

CAIXA Capitalização

Relatório de Sustentabilidade

2024



Índice

1 Apresentação 03

Mensagem da presidente 03

Destaques 2024 05

Sobre o relatório 06

2 A CAIXA Capitalização 10

Perfil e estratégia 11

Jornada dos produtos 17

3 Governança e transparência 22

Estrutura de Governança
Corporativa 23

Ética e integridade 33

Gestão de riscos 40

4 Capital humano 43

Cultura organizacional 44

Atração, retenção e
desenvolvimento 45

Igualdade, diversidade
e inclusão 50

5 Geração de impacto 55

Educação e
inclusão financeira 56

Responsabilidade
socioambiental 58

Desempenho do ano 67

6 Sumário de Conteúdo da GRI 70

7 Informações corporativas 77



Mensagem da presidente

GRI 2-22

Em 2024, a CAIXA Capitalização completou três anos de operação, consolidando sua trajetória de crescimento sustentável e compromisso com a sociedade brasileira. Foi um ano desafiador, mas também repleto de conquistas. Enfrentamos mudanças significativas na forma de apuração de resultados e, mesmo diante desse cenário, atingimos nossas metas financeiras e estratégicas, sempre com um olhar atento ao nosso propósito maior: gerar impacto positivo para nossos clientes, colaboradores e para o País.

Encerramos 2024 com uma carteira de 3,9 milhões de títulos ativos e 2,6 milhões de clientes. Nossa receita líquida de títulos de capitalização foi de R\$ 1,468 bilhão, 4% mais que no exercício anterior, enquanto o pagamento de sorteios teve um incremento de 68% comparado a 2023, chegando a R\$ 11,185 milhões, todos valores alinhados ao nosso planejamento estratégico.



Em 2024, a CAIXA Capitalização completou três anos de trajetória de compromisso com a sociedade.

Mas para nós, bons resultados vão muito além dos números. Acreditamos que crescer significa contribuir para o desenvolvimento do Brasil, promovendo inclusão social, sustentabilidade e boas práticas de governança. Em 2024, avançamos significativamente nesse caminho, assinando o Pacto Global da ONU e o Pacto pela Equidade Racial, fortalecendo nossas iniciativas voltadas à diversidade e inclusão. Destinamos mais de R\$ 4,5 milhões para projetos socioambientais, beneficiando milhares de pessoas por meio de ações em cultura, esporte e educação.

Nosso compromisso com a sustentabilidade se refletiu também na compensação de emissões de Gases de Efeito Estufa e na manutenção do selo CO₂ Neutro. Internamente, continuamos investindo na capacitação e no bem-estar de nossos colaboradores, aprimoramos nossos processos, realizamos nossa primeira avaliação de desempenho e fortalecemos a governança. A Companhia alcançou pontuação acima da média das empresas de capital fechado na métrica do IBGC de avaliação do grau de maturidade em governança corporativa.

Para 2025 e além, seguimos focados em inovação, ampliação da nossa base de clientes e na criação de produtos acessíveis e alinhados às novas demandas do mercado. Nosso desafio é expandir ainda mais o impacto da CAIXA Capitalização, garantindo que cada real aportado por nossos clientes contribua para a realização de sonhos e para o desenvolvimento do Brasil.

Agradecemos a todos os nossos colaboradores, acionistas e parceiros, pelo comprometimento e dedicação. Com trabalho, inovação e propósito, estamos construindo, juntos, um futuro mais inclusivo e sustentável para todos.

Nelma Tavares
Diretora-Presidente

Bons resultados vão muito além dos números. Acreditamos que crescer significa contribuir para o desenvolvimento do Brasil.

Destques 2024

A CAIXA Capitalização celebrou um ano de crescimento, inovação e compromisso com a sociedade e com a sustentabilidade. Em 2024, a Companhia atingiu marcos que reforçam seu propósito de transformar a vida de seus clientes e fortalecer sua atuação no mercado.



2,6 milhões
de clientes ativos



Carteira com
3,9 milhões
de títulos ativos



Cerca de
R\$ 11,2 milhões
pagos em sorteios



R\$ 1,468 bilhão
de receita de títulos de capitalização



Assinatura do Pacto Global da ONU, reafirmando compromisso com os princípios de direitos humanos, meio ambiente, trabalho e combate à corrupção



Adesão ao Pacto pela Promoção da Equidade Racial, fortalecendo ações afirmativas e ampliando oportunidades para grupos historicamente minorizados



4º ano consecutivo no ranking **Great Place to Work (GPTW)**, destacando-se como excelente lugar para trabalhar



Compensação dos Gases de Efeito Estufa (GEE) com aquisição de créditos de carbono de acordo com emissões reportadas no inventário



Inovação no atendimento para clientes e empregados CAIXA obterem informações e autosserviços pelo WhatsApp



Lançamento da mascote oficial CAPzinha da Sorte reforçou o posicionamento de marca e ampliou empatia com clientes, parceiros e colaboradores



Crescimento de 4% na receita com títulos de capitalização, consolidando sua posição no setor

Sobre o relatório

GRI 2-3

Reforçando o compromisso com a governança corporativa, a transparência e o impacto positivo na sociedade, a CAIXA Capitalização publica, pelo segundo ano consecutivo, seu Relatório de Sustentabilidade.

Direcionado a todos os seus *stakeholders*, o documento de periodicidade anual reúne informações sobre o desempenho ambiental, social e econômico da Companhia, bem como suas operações, estratégia e forma de gestão dos temas mais relevantes para seus públicos de interesse. Foi elaborado com base nas Normas da Global Reporting Initiative (GRI), referência internacional em relato de sustentabilidade, e compila indicadores qualitativos e quantitativos selecionados de acordo com a sua materialidade.

Este relatório compreende o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, em alinhamento com as Demonstrações Financeiras da Companhia, *joint venture* da CAIXA Seguridade e Icatu Seguridade. Não houve alterações no escopo das informações sobre participações minoritárias, fusões, aquisições ou alienações em relação ao relato financeiro e ao Relatório de Sustentabilidade de 2023. Sempre que aplicáveis, eventuais diferenças na abordagem ou nos dados em comparação ao que foi publicado anteriormente estão devidamente descritas e sinalizadas nas notas de rodapé dos indicadores. **GRI 2-2, 2-4**

Após serem revisadas e validadas de acordo com um fluxo estruturado que atende diferentes níveis da organização, as informações do Relatório de Sustentabilidade 2024 da CAIXA Capitalização, assim como os temas materiais que direcionam seu conteúdo, foram aprovados pelo Conselho de Administração, seguindo recomendações da Diretoria Executiva e dos Comitês de Assessoramento. **GRI 2-14, 3-1**

SAIBA+

Para obter mais informações sobre este relatório e/ou a estratégia de sustentabilidade da Companhia, entre em contato pelo e-mail: sustentabilidade@caixacapitalizacao.com.br.

Materialidade

GRI 2-29, 3-1

Elaborada em 2023 com periodicidade bienal, a matriz de materialidade utilizada na definição dos temas deste relatório é a mesma que serviu de base para o relato de 2023. Foi construída com o apoio de uma consultoria externa em um processo que incluiu entrevistas individuais e grupos focais e, ao final do qual foram definidos dez temas materiais.

O trabalho contou com sete etapas:

1

Benchmark utilizando ratings e standards ESG, documentos internos e comparação com pares;

2

Verificação dos temas mais recorrentes para a consulta;

3

Análise qualitativa para validação dos temas propostos com stakeholders internos e externos (acionistas, clientes, fornecedores, investidores, mídia, parceiros de negócios, reguladores e colaboradores);

4

Priorização dos temas com stakeholders internos e externos baseada em critérios de probabilidade e severidade, magnitude dos impactos e relevância para os públicos consultados;

5

Avaliação de impactos atrelados a cada tema;

6

Consolidação com a definição dos temas prioritários;

7

Validação com a liderança.



Temas materiais e estudo de impactos

GRI 3-1, 3-3

Experiência e jornada do cliente

Disclosure GRI
GRI 3-3

Impactos

O aumento do número de clientes é um impacto positivo real que pode levar ao aumento da satisfação dos clientes e à evolução dos mecanismos de gestão. O aumento da base de clientes aumentou proporcionalmente o número de reclamações e apontamentos sobre a possibilidade de perda financeira advinda dessa insatisfação.

Recursos/partes interessadas afetadas

Acionistas, clientes, controlador e Companhia.

Governança corporativa, ética e integridade

Disclosure GRI
GRI 3-3, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3

Impactos

A credibilidade junto às partes interessadas e a geração de valor para acionistas são impactadas diretamente pela governança e ética. A saída de pessoas-chave impacta negativamente a gestão e performance, podendo gerar perda de confiança e reputação.

Recursos/partes interessadas afetadas

Acionistas, clientes, colaboradores, Companhia, governança, órgãos reguladores e sociedade.

Igualdade, diversidade e inclusão

Disclosure GRI
GRI 3-3, GRI 405-1, GRI 406-1

Impactos

A melhoria na reputação e imagem da Companhia e a diversidade na Alta Gestão são impactos positivos reais. Em relação aos impactos negativos potenciais, pode haver danos à imagem caso não haja evolução nas práticas de diversidade.

Recursos/partes interessadas afetadas

Acionistas, colaboradores, Companhia e sociedade.

Privacidade e segurança dos dados

Disclosure GRI
GRI 3-3, GRI 418-1

Impactos

A privacidade e segurança dos dados são um tema de demanda crescente e podem gerar impactos positivos relacionados à confiança dos clientes. Como riscos potenciais, a fragilidade na proteção de dados pode causar impactos à reputação, gerando perda de credibilidade e problemas no atendimento e pós-venda.

Recursos/parte interessadas afetadas

Acionistas, clientes, colaboradores, Companhia, controlador e órgãos reguladores.

Desempenho econômico-financeiro

Disclosure GRI
GRI 3-3, GRI G4 FS7

Impactos

O sucesso financeiro pode gerar valor para *stakeholders* externos e internos, além de atratividade de colaboradores. A falta de sucesso financeiro pode gerar incapacidade de investimento no negócio.

Recursos/partes interessadas afetadas

Acionistas, colaboradores e Companhia.

Adicionalidades socioambientais em produtos

Disclosure GRI

GRI 3-3, GRI G4 FS7

Impactos

A adicionalidade socioambiental gera impactos positivos reais, como fomento ao micro e pequeno empreendedorismo, apoio a grupos minorizados, filantropia, meio ambiente e suporte a vítimas de eventos climáticos extremos. Como impactos potenciais, há o risco de falta de diversidade nos produtos de filantropia premiável

Recursos/partes interessadas afetadas

Associações beneficiadas pelos produtos com viés socioambiental, clientes e sociedade.

Educação e inclusão financeira

Disclosure GRI

GRI 3-3, GRI G4 FS14

Impactos

Impacto positivo real na acessibilidade de classes vulneráveis à alfabetização financeira e serviços financeiros. Como impactos potenciais, há o risco de endividamento de grupos vulneráveis devido à ausência de suporte e educação financeira.

Recursos/partes interessadas afetadas

Clientes, Companhia, poder público e sociedade.

Atração, retenção e desenvolvimento do capital humano

Disclosure GRI

GRI 3-3, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 404-1, GRI 404-2

Impactos

Impactos positivos reais incluem o aumento da produtividade e da satisfação do cliente interno. Impactos negativos potenciais envolvem a baixa taxa de retenção e falta de políticas estruturadas.

Recursos/partes interessadas afetadas

Acionistas, colaboradores, Companhia e controladora.

Gestão de riscos

Disclosure GRI

GRI 3-3

Impactos

A boa gestão de riscos gera impacto positivo na credibilidade das partes interessadas e na solidez da Companhia. Como impacto potencial negativo, a ausência de processos de gestão de riscos pode afetar a imagem da empresa em tempos de resposta a eventos críticos.

Recursos/partes interessadas afetadas

Acionistas, colaboradores, Companhia, controlador, parceiros e órgãos de governança.

Práticas de venda e comunicação transparente sobre o produto

Disclosure GRI

GRI 3-3, GRI 417-2, GRI 417-3

Impactos

Como impactos positivos, destacam-se a capacitação da Rede CAIXA, a educação financeira, a qualificação das vendas e a mitigação do risco de imagem. Como impactos negativos, podem ocorrer reclamações por falta de transparência nas vendas e na comunicação dos produtos. A clareza na informação é essencial para evitar riscos regulatórios e de imagem.

Recursos/partes interessadas afetadas

Associações beneficiadas pelos produtos com viés socioambiental, clientes e sociedade.

A CAIXA Capitalização

Soluções para grandes conquistas.

Nesse capítulo

Perfil e estratégia
Jornada dos produtos

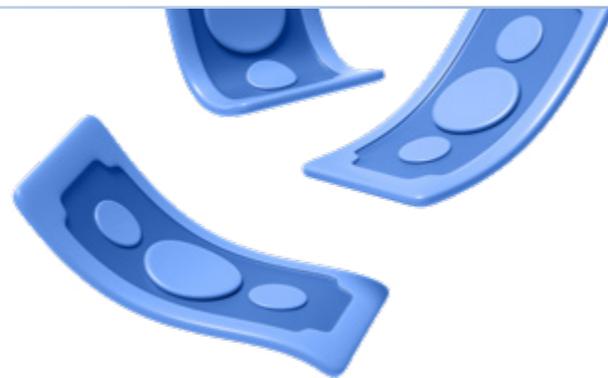


Perfil e estratégia

GRI 2-1, 2-6

A XS4 CAPITALIZAÇÃO S.A., conhecida comercialmente como CAIXA Capitalização, é uma Sociedade Anônima de capital fechado com fins lucrativos criada em 2020, a partir da parceria entre a CAIXA Seguridade e Icatu Seguridade. Combinando a solidez e capilaridade da CAIXA com a experiência da Icatu no setor de seguros e capitalização, a empresa oferece soluções financeiras inovadoras e acessíveis, incentivando a educação financeira e ajudando milhões de brasileiros a realizarem seus sonhos.

