sinistro. É importante destacar, contudo, que nem todas as reclamações estão associadas à ocorrência de sinistros. Parte das manifestações é proveniente de segurados que não passaram por um evento de sinistro, abrangendo temas como atendimento, cobrança, contratação ou gestão de apólices. Dessa forma, a taxa reportada não deve ser interpretada como uma relação direta e exclusiva entre reclamações e sinistros, mas sim como um indicador agregado do volume de interações críticas dos segurados em relação ao total de sinistros no período.
	FN-IN-270a.3 Taxa de retenção de clientes	Taxa de 94%. Foi considerado apenas os produtos com recorrência de arrecadação, excluindo os produtos “oneshot” (Ex: CNC e FGTS): Prestamistas Cartões: Benefício e Consignado; Bmg Med; Papcard/ Vida Familiar.
Informações Transparentes & Assessoria Justa para Clientes	FN-IN-270a.4 Descrição da abordagem para informar os clientes sobre os produtos	Nossa estratégia de informação ao cliente é estruturada em três momentos principais: pré-compra, pós-compra e suporte contínuo, garantindo clareza, transparência e entendimento completo do produto ao longo de toda a jornada: 1. Processo de aquisição (pré-compra) Informamos o cliente sobrenossos produtos por meio de múltiplos canais: Canais físicos, como lojas, Corban e agências, onde o cliente recebe orientação direta e materiais explicativos. Canais digitais, como o site oficial do Bmg e o app, que disponibilizam informações detalhadas de cada produto, incluindo planos, coberturas, benefícios, diferenciação entre opções e composição completa de seguros e serviços associados. Nessa etapa, o cliente tem acesso a todos os materiais de pré-compra necessários para entender claramente o que está contratando e comparar as alternativas disponíveis. 2. Pós-compra e jornada de relacionamento. Após a contratação, o cliente entra em uma régua estruturada de relacionamento, construída para apoiar o entendimento e o uso correto do produto. Essa régua acompanha todo o ciclo de vida do produto, desde o início da vigência até processos de renovação ou cancelamento, garantindo que o cliente receba comunicações claras sobre como utilizar cada benefício, quais serviços estão disponíveis e como acessar os canais de atendimento. 3. Suporte e atendimento contínuo. Caso o cliente tenha dúvidas ou precise de orientação adicional, ele pode acionar nossos canais de atendimento, treinados com a mesma base de materiais utilizados na venda. Isso garante consistência na explicação e uma visão consolidada do produto, facilitando a compreensão e assegurando uma experiência transparente.

STANDARD	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / OMISSÃO / COMENTÁRIO
Incorporação de fatores ESG na análise de crédito	FN-IN-410a.2 Descrição da abordagem para incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) na análise de crédito	O processo de investimentos da Bmg Seguro conta com dois documentos específicos relacionados ao tema: Política de Investimentos e Mandato de Gestão. Neles estão descritas todas as diretrizes sobre investimentos, sendo o aspecto ASG abordado como premissa de alocação do gestor. Cabe destacar que os aspectos ASG tem baixa relevância, pois nossa alocação é preponderante em títulos públicos do Governo Federal, por se tratar de recursos que constituem as reservas técnicas da companhia.
Gestão de risco sistêmico	FN-IN-550a.3 Descrição da abordagem para o gerenciamento de riscos de capital e liquidez associados a atividades sistêmicas não securitárias	A Bmg Seguro (Bmg Seguradora) é uma entidade regulada SUSEP que atende a uma série de requisitos legais no que tange sua atividade, dentre elas a gestão de riscos. Como forma de garantir que as entidades reguladas não sejam submetidas a situações de insuficiência de Capital e/ou Liquidez a SUSEP, por meio da Circular nº 648/2021, obrigada a formação de um Capital Mínimo Requerido (CMR) para fazer frente as suas exposições a riscos, o que inclui os riscos sistêmicos não relacionados as atividades fim de seguro, e cobra ainda que as seguradoras determinem um colchão adicional de segurança de acordo com a sua estrutura de operação. A Bmg Seguro compõe o Capital Mínimo Requerido, de acordo com a legislação vigente e adicionalmente mantém um colchão de liquidez de 20% do CMR para fazer frente a situações adversas.

Créditos

Condução:
Equipe de ASG do Banco Bmg

Elaboração:
Gestão Origami

Diagramação:
Georgia Caroline
Leonel Maneskul
Marcelo Ferraz Pacheco



2025

Sustainability *Report*

banco bmg



Contents

01 Message from the CEO 03

02 About this report 05

03 Highlights 10

04 Our customers 13

05 Our business 21

06 Our employees 26

07 Financial education 45

08 Social, environmental and climate development 50

09 Governance 59

10 Appendix 82

01 Message from the CEO

GRI 2-22

FELIX CARDAMONE



In 2025, Banco Bmg celebrated its 95th anniversary. Over nearly a century of history, we have built a legacy of resilience and growth, maintaining a constant presence in the lives of many Brazilians. While 2023 and 2024 were marked by complex economic conditions and operational adjustments, this latest cycle consolidated our ability to overcome obstacles and strengthen the foundations of our business.

The strength of our tradition and the agility of our management are essential to our current sustainable growth, as they transform past challenges into efficiency. We worked to broaden our strategy, diversify our offering of solutions and integrate financial education into the Company's evolution. In doing so, we strengthened our role beyond credit.

The launch of the Você no Controle Financial Education Program, aimed at customers, employees and society as a whole, became a priority for the Bank. This initiative demonstrates that commercial progress must advance alongside public understanding of products and the appropriate use of money. As a result, we create greater autonomy and security, aligned with performance and our spirit of service.

The main institutional pillar is to guide the Company toward the strategy established in previous years. The goal is to keep consumer needs at the center of decisions, with the highest level of protection and active listening. We reinforced our focus on developing solutions suited to the reality of people over 50 years old, belonging to socioeconomic classes C and D.

We offer products with accessible conditions and competitive rates. These offerings support financial inclusion, reduce dependence on informal alternatives and ensure sustainable access to credit. This strategic perspective drives the development of a broad channel structure. This enables customers to receive service in the place and format of their choice. This front consolidates a journey capable of enhancing positive experiences across all touchpoints.

As a result, in 2025 we recorded growth in help! stores, where customers receive attention and comfort, in addition to significant investments in improving the app and WhatsApp. This omnichannel model generated 40% of origination through digital self-origination channels.

Our strategy seeks to expand service channels and deepen relationships with customers throughout their financial journey. We believe that lasting relationships are built through trust, transparency and the ability to meet real needs at each stage of life. By combining human proximity, digital convenience and responsible service, we strengthen customer loyalty and create solid foundations for the Bank's sustainable growth.

It was possible to accelerate the process of technological improvements, especially through the expanded use of biometrics. This tool allowed us to expand existing practices and address new regulatory demands. The digitalization of operational activities also delivers important gains in security, scalability and flexibility.

All of this progress is made possible by the constant enhancement of our technological foundation and the continuous evolution of governance and risk management. An organizational mindset focused on consumers requires the creation of active listening processes.

In 2025, for the second consecutive year, we celebrated the existence of the Customer Space at the headquarters in São Paulo. There, we welcome the public in person to strengthen our commitment to close service focused on tailored solutions.

The building of this relationship of trust is reflected in customer recognition. The Reclame Aqui Award, won for the second time in the Large Banks Operations category, and the high ratings in the Ombudsman area, 4.7 on a scale from 1 to 5, illustrate this success. When compared with our debut in sector awards in 2024, the evolution in the quality of our service is clear.

It was on these foundations that Banco Bmg recorded a 27.2% increase in total net income compared with the previous year, reaching R$561 million in 2025. In our results, we achieved a significant gain in Return on Average Shareholders' Equity. This indicator reached 14.4%, an increase of 3.7 percentage points compared with the 2024 balance sheet, in addition to a credit portfolio of R$23,193 million. Of this total amount, we observed the continued essential representativeness of our core products. We maintain our ongoing goal of structuring an efficient and highly scalable operation to ensure lasting results for shareholders and society.

Internally, corporate advances are directly reflected in the employee experience. We were the first bank to earn certification from the Age Friendly Institute, recognition granted to organizations focused on age diversity and the inclusion of senior professionals. We also reached third place among large banks in Great Place to Work, a result supported by the indicators of our annual employee engagement survey.

These milestones demonstrate the strengthening of the guidelines established in 2023 and evidence the continued maturing of the Bmg Way culture. This movement places respect and team development at the center of the business. We believe that frequent training and the appreciation of human potential are essential to delivering excellent service. At Bmg, the growth and fulfillment of each individual advances in harmony with the Company's strategic objectives.

Sustainability remains fully integrated into the institutional strategy. The journey of the latest cycle includes the growth of the Marina and Flávio Guimarães Institute, resulting from the Bank's own expansion and integrating the Group's social responsibility into its commitment to creating positive social impact. This initiative integrates social responsibility and the commitment to creating positive social impact in order to build a fairer society. In 2025, R$14 million were invested in 33 projects, including proprietary and sponsored projects, benefiting more than 126,000 people.

We also advanced on environmental fronts with the publication of the third Greenhouse Gas Emissions Inventory, in accordance with GHG Protocol parameters. In 2025, the document was assured and received the Gold Seal for the first time. These milestones reinforce our historical alignment with the Sustainable Development Goals and the principles of the UN Global Compact. In this way, we evidence our true essence as an impact institution.

We reaffirm our commitment to a continuous movement of evolution, active listening and process improvement. We work to act as a relationship bank capable of adding value to people and to the market. We are convinced that our role goes beyond financial results. Our core purpose is to create long-term value, strengthen bonds and leave a positive legacy for society.

Enjoy the reading!

Felix Cardamone
CEO of Bmg Financial Group



02
About this report

- Management of material topics

02 About this report

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-29, 3-1, 3-2

Bmg reaches its third Sustainability Report, continuing its ongoing practice of dialogue and transparency with our different stakeholder groups. This material seeks to reflect on the current moment of the organization from the perspective of business and connection with the main social and environmental topics, clearly disclosing **how we generate value for our clients, shareholders, employees, partners and society**.

Our sustainability vision is directly connected to the ability to build lasting relationships of trust. Therefore, we seek to integrate economic, social, environmental and governance aspects into the experience offered to customers, promoting financial inclusion, responsible service, financial education and consumer protection. We understand that sustainable value creation occurs when growth, profitability and customer satisfaction move forward in a balanced manner, strengthening Bmg's resilience and relevance over the long-term.

This document presents the main activities carried out in 2025, considering our customers, employees and culture, product portfolio and other topics central to the business and to the ESG pillars, environmental, social and governance, providing a comprehensive view of the impact of the Bank's operations and allowing us to assess our contribution to sustainable development.

This work was developed based on the Global Reporting Initiative (GRI) Standards, Essential option, and follows the indicators of the Sustainability Accounting Standards Board (SASB), some of the world's leading reporting standards for business activities, recognized as best practices in transparency regarding ESG challenges. In this report, we also publish information on our third Greenhouse Gas (GHG) Emissions Inventory, prepared in accordance with the Brazilian GHG Protocol Program.

All content reported here corresponds to the period from January 1 to December 31, 2025, covering all operations of Banco Bmg, a publicly held corporation headquartered in the city of São Paulo, including the Marina and Flávio Guimarães Institute, the social expression of the Bmg Group. No significant changes were recorded during the preparation period in relation to the previous year.

The development of this material was supported by an external consultancy, in addition to the **participation, validation and approval of senior leadership and the Bank's ESG Committee**. There was no external assurance of the GRI and SASB indicators published in the report, although we did obtain external verification of our Greenhouse Gas (GHG) Emissions Inventory.

Questions, comments and suggestions about this document may be sent to **asg@bancoBmg.com.br**.

About this report

In 2024, Banco Bmg published its first materiality matrix based on the Global Reporting Initiative (GRI) methodology, which measures companies' impact on society and the environment. In this analysis, we considered the operating context, influence, whether positive or negative, reporting processes, performance in managing topics, definition of short, medium and long-term strategies, as well as the Bank's public positioning, giving us the opportunity to understand the ESG aspects most connected to the business and to map advances and challenges.

This process included the participation of several stakeholders, such as customers, shareholders, investors, employees, associations, NGOs, suppliers and members of the Executive Board and the Board of Directors. The definition of the universe of each audience for surveys and interviews considered relevance, level of dependence on the Company, and level of influence, criticality, on results, both from an economic and reputational perspective.

Our materiality matrix will be reviewed and updated again in 2026.



About this report

Bmg material topics aligned with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) and the principles of the UN Global Compact



Business Sustainability

- Economic performance
- ESG: suppliers, franchisees and partners
- ESG-oriented products and services

Customer Relationship and Care

- Financial inclusion
- Financial education
- Friendly and open relationships

Ethics and Risk Management in Business

- Ethics and Compliance
- Robust governance
- Operational and social-environmental risks

Information Technology and Data Security

- Efficient and user friendly technology
- Data privacy

People and Culture

- Attraction, retention and development
- Wellbeing
- Diversity and Inclusion

Social Responsibility

- Action for social transformation
- Volunteering
- Philanthropy

Environmental Management

- Emissions monitoring
- Environmental efficiency

About this report

Management of material topics

GRI 203-2

Banco Bmg identifies, assesses and manages the actual and potential impacts arising from our activities, products and relationships related to these topics, in accordance with the ESG Procedure, the Social, Environmental and Climate Responsibility Policy (PRSAC), the Risk Management System, the Code of Ethical Conduct and the Financial Education Policy, detailed throughout this Report.

Economic impacts

- Access to credit for retirees, pensioners, civil servants and CLT workers through accessible products with lower interest rates.
- Special attention to responsible lending practices to avoid economic dependence among vulnerable fixed income populations, such as retirees
- Generation of direct and indirect jobs through own operations and the network of partners and banking correspondents.
- Controls over assignable margin, minimum subsistence threshold and risk models aimed at mitigating customer indebtedness and over indebtedness risk, particularly where credit may be granted without adequate repayment capacity.

We recognize that financial costs associated with customer default may adversely affect the institution's own economic performance.

Environmental impacts

- Low direct environmental impact due to the predominantly digital and administrative business model.
- Low impact on the use of natural resources, supported by ongoing digitalization initiatives.
- Potential to promote more sustainable practices across the value chain through the application of social and environmental criteria, the use of public databases, geospatial tools, and continuous customer monitoring.
- Energy consumption and solid waste generation associated with administrative activities, although limited in scale.
- Greenhouse gas (GHG) emissions associated with employee commuting, IT infrastructure and physical operations, monitored through the annual GHG emissions inventory.

Impacts on people and human rights

- Expanded access to credit through more affordable rates, benefiting low-income individuals and historically underserved groups.
- Commitment to fostering an inclusive workplace through Diversity Equity and Inclusion (DE&I) policies and initiatives aimed at preventing harassment and discrimination, with a target to further strengthen DE&I efforts by 2026.
- Controls over credit granting practices, accessible communication and partner monitoring to mitigate inappropriate sales practices involving vulnerable individuals and elderly customers.
- Controls aimed at mitigating the risk of consumer rights violations in situations where there may be insufficient transparency of information or the inadequate offering of products and services.



03
Highlights

03 Highlights

Financial and operational performance

Total net income **R$561 million**

Recurring ROAE **14.4%**

R$23,193 million Credit portfolio

Financial margin after cost of credit **R$ 3,361 million**

Efficiency ratio **54.2%**

Operational result **R$759 million**

Basel ratio **13.2%**

Customer service

9.3 million customers

5.5 million digital accounts

84 new **help!** stores opened in 2025 across Brazil

8.4 customer reputation score and maintenance of the Reclame Aqui RA1000 seal

Financial Education

Launch of the Financial Education Program — você no controle

Around **2 million** accesses to the Bmg Blog



Nearly **10,000 accesses** to the new Bemi publication "Um Pouco de Luz"



Highlights

2025 Recognitions

First bank certified

as an Age Friendly Employer company

Third place

in Great Place to Work, Large Banks category, the only Brazilian bank recognized as a highlight in mental health.

Second place

for Bmg Seguros in the Small Insurance Companies category

First place

in the Reclame Aqui Award, Large Banks Operations category

ABF Franchise Excellence Seal for **Loja help!**

Best Franchises in Brazil

recognition by Pequenas Empresas & Grandes Negócios for **Loja help!**

Gold Trophy

in the Smart Customer Award, Customer Centered Culture category

PRÊMIO BEST PERFORMANCE

Best Performance Award 2025 recognition

Excellence in Customer Service and Ombudsman category

Highlight in the Mesc Award

as Best Retail Bank in Customer Satisfaction.*

* Refers to 2025/2026.



04

Our customers

- Purpose of customer centricity
- Our audience
- Service, contracting and relationship channels

04 Our customers

GRI 2-6

Purpose of customer centricity

In recent years, Bmg has dedicated itself to developing a philosophy of customer centricity, a strategic priority increasingly disseminated throughout the operation, becoming a pillar of the Company's culture and guiding decisions on products, channels, technology and processes. From this perspective, we have evolved from a transactional bank to a relationship bank. **Every interaction with our customers is based on building a long-term relationship grounded in trust and value creation**.

Bmg works to promote the offer of products with differentiated rates that suit each customer's needs and reality, considering, above all, the context of social vulnerability in which this population lives.

To better understand who our customers are and create more precise solutions centered on their needs, we developed studies based on real data, observed behaviors and characteristics of those who come to us. This diagnosis helps us see more clearly the different profiles that make up our base, in addition to allowing us **to build paths of proximity, develop suitable solutions and deliver the best every day**.

Our audience

Banco Bmg operates in the payroll deductible loan market, with **our main focus on customers eligible for payroll deduction above 50 years old in classes C and D**, while also offering insurance, assistance services, personal credit and solutions for investors seeking to invest their resources securely.