Com sede no Rio de Janeiro, a CAIXA Capitalização atua no setor financeiro exclusivamente no Brasil, com foco na gestão das reservas de seus clientes. Sua principal atividade é a prestação de serviços e atendimento ao cliente, sendo o Título de Capitalização o seu produto.



Em 2024, a Companhia comercializou três modalidades de capitalização: produto tradicional de pagamento mensal e único, produto de incentivo e produto de filantropia premiável.

Desde sua fundação, a Companhia tem crescido de forma acelerada, consolidando a posição no mercado: com a marca de 2,6 milhões de clientes ativos em 2024, encerrando o ano com uma carteira de 3,9 milhões de títulos ativos. Na cadeia *downstream*, seus clientes são tanto os consumidores finais quanto as instituições que comercializam os produtos de incentivo. Entre os parceiros de negócios estratégicos, destacam-se a CAIXA, organizações da sociedade civil, órgãos governamentais, empresas de tecnologia e *joint ventures* do setor financeiro. Não houve mudanças significativas na estrutura das atividades ou relações comerciais ao longo do período de relato.

Com um portfólio de produtos cada vez mais alinhado às necessidades dos brasileiros, a Companhia segue inovando. Atua orientada por um planejamento estratégico estruturado, com metas claras para o período 2025/2029, priorizando a expansão da base de clientes, o aprimoramento da experiência digital e o fortalecimento das suas boas práticas de governança e sustentabilidade.

Planejamento Estratégico 2025 – 2029

Aprovado em 16 de dezembro de 2024 pelo Conselho de Administração, o Planejamento Estratégico 2025 – 2029 da CAIXA Capitalização, revisado anualmente, substituiu a versão anterior (2024-2028), atualizando a estratégia da Companhia para o próximo quinquênio.

A elaboração do planejamento foi conduzida de forma colaborativa e participativa por toda a liderança da CAIXA Capitalização, após um alinhamento inicial com diretores e acionistas. O trabalho, apoiado por uma consultoria, contou com uma profunda avaliação de mercado considerando os cenários macroeconômico, mercadológico, inovação, sustentabilidade, além da estratégia CAIXA, tendo levado tanto a revisão da matriz SWOT (do inglês *Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*, que avalia pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças), quando da identidade organizacional e direcionadores estratégicos da Companhia.

A empresa segue focada no crescimento sustentável e na inovação e expansão de seus produtos e serviços. A revisão deste quinquênio definiu novos direcionadores estratégicos (missão, visão, propósito e valores listados a seguir) que orientam um mapa estratégico elaborado de acordo com a metodologia do Balanced Scorecard (BSC) e contempla as perspectivas de aprendizado e crescimento, processos internos, clientes e financeira da Companhia.



Mapa estratégico



Financeira

Otimizar o resultado da Companhia, visando a **sustentabilidade do negócio**.

Cliente e mercado

Aumentar a **penetração dos produtos de capitalização** na base de clientes CAIXA;

Melhorar a **experiência do cliente**;

Aprimorar **processos de vendas**.

Processos Internos

Aprimorar os **processos operacionais** para melhorar a **eficiência e eficácia**;

Melhorar o fluxo de informação **vertical e transversalmente**;

Aprimorar a efetividade do fluxo de **governança** e o sistema de **controles internos**.

Aprendizado e crescimento

Garantir o **conhecimento e desenvolvimento** do corpo funcional e força de vendas;

Aumentar a capacidade da **absorção de novas tecnologias**.

Norteadores estratégicos

Missão

Oferecer oportunidades de realizar sonhos com **soluções acessíveis e inovadoras**.

Visão

Estar entre as **três primeiras empresas de capitalização em provisão**, com soluções acessíveis e inovadoras para clientes e sociedade, de forma sustentável.

Propósito

Soluções **acessíveis** e **inovadoras** para grandes impactos individuais e sociais.

Valores



Atitude de dono – Cultivamos um ambiente de confiança e transparência em todas as nossas relações. Praticamos a honestidade e responsabilidade constantemente, sempre buscando soluções que gerem impacto positivo e duradouro.



Foco em pessoas – Colocamos as pessoas no centro de todas as nossas decisões, valorizando clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros. Acreditamos que o sucesso é alcançado através do respeito e da valorização de cada indivíduo.



Inovação – Estamos comprometidos em otimizar processos, adotar novas tecnologias e desenvolver soluções criativas. Nosso objetivo é agregar valor, aumentar a eficiência e melhorar continuamente nossos resultados.



Sustentabilidade – Adotamos práticas que promovem o uso consciente de recursos, contribuindo para o desenvolvimento sustentável. Nosso compromisso é deixar um impacto positivo para as futuras gerações, garantindo um futuro melhor para todos.

Capitalização: um produto *made in Brazil*

A capitalização é uma modalidade financeira que combina o hábito de guardar dinheiro com a possibilidade de participar de sorteios. O cliente adquire um título e, dependendo do tipo de produto, pode receber de volta parte ou todo o valor investido no final do período contratado. Além disso, ao longo da vigência do título, ele concorre a prêmios em dinheiro.

A história da capitalização no Brasil começou na década de 1920, quando foram lançados os primeiros títulos para incentivar a poupança popular. Desde então, o produto evoluiu e se tornou uma opção consolidada para quem deseja formar uma reserva financeira de maneira simples e acessível. O Brasil é o único país do mundo a oferecer títulos de capitalização como conhecemos hoje, com diferentes modalidades que atendem desde clientes individuais até empresas, que os utilizam para campanhas promocionais.

O Brasil é o único país do mundo a oferecer títulos de capitalização como conhecemos hoje, com diferentes modalidades que atendem desde clientes individuais até empresas, que os utilizam para campanhas promocionais.





O mercado de capitalização* conta atualmente com seis modalidades de produtos:

TRADICIONAL

Permite ao cliente a acumulação de uma reserva por meio de pagamentos mensais ou únicos, devolvendo 100% do valor acumulado ao fim do prazo. Durante o período, desde que esteja com as mensalidades em dia, o cliente concorre a sorteios em dinheiro.

POPULAR

Modalidade de produto cujo foco principal é a participação em sorteios, sem a obrigatoriedade da devolução integral dos valores pagos pelo cliente.

INCENTIVO

Solução sob encomenda para empresas de diversos segmentos, que permite a aquisição de séries inteiras de títulos e a utilização de sorteios para atrair, conquistar ou fidelizar clientes em ações promocionais.

COMPRA PROGRAMADA

Acumulação mensal vinculada à aquisição de bens duráveis com sorteio de prêmios.

INSTRUMENTO DE GARANTIA

Funciona como garantia para contratos de qualquer natureza, incluindo empréstimos e aluguel de imóveis, por exemplo.

FILANTROPIA PREMIÁVEL

Produto por meio do qual o consumidor cede o direito de resgate da sua reserva para uma instituição filantrópica previamente credenciada pelas empresas de capitalização.

***Fonte:** Federação Nacional de Capitalização (FenaCap).

Jornada dos produtos



GRI 2-6, 3-3: Práticas de Venda e Comunicação

Transparente sobre o Produto

Os produtos da CAIXA Capitalização são desenvolvidos para atender diferentes perfis de clientes, ajudando-os a planejarem suas finanças de forma acessível. O modelo permite aliar a construção de uma reserva financeira para a realização de projetos futuros, além da oportunidade de concorrer a prêmios e antecipá-los. Em 2024, a Companhia avançou na diversificação do portfólio, mantendo o compromisso com a inclusão financeira e ampliando soluções para atender tanto pessoas físicas quanto empresas.

No período, houve o lançamento do X CAP Empresarial, produto para quem busca impulsionar sua estratégia financeira e realizar grandes projetos. Disponível em todas as agências da CAIXA, o X CAP Empresarial possibilita que o cliente escolha o quanto quer guardar,

passando a concorrer a prêmios de 20 vezes do valor escolhido, todo mês.

A empresa também manteve a comercialização do X CAP do Bem, produto de filantropia premiável, comercializado atualmente nas Lotéricas, que reforça o compromisso da Companhia com a responsabilidade social e gera impacto positivo na sociedade, alinhando-se ao objetivo de apoiar organizações sociais e possibilitar realização de sonhos por meio de sorteios.

Em 2025, está previsto o lançamento de novos produtos e modalidades, com diferentes prazos e condições, ampliando as possibilidades de planejamento de seus clientes.

Para prevenir e mitigar impactos negativos relacionados às Práticas de Venda e Comunicação Transparente, a empresa adota a Política de Conduta no Relacionamento com Clientes, além de diretrizes internas como o Código de Ética e Conduta e o normativo CO479 da CAIXA.

Acompanhando os indicadores estratégicos, a CAIXA Capitalização monitora suas vendas e toma decisões com o apoio de ferramentas de dados (Business Intelligence), bem como acompanha o número de reclamações registradas no CRC/Ouvidoria e ações judiciais monitoradas pelo Jurídico. Os objetivos comerciais de vendas são estipulados no Orçamento aprovado pelo Conselho de Administração, e os cancelamentos/devoluções são acompanhados mensalmente para garantir que as vendas sejam qualificadas.

Em todas as agências da **CAIXA**, o **X CAP** Empresarial possibilita que o cliente escolha o quanto quer guardar, passando a concorrer a prêmios de **20** vezes do valor escolhido, todo mês.

Fortalecimento da identidade

Além de abarcar a evolução do portfólio, 2024 foi um ano para o fortalecimento da marca e da sua presença no mercado. Para reforçar sua identidade e aproximar seus produtos do público, a Companhia investiu em diversas iniciativas estratégicas:



Aprimoramento da estratégia de Trade Marketing, com campanhas voltadas para a força de vendas da **Rede CAIXA** e ações promocionais para aumentar a adesão aos seus produtos;



Estruturação da área de Comunicação Interna, agora integrada ao Marketing, fortalecendo o **engajamento** dos colaboradores;



Lançamento da Mascote **CAPzinha da Sorte**, criada para humanizar e aproximar a marca dos clientes de forma lúdica e envolvente;



Produção de novo vídeo institucional, destacando valores, propósito e impacto da **CAIXA Capitalização** na vida dos clientes;



Publicação do Guia de Marca da Companhia, estabelecendo diretrizes visuais e de comunicação para garantir uma **identidade coesa e forte**;



Evolução do site institucional, com o início das melhorias de forma autônoma, após todas as páginas migrarem para o ambiente da **CAIXA Capitalização** em Plataforma Lumix. Para 2025, está prevista a contratação de profissionais externos para reformulação completa.

Todo o material de comunicação é analisado e aprovado pelas áreas de Produtos, Comercial e Marketing da CAIXA Seguridade. A empresa também realiza treinamentos uniformes para a Rede CAIXA, revisando periodicamente os conteúdos para garantir a padronização e qualidade das informações.



Ações de vendas e engajamento

Um dos focos da Companhia em 2024 foi o engajamento do público interno da Rede CAIXA, levando informações sobre os produtos e incentivando a equipe a disseminar a cultura de capitalização. Com um quadro de 12 mil colaboradores na CAIXA, foram promovidas 568 visitas de capacitação, mobilização de vendas e reconhecimento de resultados, ações que incluem esclarecimentos sobre os benefícios da capitalização, treinamentos para a força de vendas e novas ações para incentivar a comercialização dos produtos dentro da rede.

O envolvimento dos *stakeholders* é garantido por meio da revisão contínua das políticas, treinamentos e materiais de comunicação, incorporando *feedbacks* recebidos da Rede CAIXA e dos clientes. O aprendizado gerado por esse processo reforça a importância da capacitação da rede de atendimento e do fluxo de conformidade nos processos de comunicação, garantindo transparência na venda dos produtos.

Com essa estratégia integrada – ampliação de portfólio, fortalecimento de identidade e aproximação do público –, a Companhia segue no propósito de transformar a vida dos seus clientes e fortalecer a cultura do planejamento financeiro no Brasil.

Experiência do cliente

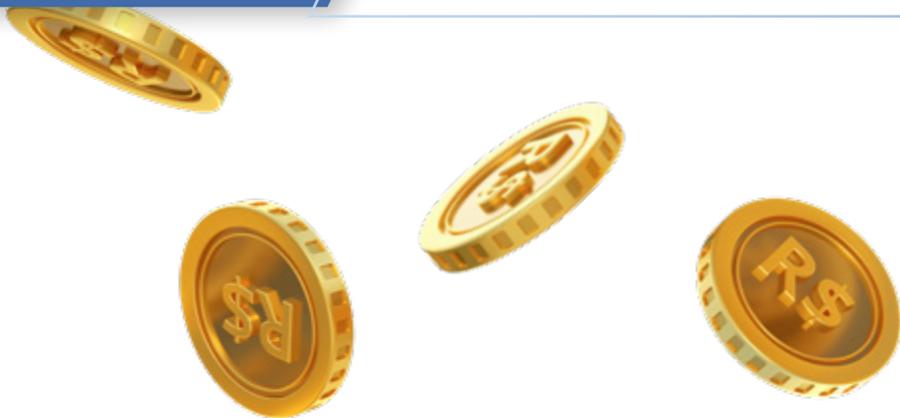
GRI 3-3: Experiência e Jornada do Cliente, 2-29

A CAIXA Capitalização avalia continuamente a experiência e jornada do cliente por meio do monitoramento de indicadores estratégicos, pesquisas de satisfação e acompanhamento da qualidade do atendimento. A empresa identificou impactos positivos e negativos associados a esse tema, buscando otimizar os processos e aprimorar o relacionamento com os clientes.

Os impactos positivos incluem o aumento da base de clientes, geração de novas oportunidades de negócio e melhoria contínua da experiência e processos operacionais. Já os impactos negativos podem envolver o aumento de reclamações devido ao crescimento da base de clientes, possibilitando potenciais perdas financeiras.

Para mitigar impactos negativos e maximizar os positivos, a empresa adota medidas como gestão contínua de indicadores, realização de pesquisas de satisfação, monitoria da qualidade do atendimento e treinamentos periódicos para as equipes. Além disso, busca constantemente novas tecnologias para aprimorar a experiência do cliente e a eficiência operacional.





Em 2024, foram realizados trabalhos em conjunto com as áreas jurídica, conformidade e marketing, visando promover a constante melhoria na qualidade do atendimento aos clientes com foco nos processos, destacando-se: melhoria da experiência do cliente; pesquisa de satisfação das jornadas de aquisição e resgate dos títulos de capitalização.

A eficácia das ações é monitorada por meio de indicadores como CSAT (Customer Satisfaction Score), NPS (Net Promoter Score) e CES (Customer Effort Score), além de métricas relacionadas a cancelamentos, nível de serviço e reclamações. O *feedback* dos *stakeholders* é integrado ao processo por meio das pesquisas de satisfação, permitindo ajustes contínuos nas estratégias e processos da empresa.

Ainda em 2024, com base nos aprendizados adquiridos, a CAIXA Capitalização iniciou o processo de ampliação do autosserviço no canal *WhatsApp*, que visa proporcionar maior autonomia no atendimento, melhorando ainda mais a jornada existente. Além disso, a CAIXA Capitalização planeja contratar um Sistema de Gerenciamento de Relacionamento com o Cliente (CRM), com o objetivo de proporcionar uma experiência ainda mais eficiente e personalizada para os clientes.

Chat Bot para clientes e colaboradores



Com o objetivo de adequar seus serviços às melhores práticas de sustentabilidade e à transformação digital, a CAIXA Capitalização oferece um Chat Bot para que clientes, consultores comerciais da CAIXA Capitalização e empregados da REDE CAIXA obtenham informações e opções de autosserviço.

Por meio do canal *WhatsApp*, é possível consultar a situação do título, acessar informações sobre sorteios, e número da sorte, verificar o saldo da reserva, obter detalhes sobre resgates, dentre outros serviços.

Essas melhorias trazem mais agilidade e segurança aos processos, contribuindo para os índices de qualidade dos serviços e satisfação dos clientes.

Governança e transparência



Nesse capítulo

Estrutura de Governança Corporativa
Ética e integridade
Gestão de riscos

Estrutura de Governança Corporativa

GRI 2-9, 2-29

Resultado da força, tradição, experiência e visão de negócios de seus acionistas, a estrutura de Governança Corporativa da CAIXA Capitalização está descrita no Estatuto Social da Companhia. É composta pelo Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva e Assembleia Geral de Acionistas, além de seis comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração: Comitê de Riscos e Compliance, Comitê de Auditoria, Comitê de Produtos e Negócios, Comitê Consultivo Financeiro, Comitê de Nomeação e Remuneração e Comitê de Transações com Partes Relacionadas.

Vinculada ao planejamento estratégico da organização, com metas anuais, a remuneração desses órgãos é definida pela Assembleia Geral de Acionistas com base em um plano de remuneração elaborado pelo RH da Companhia e avaliada pelo Comitê de Nomeação e Remuneração, considerando pesquisas de mercado. O modelo inclui remuneração fixa mensal, benefícios e remuneração variável dos dirigentes, estabelecida anualmente conforme atingimento de metas e resultados. **GRI 2-19**





A área de Governança Corporativa está integrada à Diretoria de Riscos e Controles Internos, garantindo a supervisão e alinhamento de suas práticas e processos com os objetivos estratégicos da Companhia. Dessa forma, os impactos organizacionais são monitorados, analisados e comunicados conforme sua relevância, seguindo um fluxo estruturado entre a área responsável pelo tema, os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, o próprio Conselho de Administração e os acionistas da Companhia, garantindo alinhamento estratégico e conformidade com as diretrizes corporativas, legislação e regulamentação aplicável.

A Gerência de Governança tem como principais responsabilidades submeter os assuntos estratégicos para ciência e deliberação no prazo regulamentar e otimizar o fluxo de informações entre os órgãos de governança corporativa e os acionistas. Ainda em 2024, a Gerência de Governança alcançou ganhos significativos em agilidade, eficiência e segurança da informação, por meio da utilização do portal de governança lançado no final de 2023 e da melhoria

contínua de seus processos. A área também desempenhou papel ativo nos trâmites de aprovação das Demonstrações Financeiras, da Proposta de Orçamento, do Planejamento Estratégico 2025-2029 e do Orçamento 2025, dentre outros temas relevantes, contribuindo para o maior alinhamento entre as áreas no novo ciclo.

As indicações dos membros para os órgãos estatutários, exceto para o Conselho de Administração, são analisadas previamente pelo Comitê de Nomeação e Remuneração. Tanto os membros da Diretoria quanto a Gerência de Governança da CAIXA Capitalização possuem certificação do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Em 2024, a Companhia participou de um processo de avaliação da maturidade em governança corporativa realizado pelo IBGC para as sociedades anônimas de capital fechado, que concluiu que a CAIXA Capitalização está no grau sólido, evidenciando o comprometimento com as melhores práticas de governança e transparência corporativa.

GRI 2-10

Estrutura societária

A CAIXA Capitalização possui uma estrutura societária que combina a experiência de duas grandes instituições do setor financeiro e seguros. A CAIXA Seguridade detém 75% de sua participação societária (49,99% das ações ordinárias e 100% das preferenciais) e a Icatu Seguridade detém 25% do capital total (e 50,01 das ações ordinárias). Essa parceria estratégica permite à Companhia operar com segurança e oferecer produtos inovadores, combinando a solidez da CAIXA com o *know-how* da Icatu na gestão de produtos de capitalização.



Órgãos de governança

Conselho de Administração

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12

Mais alto órgão de governança da CAIXA Capitalização, o Conselho de Administração é responsável pela aprovação e acompanhamento do planejamento estratégico, do mapeamento de riscos, da avaliação periódica e da eficácia dos processos de identificação e gestão de impactos das políticas da Companhia e dos objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável, além das demais competências previstas no Estatuto, na legislação e regulamentação aplicáveis. O órgão realiza reuniões regulares com seus comitês, de acordo com um cronograma anual estabelecido pelo Estatuto Social e regimentos internos.

Composto por 50% de membros indicados pela CAIXA Seguridade e 50% pela Icatu Seguridade, o Conselho de Administração possui um processo formal para a nomeação e seleção dos membros com base em critérios estatutários expressos. O presidente do Conselho de Administração não exerce cargo executivo na organização. Essa separação está formalmente prevista no Estatuto Social e no Acordo de Acionistas.

O Conselho de Administração da CAIXA Capitalização encerrou 2024 com seis membros, sendo três mulheres, incluindo a presidente, e nenhum deles exercia função executiva na Companhia. O tempo de mandato dos membros estatutários do Conselho de Administração é de dois anos, sendo permitida a reeleição.

Função	Conselheiros
Presidente	Maria do Carmo Nabuco de Almeida Braga
Vice-presidente	Inês da Silva Magalhães
Membro	Alexandre Petrone Vilardi
Membro	Elton Bernardo Bandeira de Melo
Membro	Henriete Alexandra Sartori Bernabé
Membro	Luciano Soares

Conselho Fiscal

Trata-se de órgão colegiado permanente e de caráter fiscalizatório dos atos dos administradores da Companhia. Tem como responsabilidades: emitir opiniões sobre as demonstrações financeiras e o relatório de administração, formular opiniões sobre propostas que serão submetidas à aprovação por parte dos acionistas em assembleia, denunciar erros, fraudes ou crimes e convocar assembleias em casos especiais, entre outras previstas expressamente no Estatuto Social da Companhia, bem como na legislação e regulamentação aplicáveis. Os seus membros são eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas, com mandato anual, permitida a reeleição.

Ao final de 2024, o Conselho Fiscal da CAIXA Capitalização contava com oito membros, incluindo quatro suplentes, todos do gênero masculino.

Função	Conselheiros
Presidente	Marcelo Guimarães Darcy de Oliveira
Suplente	Marcelo Eboli Botelho Benjamim
Membro	Antônio Carlos Serra Nicolella
Suplente	Ivandro de Almeida Oliveira
Membro	Edgar Vieira Soares
Suplente	Matheus de Mendonça Marques
Membro	Paulo Henrique Rodrigues Pereira
Suplente	Jean Rodrigues Benevides

Diretoria Executiva

GRI 2-9, 2-12

A Diretoria Executiva é um órgão colegiado que deve se reunir pelo menos duas vezes por mês. É composto por cinco membros: Diretor-Presidente, Diretor Financeiro e Administrativo, Diretor de Operações e Tecnologia, Diretor Técnico e de Produtos e Diretor de Riscos e Controles Internos. São eleitos pelo Conselho de Administração, com prazo de gestão unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição. No caso de vacância do cargo, o substituto será eleito pelo período restante ao complemento do prazo de gestão do substituído.

Já em situações de ausência e impedimentos temporários, o Diretor-Presidente, deve ser substituído pelo Diretor Financeiro e Administrativo da Companhia. Caso este também fique indisponível, o Diretor-Presidente precisa designar, dentre os demais membros da Diretoria Executiva, aquele que assumirá suas funções temporariamente.

Cada membro da Diretoria Executiva possui todos os poderes para praticar os atos necessários ao funcionamento regular dos negócios da

Companhia em seu curso normal, observadas as competências dos demais órgãos societários e o Acordo de Acionistas arquivado na sede da Companhia. As competências específicas para cada um dos cargos estão detalhadas no Estatuto Social da CAIXA Capitalização, cuja última atualização ocorreu em 31 de março de 2023.

O Conselho de Administração delega à Diretoria Executiva a responsabilidade pela gestão dos impactos da organização, com foco especial nos impactos relacionados a riscos e controles internos, que são gerenciados pela Diretoria de Riscos e Controles Internos (Diric). As principais atribuições da diretoria executiva abrangem dirigir e orientar as atividades de planejamento geral da Companhia; coordenar, administrar, dirigir e supervisionar todos os negócios e operações da Companhia, nas respectivas áreas de competência; desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade; avaliar e monitorar o desempenho sustentável; garantir compliance com regulamentações e normas; integrar a sustentabilidade nos processos e operações; promover o engajamento de

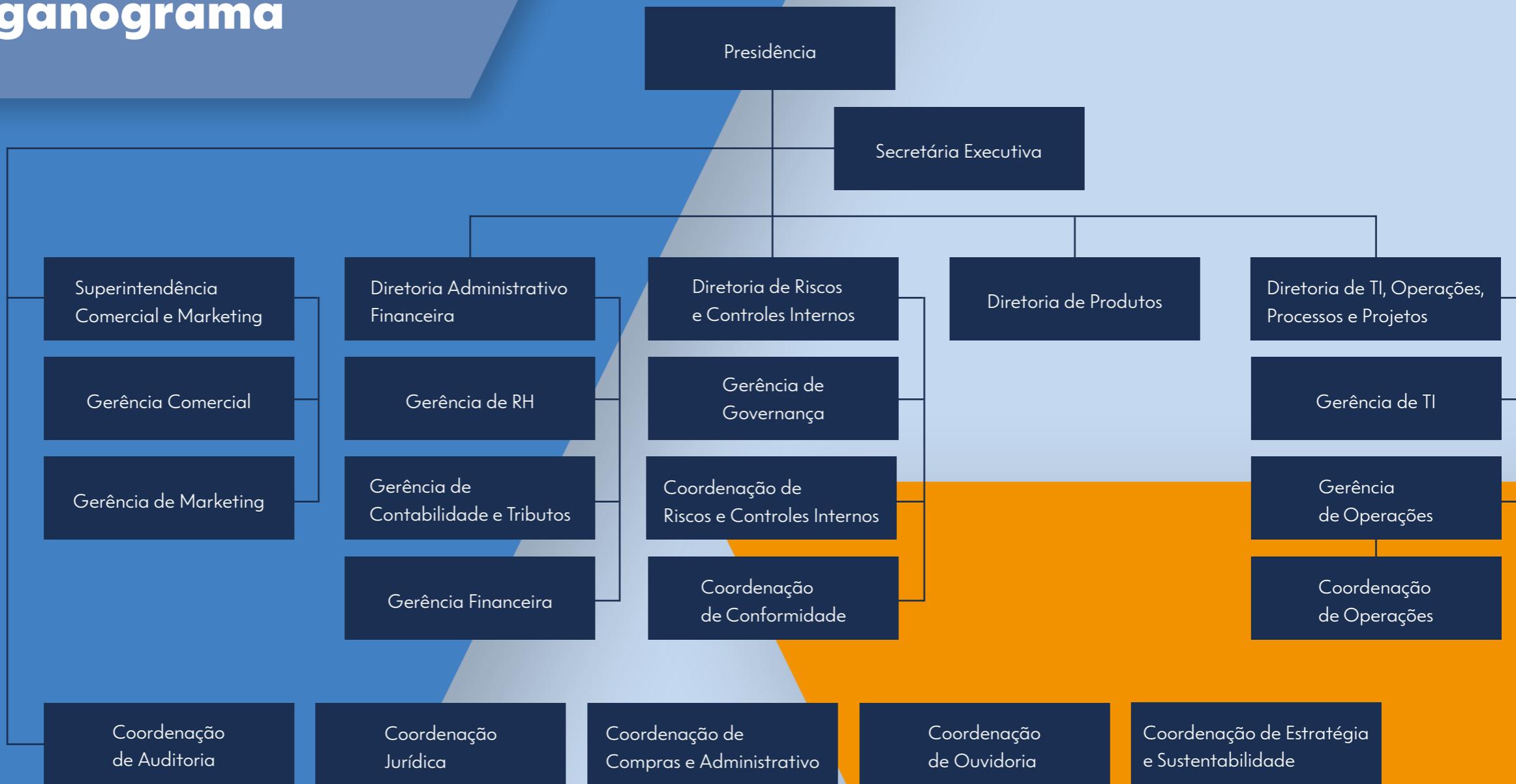
partes interessadas; coordenar iniciativas sustentáveis; publicar relatórios de sustentabilidade; educar e conscientizar; promover inovação e pesquisa; e avaliar riscos e oportunidades. As informações sobre a gestão dos impactos são reportadas ao Conselho de Administração trimestralmente, durante o reporte da estratégia, e na apresentação do relatório anual de sustentabilidade. **GRI 2-13**

Diretoria Executiva

Membro

Diretora-Presidente	Nelma Souza Tavares
Diretoria Financeira e Administrativa (DFA)	Vago
Diretoria de Operações e Tecnologia (DOT)	Ary Jorge dos Santos Costa
Diretoria Técnica e de Produtos (DTP)	Gustavo Pimenta Germano Santos
Diretoria de Riscos e Controles Internos (Diric)	Werner da Silva Frank

Organograma



Comitês

Os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração não têm caráter decisório e sua função é auxiliar o Conselho de Administração no exercício de suas atribuições previstas na legislação e regulamentação aplicáveis. Esses comitês realizam reuniões periódicas com os executivos da Companhia, para analisar os temas de suas alçadas e, posteriormente, fazem o reporte ao Conselho de Administração, para ciência e tomada de decisão. **GRI 2-12**

Seus participantes são eleitos pelo Conselho de Administração e indicados pelos acionistas da Companhia. Membros do Conselho de Administração podem compor os comitês, com exceção dos membros do Comitê de Riscos e Compliance, que são independentes, conforme previsto na regulamentação aplicável. Os diretores executivos da Companhia não podem acumular cargos nos referidos comitês.