+ 9.3 million
customers

69% of customers
with credit products

29% of customers
with insurance products

Customer base made up of
51% women

Average customer age:
54 years

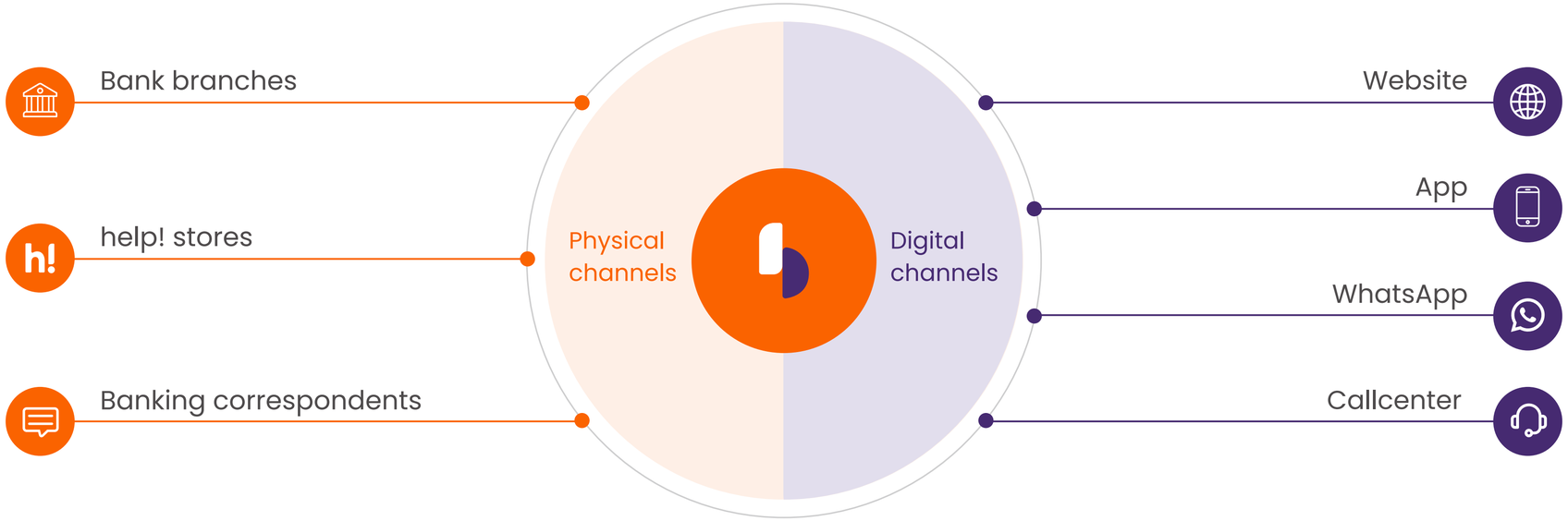
36% of customers
are over
66 years old

Our customers

Service, contracting and relationship channels

Bmg's strategy is to keep customers at the center of our operations, offering safe and accessible solutions to provide humanized and close service. In this regard, **Bmg believes that being present in customers' lives means serving them how, when and where they wish**.

Our omnichannel strategy seeks to offer an integrated experience, combining technology and human service to meet the different needs of customers. We also have an Ombudsman area, which plays a strategic role as a channel for listening, transparency and resolution. This approach strengthens relationships of trust and contributes to satisfaction and loyalty within our financial ecosystem.



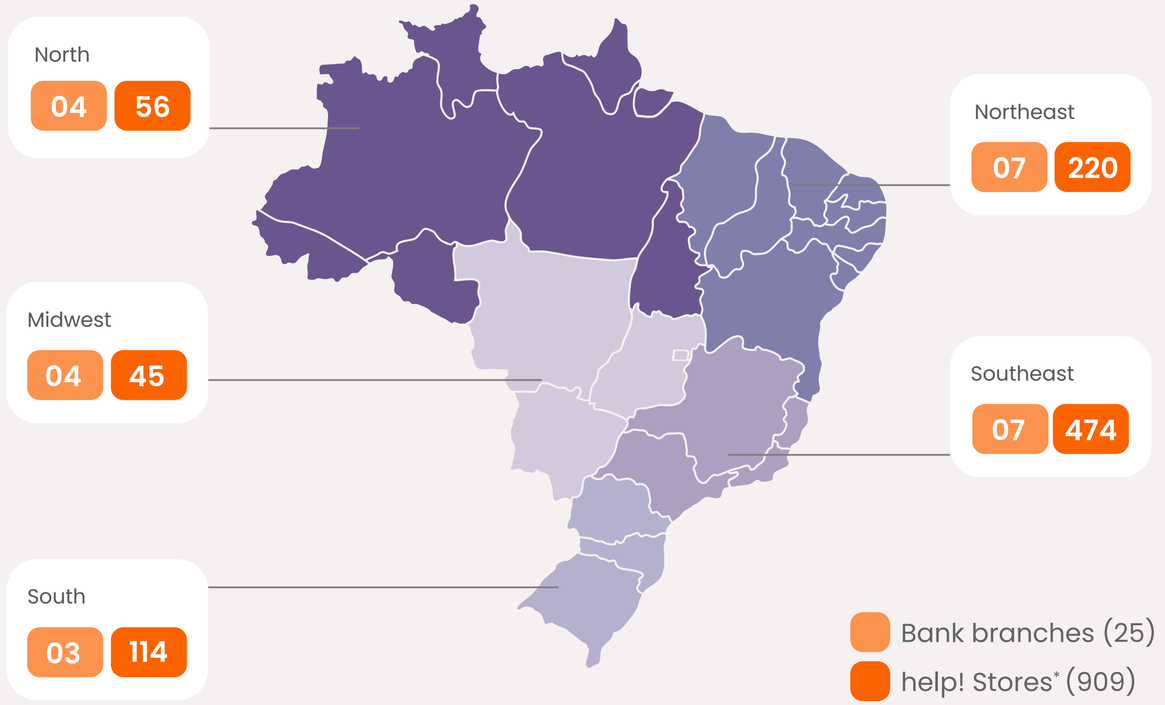
Our customers

Physical locations

In face-to-face service, we have help! stores, a network specialized in financial services that, in December 2025, reached **909 units, an increase of 84 stores compared with the previous year**. We also have 25 bank branches, in addition to partnerships with several banking correspondents.



Distribution across Brazilian regions



* Number refers to CBCred and help! stores.

Our customers

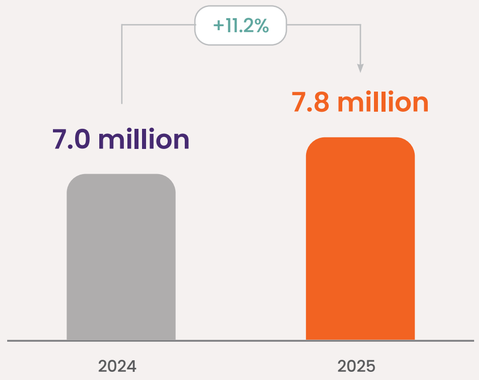
Digital service

In our purpose to further digitalize the customer experience with Bmg, we provide an **User-friendly app tailored to customer needs**. To improve our audience's experience, in the last cycle the teams dedicated to user experience (UX) carried out studies and validations through research and usability testing with customer groups to build journeys focused on quality gains in the consumer experience.

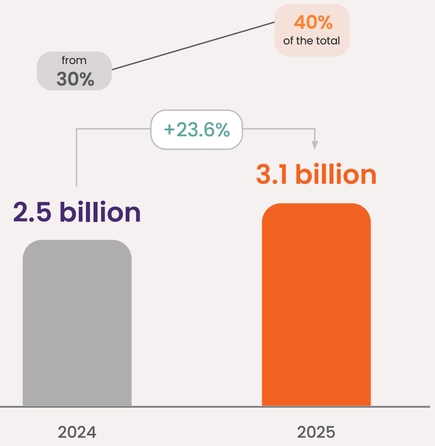
Also in 2025, we fully **reviewed the architecture, interface and navigation experience of the app, with the objective of making it simpler, more transparent and more accessible**. The redesign sought to improve communication with customers, supporting a clearer understanding of the products, services and functionalities available.

The new design and usability standards were developed to serve different user profiles, including people over 50 years old and people with visual or motor disabilities. The app began to offer resources and content more aligned with the needs of each audience, **promoting a more inclusive and accessible digital experience**.

Total app downloads



Origination through self-service contracting



Apple Store and Google Play rating

4.7

The app is among the best rated by customers

Our customers

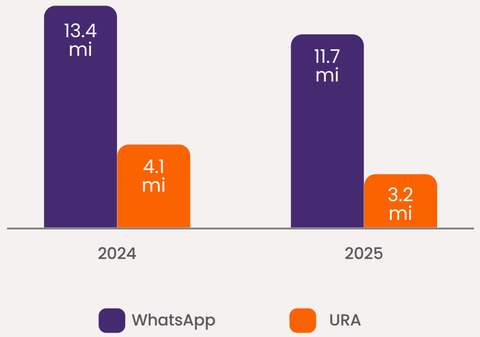
Sales confirmation through video calls

Banco Bmg implemented video calls throughout the assisted sales operation carried out in help! stores and by banking correspondents as a way to validate and confirm, with customers, the contracting of products and services. **The initiative expands the transparency of the commercial process, helping ensure that contracts accurately reflect customers' understanding and expression of intent**.

The adoption of video calls is aligned with initiatives to strengthen security in payroll deductible credit operations, adding another layer of consumer protection. In addition to helping prevent contested contracts, the measure strengthens the management of reputational and operational risks associated with customers not recognizing transactions. Recordings also make it possible to identify opportunities to improve communication and relationships with the public, promoting the continuous evolution of the contracting journey.

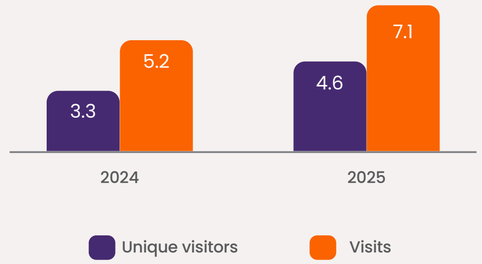
Digital service, self service

WhatsApp interactions



BMG Website

Total visitors and visits (millions)



Relationship Center

24.8 million interactions

86.3% of interactions resolved through self service

Our customers

Ombudsman and complaints management

GRI 2-25

To address complaints, questions and suggestions received, Bmg relies on processes aimed at establishing and building a sustainable relationship of trust. **We seek to listen, understand and resolve demands with impartiality and ethics**. We use the voice of the customer as an important management tool. The information received through our relationship channels feeds continuous improvement processes, journey reviews and the enhancement of products and services.

We act with agility, supporting the areas responsible for solutions to ensure that demands are handled efficiently and within established deadlines. Each manifestation is carefully analyzed to guide the actions required for the complete resolution of the case, with the appropriate clarification to the customer or requesting body.

We disclose our service channels and publish the Ombudsman Report every six months, with the main results, actions and next steps. We receive and analyze manifestations from customers and regulators, directing them to the responsible areas to correct possible failures. We maintain ongoing dialogue with consumer protection entities, expanding the representation of the customer voice and strengthening our role as a disseminator of good practices in the relationship between companies and consumers.

In 2025, the Ombudsman strengthened its role in governance and customer experience, maintaining Reclame Aqui's RA1000 seal, with a resolution rate of 91%. There were relevant advances in regulatory channels, with a 32% reduction in the complaint rate at the Central Bank between the third and fourth quarters of 2025, and 85% resolvability on Consumidor.gov.br.

The area also **expanded operational efficiency through the use of artificial intelligence in automating responses and managing evidence, contributing to greater agility, quality and compliance**.

Reclame Aqui

12,180

Ombudsman demands received in 2025 **(corresponding to 0.12% of the customer base)**

Response and resolution rate

100% answered

91% solved

An average score of

8.4 continuity of the **RA1000 seal**

Consumidor.gov and Procon

12,440

Consumidor.gov complaints **(corresponding to 0.13% of the customer base)**

100% answered

85% resolution rate

28,700

Procon complaints, corresponding to 0.31% of the base

81% resolution rate

Central Bank

32%

reduction in complaints between the third and fourth quarters of 2025

29th position

position in the Ranking of Complaints of Financial Institutions

Ombudsman

4.7 on Ombudsman satisfaction survey (scale from 1 to 5)

[1] All Ombudsman Reports are available at **https://www.bancoBmg.com.br/ouvidoria/**

Our customers

Governance of the customer topic at Bmg

In 2024, Bmg created the **Customer Working Group, a multidisciplinary group with participation from the main directors and areas that impact the Bmg customer journey**, integrating different perspectives to prioritize challenges, co create solutions and monitor the continuous execution of initiatives. **Structured active listening rituals** were also established, such as institutional live sessions with real customer audios, the Customer Council, Customer in Focus, Customer Week and the Customer Space at Bmg's headquarters, which allows real time monitoring of service.



90%

CSAT (*Customer Satisfaction Score*)

It measures the quality of our relationship with customers and accurately identifies where we can evolve in our products, services and journeys.

05
Our businesses

- Products
- Financial results



05 Our businesses

GRI 2-6

Throughout its nearly one hundred years of history, Banco Bmg's greatest commitment has always been to people. Guided by this purpose, we were pioneers in **democratizing the payroll deductible credit offering, making this modality more accessible to Brazilians**. Throughout this journey, we expanded our portfolio with personal credit, insurance, assistance services, cards, including partnerships with football clubs, and solutions for investors. Today, we seek to be a complete, current, technological, agile and human bank, offering products suited to each customer profile.

Products

Bmg has a portfolio of financial solutions organized into three main operating verticals: **Retail, Wholesale and Insurance**, created to meet customers' real needs at different moments in life.

Retail - Credit products

- Payroll loans
- Payroll credit card (Bmg Card)
- Benefit payroll card

Retail - Other products

- Checking account
- Personal credit with checking account debit
- Debit and credit cards (including partnerships with soccer clubs*)
- FGTS anticipation
- Investment products

* Soccer clubs:

Insurance

Insurance for individual customers:

- Family Life Insurance
- Free Life Insurance for Payroll Credit Cards
- Bmg Med
- Protected FGTS Insurance
- Credit Life Insurance, Financial Protection

Wholesale

- Structured financial services, commercial portfolio and foreign exchange
- Derivative instruments for balance sheet protection
- Investment banking services
- Investment products
- Receivables anticipation

[3] In January 2025, the sale to Dayprev Vida e Previdência S.A. of all common shares of Bmg Seguros S.A. indirectly held by the Bank through its subsidiary Bmg Participações em Negócios Ltda. was concluded. In August 2025, the acquisition of the remaining 40% of Bmg Seguradora was completed, and Bmg came to hold 100% of the insurer's capital stock.

Bmg Seguradora publishes a complementary sustainability report on its website with specific insurance information in compliance with SUSEP Circular 666/2021.

Our businesses

Bmg Med

Expanding access to healthcare for underserved populations

SASB FN-IN-410b.2

In 2025, we expanded access to wellbeing through Bmg Med, a health assistance service, with several improvements in the customer journey, including:

- WhatsApp service with 24-hour telemedicine, fast and intuitive scheduling of in-person appointments and discounts on medicines.
- Campaigns to encourage use of the benefit, with free in-person appointments with specialists.
- Revision of product communication and publication of a clear and accessible user guide for customers.

690,000 active contracts at the end of 2025

+35% vs 2024



Our businesses

Financial results

GRI 201-1, SASB FN-CB-000.A

2025 was marked by macroeconomic challenges that directly affected the payroll deductible credit market in the country. The Bank continues with its strategy of diversifying its portfolio with Personal Credit and private payroll loans, so that it is possible to build a more profitable portfolio mix and increase our margin.

Bmg maintained its commitment to delivering consistent operating results and a sustainable Return on Average Shareholders' Equity, aligned with our strategic guidelines, seeking profitability and quality of assets and capital.

Profitability and Performance

R$561 mi ▲ 27.2% vs 2024
recurring net income in 2025

R$3,361 mi ▲ 8.8% vs 2024
financial margin after cost of credit

54.2% ▲ 1.4% vs 2024
efficiency ratio*

R$759 mi ▲ 11.9% vs 2024
operating result

R$2,375 mi ▲ 5.6% vs 2024
total expenses

Statement of Financial Position

R$23,193 mi ▼ 11.9% in 12 months
credit portfolio balance

R$33,287 mi ▲ 1.1% vs 2024
total funding balance

13.2% Stable vs 2024
basel ratio

Insurance products

Bmg Seguradora

R$70.9 mi
net income

17.3%
efficiency ratio**

R$417 mi
premiums issued

R$128.0 mi
operating margin

Bmg Corretora

4.22 mi
insured customers

9.3 mi
insurance policies

R$1,035 mi ▲ 5.6% vs 2024
Bmg Corretora premiums sold

R$48.0 mi ▲ 2.3% vs 2024
equity method result

* Efficiency ratio, Bank: calculated by dividing the sum of personnel expenses, other administrative expenses and other expenses by the sum of financial margin, commission expense and tax expenses.
** Efficiency ratio, Insurer: ratio between net income and earned premium.

Our businesses

Financial results

GRI 201-1, SASB FN-CB-000.A

Direct economic value generated and distributed (R$ thousand)

Statement of Financial Position	2023	2024	2025
(1) Direct economic value generated (total)	**1,953,882**	**2,405,291**	**2,458,330**
Net operating revenue	1,953,882	2,405,291	2,458,330
(2) Economic value distributed (total)	**1,898,756**	**2,122,211**	**2,146,790**
Operating costs	1,144,353	1,129,207	1,202,704
Employee wages and benefits	438,184	491,743	516,522
Payments to providers of capital	238,472	235,072	323,619
Payments to government	77,747	266,189	96,372
Community investments*	3,151	5,192	7,573
(3) Total economic value retained (1) - (2)	**55,126.0**	**283,075.2**	**311,540.0**

* Considers the amount allocated by the Bmg Financial Group to the Marina and Flávio Guimarães Institute.

Number and value of checking accounts by segment

	2024 quantity	2024 value (R$)	2025 quantity	2025 value (R$)
Individuals	6.2 million	225.0 million	5.5 million	248.9 million
Small businesses	37,417	22.6 million	34,850	14.2 million

R$2.15 bi

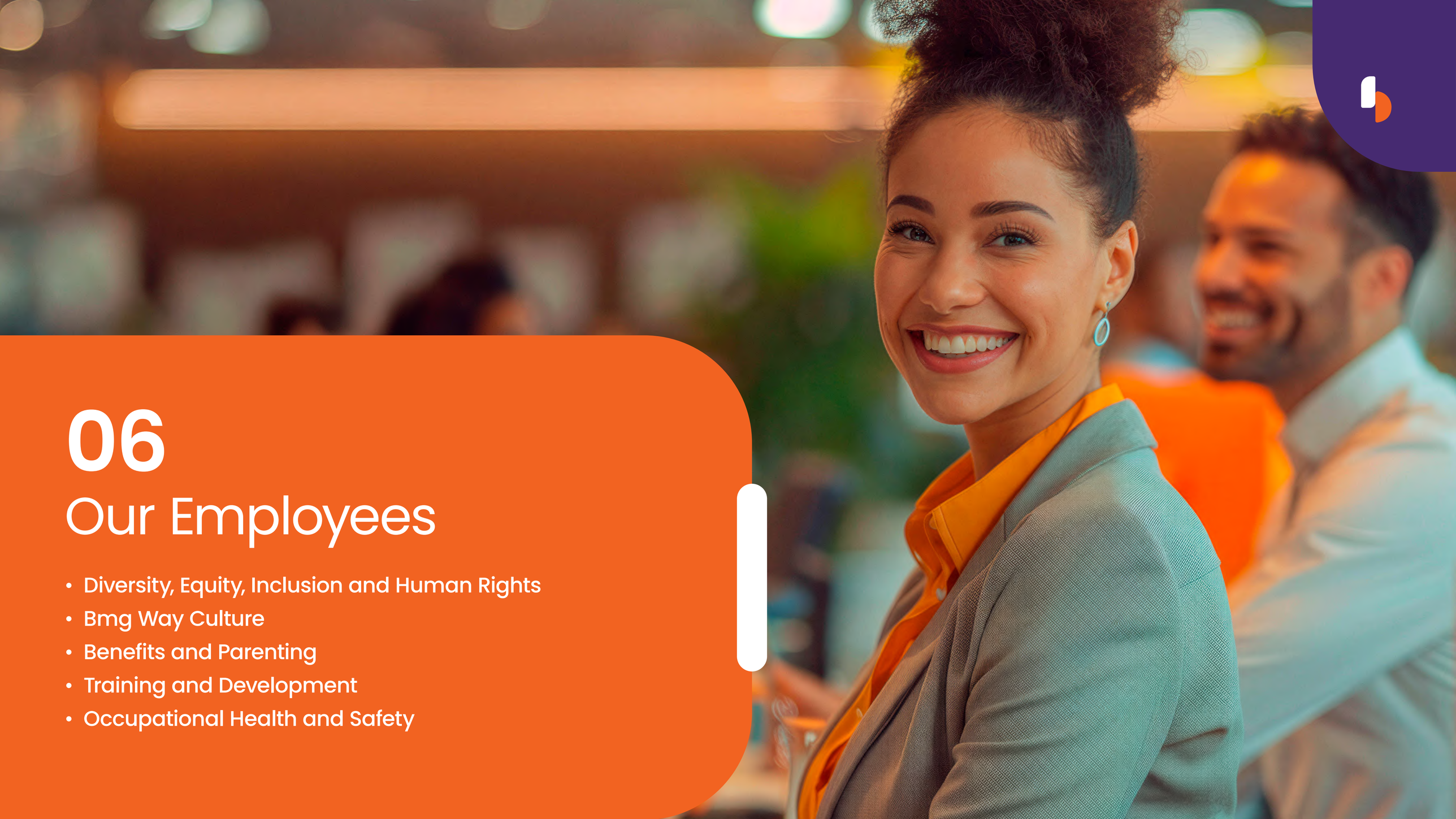
in economic value distributed to different stakeholders

▲ 1.3% vs 2024

R$516 million

invested in personnel, salaries and benefits

▲ 5.0% vs 2024



06

Our Employees

- Diversity, Equity, Inclusion and Human Rights
- Bmg Way Culture
- Benefits and Parenting
- Training and Development
- Occupational Health and Safety

06 Our Employees

GRI 2-7, 401-1

In 2025, employee engagement remained a key strength, supported by our processes, certifications and internal satisfaction survey results.

During the latest cycle, **Bmg strengthened its people management practices and matured as an employer**. We are more connected to market practices, including the implementation of new compensation and hiring policies, as well as the appreciation of our employees aged 50 and above.

Type of contract

Men	2024	2025
Permanent	880	928
Temporary	–	2
Total	880	930

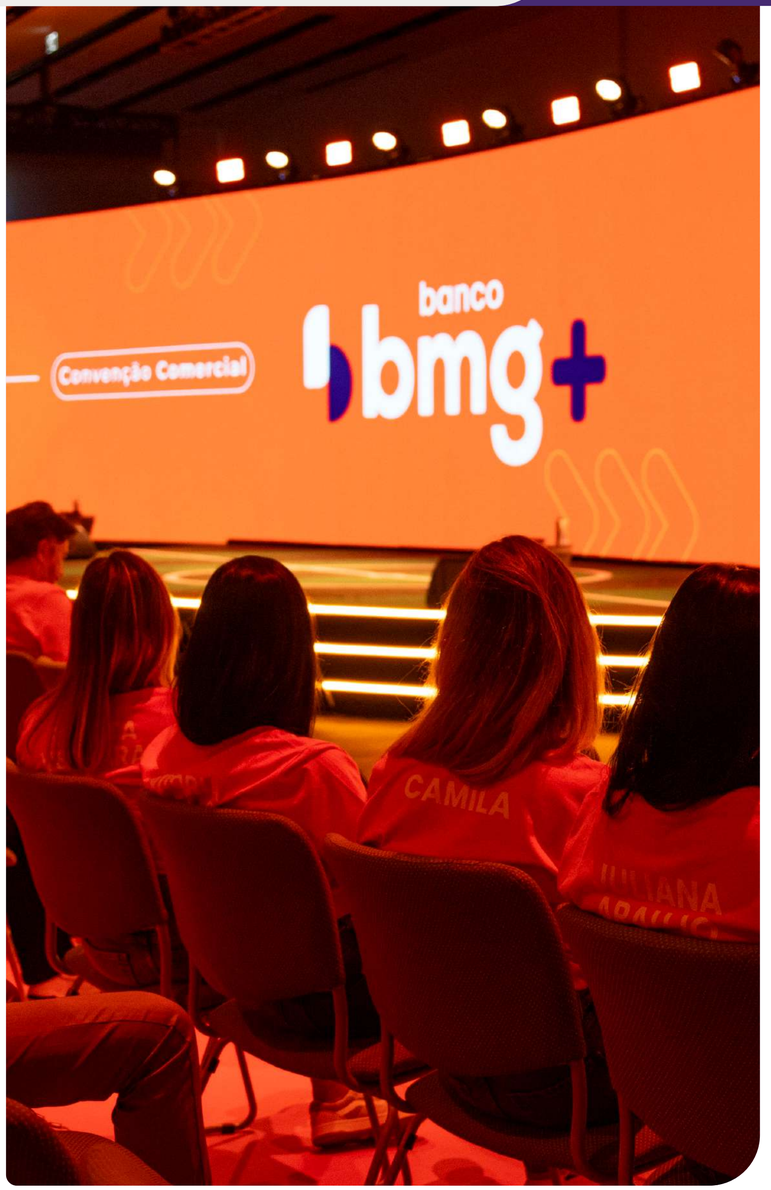
Women	2024	2025
Permanent	1033	1196
Temporary	–	2
Total	1033	1198

Position

Men	2024	2025
Management*	148	130
Coordination/ Specialist	196	200
Assistant/ Analyst	536	600
Total	880	930

Women	2024	2025
Management*	65	69
Coordination/ Specialist	97	110
Assistant/ Analyst	871	1019
Total	1033	1198

* Management includes vice-president, director, executive superintendent, executive manager and manager. The figures consider all Banco Bmg companies, excluding apprentices, employees on leave during the period, board members and the president.



Our Employees

By gender

Men

	2025
Total employees	930
New hire rate in 2025	318 14.9%
Terminations in 2025	258
Turnover rate in 2025	12.1%

Women

	2025
Total employees	1198
New hire rate in 2025	496 23.3%
Terminations in 2025	383
Turnover rate in 2025	17.9%

By age group

< 30 years

	2025
Total employees	622
New hire rate in 2025	415 19.5%
Terminations in 2025	243
Turnover rate in 2025	11.4%

30-50 years

	2025
Total employees	1410
New hire rate in 2025	387 18.1%
Terminations in 2025	375
Turnover rate in 2025	17.6%

> 50 years

	2025
Total employees	96
New hire rate in 2025	12 0.56%
Terminations in 2025	23
Turnover rate in 2025	1.1%

The turnover rate was calculated by dividing the total number of departures by gender by the total number of employees in 2025.

*The figures cover all Banco Bmg companies and exclude apprentices, employees on leave during the reporting period, Board members and the Chief Executive Officer.

Our Employees

By position

Executive management		Management		Coordination		Administrative		Operational	
	2025		2025		2025		2025		2025
Total employees	16	Total employees	183	Total employees	132	Total employees	1257	Total employees	540
New hire rate in 2025	2 0.1%	New hire rate in 2025	29 1.4%	New hire rate in 2025	25 1.2%	New hire rate in 2025	319 15.0%	New hire rate in 2025	439 20.6%
Terminations in 2025	2	Terminations in 2025	31	Terminations in 2025	47	Terminations in 2025	273	Terminations in 2025	288
Turnover rate in 2025	0.10%	Turnover rate in 2025	14.5%	Turnover rate in 2025	22.0%	Turnover rate in 2025	12.8%	Turnover rate in 2025	13,5%

The following classifications were considered:
- Executive Management: Directors and Executive Superintendents
- Management: Superintendents, Executive Managers and Managers
- Coordination: Coordinators
- Administrative: Analysts and Specialists
- Operational: Assistants

* The figures include all Banco Bmg companies and exclude apprentices, employees on leave during the reporting period, members of the Board of Directors and the Chief Executive Officer.

Our Employees

Diversity, Equity, Inclusion and Human Rights

GRI 405-1, 405-2

Banco Bmg is committed to diversity through its Diversity, Inclusion and Human Rights Policy, first published in 2022, reviewed every two years and linked to the Culture, Communications, Transformation, and Diversity, Equity and Inclusion (DE&I) structure. The Policy reinforces our commitment to fostering an inclusive, safe and discrimination free environment, while promoting and respecting human rights across all workplace relationships.

In line with this commitment, we have implemented initiatives that include **awareness-building sessions, the launch of the DE&I page on our intranet platform (Integra), a talent pool dedicated to people with disabilities, and both physical and digital accessibility enhancements** introduced following office renovations and system upgrades. In partnership with Google/REIS, we will provide more than 100 technology training scholarships for people with disabilities by 2026.

Examples of our DE&I practices and our commitment to respecting individual differences include individualized accessibility measures, such as the acquisition of an adapted ergonomic chair for an employee with a disability, workplace and furniture adjustments, workstation accommodations, and flexible working arrangements whenever required.

We also ensure the use of a social or preferred name upon request, safeguarding dignity, privacy and psychological safety. In addition, we promote continuous awareness and education through initiatives focused on human rights, diversity and inclusion, supported by ongoing communication and engagement activities.

Position	Race/Ethnicity*			People with disabilities*
	White	Black/ mixed-race	Indigenous/ asian	PWD
Management	166	24	9	0
Coordination/specialist	217	76	17	2
Assistant/analyst	930	657	31	61
Total	1,313	757	57	63

* One (1) employee preferred not to disclose race/color and/or disability status.

Our Employees

Our Diversity, Equity and Inclusion (DE&I) Practices, Processes and Tools

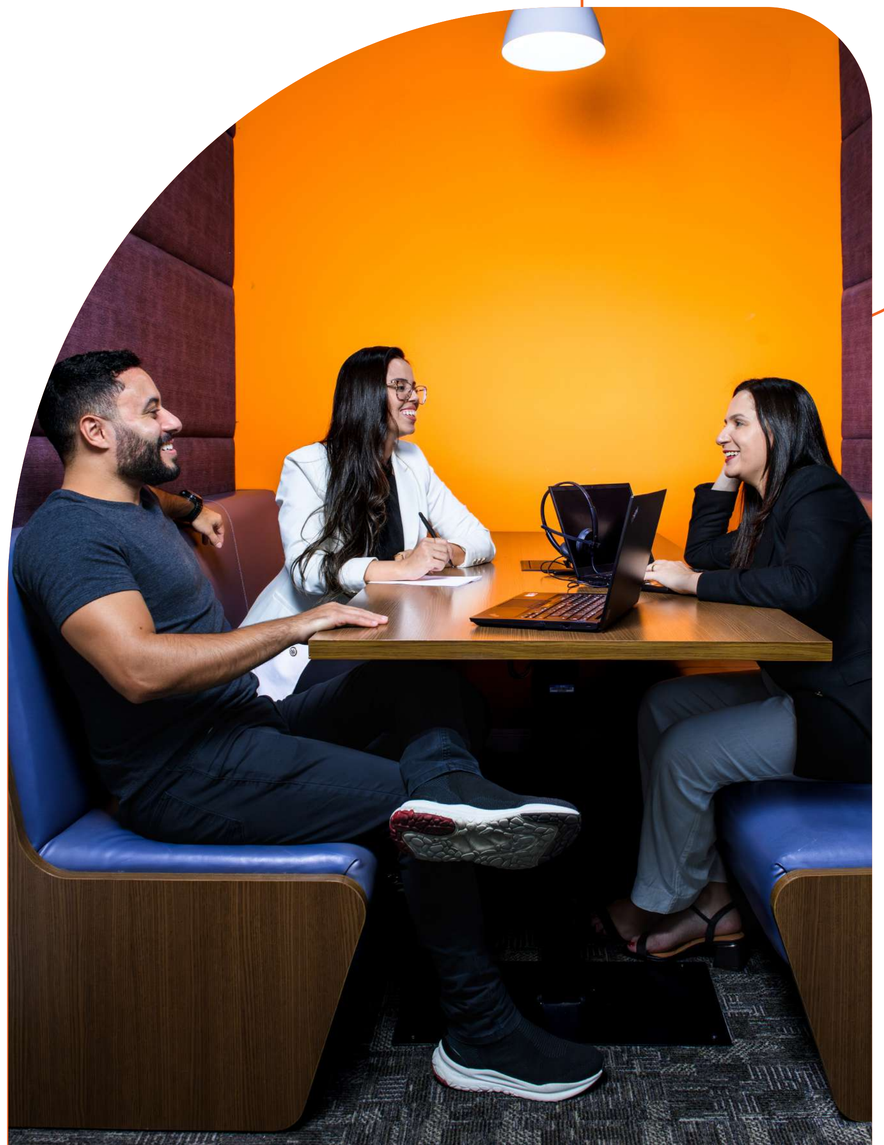
- Partnership with a Diversity Consultancy to enhance the hiring of people with disabilities.
- Monthly monitoring of quotas for people with disabilities and young apprentices, with reporting to strategic areas.
- Personalized physical accessibility, including individualized monitoring of the needs of employees with disabilities and the implementation of architectural adaptations.
- A flexible work model available to employees with disabilities upon request and alignment with their manager, tailored to individual needs.
- Implementation of a process for the use of social and preferred names, ensuring respect, safety and dignity in individual identification.
- Implementation of the FEBRABAN Diversity, Equity and Inclusion (DE&I) Census to identify internal risks and needs.
- Collaboration between the Information Technology and Information Security teams to address digital accessibility barriers identified by employees.
- Delivery of thematic live sessions and awareness campaigns.
- A DE&I handbook providing practical guidance for employees in their daily activities.
- A dedicated DE&I page on Integra featuring information cards, videos and educational materials.
- Sponsorship of MaturiFest and participation in employment fairs focused on individuals aged 50 and over.
- A talent pool dedicated to people with disabilities to accelerate recruitment processes.
- Google/REIS training program offering scholarships exclusively for people with disabilities.
- A 2026 action plan focused on continuous awareness building and education.

Our Employees

Key Diversity, Equity and Inclusion (DE&I) Metrics:

- Monthly diversity indicators covering gender, race, age group, Young Apprentices and people with disabilities;
- Annual application of the OKR methodology, supported by clearly defined targets for 2026 and 2030;
- Occupational Health and Safety indicators;
- Analysis of FEBRABAN Diversity Census results and benchmarking against banking sector peers;
- Employee engagement metrics related to internal campaigns and content;
- Individual monitoring of participants in the Google/REIS scholarship program;
- Feedback gathered from live sessions, internal communications and interactions on Integra;
- Input and observations from leaders and Business Partners regarding local challenges;
- Engagement with specialized consultancies, including Mais Diversidade, REIS and Talento Incluir;
- Age Friendly Institute assessments, including diagnostics, recommendations and external evaluations;
- Participation in MaturiFest, providing direct engagement with the 50+ audience and valuable insights into challenges and barriers faced by this population.

The effectiveness of these initiatives is assessed based on representation indicators, progress against established targets, participation in awareness and education initiatives, external audit results and employee feedback. Continuous improvements are made to policies, practices and tools, with lessons learned being incorporated into the Culture, Human Resources, Communications and Information Technology functions.



Our Employees

50+ employees

Given that a significant portion of our customer base is made up of individuals aged 50 and over, fostering a diverse and representative organizational culture strengthens our ability to better understand the expectations, needs and challenges of this audience.

Drawing on our experience, we have come to recognize that **inclusion and longevity are values that have long been part of our identity** but are now increasingly becoming a deliberate and organization wide commitment across Bmg. **Our focus on the 50+ population has driven us to develop best practices tailored to this audience, a journey that began with our customers and has naturally expanded to include our employees**. Over the past cycle, this commitment has continued to gain momentum, resulting in significant initiatives and external recognition.

More recently, Bmg has also observed a growing interest among this population in their own professional development. At the same time, we have recognized our strong performance in the market with respect to hiring indicators. Today, we employ 96 individuals aged 50 and over, representing 4.51% of our total workforce.

To further strengthen this journey, in 2025 Bmg engaged **SeniorLab, a partnership that enabled us to deepen our knowledge, broaden perspectives and challenge biases in our work with this audience**. Through this collaboration, we explored ways to better equip our employees with the skills and knowledge needed to develop solutions for 50+ customers, including initiatives related to financial products and services, customer relationships and content development.

First Bank in Brazil Certified as an Age Friendly Employer

Also in 2025, we celebrated a significant milestone in this area. Banco Bmg became the first bank in Brazil to be certified as an Age Friendly Employer, an international recognition granted by the Age Friendly Institute to organizations that value age diversity, promote the inclusion of professionals aged 50 and over, and actively combat ageism in the workplace.



Our Employees

Culture

jeito Bmg



We build our culture around the principles of the Bmg Way, which guide how we conduct business, make decisions and build relationships in our daily activities. These principles translate the behaviors and competencies expected of employees and leaders, reinforcing our commitment to a more inclusive, collaborative and transformative workplace. They also strengthen the behaviors that embody our culture while clearly defining those that are not aligned with our values.

Our commitment is to foster an organizational culture grounded in **respect, diversity, inclusion and equal opportunity**. These principles form the foundation of our planning process and guide our strategic objectives through 2030.

Banco BMG is...