Comitê de Auditoria (COAUD)

Órgão de caráter permanente, que se reúne mensalmente para supervisionar a qualidade e avaliar a efetividade da auditoria interna, dentre outras funções. É composto por quatro membros, indicados pelos acionistas, com mandatos unificados de dois anos.

Comitê de Riscos e Compliance (CORIS)

Órgão de caráter permanente que tem por objetivo, dentre outras funções, avaliar periodicamente a eficácia da Estrutura de Gestão de Riscos (EGR), recomendando diretrizes ou ações para seu aprimoramento. Seu regimento foi aprovado em 2024. Com reuniões bimestrais, atualmente é composto por três membros independentes, com indicação não exclusiva por nenhuma das acionistas, sendo profissional com visão estratégica do negócio, dotado de reputação ilibada, idoneidade moral, nível superior compatível com o cargo e experiência profissional. Com mandatos unificados de dois anos, com tempo máximo de mandato ou de mandatos consecutivos limitado a cinco anos, com intervalo mínimo de três anos para reintegração.

Função	Membros
Presidente	Leonardo de Assis Portugal
Membro	Andréia Xavier Cajado Sampaio
Membro	Celso Ferreira de Oliveira
Membro	Juscyneia de Arnizaut Monção

Função	Membros
Presidente	Mauro Jorge Melli Carvalho Junior
Membro	João Décio Ames
Membro	Thiago Di Ciesco Vaz dos Santos



Comitê Consultivo Financeiro (COFIN)

Realiza reuniões trimestrais para avaliar assuntos relacionados aos investimentos da Companhia e outros de caráter financeiro. É composto por quatro membros indicados pelos acionistas, com mandatos unificados de dois anos.

Comitê de Nomeação e Remuneração (CONER)

Esse comitê se reúne trimestralmente para avaliar assuntos relacionados a recursos humanos, remuneração e indicação dos membros dos órgãos de governança da Companhia. É composto por quatro membros indicados pelos acionistas, com mandatos unificados por dois anos.

Função	Membros
Presidente	Thiago da Silva Mano Rebello
Membro	Leonardo de Lima Moreira
Membro	Marcelo Estácio Silvestre Gonçalves
Membro	Patrick Carneiro Ferreira

Função	Membros
Presidente	Camila Asenjo de Paula
Membro	Graciele Mattos da Silva de Azevedo
Membro	Paula Santiago dos Santos Cruz
Membro	Rafael Ribeiro de Aguiar

Comitê de Produtos e Negócios (COPEN)

Com reuniões trimestrais, esse comitê avalia, monitora e se posiciona em relação aos assuntos estratégicos da Companhia. É composto por quatro membros, indicados pelos acionistas, com mandatos unificados de dois anos.

Comitê de Transações com Partes Relacionadas (CTPR)

Esse comitê se reúne semestralmente para avaliar, monitorar e manifestar-se em relação às transações com partes relacionadas. É composto por quatro membros, indicados pelos acionistas, com mandatos unificados de dois anos.

Função	Membros
Presidente	Natanael Aparecido de Castro
Membro	Ana Paula Cavalcanti
Membro	Mauricio Henriques de Castro
Membro	Ricardo Augusto Tabatchnik

Função	Membros
Presidente	Márcio de Moraes Palmeira
Membro	Ana Cristina Rezende
Membro	Fernanda Maria Camargo
Membro	Rafael Borges Santana

Ética e integridade

GRI 3-3: Governança Corporativa, ética e Integridade

A CAIXA Capitalização promove uma cultura de ética e integridade, fundamentada por valores sólidos e pela transparência em todas as suas operações. Segue rigorosos padrões de compliance e adota práticas que asseguram a conformidade com as leis e regulamentos, incluindo o Programa de Integridade, Código de Ética e Conduta, Política de Conformidade e a Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo (PLD/FT), garantindo que suas atividades sejam conduzidas com responsabilidade e respeito aos mais altos princípios éticos.

A comunicação de preocupações cruciais ao Conselho de Administração segue mecanismos formais. Essa comunicação ocorre por meio de relatórios e apresentações periódicas, reuniões

formais da diretoria, comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, auditorias interna e externa, notificações por escrito, atualizações regulares da alta administração, relatórios de riscos e conformidade, análises estratégicas e revisões legais e regulatórias. **GRI 2-16**

A Companhia direciona o comportamento dos seus colaboradores de acordo com os valores e princípios descritos em seu Código de Ética e Conduta. Esse direcionamento é aderente à legislação vigente, sendo aplicável para a alta administração, colaboradores e parceiros de negócio, ou qualquer instituição que venha a se relacionar com a empresa.



Sob responsabilidade da Coordenação de Conformidade, o Código estabelece e orienta padrões de conduta ética (comportamento, transparência e compromisso com a moral e a verdade) a serem observados pelos membros estatutários, colaboradores e parceiros de negócios da Companhia. Cabe à coordenação reavaliar o código a cada três anos, ou sempre que necessário. O Código de Ética e de Conduta da CAIXA Capitalização passou por atualização em 2024, visando acompanhar o grau de maturidade alcançado pela Companhia.

Colaboradores, diretores e membros dos órgãos de assessoramento da Companhia assinam a Declaração de Conformidade no momento da admissão ou indicação para o cargo. Com a declaração, a pessoa afirma ciência e declara estar de acordo com as diretrizes definidas no Código de Ética e de Conduta. Da mesma forma, faz parte do kit de boas-vindas enviado aos membros de órgãos de governança.

Em relação ao monitoramento e análise de PLD/CFT, os processos ocorrem regularmente, considerando as operações e perfil dos clientes, de acordo com as disposições da Circular Susep 612/2020. São realizadas diligências no nome dos clientes, parceiros de negócios, colaboradores e alta liderança. Casos considerados

suspeitos são comunicados ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf).

O Conselho de Administração supervisiona a incorporação dos compromissos da organização. A implementação ocorre por meio da definição de metas, atribuição de responsabilidades, monitoramento e avaliações periódicas. Os compromissos são integrados às estratégias organizacionais por políticas, procedimentos operacionais, treinamentos e devida diligência. Nas relações de negócios, são aplicados na seleção de parceiros, por cláusulas contratuais, auditorias e monitoramento. A empresa promove palestras com especialistas e realiza treinamentos presenciais e online em plataforma de ensino, divulgados por e-mail e pela intranet.

GRI 2-24, 2-29

Em 2024, também foram realizadas diligências reputacionais para membros da alta liderança, colaboradores e parceiros de negócios. Além disso, a Companhia mantém o Programa Anual de Treinamento para reforçar a cultura de integridade.

A eficácia dessas medidas é monitorada por indicadores específicos apresentados anualmente ao Conselho de Administração no Relatório de Conformidade. O processo de compliance da organização segue as diretrizes da ISO 37301 – Sistemas de Gestão de Compliance.

Colaboradores, diretores e membros dos órgãos de assessoramento da Companhia assinam a Declaração de Conformidade no momento da admissão ou indicação para o cargo.

Programa de Integridade

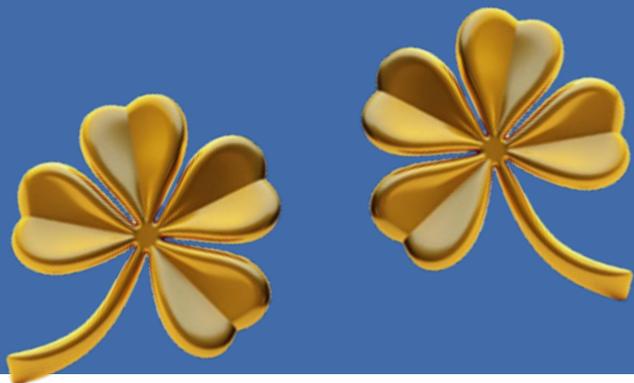
Alinhada aos princípios e diretrizes de seus acionistas, a CAIXA Capitalização instituiu seu Programa de Integridade visando o compromisso com as boas práticas de governança corporativa, transparência e o cumprimento das normas externas e internas, por meio de práticas de condutas éticas, íntegras e responsáveis na condução de seus negócios.

Apesar de já existir uma cartilha sobre o Programa de Integridade na Companhia desde 2022, o documento ainda não havia passado por aprovação da Alta Administração, somente ciência. Sendo assim, para ampliar o compromisso com o tema, principalmente no que diz respeito ao seu primeiro pilar, de comprometimento e apoio da Alta Administração, o assunto foi deliberado e aprovado pelo Conselho de Administração da CAIXA Capitalização em setembro de 2024.

A finalidade do Programa de Integridade é prevenir, detectar e responder possíveis condutas inapropriadas de membros, colaboradores e parceiros de negócios da CAIXA Capitalização, garantindo a aplicação do Código de Ética e de Conduta, das políticas e demais normativos internos, por meio das atividades de controles voltadas à gestão do Programa.

As medidas adotadas no Programa estão em linha com os normativos legais de prevenção e combate à corrupção (Lei nº 12.846/2013 e Decreto nº 11.129/2022), Resolução CNSP nº 416/2021, bem como padrões internacionais estabelecidos na ISO 37.301/2021, sobre Sistemas de Gestão de Compliance.

O Programa deve ser estruturado, aplicado, divulgado e atualizado periodicamente e, dessa forma, para atingir o seu propósito, é fundamental que membros, colaboradores e parceiros de negócios adotem no seu cotidiano uma conduta ética, prevenindo o envolvimento em atos ilícitos, a fim de preservar a reputação da CAIXA Capitalização.



Combate à corrupção GRI 205-2

Em relação ao combate à corrupção, em 2024, todos os colaboradores foram comunicados e treinados. Os treinamentos contemplaram todas as categorias funcionais, incluindo gerentes, coordenadores, especialistas, advogados, consultores comerciais, designers, analistas, auxiliares, secretárias e auditores.

Além disso, dos 135 parceiros de negócio da Companhia, dois foram comunicados e treinados por estarem envolvidos diretamente nas operações, atingindo 100% de cobertura entre os parceiros estratégicos da Companhia. Os demais parceiros receberam conhecimento sobre as diretrizes de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo (PLD/FT).

Conflitos de interesse

GRI 2-15

A CAIXA Capitalização adota medidas para prevenir e mitigar conflitos de interesse, incluindo políticas e procedimentos claros, atuação do Comitê de Ética, transparência nas decisões e monitoramento externo. Além disso, os conflitos de interesse são divulgados aos *stakeholders*, incluindo informações sobre partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes.

Para evitar conflito de interesses, a Companhia mantém direcionamentos, definição de padrões e regras operacionais referentes ao tema em situações que podem afetar o desempenho da função exercida e, direta ou indiretamente, a tomada de decisões quando do exercício das atividades na Companhia. Dentre as regras estabelecidas, estão aquelas relacionadas ao recebimento e oferta de presentes, assim como ao exercício de atividades fora da organização, como pessoa física ou jurídica.

Conselheiros que desejem atuar em outras empresas ou instituições, por exemplo, devem comunicar a intenção à Coordenação de Conformidade, que encaminhará à Comissão de Ética para análise. No caso dos diretores, essa informação deve ser submetida ao Conselho de Administração.



Canal de Denúncias

GRI 2-26

A CAIXA Capitalização mantém um Canal de Denúncias externo acessível a colaboradores, diretores e à sociedade em geral, destinado ao recebimento de denúncias internas e externas sobre o descumprimento do Código de Ética e de Conduta, bem como outras normas internas. É também o canal para reportar quaisquer atos que contrariem os interesses da sociedade, incluindo indícios de corrupção, suborno ou quaisquer irregularidades que favoreçam práticas ilícitas. Qualquer forma de corrupção, seja ativa ou passiva, além de práticas como suborno, pagamento de propina ou facilitação e tráfico de influências são veementemente condenados.

O Canal de Denúncias é operado por um parceiro externo e administrado por uma Comissão de Ética, composta por membros da Diretoria Executiva, assegurando independência e confidencialidade no tratamento das informações.

Todo membro, colaborador ou parceiro de negócios da CAIXA capitalização que tomar conhecimento de alguma prática contrária às regras do Código de Ética e de Conduta, ou normativos da Companhia, ou legislação, ou regulamentações aplicáveis, deverá reportá-la no Canal de Denúncias, se identificando ou não, devendo conter a descrição detalhada das circunstâncias ou da situação à qual a denúncia se refere e, sempre que possível, mediante o envio de provas ou indícios dessas circunstâncias e situações.



Contatos

As denúncias devem ser reportadas por meio do *link* www.contatoseguro.com.br/caixacapitalizacao

ou no telefone

0800 517 1317,
com descrição das circunstâncias ou da situação na qual a denúncia se refere, e sempre que possível acompanhada de evidências que comprovem o relato.

Mecanismos de reparação e monitoramento

GRI 2-25, 2-29

A CAIXA Capitalização reconhece a importância da participação ativa dos *stakeholders* na concepção e aprimoramento dos mecanismos de queixa. Para isso, adota uma abordagem estruturada que envolve:

Mapeamento de expectativas:

Identificação dos grupos impactados e de suas principais demandas para compreender melhor suas preocupações e necessidades.

Consultas regulares:

Realização de reuniões e questionários para coletar feedback contínuo e promover o diálogo entre a organização e os *stakeholders*.

Participação ativa:

Inclusão dos *stakeholders* em decisões estratégicas relacionadas à melhoria dos mecanismos de queixa, garantindo que suas perspectivas sejam consideradas.

Comunicação transparente:

Disponibilização de informações acessíveis sobre os processos, assegurando clareza e confiabilidade no funcionamento dos canais de queixa.

Avaliação contínua:

Análise das sugestões recebidas para promover ajustes e aprimoramentos constantes nos mecanismos de reparação.

Reconhecimento:

Valorização das contribuições dos *stakeholders*, fortalecendo o engajamento e a confiança no processo de melhorias.

Rastreabilidade da eficácia:

Monitoramento da efetividade dos mecanismos de queixa para garantir a transparência e a eficiência na resolução dos problemas identificados.

A eficácia dos mecanismos é monitorada por diferentes processos, incluindo indicadores de reclamação, que acompanham o volume e a natureza das queixas registradas; pesquisa de satisfação, medindo a percepção dos usuários sobre a efetividade das respostas; sistema de acompanhamento jurídico, que identifica processos em que a organização é parte e acompanha citações e intimações formais dos tribunais; e monitoramento operacional, analisando padrões recorrentes nas reclamações para identificar melhorias necessárias.

Dados protegidos

GRI 3-3 Privacidade e Segurança de Dados

A cibersegurança e a proteção de dados pessoais dos clientes, colaboradores, membros estatutários e parceiros de negócios são prioridades estratégicas para a CAIXA Capitalização, com a busca constante de aprimoramento e a adoção de rigorosas práticas de segurança digital, em aderência e conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), assegurando que todos os dados sensíveis sejam tratados com o mais alto nível de proteção e confidencialidade. Para promover a conscientização, mitigar riscos e manter um relacionamento transparente com os titulares de dados, a Companhia criou um Programa de Privacidade e Proteção de Dados abrangente.

Além disso, regularmente, são realizados treinamentos e programas de conscientização, visando ampliar o entendimento sobre as ameaças

cibernéticas e promover uma cultura de segurança em toda a Companhia. A responsabilidade pela segurança da informação, segurança cibernética e privacidade de dados pessoais é compartilhada por todos os colaboradores e alta liderança da Companhia, minimizando, assim, os possíveis riscos de incidentes de segurança que poderiam afetar a Companhia financeiramente, legalmente e em termos de reputação.

Em caso de incidentes, a organização segue um protocolo estabelecido, preenchendo o Formulário de Avaliação de Incidente de Privacidade e, quando necessário, notificando a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e os titulares dos dados impactados. A eficácia dessas medidas é monitorada por meio da Matriz de Riscos e Indicadores, além do acompanhamento

contínuo dos planos de ação junto aos gestores das áreas com maior exposição ao risco de vazamento de dados. Como aprendizado, a empresa identificou a necessidade de reforçar treinamentos e alinhamentos internos, o que levou à atualização do Manual de Gestão de Incidentes de Privacidade.

Os normativos internos são periodicamente revisados e aprovados pela Alta Administração, garantindo que as diretrizes estejam sempre alinhadas às melhores práticas do mercado e às regulamentações vigentes.



Gestão de riscos

GRI 2-25, GRI 3-3: Gestão de Riscos

A gestão de riscos da CAIXA Capitalização é integrada às suas práticas ESG, garantindo uma abordagem estruturada para identificar, avaliar e mitigar riscos que possam impactar os negócios. Engajada, a Companhia integra inclusive a Diretoria e Comitê de Riscos da Federação Nacional de Capitalização (FenaCap). **GRI 2-28**

A Companhia possui na sua estrutura a Coordenação de Riscos e Conformidade, que em julho de 2024 foi dividida em duas áreas distintas: Coordenação de Riscos e Controles Internos e Coordenação de Conformidade devido a necessidade regulatória e ao crescimento da Companhia.

É responsabilidade da Coordenação promover uma cultura de riscos e de mecanismos de

observância do apetite por riscos e limites de exposição, bem como o respeito às diretrizes da Política de Gestão de Riscos e Controles Internos, publicada em dezembro de 2024. O documento define diretrizes relacionadas à Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) e ao Sistema de Controles Internos (SCI) estabelecendo como eles se integram à operação e contribuem para o fortalecimento da cultura de riscos e controles da Companhia. Outros documentos orientadores para o tema são: Política de Gestão de Riscos e Controles Internos, Política de Conformidade, Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Política de Segurança da Informação, Política de Sustentabilidade e Política de Continuidade dos Negócios. Além disso, há normas específicas para mapeamento e controle de riscos.

Estrutura de Gestão de Riscos: conjunto de componentes que fornecem os fundamentos e os arranjos organizacionais para a concepção, implementação, operacionalização, monitoramento, análise crítica e melhoria contínua da gestão de riscos em toda a Companhia.

Sistema de Controles Internos: conjunto de componentes que fornecem os fundamentos e os arranjos organizacionais para a concepção, implementação, operacionalização, monitoramento, análise crítica e melhoria contínua dos controles internos através de toda a organização.

A CAIXA Capitalização estabelece seu Inventário de Riscos Corporativos, que possui informações dos riscos identificados e respectivos controles. Sempre que os controles não forem suficientes para mitigar os riscos referentes, deve ser definido um plano de ação. O Inventário passa por revisão anual ou sempre que houver alteração significativa do perfil de riscos.



As seguintes categorias de riscos são consideradas pela Companhia nas atividades e operações: Risco de Subscrição; de Crédito; Operacional; Cibernético; Legal; Mercado; Liquidez; Conformidade; Estratégico; Reputação e de Imagem. Inclui ainda o Risco de Sustentabilidade, conjunto dos riscos climáticos, ambientais e sociais, conforme descrito no inciso (vi) do artigo 2º da Circular Susep 666/2022.

No âmbito dos riscos fiscais, a identificação é feita com base em leis e regulamentações fiscais. A Companhia estabelece sua governança fiscal por meio do Conselho de Administração, responsável por garantir o direcionamento estratégico da organização e a conformidade da estratégia no tema, incluindo aspectos tributários. Já o Conselho Fiscal, atua conforme as disposições do Artigo 163 da Lei 6.404/76. O monitoramento e gerenciamento desses riscos ocorrem por meio de processos de conformidade. Os relatos fiscais são verificados por meio da análise de documentação de suporte. **GRI 207-2**

A CAIXA Capitalização realiza o mapeamento, identificação, avaliação e monitoramento de riscos e obrigações regulatórias por meio da ferramenta específica de Gestão de Riscos Corporativos. Os gestores responsáveis pelos processos executam revisões periódicas, inserem evidências e aprovam as ações necessárias para mitigação de riscos. Os principais aprendizados adquiridos ao longo da implementação do modelo de gestão de riscos envolvem melhorias nos processos organizacionais e adaptação ao ambiente regulatório. A cada ciclo de revisão da matriz de riscos, a cultura de prevenção é reforçada dentro da empresa. As diretrizes estratégicas e decisões relacionadas ao gerenciamento de riscos são submetidas à aprovação da Diretoria Executiva, Comitê de Riscos e Compliance e ao Conselho de Administração, garantindo alinhamento com os objetivos estratégicos.

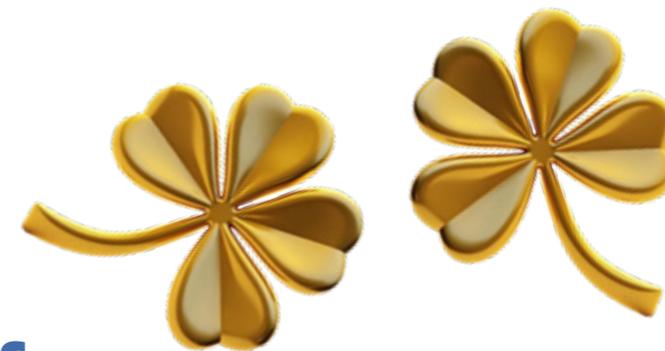
Modelo de três linhas

A CAIXA Capitalização adota, em sua estrutura de gestão de riscos, o modelo de três linhas conceituado pelo Institute of Internal Auditors (IIA) para definir as responsabilidades desempenhadas por seus integrantes e para o atingimento dos objetivos da Companhia.

- 1 Primeira linha (Unidades Operacionais):** as diretorias e suas unidades operacionais têm responsabilidade primária pelos riscos que decorrem de suas atividades.
- 2 Segunda linha (Funções de Controle):** tem como responsabilidade orientar e supervisionar se os processos e controles operados pela primeira linha estão de acordo com as diretrizes organizacionais. As funções de controle estão relacionadas à área de Riscos e Controles Internos, Conformidade e Segurança de Informação.
- 3 Terceira linha (Auditoria Interna):** é representada pela Auditoria Interna, que atua na avaliação da efetividade dos trabalhos executados pelas demais linhas de defesa.



Riscos climáticos



GRI 201-2

Como objetivo estratégico, a CAIXA Capitalização mantém um acompanhamento ativo dos riscos climáticos para antecipar possíveis impactos no negócio. A Companhia identificou dois riscos principais: perdas associadas a intempéries frequentes e severas – como enchentes e vendavais –, e impactos decorrentes da transição para uma economia de baixo carbono. No entanto, ambos foram classificados como imateriais, considerando o modelo de negócios, porte, instalações físicas e canais de distribuição da organização.

A gestão desses riscos ocorre por meio de monitoramento contínuo, com reavaliações periódicas para verificar eventuais mudanças no cenário climático e regulatório. A Coordenação de Riscos e Conformidade realiza, em aderência aos requisitos da Circular Susep 666, o estudo de materialidade dos riscos de sustentabilidade. A revisão desse estudo está prevista para 2025, garantindo uma abordagem atualizada sobre o tema.

Capital humano



Nesse capítulo

Cultura organizacional
Atração, retenção e desenvolvimento
Igualdade, diversidade e inclusão

Cultura organizacional

A CAIXA Capitalização prioriza a qualidade de vida de seus colaboradores, o crescimento pessoal e a valorização de seus talentos. Defende ainda o respeito à diversidade, traduzido pela força feminina em sua estrutura de governança e equipe formada por 60,8% de mulheres. A empresa encerrou 2024 com 74 colaboradores, 10,5% mais que os 67 de 2023, sendo que 100% dos colaboradores estão cobertos em acordos de negociação coletiva. **GRI 2-7, 2-30**

Como reflexo de suas diretrizes estratégicas de Recursos Humanos – cujo foco é a manutenção de um ambiente de trabalho aprazível e respeito aos seus colaboradores – a Companhia conquistou pelo quarto ano consecutivo o selo do ranking do Great Place to Work (GPTW), consolidando-se como boa empresa para se trabalhar.

Nesse sentido, A CAIXA Capitalização oferece uma série de benefícios a todos os seus colaboradores que incentiva a qualidade de vida e bem-estar. Esse pacote inclui auxílio academia, auxílio creche/babá, auxílio para deficiência e invalidez, jornada híbrida, licença maternidade/paternidade, plano de saúde, plano odontológico, previdência privada com contribuição da empresa equivalente ao percentual do colaborador, seguro de vida, vale refeição, vale alimentação e vale transporte. **GRI 401-2**

Empregados por região, gênero e tipo de contrato em 2024 ^{1,2} **GRI 2-7**

	Homens	Mulheres	Total
Norte	0	1	1
Nordeste	0	4	4
Centro-Oeste	2	1	3
Sudeste	27	37	64
Sul	0	2	2
Total	29	45	74

1 A empresa não possui empregados temporários, e todos os colaboradores efetivos trabalham em jornada integral. Além disso, não há empregados sem garantia de carga horária definida.

2 A metodologia de divulgação dos dados foi ajustada para melhor aderência à norma, o que impede a comparabilidade direta entre os ciclos anteriores. **GRI 2-4**

Trabalhadores que não são empregados ^{1,2,3} **GRI 2-8**

Categoria	2023	2024
Terceirizados	1	2
Estagiários	1	3
Jovens Aprendizes	2	2
Diretores Estatutários	4	4
Total	8	11

1 As relações contratuais incluem prestação de serviços, contrato de estágio, programa de aprendizagem e cargo estatutário. As atividades desempenhadas abrangem apoio administrativo (secretária), serviços gerais (auxiliar de serviços gerais), formação e treinamento profissional (jovens aprendizes), além de gestão e governança (diretores estatutários).

2 A empresa adota a contagem direta para contabilizar esses trabalhadores, considerando os dados disponíveis ao término do período de relato.