- ...prioritizing the customer
- ...thinking big and being effective
- ...building together
- ...transforming and innovating
- ...taking responsibility and making things happen
- ...building high-performance teams

Our Culture in Customer Service

Customer centricity is also reflected in our organizational culture. By fostering behaviors grounded in empathy, respect, accountability and active listening, we strengthen our teams' ability to deliver positive experiences and effectively address customer needs.

At Bmg, culture is embedded in our daily activities, shaping every decision, interaction and delivery.

escuta que transforma

Our Employees

Listening and climate management practices

We continuously conduct listening cycles, employee surveys and governance processes through committees, including executive forums and leadership discussions that are cascaded throughout the organization. All objectives, targets and performance indicators are supported by documented evidence, enabling us to monitor and measure our progress. Lessons learned are incorporated into our processes and reinforced through our communication channels and engagement initiatives.

From the first eNPS survey (an assessment that measures employee engagement and loyalty to the Company), conducted in April 2024, to the most recent Pulso[5] survey, carried out in December 2025, we achieved a 37-point increase **reaching an excellence level. The latest survey generated more than 3,000 comments, of which 70% were positive**.

Beginning in 2026, the eNPS survey will be conducted every 90 days. In collaboration with our partners, suppliers and help! stores, we maintain ongoing engagement through initiatives such as conventions, commercial training programs and regular interactions.

+37 points
increase in eNPS between Apr/2024 and Dec/2025, reaching an excellence level

+3,000
comments received through the Pulso survey, 70% of which were positive

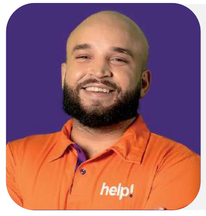
Great Place to Work (GPTW)

GREAT PEOPLE Mental Health Certificada Saúde Mental 2025

Bmg conducts an annual employee engagement survey based on the Great Place to Work (GPTW) framework, encompassing all employees. The results have shown continuous improvement since 2022. In 2025, Bmg was the only Brazilian bank recognized for excellence in mental health practices.

Third place
in Great Place to Work, Large Banks category.

Second place
among mid-sized insurance companies.



Knowledge and **innovation**

***I* Ownership**

Leadership
Leadership
Leadership
Leadership
Leadership

[5] Pulse survey conducted by the People Team to continuously monitor organizational culture and workplace climate.

Our Employees

Benefits and Parenting

GRI 401-2, 401-3

Bmg offers benefits aligned with market practices and actively promotes a **culture of holistic health for employees and their families, seeking to support wellbeing across physical, mental and social dimensions**. Our objective is to encourage employees to make preventive use of these health and wellbeing resources. At the Bank's headquarters, we maintain an occupational health clinic staffed by nursing professionals and an occupational physician, facilitating immediate assistance, the management of health concerns, the provision of first aid, the monitoring of employee leave cases, and prompt referrals for examinations and additional assessments.

As in previous cycles, we continue to strengthen our leading parental support practices. Bmg participates in the **Empresa Cidadã Program**, extending maternity leave to up to 180 days and offering 60 days of paternity leave on a pioneering basis. In addition, we provide an **Online Pregnancy Program**, integrated into the **Juntos Pela Saúde Program**, a pillar dedicated to supporting pregnant employees throughout prenatal care, childbirth and the postpartum period, providing greater safety, support and peace of mind during pregnancy.

The program is supported by a multidisciplinary team, including nurses, nutritionists, psychologists and physicians, and features a dedicated call center that provides guidance on nutrition, physical activity, prenatal examinations and oral health, as well as educational materials on breastfeeding and infant care.



Our Employees

Medical and Dental Healthcare

- Nationally available medical coverage for all employees, subject to co-participation.
- Medical coverage extended to immediate dependents, including spouses and children up to the age of majority.
- Nationwide dental coverage for all employees at no cost to the primary beneficiary.
- Dental coverage extended to immediate dependents, including spouses and children up to the age of majority.
- Pharmacy assistance program offering exclusive discounts.

Wellbeing and Mental Health

- Wellbeing platform offering plans for physical activity, mindfulness, therapy and other wellbeing services.
- Executive health checkups.
- Fresh fruit provided in the workplace.
- Telemedicine services covering multiple medical specialties, including online therapy through the Personal Assistance Program.
- A dedicated toll-free support line available to employees, providing guidance and support on financial, social, bereavement, nutritional and legal matters.

Food and Mobility

- Meal and food vouchers provided in accordance with the Worker Food Program (PAT).
- Transportation voucher.
- Parking benefit for executives.
- Remote work arrangements.
- Flexible working hours.
- Internet allowance.

Family and Protection

- Childcare or nanny allowance.
- Support allowance for employees with children with disabilities.
- Life insurance coverage.
- Funeral assistance benefit, including coverage in the event of the death of parents or parents-in-law.
- Birthday day-off.
- Hybrid and remote work arrangements for parents, allowing employees in the final trimester of pregnancy and until their child reaches one year of age to opt for more flexible working models.



Note: Benefits related to financial wellbeing for our employees are described in the “Financial Education” chapter.

Our Employees

Training and development

GRI 404-1, 404-3

Bmg invests in the development of its employees and partners to help them expand their potential while ensuring the quality of our operations, customer service and service delivery. We are committed to promoting **continuous learning and development through programs that recognize and enhance human potential, while strengthening Banco Bmg's culture and franchise network**.



Average Training Hours per Employee[6]

By Gender

12.1	10.3

By Functional Category

Management	Coordination / Specialist	Assistant / Analyst
31.2	13.1	7.9

Overall average	11.1 hours
Total hours	25,711 hours

Average Training Hours per Employee (CBCred)[7]

By Gender

49.3	51.2

By Functional Category

Coordination / Specialist	Assistant / Analyst
7.5	51.5

Overall average	51 hours
Total hours	26,782 hours

[6] This indicator includes institutional training programs, such as Mandatory Training, Onboarding, Learning Series, Specialized Training, Unico Skill self-development courses and the Leadership Development Program (LDP).

[7] This indicator includes the asynchronous and synchronous training programs delivered and made available during 2025, covering topics such as Culture, Personal Development, Diversity and Inclusion, Leadership, Onboarding, Products, Quality, Regulatory Compliance, Health and Wellbeing, Sales Techniques and Onboarding Mentorship.

Our Employees

Commercial Training

We invest in the continuous development of our employees and partners to strengthen our customer-centric culture. Every learning experience and training opportunity brings our teams closer to the customer journey and reinforces the principle that guides us: "Being Bmg is prioritizing the customer."

Training Delivery Methods

- Live training sessions (in person and online)
- Distance learning (e-learning)

Employee Learning Journey

- Initial training (Onboarding)
- Continuous learning pathways (e-learning learning tracks)
- Professional development training
- Regional training events (in person
- Engagement live sessions

Topics Covered

- Institutional content
- Products
- Customer Service and Sales
- Quality
- Leadership
- Regulatory Compliance

Target Audiences

- help! stores
- Branches
- Banking correspondents

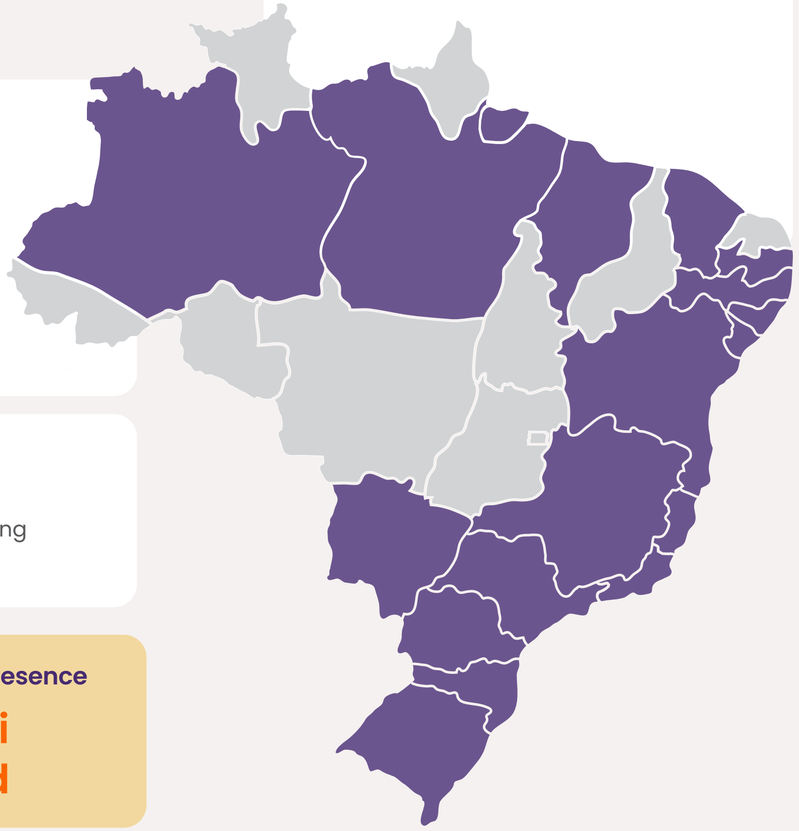
Positions Covered

- Consultants
- Supervisors
- Coordinators
- Managers
- Franchisees
- Banking correspondents

Support for Franchisees

- Initial training
- Franchise Advisory Board training

In-Person Presence



Key Figures

+ 290 thousand
total training participants

+ 550 thousand
Total hours of training

Banking Self-Regulation

263
Average Training Assignments

77%
reduction in complaint rates following training

Nationwide Presence

+ R$ 1 mi invested

Our Employees

Development-Focused Initiatives

- Único Skill platform offering free learning pathways for employees, including undergraduate and postgraduate programs, language courses, mentoring opportunities and technical training.
- Recurring learning series focused on current and relevant topics that support career development and business growth.
- Structured Leadership Development Programs aligned with the Company's strategy and business needs.
- Development of the first-line leadership pipeline through the I Became a Leader, Now What? Program, covering topics such as people development, active listening, trust and psychological safety, as well as data, AI and agility literacy.
- 360° and 180° performance assessments.
- Goal governance and monthly performance reviews with senior leadership.

I am truly delighted and deeply grateful to have achieved another milestone in my professional journey by earning this degree. I would like to thank each and every one of you. In my nine years with the Bmg Financial Group, this is the first time I have experienced something like this. It is especially meaningful to be here today and to have the opportunity to represent my colleagues who have also recently graduated.

William Barbosa Costa



Único Skill

In 2025, Bmg held its **first graduation ceremony for employees participating in the Único Skill program**, a professional development platform offering undergraduate, postgraduate and MBA programs. A total of 30 employees graduated and received their diplomas in fields such as Software Architecture, MBA in Financial and Budget Management, MBA in Compliance and Risk Management, MBA in Project Management and Agile Methodologies, and Postgraduate Studies in Computer Networks and Security, among other areas of interest.

The learning pathways cover strategic disciplines such as leadership, economics, finance, technology, programming and business, among others, through a flexible model designed to adapt to each employee's routine. Through a modular subscription-based approach, employees can choose what they want to learn, progress at their own pace and enroll in multiple learning tracks simultaneously.

Indicator	2024 (Release: June 2024)	2025
Employees who used the platform	895	1,172
Enrollments in free courses	821	1,666
Enrollments in language courses	378	1,538
Enrollments in graduate programs	230	291
Enrollments in undergraduate programs	116	626
Graduates*	17	56

* Graduates in undergraduate and graduate programs.

Our Employees

Performance Evaluation and Career Development (by Gender)

Total Employees Receiving Performance Evaluations



♀	1,031
♂	820
Total	1,850

Total Employees Participating in Career Development Programs**



♀	601
♂	629
Total	1,230

Percentage of Employees Receiving Performance Evaluations Relative to Total Workforce*

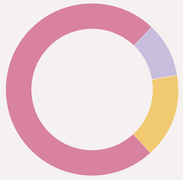
♀	88%
♂	86%
Total	87%

Percentage of Employees Participating in Career Development Programs Relative to Total Workforce

♀	68%
♂	50%
Total	58%

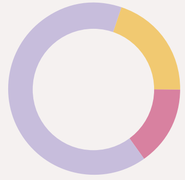
Performance Evaluation and Career Development (by Functional Category)

Total Employees Receiving Performance Evaluations



Management***	193
Coordination/ Specialist	295
Assistant / Analyst	1,363
Total	1,851

Total Employees Participating in Career Development Programs



Management***	184
Coordination / Specialist	246
Assistant / Analyst	800
Total	1,230

Percentage of Employees Receiving Performance Evaluations Relative to Total Workforce

Management***	97%
Coordination / Specialist	95%
Assistant / Analyst	84%
Total	87%

Percentage of Employees Participating in Career Development Programs Relative to Total Workforce

Management***	49%
Coordination / Specialist	79%
Assistant / Analyst	92%
Total	58%

* Performance evaluations do not cover 100% of employees, as participation is subject to specific eligibility criteria, including hire date and length of leave during the year.

** Includes all training and development initiatives and programs made available to employees.

*** Leadership includes Managers, Executive Managers, Superintendents and Directors.

Our Employees

Leadership Development and Talent Recognition

GRI 404-2

Bmg maintains a structured leadership development journey, with initiatives tailored to different leadership levels and guided by the strategic pillars of our organizational culture and business objectives. These initiatives are designed to **strengthen leadership capabilities, reinforce alignment with corporate strategy, and consolidate practices related to risk management, customer centricity and innovation**. Complementing these efforts, the Talent Portfolio brings together initiatives aimed at employees identified through the talent mapping process, with the objective of recognizing, developing and accelerating high-potential professionals. These actions contribute to building a workforce that is prepared to meet future demands and support the long-term sustainability.

Support for Employees in Career Transition

Banco Bmg offers an outplacement program to support employees who have been separated from the Company or are transitioning into retirement, helping them navigate their career transition through a **more structured, supportive and secure process**. This initiative reinforces the Bank's commitment to responsible people management, grounded in care, respect and the appreciation of individuals throughout every stage of their professional journey.



Our Employees



Occupational Health and Safety

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

Banco Bmg maintains an Occupational Health and Safety (OHS) management structure aligned with the Regulatory Standards issued by the Ministry of Labor and with occupational risk management guidelines, covering 100% of employees[8]. The framework includes **programs, training initiatives and preventive measures aimed at protecting employees' health, physical integrity and overall wellbeing**.

Occupational Risk Management and Compliance

Occupational Health and Safety (OHS) management is structured through the Risk Management Program (RMP) and the Occupational Health Medical Control Program (OHMCP), encompassing mandatory occupational health examinations, ergonomics training and periodic workplace assessments. Occupational risks are identified through inspections, workplace observations and technical analyses, with preventive and corrective measures implemented in accordance with the hierarchy of controls.

Given its predominantly administrative business profile, Bmg has limited exposure to hazardous activities, which are restricted to specific roles such as pilots and drivers. These employees receive appropriate occupational health support and continuous monitoring of the risks associated with their activities.

Risk Reporting and Incident Management

Employees have access to formal channels for reporting risk situations, unsafe conditions or incidents related to occupational health and safety, with guarantees of confidentiality and protection against retaliation. In 2025, there were no reported cases of retaliation against employees who reported such situations.

Work-related incidents are managed through a structured investigation process that includes the technical assessment of occurrences, formal documentation, root cause identification and the development of preventive and corrective action plans. Whenever applicable, Occupational Accident Reports (OARs) are issued, reinforcing legal compliance and the ongoing monitoring of workplace incidents.

[8] Data were compiled in accordance with the requirements of Brazilian Occupational Health and Safety legislation, particularly Regulatory Standard No. 5 (NR-5), which establishes the criteria and methodology for determining the size and composition of the Internal Commission for Accident and Harassment Prevention (CIPA). The Company did not conduct any internal audits or obtain any external certifications related to its Occupational Health and Safety Management System.

Our Employees

Occupational Health, Participation and Training

Occupational health services support the identification and mitigation of risks through clinical assessments, case monitoring, and technical guidance provided to employees and leaders. The management system also relies on the Internal Commission for Accident Prevention (CIPA), strengthening employee participation in promoting safer working environments.

Bmg also conducts Occupational Health and Safety (OHS) training and awareness initiatives covering topics such as ergonomics, accident prevention, emergency procedures, and the role of both the Fire Brigade and CIPA.

Health Promotion and Wellbeing

Complementing its Occupational Health and Safety (OHS) initiatives, the Bank offers programs designed to promote employees' physical, mental and financial wellbeing. These include **Dr. Bmg, a remote healthcare platform providing access to health professionals, and the Personal Assistance Program (PAP), which offers free and accessible psychological, legal and financial support**.

Work-Related Injuries

GRI 403-9 and 403-10

In 2025, we maintained the same frequency rate of serious work-related injuries as in 2024 (0.23). Most of the incidents recorded occurred outside the Company's premises, primarily during commuting and in external environments, circumstances over which the Company has limited control regarding safety conditions. No fatalities were recorded during the reporting period.

Number of work related accidents with serious consequences	
2024	1
2025	1

Frequency rate of accidents with serious consequences, per million hours worked*	
2024	0.23
2025	0.23

Number of work related accidents with leave	
2024	6
2025	7

* 2024: Annual hours worked (HHW) = average number of employees × monthly working hours × number of months
2024 HHW = 2,000 × 180 × 12
2024 HHW = 4,320,000 hours worked

Serious Injury Frequency Rate = (number of serious injuries × 1,000,000) ÷ HHW

2024 Serious Injury Frequency Rate = (1 × 1,000,000) ÷ 4,320,000

2024 Serious Injury Frequency Rate = 0.23

In 2025, based on an average workforce of 2,000 employees, a monthly workload of 180 hours and one recorded serious work-related injury, the Serious Injury Frequency Rate was 0.23 per million hours worked, indicating a low occurrence of serious incidents during the reporting period.



07
Financial Education

07 Financial Education

Bmg believes that promoting financial education should begin within the organization and generate a positive impact for employees, customers and society. With this commitment, the Bank has been structuring its financial education activities through **initiatives designed to promote a more conscious, balanced and healthy relationship with finances**.

The Bank's strategy considers the needs of customers aged 50 and above in socioeconomic classes C and D, seeking to offer accessible and inclusive solutions aligned with best practices in service and relationship management, in compliance with Joint Resolution No. 8/2023 of the Central Bank of Brazil and the National Monetary Council.

As part of its ESG agenda, Bmg defined as a priority the contribution to the financial health and wellbeing of its customers, promoting ethical, welcoming and responsible service. In the coming years, the Bank will continue to focus on the development of solutions that contribute to quality of life, financial security and wellbeing.

Banco Bmg prioritizes the financial wellbeing of its employees and customers.



Financial Education Policy

GRI 203-2

To guide these principles, Bmg established its Financial Education Policy, which sets out our commitment to develop initiatives that promote knowledge and awareness among customers in the management of their finances through content and tools. These measures seek to disseminate the concept and appropriate use of financial products and services and guide customers on how to organize their budgets in a personalized manner suited to each need.

Financial Education

FOR ALL AUDIENCE

Você no Controle Financial Education Program

In 2025, we launched the Você no Controle Financial Education Program, designed for employees, customers and society as a whole to address diverse realities, promote financial knowledge and support informed decision making both within and beyond Bmg. The program was structured around tailored strategies for each audience:

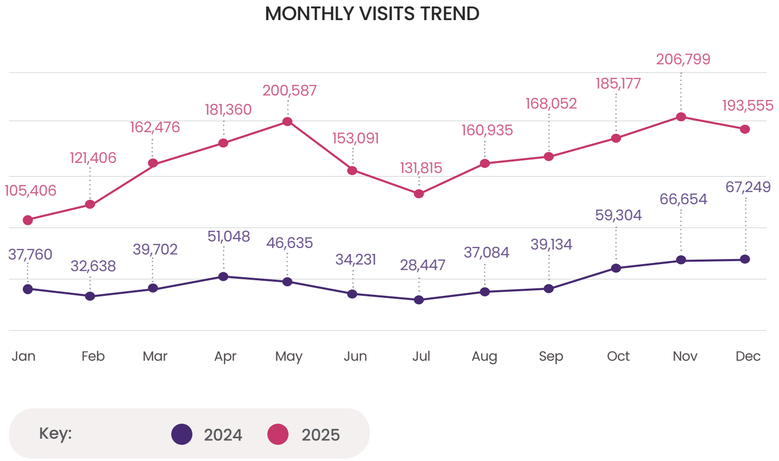
- **Employees:** financial education initiatives aimed at strengthening personal financial management skills and preparing employees to serve as financial education ambassadors;
- **Customers:** promotion of financial education to increase autonomy, improve understanding, support the prevention of indebtedness and foster a healthier and more sustainable relationship with money;
- **Society:** dissemination of financial education to the broader population, particularly vulnerable groups, promoting financial literacy and supporting the development of financial capabilities from childhood through adulthood, in partnership with the Marina and Flávio Guimarães Institute.

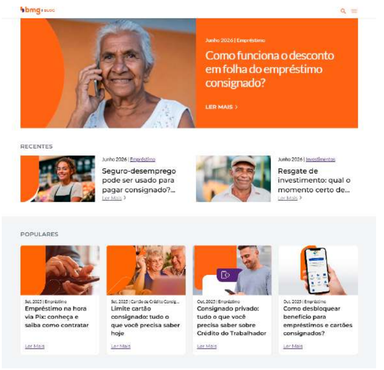
Bmg Blog:
expanding access to financial education

In 2025, the Bmg Blog significantly expanded its reach as a free platform for financial education and access to information, offering content on personal finance, financial services and practical guidance for the everyday lives of Brazilians. The channel achieved a record audience, growing from approximately 540 thousand visits in 2024 to 1.97 million in 2025, representing a 266% increase during the period. This performance reinforces its role in promoting financial inclusion and strengthening customer relationships through accessible content of public interest.

1.97 million
views in 2025

▲ 266% vs 2024





Financial Education

FOR EMPLOYEES

In 2025, we advanced our employee financial wellbeing agenda through several initiatives. These included the **launch of the free *Meu Bolso em Dia*** platform, developed by FEBRABAN and the Central Bank of Brazil, which enables employees to assess their **financial health and access personalized educational content**. We also promoted a dedicated support program for employees experiencing financial hardship, offering practical guidance on debt restructuring and access to more affordable credit options. Complementing these efforts, the Company regularly published financial literacy and budgeting resources on its intranet to encourage informed financial decision making.

Benefits and Programs Supporting the Financial Wellbeing of Our Employees

We have strengthened the benefits and programs designed to support employees in building healthier financial lives. All employees have access to private pension plans through Bmg's partnership with Icatu | Onze, under a co-contribution model in which the Bank contributes a portion of the investment in either the PGBL or VGBL plans, available on an optional basis from the employee's date of hire. As Banco Bmg customers, employees also have access to loans and investment products with preferential rates, as well as specialized advisors to support informed financial decision making.

In addition to the private pension plan, and as part of our efforts to promote financial literacy and support personal financial management, we provide employees with free access to Serasa Premium, which enables them to monitor their personal information and protect themselves against fraud. The benefit also includes access to educational courses offered by *Me Poupe!*, led by financial expert Nathalia Arcuri, as well as access to Organizze, an application that helps users track income and expenses more effectively on a daily basis.

Financial Education Week

In November 2025, we held Financial Education Week, one of the flagship initiatives of the Você no Controle Program. The event was designed to support employees in building a more informed and healthier relationship with money.

The program featured a series of lectures, panel discussions, and a benefits fair focused on financial wellbeing, as well as dedicated advisory sessions on investments and debt management. Interactive activities, including games, prize draws and themed giveaways, were also offered to encourage financial awareness in an engaging and accessible way.

The initiative also extended to employees' families through a financial education drawing contest designed for their children, further reinforcing the importance of financial literacy across generations.

+700
employees participated

4.9
satisfaction score (on a scale of 1 to 5)

67%
increase in knowledge of the topics covered

Financial Wellbeing in Numbers

Financial Education and Awareness Content	• 27 publications with 1,150 reactions
New Private Pension Plan	More than 250 employees enrolled in the app
MEU BOLSO EM DIA FEBRABAN EDUCAÇÃO	Approximately 300 accesses
serasa premium	• More than 120 new subscriptions • 703 enrollments in total

Financial Education

FOR CUSTOMERS

SASB FN-CB-240a.4

We recognize that financial education is a key component in building sustainable relationships with our customers. By expanding knowledge of personal finance, banking products and financial planning, we support more informed decision making, strengthen trust in our relationship with customers and encourage the responsible use of financial services.

To this end, we delivered a series of communications through our digital and physical channels focused on financial organization and planning, **totaling more than 33 million communications sent**. Throughout the year, topics such as avoiding impulse purchases, the risks associated with gambling, retirement planning, and the importance of saving and investing were featured across our communications.

In total, these initiatives generated more than 2 million email opens, while approximately 4,000 individuals sought additional information through our Blog, exploring financial education topics in greater depth.





Our Business Model: Responsible Lending and Insurance Solutions for Those Who Need Protection Most

Historically, Bmg has focused on the provision of payroll loans, insurance products and other financial services designed for individuals who often have limited or no access to the traditional financial system. Through our various service channels, we support customers who face challenges in accessing credit and who might otherwise resort to informal alternatives, which can expose them to even greater risks.

We offer products with more affordable interest rates and payroll-deducted repayment mechanisms, subject to regulatory interest rate caps, helping to facilitate repayment while respecting the financial realities of our customers. **By promoting financial inclusion and expanding access to banking and insurance services, we contribute to greater financial autonomy and protection**. We also invest in the continuous training of our consultants and credit advisors to ensure they are equipped to recommend products suited to each customer profile and to ensure that customers clearly understand the products and services they are acquiring. In doing so, we help customers develop the knowledge and confidence needed to make informed financial decisions.



08

Social, Environmental and Climate Development

- Marina and Flávio Guimarães Institute
- Greenhouse Gas Emissions Inventory and climate change

08 Social, Environmental and Climate Development

GRI 2-29, 3-1, 3-2

Marina and Flávio Guimarães Institute

GRI 203-1, 413-1

Established in 2022, the Marina and Flávio Guimarães Institute is the social impact arm of the Bmg Group, created to integrate the Group's social development strategy and transform opportunities into meaningful pathways for growth and development. The Institute's history reflects the legacy of the Pentagna Guimarães family, who have always believed that prosperity is only meaningful when shared and who, over the years, have translated this belief into care for others and a commitment to future generations.

Our work is focused on four strategic pillars that guide the development of impactful solutions, foster meaningful partnerships and generate measurable outcomes. Together, these pillars create a virtuous **cycle of solidarity and prosperity that drives both individual and collective development**.



How We Work to Transform the Future

Financial Empowerment

Developing the skills and capabilities that enable individuals to manage their finances responsibly and sustainably throughout their lives.

Economic Inclusion

Promoting professional training and skills development for women and individuals aged 50 and over, supporting income generation and economic independence.

Community Engagement

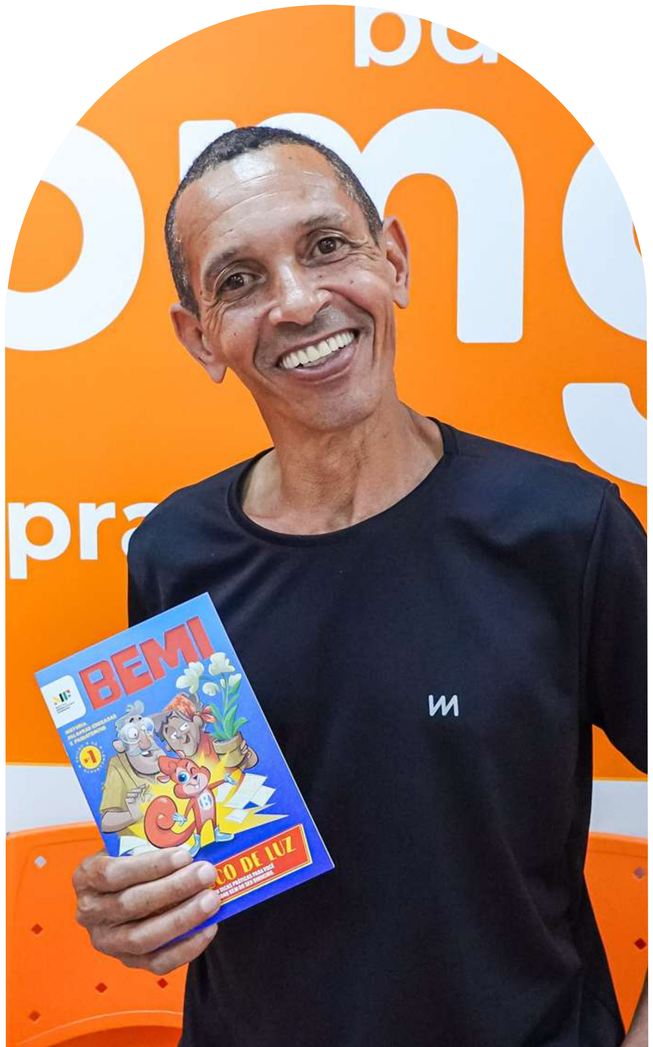
Mobilizing employees, partners and society through structured initiatives that foster shared responsibility and social impact.

Holistic Development

Investing in the socio-educational development of children and adolescents, expanding their opportunities, skills and future prospects.

Learn more about the work of the Marina and Flávio Guimarães Institute: Marina and Flávio Guimarães Institute

Social Development



Impact of Our Actions

	2024	2025
Number of projects supported through the Institute's own resources	4	7
Number of projects sponsored through incentive laws	19	26
Total number of beneficiaries reached through supported and sponsored projects	48,000	126,021
Institute's own investment during the reporting year (R$ million)	4.8	5.3
Funds allocated through incentive mechanisms during the reporting year (R$ million)	7.0	8.7
Number of employee volunteers	99	242
Total volunteer hours dedicated	367	915

Social Development

Casa Marina

In 2025, the Institute opened Casa Marina, a dedicated space for support, skills development and the empowerment of women, offering professional training while strengthening community ties, self-confidence and income generation opportunities.

The first unit was inaugurated in Ribeirão das Neves, Minas Gerais, in partnership with Sistema Divina Providência. With an annual capacity of 384 participants, Casa Marina offers vocational training courses in hairdressing, manicure and pedicure services, sewing and tailoring, and elderly caregiving. The program also provides workshops on financial education, entrepreneurship and psychosocial support for participants who require additional assistance.









> Casa Marina was created as a scalable and replicable model for women's skills development and economic inclusion.

Key Supported Projects

To expand its social impact, the Institute directs the incentivized investments of Bmg Group companies toward initiatives that are aligned with its purpose and demonstrate a strong potential for social transformation.

Supported projects undergo a rigorous selection process that considers the impact generated, the sustainability of the initiatives and their alignment with the Institute's priority causes. Through this approach, we strengthen initiatives that inspire, develop talent and create meaningful opportunities for children, young people, adults and older adults. Some of these initiatives include:



Cultivar Educação: Developed in partnership with Guima Café, the Cultivar Educação project provided literacy training and learning opportunities to 11 rural workers in Varjão de Minas, Minas Gerais, over a 100-day period, helping them gain greater autonomy, confidence and motivation. In the same region, and with the support of computer training schools, 58 socially vulnerable young people and adults participated in digital inclusion courses designed to support their personal development and improve their employability.



Capacitar Jovens: Implemented in partnership with Instituto PROA, the Capacitar Jovens program provided professional development training to 317 young people between the ages of 17 and 22 who were either currently enrolled in school or had graduated from public high schools. The initiative focused on preparing participants to enter the labor market, while also providing training in customer service with an emphasis on the financial services sector.

Additional initiatives supported and sponsored by the Institute can be explored here.

Social Development



Favela 3D – Digital, Dignified and Developed: Developed by Gerando Falcões and implemented by Instituto O Grito in the state of Minas Gerais, the Favela 3D program is a social technology initiative designed to transform vulnerable communities into places of dignity and opportunity. The program develops initiatives that generate lasting and positive impacts for local communities. The project currently supports 219 families in the municipality of Ribeirão das Neves (MG), directly benefiting more than 1,000 residents.



Elas na Rede: Implemented in partnership with the São Paulo Institute of Arts and Culture, the Elas na Rede program provides training opportunities for women in situations of social vulnerability in Belo Horizonte (MG), offering courses in basic computer skills and digital marketing. In 2025, approximately 90 women benefited from the initiative.



Orquestra Jovem das Gerais: A music education initiative benefiting 430 children and adolescents enrolled in public schools in Belo Horizonte and Contagem (MG), Orquestra Jovem das Gerais offers introductory music education courses outside regular school hours. Participants also have access to specialized instruction in 11 musical instruments, supporting both artistic development and social inclusion.





Volunteer Program

To foster a culture of collaboration, we invite employees and service providers across the Bmg Group to participate in volunteer activities through the **MF Solidário Portal**, bringing together individuals who share a **commitment to building a more equitable and inclusive society**. In 2025, the program engaged 242 volunteers, more than double the number recorded in the previous year. Together, they participated in eight volunteer initiatives, contributing a total of 915 hours of service.

242
volunteers in 2025

915
service hours



Social Development

Bemi: the financial education mascot

As part of its efforts to promote financial education, Banco Bmg, through the Marina and Flávio Guimarães Institute, develops initiatives that address the topic in a simple, engaging and accessible way through books, games and interactive activities. These learning journeys cover topics such as responsible consumption, financial planning, credit and savings.

In 2025, the project represented by Bemi, the squirrel character originally used by the brand during the 1970s and 1980s, launched a magazine aimed at the 50+ audience entitled “A Little Light: A Story with Practical Tips to Help You Save and Take Better Care of Your Money”. In addition to a story featuring characters who represent the typical Bmg customer, the publication includes crossword puzzles and other activities designed to reinforce financial concepts and stimulate cognitive engagement.

In the previous year, the initiative focused on children and young people through the publication of Lessons of Value: A Financial Adventure, in which Bemi the squirrel and the children Gabi and Miguel embark on a journey through time to learn about the history of money and the principles of maintaining a balanced financial life.



These publications have been distributed to customers, schools, social projects and other educational and community events.

Development programs

Implemented in partnership with Mais Vívida, Capacitar 50+ is an initiative of the Marina and Flávio Guimarães Institute carried out in Belo Horizonte (MG) and São Paulo (SP). In 2025, **two program cycles provided training to 92 participants, who received professional qualification in financial services, sales techniques, personal branding, customer service and customer experience**.

Sabedoria Ativa is a free mentoring program for individuals aged 50 and over, developed in partnership with Instituto Joule. The initiative connects experienced professionals with employees from different areas of the Bmg Group, with the objective of valuing professional trajectories and supporting career development. The program promotes intergenerational exchange and mutual learning on topics such as behavioral and technical skills, LinkedIn and networking, career planning and financial education.

In its first cohort, launched in 2025, the program benefited 40 participants through a practical and supportive development journey led by 40 volunteer employees of the Company.



Environmental and Climate Development

Greenhouse Gas Emissions Inventory and climate change

GRI 305-1, 305-2, 305-3

By 2025, we had completed our third Greenhouse Gas (GHG) Emissions Inventory, prepared in accordance with the Brazilian GHG Protocol Program and with the support of a specialized consultancy. For the first time, we were awarded the Gold Seal, recognizing the Bank's commitment to the collection, reporting and offsetting of mapped emissions.

The inventory is based **on a set of criteria that enables us to measure our emissions and identify opportunities for improvement**, helping us develop action plans to enhance our environmental performance in the future. The overall results of the inventory, including Banco Bmg's total emissions, are publicly available through the **Public Emissions Registry**.

In 2025, total greenhouse gas emissions amounted to 5,660.850 tCO_2e, generated by our operations and value chain, and distributed as presented in the table alongside:



	Category	2024	2025
Scope 1	Stationary Combustion	1.14	0.497
	Mobile Combustion	1,192.39	1,442.41
	Fugitive Emissions	0.60	125.41
Scope 2	Purchased Electricity (Location-Based)	121.28	77.01
Scope 3	Purchased Goods and Services	285.81	3,173.40
	Waste Generated in Operations	5.75	3.26
	Business Travel	910.87	679.05
	Employee Commuting	7.55	157.46
	Downstream Transportation and Distribution	381.59	2.32
Total		2,906.98	5,660.85

*Certain indicators increased as a result of improvements in the data collection and mapping process.

Environmental and Climate Development

Technological Changes with Environmental Impacts

Over the past three years, Bmg's cloud infrastructure has **consolidated a range of initiatives aimed at improving operational efficiency, reducing waste and advancing technological sustainability**. In addition to optimizing costs, these initiatives contribute to lower energy consumption and reduced indirect resource use, supporting a more sustainable and responsible operation.

To implement these initiatives, we established a dedicated FinOps (Financial Operations) team, a practice focused on governance, transparency and efficiency in cloud resource consumption. The team is responsible for monitoring cloud usage, identifying inefficiencies such as idle or oversized resources, and implementing rightsizing initiatives, resource decommissioning measures, and governance practices related to cost management and operational efficiency.