3 Não houve flutuações significativas no número de trabalhadores durante o período coberto pelo relatório.

Atração, retenção e desenvolvimento

GRI 3-3: Atração, Retenção e Desenvolvimento do Capital Humano, 404-2

A CAIXA Capitalização reconhece que seu maior ativo é o capital humano e, por isso, investe continuamente no desenvolvimento das pessoas, adotando programas de capacitação e desenvolvimento, alinhados às diretrizes internas para qualificação e retenção de profissionais. A definição de políticas de remuneração segue um processo estruturado, supervisionado pelo comitê de remuneração, que realiza análises de mercado e revisões periódicas. As opiniões dos públicos estratégicos, incluindo acionistas, são consideradas por meio da assembleia geral de acionistas e diálogos com *stakeholders*. Além disso, consultores de remuneração foram envolvidos no processo. **GRI 2-20**

A empresa otimiza seus processos de gestão por meio de iniciativas e ferramentas que abrangem desde a definição de treinamentos internos

até avaliação de desempenho. Para aprimorar o gerenciamento de Recursos Humanos, destaca-se, por exemplo, o Assessment para Lideranças, inserido no Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL).

Em 2024, foi realizada pela primeira vez a Avaliação de Desempenho dos colaboradores, utilizando uma ferramenta que possibilitou a criação do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) elaborado pelos gerentes de área. Essa iniciativa, realizada em fevereiro com apoio de consultoria externa, integrou o processo de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) – procedimento que, a partir de 2025, ocorrerá de forma independente.





As competências técnicas e comportamentais alinhadas aos PDIs também direcionam as trilhas de aprendizagem e cursos específicos por área disponibilizados na plataforma FM2S (Universidade Corporativa), garantindo a capacitação contínua e os treinamentos obrigatórios anuais para todos os colaboradores. Além disso, a empresa oferece apoio financeiro para cursos externos que estejam em consonância com os objetivos desses planos.

A Companhia também tem investido na definição de metas qualitativas e quantitativas, monitoradas por meio de indicadores de retenção, satisfação e desempenho, incluindo *feedbacks* periódicos. Ainda que persistam desafios como a necessidade de práticas mais estruturadas de gestão de talentos e a baixa taxa de retenção persistam – o que pode ocasionar perda de conhecimento interno e aumento dos custos operacionais – a CAIXA Capitalização busca continuamente otimizar estratégias de engajamento e progressão de carreira, proporcionando instrumentos que valorizam o mérito profissional, impulsionam a produtividade e elevam a satisfação interna.

Adicionalmente, a CAIXA Capitalização gera impacto econômico indireto positivo ao fomentar a criação de empregos indiretos, contribuindo para a geração de renda e o desenvolvimento do mercado de trabalho. Assim, a Companhia consolida sua atuação sustentável, não apenas ao promover o crescimento profissional de sua equipe, mas também ao colaborar com o fortalecimento da economia e a melhoria do ambiente social. **GRI 203-2**

**A CAIXA
Capitalização
busca otimizar
estratégias de
engajamento e
progressão de
carreira.**

Média de horas de capacitação por ano, por empregado ^{1,2} GRI 404-1

Média de horas de treinamento, por gênero	2023	2024
Homens	39,9	70,1
Mulheres	29,6	61,6
Total	36,4	64,9
Média de horas de treinamento, por categoria funcional	2024	
Gerência	63,3	
Coordenação	58,0	
Superintendente	63,3	
Especialista	78,0	
Advogado(a)	45,0	
Consultor(a) comercial	40,5	
Designer	67,0	
Analista	127,5	
Auxiliar	75,5	
Secretário (a)	46,0	
Auditor(a)	73,0	
Total	68,4	

1 A metodologia de divulgação dos dados foi ajustada para garantir maior aderência à norma, o que impede a comparabilidade direta com o ciclo anterior. **GRI 2-4**

2 As informações sobre capacitações para o ano de 2022 não foram registradas, bem como as capacitações por categoria no ano de 2023.

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

Número total e taxa de novas contratações, por faixa etária, gênero e região ¹						
	2022		2023		2024	
Por faixa etária	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Abaixo de 30 anos	5	27,80%	4	30,80%	6	42,86%
De 30 a 50 anos	11	61,10%	9	69,20%	7	13,73%
Acima de 50 anos	2	11,10%	0	0,00%	3	33,33%
Total	18	-	13	-	16	21,62%
Por gênero	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Mulheres	12	66,70%	10	76,90%	10	34,48%
Homens	6	33,30%	3	23,10%	6	13,33%
Total	18	-	13	-	16	21,62%
Por região	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Norte	1	5,60%	0	0,00%	0	0,00%
Nordeste	1	5,60%	0	0,00%	2	50,00%
Centro-Oeste	1	5,60%	0	0,00%	1	33,33%
Sudeste	14	77,80%	13	100,00%	13	20,31%
Sul	1	5,60%	0	0,00%	0	0,00%
Total	18	-	13	-	16	21,62%

1 Nos anos anteriores, os dados percentuais totais não estavam disponíveis.

Taxa de rotatividade de empregados ¹ GRI 401-1

Por faixa etária	2022	2023	2024
Abaixo de 30 anos	5,20%	4,50%	32,14%
De 30 a 50 anos	10,30%	3,00%	10,78%
Acima de 50 anos ²	-	-	27,78%
Total	-	-	16,89%
Por gênero	2022	2023	2024
Mulheres	6,90%	4,50%	27,59%
Homens	8,60%	3,20%	10,00%
Total	-	-	16,89%
Por região ³	2022	2023	2024
Norte	-	-	0,00%
Nordeste	-	-	25,00%
Centro-Oeste	-	-	16,67%
Sudeste	15,50%	7,50%	17,19%
Sul	-	-	0,00%
Total	-	-	16,89%

¹ Em 2024, foram considerados tanto desligamentos voluntários quanto involuntários, o que explica a variação das taxas em comparação aos ciclos anteriores. **GRI 2-4**

² Em 2022 e 2023, não foram registrados dados de rotatividade de empregados acima de 50 anos.

³ Em 2022 e 2023, os dados de rotatividade estavam disponíveis apenas para a região Sudeste.

Aposentadoria GRI 201-3

A CAIXA Capitalização não possui programas de assistência para transição de carreira ou aposentadoria, uma vez que não há colaboradores com perspectiva de aposentadoria em curto prazo. Entretanto, a Companhia oferece um plano de previdência privada aos seus colaboradores e membros dos órgãos de governança com contribuições voluntárias e cobertura em nível nacional. O modelo adotado prevê que tanto o empregado quanto a empresa contribuam com até 12% do salário, garantindo um incentivo adicional à segurança financeira dos colaboradores no longo prazo. **GRI 2-19, 404-2**

Embora o plano de previdência seja um benefício consolidado na empresa, não há uma estratégia definida para garantir a cobertura total do passivo do plano. Dessa forma, a empresa segue monitorando sua evolução e adesão ao programa, assegurando que o benefício continue a contribuir para a retenção de talentos e o bem-estar dos colaboradores.

Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira em 2024 ^{1,2} GRI 404-3

	Homens	Mulheres	Total
Gerência	33,3%	100,0%	75,0%
Coordenação	100,0%	100,0%	100,0%
Superintendente	100,0%	-	100,0%
Especialista	-	100,0%	100,0%
Advogado(a)	100,0%	0,0%	50,0%
Consultor(a) Comercial	60,0%	81,8%	75,0%
Designer	-	100,0%	100,0%
Analista	0,0%	0,0%	0,0%
Auxiliar	100,0%	-	100,0%
Secretária	-	100,0%	100,0%
Auditor(a)	0,0%	50,0%	50,0%
Total	75,0%	84,6%	81,0%

1 Algumas funções são ocupadas exclusivamente por um único gênero. No cargo de superintendente e auxiliar não há mulheres; entre especialistas, designers, secretária e auditor não há homens.

2 Este indicador está sendo divulgado pela primeira vez, por isso não há registros históricos.

Proporção da remuneração total anual ^{1,2} GRI 2-21

	2024
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	6,34
Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	-3,3

1 A redução na remuneração média dos colaboradores ocorreu devido às novas contratações realizadas no patamar inicial da faixa salarial da companhia, além da não substituição de todas as posições. Paralelamente, o reajuste salarial do colaborador mais bem remunerado impactou os vencimentos anuais.

2 Este indicador está sendo divulgado pela primeira vez, por isso não há registros históricos.

Igualdade, diversidade e inclusão

GRI 3-3: Igualdade, Diversidade e Inclusão

A CAIXA Capitalização defende e reforça o respeito à diversidade. A empresa realiza palestras anuais sobre o tema, por entender que cada ser é único e que a união das diferenças proporciona um ambiente de trabalho mais harmonioso e uma equipe rica em vivências, opiniões, percepções e conhecimentos. Essa cultura é evidenciada pela força feminina de sua estrutura de governança, presidida por uma executiva.

No primeiro semestre de 2024, a Companhia aderiu ao Pacto Global da ONU e ao Pacto de Promoção da Equidade Racial. Aplicados à liderança, colaboradores, parceiros de negócios e instituições relacionadas à organização, tais compromissos são comunicados a esses públicos em reuniões, intranet, e-mails, site corporativo e formulários de cadastro de fornecedores. Incluem ainda a devida diligência, princípio da

precaução e respeito aos direitos humanos, conforme estabelecido no Código de Ética e de Conduta. **GRI 2-23, 2-28**

Engajada nesse sentido, a CAIXA Capitalização marcou presença no 3º Fórum do Pacto das Pretas em julho de 2024 e na 3ª Conferência Empresarial ESG Racial em São Paulo em novembro de 2024, ambos promovidos pela Associação Pacto de Promoção da Equidade. Os eventos reuniram líderes empresariais, especialistas e aliados comprometidos com a construção de um Brasil mais justo e igualitário. O Protocolo ESG Racial, tema central da conferência, é uma ferramenta estratégica para enfrentar essas desigualdades raciais, promovendo justiça social nas organizações, ampliando oportunidades e impulsionando mudanças positivas no País.



O tema diversidade passou a ser monitorado constantemente dentro da organização e serão divulgados relatórios para ambos os pactos. Além disso, ao assinar o Pacto de Promoção da Equidade Racial, a empresa se comprometeu a divulgar o Índice de Equidade Racial (IEER), indicador utilizado para mensurar a equidade racial dentro das organizações, avaliando a representatividade e as condições de inclusão de pessoas negras (pretas e pardas) no ambiente corporativo. O IEER analisa fatores como distribuição de cargos, políticas afirmativas, remuneração, oportunidades de crescimento e outras práticas relacionadas à diversidade e inclusão racial. Em 2024, a CAIXA Capitalização registrou IEER de -0,75% no primeiro semestre e -0,60 no segundo, o que mostra uma evolução. A meta para 2025 é alcançar -0,50.

Para garantir um ambiente de trabalho justo e inclusivo, bem como prevenir e mitigar impactos negativos potenciais, a empresa conta com um Canal de Denúncias (**Leia mais na página 37**) cujos casos registrados são acompanhados pelo Comitê de Ética. A ferramenta permite que os colaboradores relatem eventuais infrações de forma confidencial, e que a gestão avalie a eficácia das iniciativas de diversidade por meio do número de denúncias recebidas e investigações realizadas.

A Companhia possibilita que seus colaboradores adotem o nome social como ação de inclusão e combate à discriminação e, desde maio de 2024, realizou a inclusão de um campo com o nome social do cliente em todos os documentos contratuais, atendendo medida instituída pela Superintendência de Seguros Privados (Susep). A designação pela qual o indivíduo escolhe ser identificado é utilizada quando o nome em seus registros oficiais não condiz com sua personalidade e identidade de gênero.

Ao longo do ano, a CAIXA Capitalização promoveu vários debates e palestras sobre liderança feminina e assédio moral. A Companhia não tolera qualquer tipo de postura racista, homofóbica, misógina e vem trabalhando muito na conscientização de seus colaboradores.



Em 2024, **18 pessoas** foram contratadas, sendo que

11 pessoas se declararam pretas/negras/pardas

5 das 7 mulheres contratadas se declararam pretas/negras/pardas

6 dos 11 homens contratados se declararam pretos/negros/pardos

Após ter incorporado novas diretrizes referentes à diversidade às estratégias das áreas de Sustentabilidade, Recursos Humanos e Conformidade em 2024, para 2025, a CAIXA Capitalização lançará uma política específica para Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, reforçando seu compromisso com o tema abordado na [Política de Sustentabilidade da CAIXA Capitalização](#) desde 2022.

Diversidade em órgãos de governança e empregados

Percentual de indivíduos dos órgãos de governança ^{1,2,3} GRI 405-1

Por gênero	2024
Homens	58,33%
Mulheres	41,67%
Por faixa etária	2024
Abaixo de 30 anos	8,33%
Entre 30 e 50 anos	16,67%
Acima de 50 anos	75,00%

1 A metodologia de divulgação dos dados foi ajustada para melhor aderência à norma, o que impede a comparabilidade direta entre os ciclos anteriores. **GRI 2-4**

2 Os dados incluem membros da Diretoria de Riscos e Controles Internos, Gerência de Governança, membros do Conselho de Administração e diretores executivos.