These efforts have led to a significant reduction in energy consumption within data centers, lower demand for the underlying physical infrastructure, reduced computational waste, decreased processing requirements and energy use, and improved energy efficiency per transaction.

As a result of these initiatives, **resource idleness, which previously ranged between 15% and 18%, decreased to 3% in the current environment**. This improvement has also contributed to lower indirect Scope 2 emissions associated with energy consumption, supporting the Company's progress in the environmental dimension of its operations.



Environmental and Climate Development

The Financial Sector in the Context of Climate Change

GRI 201-2

When considering the context in which our operation is embedded, we understand risks arising from climate change as those related to the increase in the magnitude and frequency of extreme weather events, such as floods, gradual climate changes and changes in climate patterns.

These events may impact customers in more exposed sectors, such as energy and agribusiness, which may result in a change in the institution's sectoral strategy within its credit portfolio and in regulatory and market requirements. In addition, such risks may affect the Bank's own infrastructure, including operating units, offices, data centers and employees, with potential impacts on business continuity, generating financial losses associated with business interruption and repair costs, as well as affecting customers' financial capacity, reflecting in credit risk and increased delinquency.

The Bank is also exposed to climate transition risks arising from the process of adapting to a low carbon economy, including regulatory, legal, technological and market changes. Changes in environmental and climate legislation, new regulatory requirements or changes in demand for products and services may impact economic sectors financed by the institution.

The transition to a low carbon economy creates financial and reputational opportunities for the Bank.

The climate context also generates opportunities, with the creation of financial products and solutions aligned with the transition to a low carbon economy, the strengthening of risk management and the improvement of operational efficiency, contributing to the long-term sustainability of the business. These opportunities may also strengthen financial resilience and regulatory alignment, contributing to the Bank's institutional reputation.

As of 2025, the Bank has not yet developed products specifically designed to address climate-related opportunities. In 2025, no financial losses resulting from climate events were recorded.



09

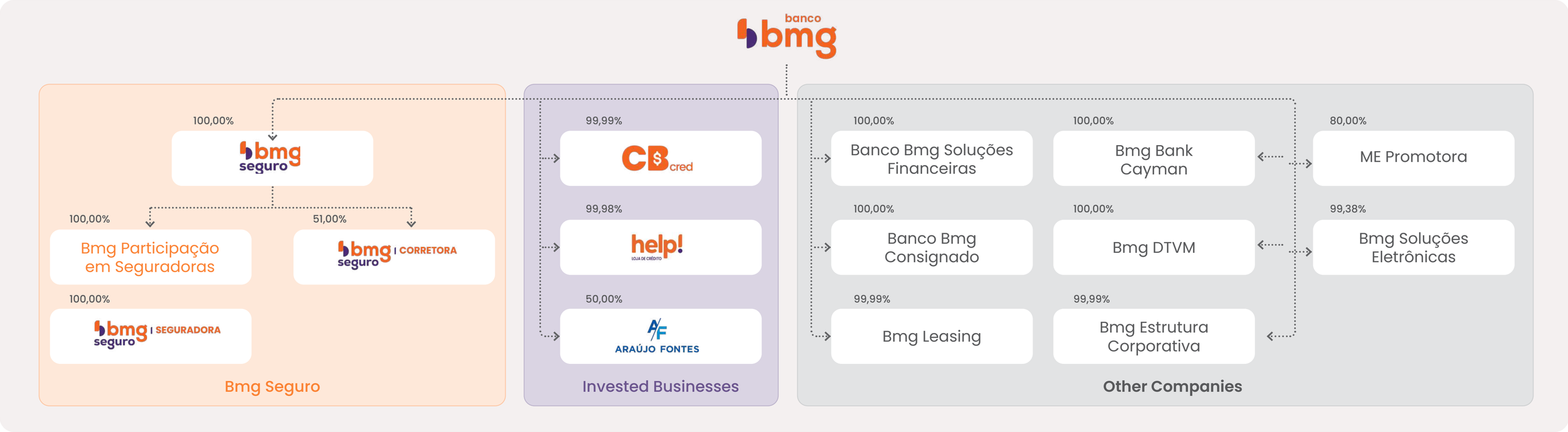
Governance

- Corporate Governance
- Ethics and Compliance
- Risk Management
- Cybersecurity, Privacy and Data Protection

09 Governance

Corporate Governance

Banco Bmg S.A. is a privately held company headquartered in São Paulo (SP), operating exclusively in Brazil and incorporated as a publicly held corporation. Our activities are conducted based on best corporate governance practices, in order to contribute to the business and to the Brazilian economy. These principles guide the actions and decision making processes of the Board of Directors (CONAD), the Committees and the Bank's Statutory Executive Board.



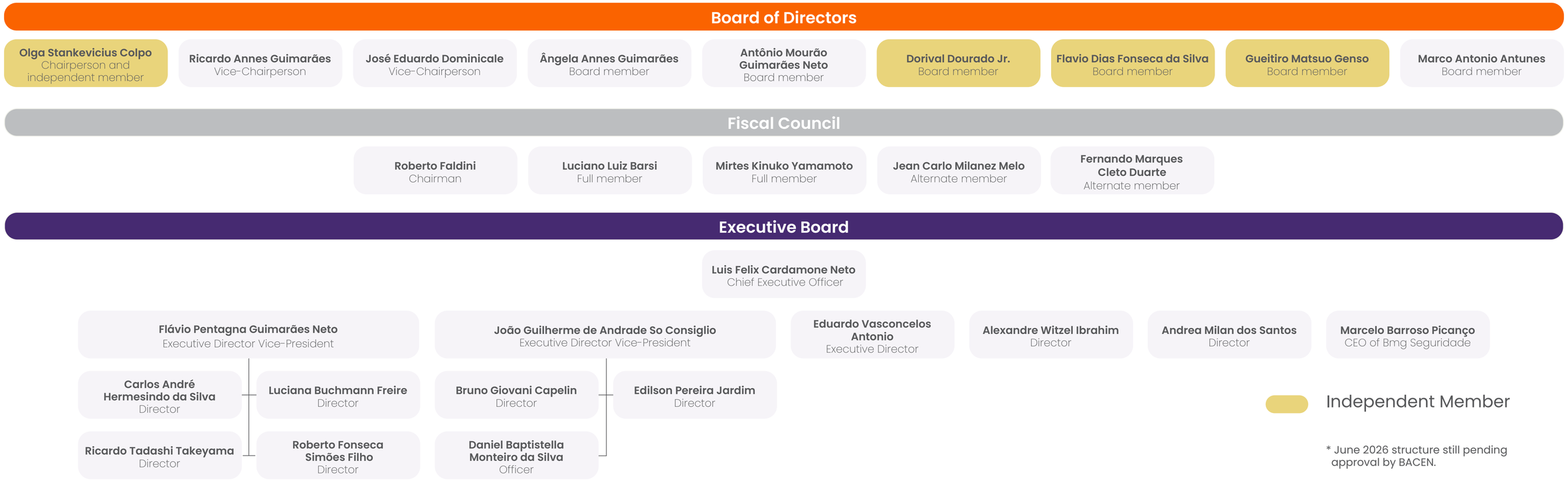
Governance

Governance Structure

GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14

The governance structure* is composed of a Board of Directors (CONAD), a Fiscal Council and six Advisory Committees, responsible for supporting CONAD in decision making and in overseeing the management of the organization's impacts on the economy, the environment and people.

The composition of these governance bodies can be consulted on Banco Bmg's Investor Relations page.



* June 2026 structure still pending approval by BACEN.

Governance



Board of Directors (CONAD)

At Bmg, the Board of Directors is the body responsible for defining the strategy and general guidance of the business, as well as for the institution's adequate governance. The bylaws establish that at least two members, or 20%, whichever is greater, must be independent board members. Board members are elected at General Shareholders' Meetings, with the possibility of reelection, and are subject to removal at any time.

Currently, CONAD is composed of nine board members, four of whom are independent, including the Chair of the Board, elected for a two year term, with reelection permitted, and none of the board members serves as an executive of the organization. During the reporting period, 22% of the positions were held by women. In this capacity, members meet ordinarily once a month, according to a fixed calendar, and extraordinarily whenever necessary.

Learn more about CONAD's **internal regulations**.

[9] The term of office of the members of the Board of Directors will extend until the investiture of those elected at the Annual General Meeting to be held in 2028.

Governance

Advisory Committees
GRI 2-17

Banco Bmg has committees directly subordinated to the Board of Directors, with the following responsibilities and duties:

- **Audit Committee:** to ensure the quality, integrity and independence of accounting practices and ensure compliance with applicable laws and regulations;
- **Compensation, People and Culture Committee:** to prepare and oversee the compensation policy and propose the overall compensation amount for administrators;
- **Risk and Capital Management Committee:** to promote discussions and make decisions on policies, procedures, methodologies and processes related to integrated risk and capital management and to the Bank's Capital Plan;
- **Strategy and Innovation Committee:** to define long-term strategies, monitor the Bank's adherence to strategic objectives and evaluate investment and M&A recommendations presented by executives;
- **Technology and Operations Committee:** to support the Technology and Operations Board in executing the strategy, prioritizing projects, assessing architecture and infrastructure, monitoring indicators, managing risks and mitigating and avoiding biases;
- **Environmental, Social and Governance (ESG) Committee:** to evaluate improvement opportunities and implement necessary actions, advising CONAD in the performance of its duties related to ESG initiatives, bringing knowledge of practices and engagement in the topics that comprise this agenda. Composed of seven voting members, with a two year term of office and quarterly meetings, the committee seeks to oversee the work of the secretariat and the functioning of leadership forums, ensuring good practices in highly relevant matters, recurrently assessing the adequacy of the organizational structure to the Company's objectives and discussing projects, as well as presenting trends, building partnerships and discussing the Bank's advances in the ESG agenda.


Audit Committee


Compensation, People and Culture Committee


Risk and Capital Management Committee


Strategy and Innovation Committee


Technology and Operations Committee


Environmental, Social and Governance (ESG) Committee

Governance

Operating Dynamics, Dialogue with Committees and Referral of Topics

Through the preparation of an annual work plan, the Board establishes the frequency with which the organization's main directive topics will be addressed, in addition to convening the managers responsible for matters of interest. At the end of each meeting, the coordinators of the advisory committees report the activities carried out to CONAD, presenting their considerations for improving the functioning of each committee. Whenever necessary, specialized consultancies are hired to diagnose the organization's processes and support the creation of working groups and action plans that contribute to business evolution. When the need to report to CONAD is identified, the responsible manager may request the inclusion of the topic on the meeting agenda at any time.

Appointment and Selection Process for Senior Leadership

GRI 2-10

The Bank has an internal succession policy aimed at planning the succession of administrators, covering all processes that guide the appointments of members of the Board of Directors, Fiscal Council and Executive Board, in order to meet the requirements of Resolution No. 4,878/2020 of the National Monetary Council (CMN).

The Board of Directors is elected considering its duties, diversity of knowledge and professional experience. The selection process is carried out based on the choice of candidates, according to the results of profile assessments in relation to the requirements for the position. After evaluation, candidates are recommended for approval by the General Shareholders' Meeting. The composition of the Committees is established according to each committee's scope and the necessary expertise requirements. Their members are elected by CONAD, with some officers participating as guests.

Decision Making Flow



Governance

Performance Evaluation of the Highest Governance Body

GRI 2-18

The Bank maintains an annual evaluation process applied to members of the Board of Directors (CONAD), which analyzes the performance of members and the functioning of the group. It also evaluates due compliance with the thematic agenda, calendar, meeting efficiency, minutes and other supporting materials, in addition to the contribution of advisory committees and the monitoring of the Bank's risk management and strategy. Evaluations are conducted annually by the Corporate Governance Secretariat, which may address improvements to CONAD. During the period covered by this report, no independent company was hired to conduct the evaluation process.

A structured governance that strengthens decisions, drives results and promotes the organization's continuous evolution.

Executive Board

At Banco Bmg, the Executive Board is responsible for conducting business and executing the strategy. Its members are elected by CONAD and have three year terms, with the possibility of reelection. It is composed of at least six and at most 16 members, elected and removable by CONAD at any time. In 2025, it was composed of 12 executives, who held the positions of chief executive officer, vice presidents, executive officers and officers without specific designation.



Governance

Evaluation Process and Compensation Policy for Administrators

GRI 2-19, 2-20

The performance of statutory officers is evaluated at least annually, based on a combination of individual and collective goals. These goals indicate the expected results, with the purpose of contributing to annual plans, the long-term strategy and the institution's risk profile.

A formal **360° behavioral evaluation process is also conducted with the Executive Board**, **including the Chief Executive Officer**, on an annual basis, providing for discussion and closure of the opinion by the Board of Directors. This body is responsible for overseeing the planning, operationalization, control and review of the Compensation Policy, supported by the Compensation, People and Culture Committee and the Risk and Capital Management Committee.

The fixed monthly compensation of statutory officers is defined according to their position and takes into consideration the objective of maintaining competitiveness in relation to the market, and may be adjusted from time to time by decision of the Board of Directors. Annual variable compensation is composed of the Short Term Incentive (STI) and the Long-term Incentive (LTI).

The annual variable compensation of each Statutory Officer is based on the combination of individual performance associated with market, business unit and Bmg Group parameters (Short Term Incentive). A portion corresponding to up to 50% of annual variable compensation is paid as a short term incentive, in cash, immediately after the results are determined. Another portion corresponding to at least 50% of variable compensation is paid as a long-term incentive, subject to a period and the achievement of certain goals.

Medical plan, dental plan, private pension, food allowance, meal allowance, group life insurance and automobile comprise the benefits package granted to administrators.

The entire compensation strategy is submitted to the Board of Directors and to the People, Compensation and Culture Committee, as provided in the Administrators' Compensation Policy, which is confidential and reviewed annually.

Governance	Annual Performance Evaluation	Compensation	Benefits
Board of Directors	Individual and collective goals *Business plans, strategy and risk*	*Fixed Compensation* *Based on role and aligned with market practices*	Medical Plan
Compensation, People and Culture Committee	360° behavioral assessment *Executive Board and CEO and Reviewed and finalized by the Board of Directors*	STI *Up to 50% Short-term Cash payment after results are achieved*	Dental Plan
Risk and Capital Management Committee		LTI *Minimum 50% Long-term Subject to performance targets and vesting period*	Private Pension Plan
			Food Allowance
			Meal Allowance
			Group Life Insurance
			Automobile

Governance

Membership in Associations

GRI 2-28

- Brazilian Association of Banks (ABBC)
- Brazilian Federation of Banks (FEBRABAN)
- Pact for Sport
- Brazilian Association of Corporate Communication (Aberje)
- National Federation of Private Pension and Life Insurance (FenaPrevi), a specialized association affiliated with the National Confederation of Insurance Companies (CNseg)
- UN Global Compact
- Brazilian Association of Financial and Capital Market Entities (Anbima)
- Business Forum for LGBTI+ Rights
- Pact for the Promotion of Racial Equity
- Brazilian Association of Credit Card and Services Companies (Abecs)
- OUTstand Brasil
- Women's Movement 360°
- Brazilian Franchising Association (ABF), through help! stores (Franchises)
- Business Pact for Integrity and Against Corruption, of Instituto Ethos
- Business Network for Social Inclusion
- Women on Board (WOB)

Governance

Ethics and Compliance

GRI 415-1

Banco Bmg follows responsible business conduct, aligned with the principles of integrity, ethics and transparency, and with institutional policies based on the highest regulatory standards. It also adopts a **rigorous due diligence process applicable to all operations and institutional relationships** to ensure regulatory compliance and mitigation of integrity risks.

Our commitment provides for unrestricted respect for Human Rights, ensuring that all policies and guidelines are aligned with international standards and conventions that protect dignity, diversity, equity and ethics.

Banco Bmg does not make any political contribution, whether through lobbying or contributions to political parties, politicians or political causes.

Diversity, equity and ethics as essential principles.

Some of Our Commitments

- Banco Bmg is a signatory to the ***Business Pact for Integrity and Against Corruption***, led by Instituto Ethos.
- Our commitment to responsible business conduct is aligned with recognized international instruments, such as the OECD Anti Bribery Convention, the United Nations Convention against Corruption, the FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), the Sarbanes Oxley Act (SOx) and the UK Bribery Act.
- Bmg obtained ISO 37001 (Anti Bribery Management System) and ISO 37301 (Compliance Management System) certifications, which attest to compliance with global standards for bribery prevention, risk management and corporate compliance.

Governance

Compliance

Our **Compliance Policy** establishes formal processes for detecting, investigating and addressing possible inappropriate behaviors, violations of regulatory standards, operational failures, unethical conduct or risks involving data protection, relationships with customers, suppliers or public agents. Therefore, the Bank adopts structured procedures to address situations that may cause actual negative impacts from our operations.

This policy also includes the Integrated Compliance and Anti Bribery Management System (SGICA), which encompasses governance, prevention, detection and remediation of regulatory, reputational and integrity risks, as well as control mechanisms, regulatory monitoring, document management and service to national and international regulators.

We provide the Compliance email address for any questions and clarifications regarding policies and practices within the organization. Employees may also access the internal risk management portal and submit a request to Consultative Compliance by completing a form that covers topics such as analysis of receipt of giveaways, gifts and hospitality, invitations to external events, conflicts of interest, among others.

Communication and Records between Areas and Regulatory Bodies

The Compliance area prepares **monthly reports addressed to the Integrated Risks Board**, consolidating information on identified risks, action plans, indicators, monitoring of regulatory deadlines, relevant occurrences and the evolution of compliance actions. For the management of RSAC (Social, Environmental and Climate Risk), we also rely on the Executive Credit Forum (Wholesale), which evaluates customer limits. These are some examples of materials, processes and bodies that allow continuous evaluation of the effectiveness of adopted controls and the performance of integrity fronts.

Annually, the Bank prepares the Annual Compliance Report, presented to the Board of Directors, containing formal conclusions, structured recommendations, assessments of the effectiveness of internal controls, progress in compliance with regulations and corrective measures adopted. This report meets regulatory requirements and reinforces institutional governance and transparency.

Governance and controls strengthen transparency and mitigate risks.

Governance

Integrity Program

GRI 2-23, 2-24, 2-26

Bmg's Integrity Program, called "Assim se Faz", aims to promote and strengthen the culture of integrity in the organization, as well as to allow the monitoring of its effectiveness through specific indicators, such as report completion rates, average response time, training performance and employee participation in Program initiatives.

The commitments are disclosed on the program website, with full access for employees, partners and society. The website includes the Program pillars, our Integrity Commitment, our Code of Ethical Conduct, the main corporate policies and access to the Whistleblowing Channel, ensuring the exercise of ethics and transparency across all levels and professional relationships of the Bank.

Code of Ethical Conduct

The Code of Ethical Conduct of Banco Bmg S.A. and its controlled companies presents the values, principles, guidelines and rules that must be observed and followed by all administrators, officers, executives, employees, trainees and interns, as well as by third parties, customers and partners. The document establishes parameters for ethical, responsible, respectful and transparent behavior in the performance of activities, also serving as a reference for risk management and for relationships with suppliers, commercial partners and banking correspondents.

This document also states that deviations such as harassment, discrimination, corruption, fraud and breaches of confidentiality must be duly reported and investigated, which demonstrates that the organization recognizes the possibility of such impacts and adopts measures to mitigate and address them.

Integrity Program Indicators

100%
Employees completed ethics training

100%
Areas adhered to and signed internal policies

100%
Reports received were investigated and concluded

13 days
Average response time to a report received

+50
Internal actions on ethics and integrity were carried out

Governance

Communication and Disclosure of Commitments
GRI 205-2

To strengthen the culture of ethics and integrity, Bmg conducts **mandatory training for 100% of employees, ensuring broad knowledge of the "Assim se Faz" Integrity Program**, the Code of Conduct and internal policies. All documents and guidelines are available in a digital environment with internal and external access, complemented by educational campaigns and continuous awareness actions. The Bank also relies on **Compliance Guardians**, trained employees who act as internal multipliers and support areas in disseminating good integrity practices.

All new employees must complete Ethics and Integrity training within 45 days of admission, reinforcing alignment with institutional values and the commitment to ethical and responsible conduct. Banking correspondents also have access to specific content on the topic, and, in 2025, the Bank published a booklet dedicated to ethics, integrity and anti corruption.

In addition to training actions, employees may contact the Compliance area directly for clarification of questions regarding the application of internal policies, rules of conduct, potential conflicts of interest and ethical decision making in day to day professional activities.

Communication on anti corruption policies and procedures



Employees reached

Training of employees in combating corruption



Employees reached

Bmg ensures that 100% of its employees receive regular communications on anti corruption practices and other topics related to corporate ethics. In addition, every newly admitted employee is mandatorily submitted to our Ethics and Integrity training, which must be completed within a maximum period of 45 days after joining the institution. This process ensures that everyone is aligned with our values, internal standards and permanent commitment to integrity and responsible conduct.

Governance

Conflicts of Interest
GRI 2-15

We adopt structured measures to prevent and mitigate conflicts of interest at the highest level of governance, with the participation of the Compliance area, the Board of Directors and internal committees in this supervision. This monitoring is carried out based on our Code of Ethical Conduct, participation of internal committees in the review and analysis of cases, training and communications on the topic, in addition to the Whistleblowing Channel. The handling of this information follows internal Compliance and corporate governance protocols.



Compliance, the Board of Directors and internal committees act in an integrated manner to ensure ethical and impartial decisions.

Governance

Whistleblowing Channel

SASB FN-CB-510a.2

We maintain a **Whistleblowing Channel** so that employees, customers, partners or suppliers may safely and anonymously, if they so wish, report conduct considered unethical or that violates ethical principles, standards of conduct and/or current legislation. To ensure confidentiality, impartiality and independence, registered reports are received by an independent and specialized company. All occurrences are handled according to a process and governance formally established by the organization.

The Whistleblowing Channel can be accessed at

www.canaldedenuncia.com.br/grupoBmg

or by telephone at

0800 591 7238

(from Monday to Friday, from 8 a.m. to 8 p.m.)

The investigation process follows formal procedures defined in the Internal Investigation Procedures Manual, including preliminary analysis of the report, definition of scope, preparation of an investigation plan, collection of documents and evidence, structured interviews, objective evaluation of the elements investigated and preparation of a conclusive report, always following the principles of confidentiality, impartiality and protection against retaliation.

The standard deadline for completing investigations is up to 30 calendar days, extendable for an equal period due to the complexity of the case and upon formal justification. If violations of the guidelines and principles of the Code of Ethical Conduct are identified after the investigation is concluded, the cases may be referred to the Executive Ethics Forum, the body responsible for analyzing and deciding on disciplinary measures and applicable sanctions, according to the severity of the situation and observing due process. Penalties may include warning, suspension, contract termination or dismissal for just cause, without prejudice to other applicable sanctions in administrative, civil or judicial spheres. In line with the Code's guidelines, disclosure to the whistleblower of details regarding the penalty applied is not required.

The Compliance area periodically reports to senior management, including performance indicators for the Whistleblowing Channel, the quantity and nature of reports received, response deadlines, measures adopted and the evolution of controls. This information is included in the monthly and semiannual reports prepared in compliance with Bacen Resolution No. 4,595/2017.

Governance

Risk Management

The Bank adopts a structured model for integrated corporate risk management, based on formal policies, risk appetite limits and continuous monitoring. The Board of Directors is responsible for approving the guidelines and limits, acting with the support of the Risk and Capital Management Committee (CGRC) and the Integrated Risk Officer (CRO). The structure covers credit, market, liquidity, operational, reputational, compliance and social, environmental and climate risks, all monitored through regularly updated metrics, processes and controls. The results are reported to committees, executive forums and senior management, enabling timely actions to keep exposures within defined limits and aligned with the corporate strategy. The **Integrated Risk and Capital Management Policy** (GIR) details the practices adopted by the Company in risk management.



Governance

Governance of Social, Environmental and Climate Risks

Bmg's social, environmental and climate governance is integrated into the Company's corporate risk and opportunity management. The Integrated Risks Board and the Social, Environmental and Climate Risk Area are responsible for managing the Social, Environmental and Climate Responsibility Policy (PRSAC) and monitoring social, environmental and climate risks, ensuring adherence to corporate policies, the Risk Appetite Statement (RAS) and the Bank's strategic objectives.

Indicators related to the topic are reported to the Risk and Capital Management Committee (CGRC) and to the Board of Directors, which is responsible for the periodic review of the RAS and corporate policies. Strategic aspects and ESG targets are also monitored quarterly by the Board together with the ESG Committee, strengthening the integration of sustainability into corporate governance and the decision making process.

The **Social, Environmental and Climate Responsibility Policy (PRSAC)** establishes guidelines for the conduct of Banco Bmg's business, processes and activities, as well as for relationships with stakeholders and other interested parties, with continuous monitoring of its effectiveness.

In addition, the Bank's activities are guided by the principles and guidelines of **Social, Environmental and Climate Risk Management (GRSAC)**, a management structure aimed at identifying, measuring, evaluating, monitoring, reporting, controlling and mitigating Banco Bmg's exposure to social, environmental and climate risks associated with its operations, activities, businesses, products, investments and relationships with stakeholders.

Governance

Bodies that Integrate Social, Environmental and Climate Risk Management

Board of Directors

The Board of Directors is responsible for approving, reviewing and disseminating the Social, Environmental and Climate Responsibility Policy (PRSAC), as well as other guidelines and actions related to social, environmental and climate topics, ensuring their integration with the Bank's other regulations. It monitors actions and indicators related to social, environmental and climate risks through the Risk and Capital Management Committee (CGRC), approves exception cases, when applicable, and reviews and approves risk management policies and strategies, such as the Integrated Risk Management Policy and Bmg's Risk Appetite Statement.

Risk and Capital Management Committee (CGRC)

The Risk and Capital Management Committee (CGRC) acts as an advisory body to the Board of Directors and is responsible for annually monitoring the effectiveness of the indicators of the Social, Environmental and Climate Responsibility Policy (PRSAC), keeping records of recommendations and, within the scope of Social, Environmental and Climate Risk (RSAC), discussing risk appetite, monitoring indicators and metrics and monitoring sector concentrations, positioning the Executive Board and the Board of Directors regarding the evolution of the topic.

Social, Environmental and Climate Risk Management (RSAC)

The Social, Environmental and Climate Risk Management (RSAC) performs the technical and operational management of the Social, Environmental and Climate Responsibility Policy (PRSAC), through the development of methodologies, processes and controls to identify, measure, evaluate, monitor, inform, control and mitigate social, environmental and climate risks. It prepares management reports with social, environmental and climate information sent to the Central Bank, promotes alignment of standards and risk actions with established guidelines and continuously evaluates the effectiveness of the policy.

Governance

Risks and Opportunities Inherent to the Business

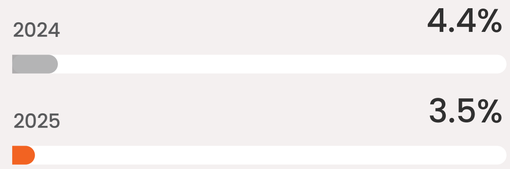
Banco Bmg understands that the banking experience is directly linked to fundamental rights, such as access to clear information, dignified treatment, non discrimination and adequate problem resolution. **We generate positive economic impact by offering credit consciously and responsibly, expanding access to financial products with clarity and security, which contributes to customers' financial stability and the sustainable circulation of income**.

However, we recognize that, like any financial services organization, the Bank is subject to risks of generating negative impacts through its activities or business relationships. Nevertheless, we work continuously and in a structured manner to ensure that these impacts are prevented, mitigated or immediately addressed. As a positive impact, we act to promote financial inclusion and stabilize family income in emergency situations.

Our conduct is guided by rigorous governance practices and full adherence to sector regulations and the Consumer Protection Code, in addition to the institutional commitment to place the customer at the center of decisions.

Banco Bmg identifies, as negative impacts arising from the nature of our products and business model, particularly among the 50+ audience in classes C and D, the **risk of over indebtedness** of this population, especially if they resort to emergency products with higher rates, compatible with their high risk level. For this reason, in our operation, we reinforce our commitment to trying to offer the best product to the right customer, at the right time. We monitor the default indicator as a way to ensure that the financial health of our customers is aligned with our conduct, and this indicator decreased in 2025 compared with the previous year.

Total Portfolio Over-90 Indebtedness Rate



Governance

Credit Risk
SASB FN-CB-410a.2

Banco Bmg incorporates social, environmental and climate factors into credit analysis, covering the entire cycle of the relationship with the customer, from onboarding, through credit granting and limit renewal, to the continuous monitoring of exposures and customers, with the objective of identifying, evaluating, mitigating and monitoring social, environmental and climate risks.

Analysis for Individual Customers

Individual customers undergo standard analysis in the registration process, which includes checking social, environmental and climate records in automated tools and public media. When any type of record is identified, it is mandatorily referred for analysis by the Social, Environmental and Climate Risk area.

In 2025, the Bank implemented a **social and environmental risk classification methodology applied to the entire customer portfolio**, with the objective of supporting continuous monitoring and the preventive identification of sensitive exposures from a social and environmental perspective. The methodology uses objective criteria and public databases, processed in an automated manner, and considers the following dimensions of analysis:

- **Social dimension:** verification of the presence of customers on the Dirty List of Labor Analogous to Slavery, according to the official database of the Ministry of Labor and Employment.
- **Environmental dimension:** identification of environmental restrictions and liabilities, including the existence of embargoed areas and environmental infraction notices, based on public databases from competent environmental agencies.

Based on the combination of these criteria, customers are classified into low, medium or high social and environmental risk levels, separately, allowing a transversal view of the portfolio.

Governance

Analysis for Legal Entity Customers

In the wholesale segment, for companies requesting credit, Banco Bmg adopts a **classification of activities and sectors from the perspective of social, environmental and climate risk, which influences customer eligibility, the depth of risk analysis and applicable approval levels**.

This analysis is carried out through an RSAC rating methodology, which evaluates three dimensions:

- Potential social, environmental and climate impact of the activity, based on CNAE, sector taxonomies and regulatory and technical references;
- Social, environmental and climate records, including legal violations, lawsuits, negative media and events related to human rights, the environment and climate change;
- Social, environmental and climate governance, which evaluates the customer's management capacity, considering history, adopted practices and risk mitigators.

[10] The RSAC rating (Social, Environmental and Climate Risk) is a classification used by financial institutions to assess possible losses arising from social, environmental or climate events related to their operations.

Risk Management with Suppliers

GRI 408-1, 409-1

In the latest cycle, the Bank assessed **236 operations through the Supplier Due Diligence** process to identify and mitigate risks related to corruption, bribery and conflicts of interest, conducted according to the guidelines of the Integrated Compliance and Anti Bribery Management System (SGICA), provided for in the Compliance Policy and in accordance with the "Assim se Faz" Integrity Program.

In the supplier onboarding and registration flow, social, environmental and climate risks are assessed within the RSAC structure, as described in the Social, Environmental and Climate Risks and Opportunities Report (GRSAC), based on relevance and proportionality criteria. The process is under continuous improvement, with greater integration of social and environmental criteria expected from the implementation of the new Purchasing system, scheduled for the second half of 2026.

In its supplier registration and approval process, Bmg uses several criteria, including the mapping of the existence of child labor and labor analogous to slavery in service provision.

All analysis is carried out by a specific team using the Bank's own database. If any report exists, the responsible team has autonomy not to approve the supplier in question, preventing the Bank from having any relationship with the company. The tool is expected to be replaced in the second half of 2026, so that all criteria and opinion data will be stored in a single system.

Governance

Cybersecurity, Privacy and Data Protection

GRI 418-1, SASB FN-CB-230a.2

Bmg considers data security a material topic because it handles a large volume of customers' personal and sensitive data. Accordingly, we act in compliance with the Brazilian General Data Protection Law (LGPD) and the guidelines and instructions of the National Data Protection Authority (ANPD), in addition to meeting the applicable requirements of financial sector regulators, especially BACEN and the National Monetary Council (CMN), related to governance, information security and business continuity. In sharing information with banking correspondents and help! stores, we adopt technical and organizational controls and safeguards, including encryption in data traffic, with the objective of preserving the confidentiality, integrity and availability of information. **In 2024 and 2025, we did not record substantiated complaints regarding privacy violations or relevant data breaches**.

We conduct training on information security, data protection and privacy for our employees to address challenges in the digital world and in the context of cyber threats. The content covers topics such as threat modeling, internal and external, secure development and architecture, privacy talks and workshops, which contributed to increasing awareness of information security and data privacy topics.

Certifications and Controls

Bmg's activities are executed, monitored and tracked according to the requirements of CMN Resolutions 4,893 and 4,949, the LGPD and regulations such as SARB 025/2021. Since 2022, the Bank has been certified under ISO 27001:2013 (Information Security Management System) and, in 2025, was reverified for ISO 27001:2022, maintaining security processes in compliance and constantly improving them according to the NIST Cybersecurity Framework. It is currently developing a project for ISO 27701:2025 certification (Information Privacy Management System), seeking to advance security governance and data protection.

Our policies, standards and procedures related to the information security management system are available on the E-content platform, the organization's repository. In addition, the Bank undergoes internal and external audits to assess the maturity of information security controls, seeking adherence to market standards.

Guidelines Used by Bmg

- Information and Cybersecurity Policy, with periodic review;
- Information Security Management System Manual, a document that formalizes Banco Bmg's Information Security Management System (ISMS);
- Business Continuity Policy;
- Privacy and Personal Data Protection Policies and Procedures, aligned with the LGPD;
- Privacy by Design, applied from the conception of processes and systems;
- Commitment to continuous training in Information Security and Privacy.

Governance

Measures to Prevent or Mitigate Potential Negative Impacts

- Access controls, information classification and IT asset management;
- Periodic security and privacy risk assessments;
- Assessment and requirement of minimum supplier security controls;
- Application of Privacy by Design in new projects;
- Mandatory Information Security and LGPD training.

Measures to Address Actual Negative Impacts, Including Remediation

- Formal information security incident management and response process;
- Integrated action among Information Security, Privacy, Technology, Legal and Compliance;
- Implementation of corrective measures, control adjustments and contractual reinforcement with third parties, when necessary;
- Cooperation with internal areas and, when applicable, competent authorities.

Measures to Enhance Positive Impacts

- Integration of security and privacy into the digital strategy;
- Strengthening the trust of customers, partners and the market;
- Responsible and secure use of technology as a business enabler.

Vulnerability Management

Within the Bank's operation, we adopt controls for vulnerability management in environments, including tools for management and periodic testing of systems to correct problems. In these processes, vulnerability scans are carried out in code, endpoints, cloud and systems, in addition to maintaining specific forums to address identified issues.

We maintain detailed guides for conducting annual tests for different cyber threat scenarios, such as unauthorized system access, ransomware attacks, service unavailability due to DDoS (Distributed Denial of Service) attacks, malware infection, theft of strategic information, installation of unauthorized tools, credential violations and leakage of BINs (Bank Identification Numbers) from source code and information.

We also conduct, annually, a Disaster Recovery (DR) test structured based on policies, procedures and practices that promote an organizational culture of resilience. This program ensures the consistency and coordination of recovery efforts across the institution, integrating with the other components of the continuity management model, such as Crisis Management (CM) and Business Continuity Management (BCM).

All information security and cyber risks are mapped by all areas of the Company through different channels and evaluated according to preestablished policies and criteria. Security standards are adopted and implemented by the Bank's technical and business areas.