3 Em relação aos grupos minoritários, o órgão de governança conta com um diretor preto.

Percentual de empregados por categoria funcional por gênero e faixa etária ^{1,2} GRI 405-1

Por gênero	Homens	Mulheres
Gerência	37,50%	62,50%
Coordenação	62,50%	37,50%
Superintendente	100,00%	0,00%
Especialista	0,00%	100,00%
Advogado(a)	50,00%	50,00%
Consultor(a) Comercial	31,25%	68,75%
Designer	0,00%	100,00%
Analista	39,39%	60,61%
Auxiliar	100,00%	0,00%
Secretária	0,00%	100,00%
Auditor(a)	0,00%	100,00%
Total	39,19%	60,81%

Por faixa etária	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Gerência	0,00%	50,00%	50,00%
Coordenação	0,00%	62,50%	37,50%
Superintendente	0,00%	100,00%	0,00%
Especialista	0,00%	100,00%	0,00%
Advogado(a)	0,00%	100,00%	0,00%
Consultor(a) Comercial	0,00%	100,00%	0,00%
Designer	50,00%	50,00%	0,00%
Analista	36,36%	54,55%	9,09%
Auxiliar	100,00%	0,00%	0,00%
Secretária	0,00%	100,00%	0,00%
Auditor(a)	0,00%	0,00%	100,00%
Total	18,92%	66,22%	14,86%

Por grupos minoritários e ou vulneráveis	Negros
Gerência	25,00%
Coordenação	12,50%
Superintendente	0,00%
Especialista	0,00%
Advogado(a)	50,00%
Consultor(a) Comercial	37,50%
Designer	0,00%
Analista	42,42%
Auxiliar	100,00%
Secretária	0,00%
Auditor(a)	0,00%
Total	33,78%

1 A metodologia de divulgação dos dados foi ajustada para melhor aderência à norma, o que impede a comparabilidade direta entre os ciclos anteriores. **GRI 2-4**

2 As informações referem-se ao período de janeiro a dezembro de 2024 e contemplam exclusivamente os colaboradores que se autodeclararam como pessoas negras (pretas ou pardas). A empresa não possui registros de autodeclaração referentes à orientação sexual e Pessoas com Deficiência (PcD).

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens em 2024 ^{1, 2, 3} **GRI 405-2**

Categoria funcional	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
Gerência	1,00	0,50
Coordenação	1,18	0,95
Advogado(a)	1,00	1,00
Consultor(a) Comercial	1,00	1,00
Analista	1,04	3,67

1 Não há dados disponíveis sobre a proporção salarial entre homens e mulheres em todas as categorias funcionais, pois algumas funções são ocupadas exclusivamente por um único gênero. No cargo de superintendente e auxiliar não há mulheres; entre especialistas, designers, secretária e auditor não há homens.

2 A CAIXA Capitalização não possui outras unidades operacionais, mas conta com colaboradores alocados em outros estados, especificamente os Consultores Comerciais.

3 Foram registrados os valores iniciais das faixas salariais como referência, sendo que a principal variável que im-

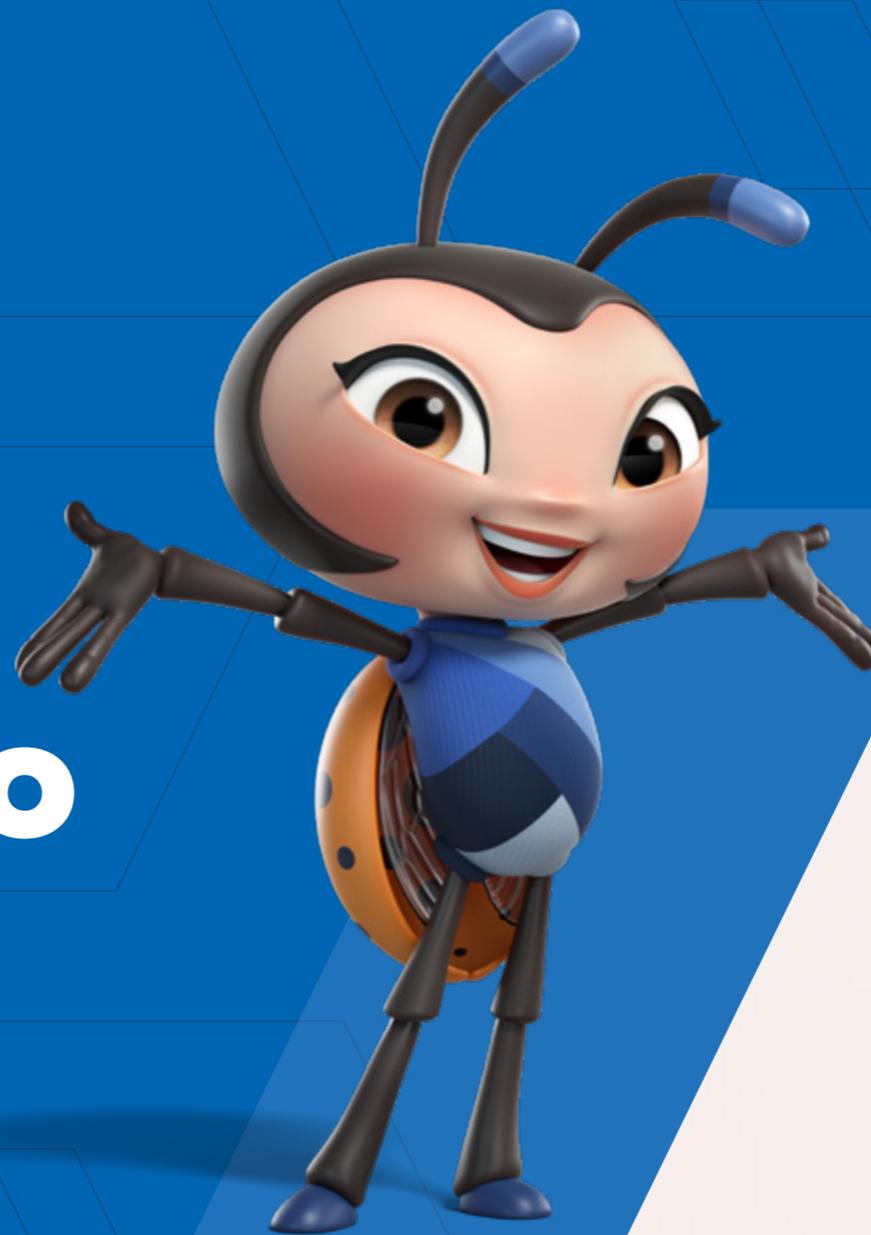
pacta a remuneração total é o tempo de empresa. Isso pode ser observado, por exemplo, nos valores gerenciais e no caso da Auditoria, onde a remuneração contempla apenas o décimo terceiro, pois não houve recebimento de PLR.

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

	2022		2023 ¹		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	27	35	29	43	29	45
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	1	2	0	0	2	1
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade	1	2	0	1	2	0
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após uma licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho	1	2	2	0	1	1
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	100,00%	100,00%	-	-	100,00%	0,00%
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	100,00%	100,00%	-	-	100,00%	50,00%

1 Não houve empregados que saíram de licença-maternidade/paternidade em 2023.

Geração de impacto



Nesse capítulo

Educação e inclusão financeira
Responsabilidade socioambiental
Desempenho do ano

Educação e inclusão financeira

GRI 3-3: Educação e inclusão financeira

A CAIXA Capitalização acredita que a Educação Financeira é essencial para transformar a relação das pessoas com o dinheiro e ajudá-las a alcançarem seus objetivos. Por isso, busca ir além da oferta de produtos de capitalização, promovendo iniciativas que incentivem o planejamento financeiro e a formação de reservas de curto, médio e longo prazo.

Em 2024, foi realizada iniciativa de Educação Financeira no Quilombo do Açude, na Serra do Cipó, em Minas Gerais. Com essa ação de grande relevância, foi possível levar conhecimento e ferramentas práticas para que a comunidade pudesse aprender sobre planejamento financeiro, orçamento familiar e estratégias para o empreendedorismo. Incluiu a distribuição de um guia prático de educação financeira e uma aula

ministrada pelo professor Eduardo Felicíssimo, mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), abordando temas como gestão financeira e regularização como Microempreendedor Individual (MEI).

GRI 413-1

Um retorno ao quilombo está programado para avaliar os progressos alcançados pelas participantes. Isso porque, para gerenciar os impactos positivos e acompanhar os resultados referentes à temática, a organização mantém um processo estruturado de monitoramento e avaliação.





A capitalização, quando utilizada com propósito, pode ser um instrumento valioso para quem deseja desenvolver disciplina financeira e alcançar metas, seja a compra de um bem, a realização de um sonho ou a segurança em momentos imprevistos. A CAIXA Capitalização continua investindo em iniciativas que incentivem a inclusão financeira e ampliem o acesso a soluções que façam a diferença na vida das pessoas.

A CAIXA Capitalização possibilita que o produto seja disponibilizado também a pessoas com deficiência. O *chat* no site da CAIXA Seguridade é uma alternativa acessível para clientes com deficiência auditiva. Além disso, os serviços de atendimento ao cliente são operados pela prestadora Algar, que oferece suporte via telefone (0800 e 4020), *chat* e WhatsApp. Os

atendimentos por voz e WhatsApp funcionam todos os dias da semana, das 8h às 20h em dias úteis e das 8h às 16h aos finais de semana e feriados nacionais. Atualmente, não há iniciativas programadas para expandir a acessibilidade em 2025, mas a empresa segue avaliando e buscando ferramentas que possam aprimorar a experiência dos clientes com deficiência.

GRI-G4 FS14

Responsabilidade socioambiental

GRI 3-3: Adicionalidades Socioambientais em Produtos

A sustentabilidade está no centro da estratégia da CAIXA Capitalização, que busca integrar impactos sociais e ambientais positivos em seus produtos e iniciativas. Seu compromisso é oferecer soluções que vão além do benefício financeiro, contribuindo para um futuro mais sustentável e de inclusão social. Prova disso, é a participação ativa da sua Coordenação de Estratégia e Sustentabilidade em diversas comissões da Confederação Nacional das Seguradoras (CNseg) e Federação Nacional de Capitalização (FenaCap). **GRI 2-28, 2-29**



X CAP do Bem

Levando essa responsabilidade aos seus produtos, foi mantida em 2024 a comercialização do **X CAP do Bem**, um título de capitalização que permite ao cliente concorrer a prêmios enquanto contribui para uma causa importante. Parte do valor arrecadado com esse produto é destinada à APAE Brasil, apoiando programas voltados à inclusão de pessoas com deficiência intelectual e múltipla, mas também promove solidariedade e responsabilidade social.

Já no que tange seus parceiros de negócios, a CAIXA Capitalização os monitora rigorosamente, avaliando suas práticas e conformidade para garantir que os produtos ofereçam adicionalidades socioambientais. A empresa não identificou impactos negativos reais relacionados ao tema. A eficácia das medidas adotadas é rastreada por meio de métricas e indicadores específicos, com análises periódicas para aprimoramento contínuo.



Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, separados por finalidade GRI-G4 FS7

Produtos e descrição	
Linha de negócio	Filantropia Premiável
Produto	X CAP do Bem ¹
Finalidade	O produto direciona a Provisão Matemática integralmente para uma instituição que possua CEBAS por, no mínimo, cinco anos.
Valor monetário total da linha de negócio (R\$)	148.540,00
Valor monetário destinado a produtos com benefícios sociais da linha de negócio (R\$)	72.726,00
Proporção entre o valor monetário total e o valor destinado a produtos com benefícios social	Dados
Valor monetário total (R\$)	1.472.213.402
Valor destinado a produtos com benefícios sociais (R\$)	148.540
Proporção	0,01

Descrição do produto/serviço	Finalidade	Grupo social alvo
Produto de pagamento mensal (PM)	Produto de acumulação financeira e sorteios.	Cientes CAIXA.
Produto de pagamento único (PU)	Produto de acumulação financeira e sorteios.	Cientes CAIXA.
Produto de Incentivo	Comercializar uma série de títulos para outra empresa, incentivando o negócio do parceiro com sorteios	Cientes das joint ventures (B2B).
Descrição do produto/serviço	Valor monetário (para produtos) ou número de transações ou clientes (para serviços) (R\$)	A proporção deste valor no valor total de produtos e serviços (R\$)
Produto de pagamento mensal (PM)	1.223.121.882	83,08
Produto de pagamento único (PU)	241.887.192	16,43
Produto de Incentivo	7.055.789	0,48

¹ O produto X CAP do Bem ainda não está disponível nos canais digitais, como aplicativo para celulares, internet e CAIXA Tem. A empresa está em tratativa para viabilizar sua disponibilização nesses canais ao longo de 2025.

Iniciativas sociais

GRI 413-1, 413-2

A [Política de Sustentabilidade](#) da CAIXA Capitalização reflete os direcionadores para a estratégia dos negócios, com os princípios de promoção do diálogo com as comunidades; de contribuição social com investimento privado; de respeito aos direitos humanos; de equidade, diversidade e inclusão; de ética, *compliance* e combate à corrupção; de gestão participativa; de proteção ao ambiente de trabalho saudável; de fomento às práticas de voluntariado empresarial; de proteção e conservação ambiental e apoio a projetos socioambientais; e de mitigação de efeitos climáticos.

A CAIXA Capitalização implementa ações de engajamento e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local, embora não possua operações que geram impactos negativos significativos nessas comunidades. A Organização possui planos de desenvolvimento local, baseados nas necessidades das comunidades, e planos de engajamento de *stakeholders*, fundamentados no mapeamento desses públicos.

Em 2024, foram investidos mais de R\$ 4,5 milhões em projetos e ações socioambientais, tanto com investimento social privado quanto incentivo fiscal. Foram realizados mais de 20 projetos voltados à sustentabilidade, que beneficiaram cerca de 30 mil pessoas diretamente.