10
Appendix

10 Appendix

Main Banco Bmg Indicators

TOPIC	FRAMEWORK	INDICATOR	2024	2025
Customers				
Default rate	Proprietary indicator	Over 90 default rate of the Total Portfolio	4.4%	3.5%
Channels				
Total Number of Branches and help! Stores by Region	Proprietary indicator	North, help! stores (franchises)	44	52
		North, help! stores (CBFácil)	3	1
		North, branches	-	3
		Northeast, help! stores (franchises)	198	229
		Northeast, help! stores (CBFácil)	3	1
		Northeast, branches	-	8
		Midwest, help! stores (franchises)	27	38
		Midwest, help! stores (CBFácil)	9	9
		Midwest, branches	-	4
		South, help! stores (franchises)	77	55
		South, help! stores (CBFácil)	26	57
		South, branches	-	3

TOPIC	FRAMEWORK	INDICATOR	2024	2025
Total Number of Branches and help! Stores by Region	Proprietary indicator	Southeast, help! stores (franchises)	387	431
		Southeast, help! stores (CBFácil)	50	59
		Southeast, branches	-	7
Callcenter	Proprietary indicator	Number of interactions in the Contact Center	-	24,801,157
		% interactions resolved through self service	-	86.3
		Contact Rate, call volume / customer base	-	5
		NPS, Net Promoter Score	-	87.8
Ombudsman	Proprietary indicator	Number of Ombudsman interactions	-	9,226
		% demands resolved within five business days	91	76.3
		% demands resolved within regulatory deadline	-	100
		Number of records related to CVM	-	0
		SINDEC Resolution Index	74	80.9
		Consumer.gov.br resolution index	87	85
		Position in Central Bank Complaints Ranking	32	29
		Service evaluation, resolution	4.8	4.7
		Service evaluation, quality	4.9	4.8
Digital service, self service	Proprietary indicator	WhatsApp	13.3	11.6
		IVR self service	4.1	3.2
		Total interactions	17.4	14.8

TOPIC	FRAMEWORK	INDICATOR	2024	2025
Bmg App and Website	Proprietary indicator	Total number of users / downloads (thousand) in the app	7,009,584	7,975,448
		Number of interactions (thousand) in the app	228,469,892	218,502,722
		App rating in App Store / Google Play, in the app	4.7	4.7
		Total number of unique visitors (thousand) on Bmg website	3,343,635	4,634,341
		Total number of website accesses (thousand) on Bmg website	5,215,163	7,077,368
Financial indicators				
Financial Performance	Proprietary indicator	Recurring Net Income, R$ million	441	561
		Return on Average Equity (ROAE), %	10.7	14.4
		Net financial margin, R$ million	3,089	3,361
		Total Expenses, R$ million	2,248	2,375
		Operating Result, R$ million	678	759
		Total Credit Portfolio, R$ million	26,336	23,193
		Total credit origination amount for payroll and retail individual products, R$ million	8,500	7,800
		Basel Ratio, %	13.2	13.2
		Total Funding, R$ million	32,922	33,287
		Efficiency Ratio, %	52.8	54.2
		BR Rating, Fitch	A	A

TOPIC	FRAMEWORK	INDICATOR	2024	2025
Insurance Products	Proprietary indicator	Premiums sold, R$ million, Bmg broker	980	1,035
		Indirect equity method result, R$ million, Bmg broker	46.9	48.0
		Total number of insurance policies, Bmg broker, R$ million	9.4	9.3
		Written premiums, R$ million, Bmg insurer	355	417
		Result from insurance operations, R$ million, Bmg insurer	39.8	64.4
		Total number of insurance customers, Bmg seguridade	4.2	4.2
		Total result from insurance products, R$ million, Bmg seguridade	146.1	175.6
Institutional indicators				
Marina and Flávio Guimarães Institute	Proprietary indicator	Number of projects supported with own resources	4	7
		Number of projects sponsored through incentive laws	19	26
		Total number of people benefited by supported and sponsored projects	48,000	126,021
		Institute's own investment in the reporting year, R$ million	4.8	5.3
		Incentivized amount allocated by the Institute in the reporting year, R$ million	7	8.7
		Number of employee volunteers	99	242
		Total volunteer hours dedicated	367	915
Human Capital				
Employment and Labor Relations	GRI 2-7	Total number of employees	1,913	2,128
	GRI 2-8	Total number of outsourced workers	427	382

TOPIC	FRAMEWORK	INDICATOR	2024	2025
Employment and Labor Relations	GRI 401-1	New hire rate, men, %	-	14.9%
		New hire rate, women, %	-	23.3%
		Turnover rate, men, %	-	12.1%
		Turnover rate, women, %	-	17.9%
Maternity and Paternity Leave	GRI 401-3	Return rate	-	100%
		Retention rate after 12 months	-	80.6%
Training and Education	GRI 404-1	Average training hours, men	-	12.1
		Average training hours, women	-	10.3
	GRI 404-3	% employees with performance evaluation, total	-	87%
		% employees with performance evaluation, men	-	86%
		% employees with performance evaluation, women	-	88%
Compensation and Benefits	GRI 202-1	Ratio between the lowest salary and the local minimum wage, by gender	-	1.21
Occupational Health and Safety	GRI 403-9	Frequency rate of accidents requiring mandatory communication, own employees	0.23	0.23
		Frequency rate of accidents requiring mandatory communication, third parties	0	0
		Number of fatalities, own employees	0	0
		Number of fatalities, third parties	0	0
Suppliers				
Suppliers	GRI 204-1	Proportion of spending on local suppliers, materials, %	-	99.7%

TOPIC	FRAMEWORK	INDICATOR	2024	2025
Environmental				
Climate and Emissions	GRI 305-1	Stationary combustion	-	0.497
		Mobile combustion	-	1,442.415
		Fugitive emissions	-	125.412
		Solid waste and liquid effluents	-	0
		Land use change	-	0
		Total Scope 1 Emissions, tCO2e	-	1,568.324
	GRI 305-2	Total Scope 2 Emissions, tCO2e	-	77.01
	GRI 305-3	Category 1, purchased goods and services	-	3,173.404
		Category 5, waste and effluents generated in operations	-	3.263
		Category 6, business travel	-	679.054
		Category 7, employee commuting	-	157.463
		Category 9, downstream transportation and distribution	-	2.329
		Total Scope 3 Emissions, tCO2e	-	4,015.513
Energy	GRI 302-1	Total electricity consumption, MWh	-	1,714.884
Water	GRI 303-5	Water consumption, m3	-	10,459

GRI Content Index

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
GENERAL CONTENT		
GRI 2: General Disclosures	2-1 Organizational details	Headquarters: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 1830, 10th floor, Vila Nova Conceição, São Paulo, SP, 04543-900. Country of operation: Brazil, ticker BMGB4.
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	Page 6
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	Page 6
	2-4 Restatements of information	There were no restatements of information published in 2024.
	2-5 External assurance	Banco Bmg's 2025 Sustainability Report was assured internally only.
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	Pages 14, 22
	2-7 Employees	Pages 27, 87
	2-8 Workers who are not employees	In 2025, we had 382 outsourced workers hired under the allocated labor regime, performing specific functions according to the needs of the contracting area.
	2-9 Governance structure and composition	Page 61
	2-10 Nomination and selection to the highest governance body	Page 64
	2-11 Chair of the highest governance body	Page 61
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Page 61
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	Page 61
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	Page 61

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
GRI 2: General Disclosures	2-15 Conflicts of interest	Page 72
	2-16 Communication of critical concerns	Data not publicly disclosed.
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	Page 63
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	Page 65
	2-19 Remuneration policies	Page 66
	2-20 Process to determine remuneration	Page 66
	2-21 Annual total compensation ratio	The ratio between the highest individual compensation and the median compensation of employees is 50.07.
	2-22 Statement on sustainable development strategy	Page 3
	2-23 Policy commitments	Page 70
	2-24 Embedding policy commitments	Page 70
	2-25 Processes to remediate negative impacts	Page 19
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Page 70
	2-27 Compliance with laws and regulations	In 2025, there was no significant case of non compliance that resulted in a fine, penalty or formal sanction applied by a regulatory or supervisory body. Possible adjustments arising from regulatory supervision processes were addressed through administrative agreements and corrective measures, without formal sanctions. No material violations of the principles and rules of the Code of Ethical Conduct were identified that would constitute a significant impact for the institution.
	2-28 Membership associations	Page 67
	2-29 Approach to stakeholder engagement	Pages 6, 51
	2-30 Collective bargaining agreements	In 2025, Banco Bmg did not receive direct financial support from the government in the form of tax benefits or any subsidy, investment, award, benefit or financial incentive.

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
MATERIAL TOPICS		
GRI 3: Material Topics	3-1 Process to determine material topics	Pages 6, 51
	3-2 List of material topics	Pages 6, 51
ECONOMIC PERFORMANCE		
GRI 201: Economic Performance	201-1 Direct economic value generated and distributed	Pages 24, 25
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Page 58
INDIRECT ECONOMIC IMPACTS		
GRI 203: Indirect Economic Impacts	203-1 Infrastructure investments and services supported	Page 51
	203-2 Significant indirect economic impacts	Pages 9, 46
ANTI CORRUPTION		
GRI 205: Anti corruption	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	During the reference period, Banco Bmg's corporate headquarters was formally assessed for corruption related risks through external audit processes required to obtain ISO 37001 and ISO 37301 certifications. These audits include structured assessment of integrity risks, including corruption, bribery, fraud and conflicts of interest. The assessment performed for certification and maintenance of the Anti Bribery and Compliance Management System did not identify significant corruption risks requiring extraordinary actions, disciplinary measures or structural review of the control system. Inherent risks of the financial sector were identified, already mitigated by the controls provided in the Management System and in the "Assim se Faz" Integrity Program.
	205-2 Communication and training about anti corruption policies and procedures	Page 71
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	No cases of this nature were recorded in 2025.

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
ANTI COMPETITIVE BEHAVIOR		
GRI 206: Anticompetitive Behavior	206-1 Legal actions for anticompetitive behavior, anti trust and monopoly practices	No cases of this nature were recorded in 2025.
TAX		
GRI 207: Tax	207-1 Approach to tax	The tax strategy is aligned with the Bank's business management, with the objective of optimizing the tax burden. The institution seeks to increase its competitiveness in the market, and the approach is handled strategically and in an integrated manner, with implementation of internal processes and continuous monitoring, ensuring that the institution complies with all applicable standards and regulations in its sector and is directly linked to the strategy of our business.
	207-2 Tax governance, control and risk management	Banco Bmg maintains a robust fiscal governance and control structure, integrated with the corporate strategy and supported by continuous monitoring, risk management and regulatory compliance processes. Responsibility for the tax strategy is directly linked to the Finance area officer, ensuring that tax guidelines are aligned with executive decisions and strategic planning. The work of the three lines of defense, the Compliance area and Senior Committees reinforces transparency, the strength of internal controls and adherence to applicable standards.
EMISSIONS		
GRI 305: Emissions	305-1 Direct greenhouse gas (GHG) emissions, Scope 1	Pages 56, 88
	305-2 Energy indirect greenhouse gas (GHG) emissions, Scope 2	Pages 56, 88
	305-3 Other indirect greenhouse gas (GHG) emissions, Scope 3	Pages 56, 88
SUPPLIER ENVIRONMENTAL ASSESSMENT		
GRI 308: Supplier Environmental Assessment	308-1 New suppliers screened using environmental criteria	All retail and wholesale customers, as well as suppliers and other interested parties that go through the onboarding process, are submitted to standard RSAC analysis, focused on identifying social, environmental and climate records. For some channels, this process is conducted by the AML CTF area, which triggers the Risk area for evaluation when adverse social, environmental and climate events are identified. For monitoring and updating, the RSAC sector has access to restrictive lists and adopts procedures according to the guidelines provided in the PRSAC.

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
EMPLOYMENT		
GRI 401: Employment	401-1 New employee hires and employee turnover	Pages 27, 87
	401-2 Benefits provided to full time employees that are not provided to temporary or part time employees	Page 36
	401-3 Parental leave	Pages 36, 87
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-1 Occupational health and safety management system	Page 43
	403-2 Hazard identification, risk assessment and incident investigation	Page 43
	403-3 Occupational health services	Page 43
	403-4 Worker participation, consultation and communication on occupational health and safety	Page 43
	403-5 Worker training on occupational health and safety	Page 43
	403-6 Promotion of worker health	Page 43
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	Page 43
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	Page 43
	403-9 Work related injuries	Pages 44, 87, 88

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-10 Work related ill health	Page 44
TRAINING AND EDUCATION		
GRI 404: Training and Education	404-1 Average hours of training	Pages 38, 87
	404-2 Programs for upgrading employee skills	Page 42
	404-3 Performance evaluations	Pages 38, 87
DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY		
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity	405-1 Diversity of governance bodies and employees	Page 30
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Page 30
NON-DISCRIMINATION		
GRI 406: Non-Discrimination	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	No cases of this nature were recorded in 2025.
CHILD LABOR		
GRI 408: Child Labor	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Page 79
FORCED OR COMPULSORY LABOR		
GRI 409: Forced or Compulsory Labor	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Page 79
LOCAL COMMUNITIES		
GRI 413-1: Local Communities	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments and development programs	Page 51

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
SUPPLIER SOCIAL ASSESSMENT		
GRI 414: Supplier Social Assessment	414-1 New suppliers screened using social criteria	All retail and wholesale customers, as well as suppliers and other interested parties that go through the onboarding process, are submitted to standard RSAC analysis, focused on identifying social, environmental and climate records. For some channels, this process is conducted by the AML CTF area, which triggers the Risk area for evaluation when adverse social, environmental and climate events are identified. For monitoring and updating, the RSAC sector has access to restrictive lists and adopts procedures according to the guidelines provided in the PRSAC.
PUBLIC POLICY		
GRI 415: Public Policy	415-1 Political contributions	Page 68
MARKETING AND LABELING		
GRI 417: Marketing and Labeling	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	No cases of this nature were recorded in 2025.
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications	No cases of this nature were recorded in 2025.
CUSTOMER PRIVACY		
GRI 418: Customer Privacy	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	No cases of this nature were recorded in 2025.

SASB Indicators

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
Sector: Commercial Banks		
Data Security	FN-CB-230a.1 Number of data breaches, percentage involving personally identifiable information (PII), number of account holders affected	No cases of this nature were recorded in 2025.
	FN-CB-230a.2 Description of approach to identifying and addressing data security risks	Page 80
Financial Inclusion and Capacity Building	FN-CB-240a.4 Number of participants in financial education initiatives for unbanked, underbanked or marginalized customers	Page 49
Incorporation of ESG Factors in Credit Analysis	FN-CB-410a.2 Description of approach to incorporation of environmental, social and governance (ESG) factors in credit analysis	Page 78
Ethics	FN-CB-510a.1 Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with fraud and anti competitive behavior	No cases of this nature were recorded in 2025.
	FN-CB-510a.2 Description of whistleblower policies and procedures	Page 73
Systemic Risk Management	FN-CB-550a.2 Description of approach to incorporation of results of mandatory and voluntary stress tests into capital adequacy planning, long-term corporate strategy and other business activities	Capital management to cover risks is a continuous monitoring process, requiring a high degree of discipline and control in the analysis of operations carried out, to preserve the integrity and independence of processes. Definitions for the Risk Appetite Statement (RAS) are made based on the positioning of the Board of Directors, responsible for approving the guidelines and limits of risk appetite, performing its responsibilities with the support of the Risk and Capital Management Committee (CGRC) and the officer responsible for Risk Management (CRO). These decisions are based on the premise that we are a bank predominantly focused on the Brazilian retail market, with the objective of offering high quality financial products and services, supported by a risk management culture and rigorous ethical and regulatory compliance standards. For this management, dimensions were defined, each composed of metrics associated with the main risks involved, encompassing a broad view of our exposures and clear definitions of risk appetite for each of them. These definitions are reviewed at least annually and may vary according to senior management guidelines and the economic and market context.
Activity Metrics	FN-CB-000.A Number and value of checking and savings accounts by segment: individuals and small and medium sized enterprises	Pages 24, 25

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
Insurance banks		
Transparent Information and Fair Advice for Customers	FN-IN-270a.1 Total amount of monetary losses resulting from legal proceedings associated with marketing and communication of information related to insurance products for new and returning customers	There were no monetary losses resulting from legal proceedings associated with marketing and communication of information related to insurance products for new and returning customers.
	FN-IN-270a.2 Complaints to claims ratio	In 2025, a total of 113,638 complaints were recorded for 83,484 claims, resulting in a rate of 1.36 complaints per claim. It is important to note, however, that not all complaints are associated with claim events. Part of the complaints comes from policyholders who did not experience a claim event, covering topics such as service, billing, contracting or policy management. Accordingly, the reported rate should not be interpreted as a direct and exclusive relationship between complaints and claims, but rather as an aggregate indicator of the volume of critical interactions from policyholders in relation to total claims in the period.
	FN-IN-270a.3 Customer retention rate	Rate of 94%. Only products with recurring collection were considered, excluding one shot products, for example CNC and FGTS: Credit Life Insurance Cards: Benefit and Payroll; Bmg Med; Papcard / Family Life.
	FN-IN-270a.4 Description of approach to informing customers about products	Our customer information strategy is structured in three main moments: pre purchase, post purchase and ongoing support, ensuring clarity, transparency and complete product understanding throughout the journey. 1. Acquisition process, pre purchase. We inform customers about our products through multiple channels: physical channels, such as stores, Corban and branches, where customers receive direct guidance and explanatory materials. Digital channels, such as Bmg's official website and app, provide detailed information for each product, including plans, coverage, benefits, differentiation between options and complete composition of insurance and associated services. At this stage, customers have access to all pre purchase materials needed to clearly understand what they are acquiring and compare available alternatives. 2. Post purchase and relationship journey. After purchase, customers enter a structured relationship journey designed to support understanding and correct use of the product. This journey follows the entire product life cycle, from the beginning of coverage to renewal or cancellation processes, ensuring that customers receive clear communications on how to use each benefit, which services are available and how to access service channels. 3. Ongoing support and service. If customers have questions or need additional guidance, they can contact our service channels, trained with the same material base used in sales. This ensures consistency in explanations and a consolidated view of the product, facilitating understanding and ensuring a transparent experience.

STANDARD	CONTENT	LOCATION / OMISSION / COMMENT
Incorporation of ESG Factors in Credit Analysis	FN-IN-410a.2 Description of approach to incorporation of environmental, social and governance (ESG) factors in credit analysis	Bmg Seguro's investment process relies on two specific documents related to the topic: Investment Policy and Management Mandate. These documents describe all investment guidelines, with the ESG aspect addressed as an allocation premise of the manager. It should be noted that ESG aspects have low relevance, since our allocation is predominantly in Brazilian Federal Government bonds, as these are resources that constitute the company's technical reserves.
Systemic Risk Management	FN-IN-550a.3 Description of approach to management of capital and liquidity risks associated with systemic non insurance activities	Bmg Seguro (Bmg Seguradora) is an entity regulated by SUSEP and meets a series of legal requirements regarding its activity, including risk management. In order to ensure that regulated entities are not subject to capital and/or liquidity insufficiency situations, SUSEP, through Circular No. 648/2021, requires the formation of a Minimum Required Capital (CMR) to cover its risk exposures, including systemic risks not related to core insurance activities, and also requires insurers to determine an additional safety buffer according to their operating structure. Bmg Seguro composes the Minimum Required Capital according to current legislation and additionally maintains a liquidity buffer of 20% of CMR to face adverse situations.

Crédits

Management:
Banco Bmg ESG Team

Preparation:
Gestão Origami

Layout:
Georgia Caroline
Leonel Maneskul
Marcelo Ferraz Pacheco