R\$ 4,5 milhões
destinados a projetos e
ações socioambientais por
meio de investimento social
privado e incentivo fiscal

possibilitaram mais de
20 projetos
voltados à sustentabilidade,
que beneficiaram cerca de

30 mil
pessoas diretamente





Entre as iniciativas de 2024, destacam-se:



Arte e Cultura

Cine CAIXA Cap: cinema itinerante que ofereceu experiência cinematográfica diversificada e adequada a todas as idades para comunidades do nordeste de Minas Gerais. A unidade móvel permaneceu dois dias em cada uma das 19 cidades, proporcionando ao público cinco sessões diárias, todas 100% gratuitas beneficiando mais de 13 mil pessoas. *Projeto com recursos incentivados pela Lei do Audiovisual.*

Lá Vem História: pelo segundo ano consecutivo, a CAIXA Capitalização patrocinou o projeto social que atende 30 escolas do município do Rio de Janeiro, levando aos alunos mediações de leitura, oficinas e eventos culturais, beneficiando mais de 13 mil crianças. *Projeto com recursos incentivados pela Lei Rouanet.*

Orquestra da Grotta: apoio a 13 músicos da Orquestra da Grotta no evento “Diálogo Musical Niterói Brasil/Berlim” na Alemanha. O projeto do Espaço Cultural da Grotta realizado em Niterói (RJ) tem como objetivo principal promover a inclusão social de crianças, jovens e adultos de comunidades vulneráveis. *Em 2024, o projeto recebeu recursos diretos da Companhia.*



Assistência

Ação pelo Rio Grande do Sul: a CAIXA Capitalização realizou uma doação de R\$ 30 mil aos atingidos pelo desastre ambiental no Sul do País. Ação com *Investimento Social Privado*.

Festa de Natal na ONG Sparta no Morro da Providência no Rio de Janeiro: doação para festa de Natal aos participantes do projeto Escolinha de futebol Sparta, no entorno da Companhia, com participação de diversos colaboradores com trabalho voluntário. Ação com *Investimento Social Privado*.

Lar Santa Catarina: a CAIXA Capitalização destinou recursos à instituição localizada em Petrópolis (RJ) que promove atendimento interdisciplinar de crianças e adolescente de 3 a 14 anos com déficit cognitivo ou com dificuldade de aprendizagem por meio dos projetos Espaço do Saber e Independência Ambiental. A iniciativa busca atender ao público assistido com psicóloga, assistente social, professores, além de despertar a consciência ecológica e estimular a sustentabilidade ambiental, desenvolvendo atitudes que visem a preservação e conservação do meio ambiente. Projeto com recursos incentivados do Fundo da Infância e Adolescência (Lei Federal 8.069/1990)

Um Sonho de Natal: apoio ao evento especial de Natal para a comunidade da Samambaia no Distrito Federal, em parceria com a CAIXA Seguridade. Ação com *Investimento Social Privado*.





Diversidade

3º Conferência Empresarial ESG Racial: promovido pela Associação Pacto de Promoção da Equidade, o evento realizado em São Paulo em novembro de 2024 reuniu mais de 1 mil pessoas comprometidas com a construção de um Brasil mais justo e igualitário.

Ação de Letramento Racial: todos os colaboradores da CAIXA Capitalização puderam participar de palestra em agosto de 2024 com o gerente executivo do Pacto pela Igualdade Racial, Guibson Torres. Na ocasião, ele conduziu a apresentação sobre “Origens e Contexto: Ações Afirmativas, Métricas, Políticas Públicas e Investimento Social Privado”, realizou dinâmicas e respondeu às dúvidas dos participantes.

Black Hub: patrocínio para a criação da Biblioteca Digital BlackHub que visa oferecer conteúdo educacional sobre cultura afro-brasileira por meio do site do [Pacto pela Equidade Racial](#). Projeto com recursos incentivados pela lei do audiovisual (Lei Rouanet nº 8.313/1991).

Educação financeira: ação realizada no Quilombo do Açude, em Minas Gerais, beneficiou diretamente 30 pessoas. Projeto com Investimento Social Privado.

Pacto das Pretas: patrocínio ao III Fórum Pacto das Pretas, realizado em julho de 2024 em São Paulo. A conferência que promove o empoderamento e a igualdade racial alcançou 600 pessoas, em sua maioria mulheres. Projeto com Investimento Social Privado.



Educação

Fundação Darcy Vargas: doação para o Arraial da Fundação Darcy Vargas, organização que fica na Gamboa, no entorno da nossa sede, criada em 1938 que tem como missão impactar vidas por meio da educação, formando cidadãos capazes de refletir e contribuir para a transformação da sua realidade social. Os recursos foram destinados à festa junina da instituição que contou com 900 participantes, envolveu 28 voluntários e beneficiou diretamente 214 pessoas, além de impactar indiretamente 7,5 mil. Projeto com Investimento Social Privado.



Esportes

Escolinha de Futebol Somar: projeto de futebol para 500 crianças e jovens desenvolvido em parceria com a CAIXA Seguridade, CAIXA Vida e Previdência e CAIXA Assistência. A iniciativa visa promover valores como respeito, disciplina e cooperação a crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social de Araruama (RJ) por meio da educação, do esporte, da cultura e da saúde. Projeto com recursos incentivados pela Lei de Incentivo ao Esporte (LIE nº 11.438/2006).

Sparta – Futsal e Futebol para Todos: desenvolvido para ONG Sparta, o projeto se destina a 300 jovens em situação de vulnerabilidade social da comunidade carioca da Providência. Em 2024, a Companhia também realizou doação destinada a assegurar o transporte de ida e volta das crianças que participaram da Liga Nescau de Futebol no Rio de Janeiro. Além disso, promoveu uma festa de Natal na comunidade com brincadeiras e diversão na qual distribuiu 300 mochilas personalizadas para as crianças. Projeto com recursos incentivados pela Lei de Incentivo ao Esporte (LIE nº 11.438/2006) e com recursos diretos da Companhia.

Mais solidariedade

Em 2024, nosso

Programa de Voluntariado

teve incremento de

12%

no volume de horas dedicadas, aumentando de

200 horas

de 2023 para um total de

224 horas

Mais de 70 colaboradores

doaram o seu tempo às ações socioambientais apoiadas pela Companhia



Compromisso ambiental

A CAIXA Capitalização possui uma série de premissas para atender os objetivos da sua política de Sustentabilidade, documento validado em dezembro de 2022 que estabelece os princípios e diretrizes que norteiam as ações da Companhia para alcançar o compromisso com o desenvolvimento econômico, social e ambiental do País.

A sua sede fica em um prédio ecoeficiente, o Edifício Aqwa Corporate, um *green building* com a certificação Leed GOLD, atestando pré-requisitos de sustentabilidade como eficiência energética. A empresa também trabalha constantemente para engajar seu público interno em relação aos temas relacionados à sustentabilidade. Em 2024, por exemplo, contratou

a especialista Dilma Pimentel para proferir a palestra Capitalizando o Futuro: integrando a sustentabilidade no coração da estratégia empresarial. Realizada on-line, o evento abordou temas como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, a taxonomia sustentável brasileira e o Plano de Transformação Ecológica do Governo Federal.



A CAIXA Capitalização também realizou uma série de iniciativas em 2024 para mitigar sua pegada ecológica, como:

1

Tampinhas plásticas – Incentivando a reciclagem e a destinação correta de resíduos, uma campanha arrecadou 45 quilos do material que foi destinado ao projeto social Rio Eco Pets, que contribui para o cuidado e controle populacional de cães e gatos no estado.

2

Kit Meio Ambiente – Palestra sobre o dia do meio ambiente e distribuição de kits contendo caneca e copo térmico para os colaboradores, o que levou à retirada dos copos descartáveis.

3

Lixo Eletrônico – Coleta específica ao material levou ao descarte correto de 20,5 kg de resíduos eletrônicos. O volume foi verificado por empresa específica, conferindo certificado de destinação responsável à CAIXA Capitalização.

Inventário de GEE

A CAIXA Capitalização realizou em 2024 dois inventários de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Com o apoio da consultoria Eccaplan, o estudo foi elaborado de acordo com princípios da FGV/GVces (Protocolo de Gases de Efeito Estufa GHG Protocol), com base na abordagem de controle operacional.

No ano, a CAIXA também reafirmou o seu compromisso com a preservação do meio ambiente e combate às mudanças climáticas ao adquirir créditos de carbono para compensar suas emissões de GEE. Ao concluir o Inventário de 2023 e 2024, que considerou os escopos 1, 2 e 3, por meio do programa CO₂ Neutro, a empresa conseguiu obter o certificado de neutralização de carbono pelas emissões de gases de efeito estufa dos escopos 1, 2 e 3, referentes às suas atividades em 2023 e 2024.

No total, foram neutralizados 170 créditos de carbono por meio do projeto socioambiental de agricultura regenerativa Terrus Carbon Coffee, que realizou essa compensação com o plantio de 1.020 árvores. Já o inventário referente às atividades do próprio ano totalizou 120 toneladas de GEE, que foram compensadas com créditos de carbono do mesmo projeto.

Emissões Diretas (Escopo 1) de Gases de Efeito Estufa (tCO₂e) ¹ GRI 305-1

Escopo 1	2023		2024	
	Emissões totais	Emissões biogênicas	Emissões totais	Emissões biogênicas
Combustão estacionária	10.228	0,206	11.261	0,859
Combustão móvel	-	-	4.501	0,537
Emissões fugitivas	51.175	-	2.539	-
Total	61.403	0,206	18.301	1,396

¹ Os dados de 2022 não estavam disponíveis.

Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (tCO₂e) GRI 305-2

Escopo 2	2022	2023	2024
Eletricidade (Abordagem por localização)	0,260	0,462	0,605

Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (tCO₂e) GRI 305-3

Escopo 3	2022	2023	2024
Transporte de empregados	17,30	44.469	48.482
Viagens a negócios	24,48	0,901	52.863
Total	41,78	45.370	120.251
Emissões biogênicas	-	-	18,171

Desempenho do ano

GRI 3-3: Desempenho Econômico-financeiro

A CAIXA Capitalização acompanha regularmente seu desempenho econômico-financeiro por meio da análise de indicadores e políticas estratégicas voltadas à sustentabilidade do negócio. Como uma empresa recente, seu sucesso financeiro e sua perenidade podem gerar valor para *stakeholders* internos e externos, impactando acionistas, colaboradores e a Companhia como um todo.

Entre os impactos reais positivos identificados, destaca-se o atingimento das metas econômico-financeiras e o aumento dos investimentos em treinamentos para colaboradores. Como medida preventiva, a empresa mantém o monitoramento contínuo das políticas relacionadas ao tema e realiza avaliações periódicas dos indicadores financeiros.

A Companhia conduz revisões constantes para identificar eventuais desvios e implementar ajustes necessários para garantir a estabilidade financeira e a geração de valor sustentável. O acompanhamento dos resultados ocorre mensalmente, considerando principalmente métricas de desempenho econômico. Esse processo assegura a aderência às diretrizes estratégicas e o alinhamento com os interesses dos *stakeholders*.

Com tudo isso, a CAIXA Capitalização tem apresentado um crescimento consistente, fortalecendo sua presença no mercado de capitalização. Em 2024, mesmo diante de um cenário desafiador, foi possível avançar estrategicamente e manter a solidez da sua operação. Fatores macroeconômicos, como o crescimento do PIB e a queda do desemprego favoreceram o setor, impulsionando o desempenho da Companhia.

Um dos principais marcos do ano foi a antecipação na aprovação do Orçamento 2025, um avanço significativo na governança corporativa. Pela primeira vez, foi possível concluir esse processo ainda em dezembro de 2024, garantindo maior previsibilidade e permitindo um início de ano mais alinhado estrategicamente. Em anos anteriores, a aprovação tardia do orçamento impactou os resultados do primeiro trimestre, tornando esse avanço essencial para a gestão interna.





Abordagem tributária GRI 207-1

A CAIXA Capitalização possui uma estratégia fiscal, que não é pública, sendo sua análise e aprovação de responsabilidade da Diretoria Executiva, a qual se utiliza de uma política de conformidade para garantir a conformidade regulatória. A estratégia tributária da Companhia está alinhada às estratégias de negócios e sustentabilidade por meio de relatórios financeiros transparentes e do envolvimento da alta administração. A formulação da estratégia fiscal considera os seguintes impactos socioeconômicos: redução da desigualdade, impactos na comunidade e impacto ambiental.

Resultados financeiros

A CAIXA Capitalização encerrou o ano de 2024 com uma receita de

R\$ 1,468 bilhão, representando um **aumento de 4%** frente ao ano anterior.

O valor total dos pagamentos de sorteios

foi de **R\$ 11,185 milhões,** significando um **crescimento de 68%.**

A Companhia apresentou crescimento em todos os índices de resultado, à exceção do patrimônio líquido, que totalizou R\$ 274,454 milhões no ano, 12% inferior a 2023. Essa redução se justifica pelo aumento de 68% no valor pago em dividendos: R\$ 232,062 milhões no total. O lucro líquido foi de R\$ 206,075 milhões no ano.

As receitas financeiras líquidas, das despesas financeiras, no ano de 2024, foram de R\$ 97,866 milhões, marcando um aumento de 53% em relação ao exercício anterior. Este crescimento foi impulsionado principalmente pelo incremento do montante financeiro médio investido nos Fundos de Investimento, que passou de R\$ 1,206 bilhão em 2023 para R\$ 2,152 bilhões em 2024, e pela gestão da carteira, que apresentou um rendimento de 100% do CDI em 2024. Este desempenho ocorreu ao mesmo tempo que a Companhia reduziu a diferença de *duration* de ativos e passivos a praticamente a zero com alocações em NTN-Bs com uma taxa de carregamento médio de 5,87%.

Distribuição de dividendos

A Companhia tem como prática a distribuição dos resultados obtidos, assegurando aos acionistas, a título de dividendos, o mínimo de 75% do lucro líquido do ano, conforme consta em seu Estatuto Social. Além dos dividendos mínimos obrigatórios, a administração tem como prática propor a distribuição de 100% dos lucros, após a constituição das reservas, apurados no exercício.

Valor econômico direto gerado e distribuído¹ GRI 201-1

Valor econômico direto gerado (R\$)		2022	2023	2024
Receita		800.709.028	1.574.578.495	1.736.605.148

Valor econômico distribuído (R\$)	2022		2023		2024	
	Valor	(%)	Valor	(%)	Valor	(%)
Custos operacionais	550.735.059	75%	1.148.933.501	74,40%	1.186.457.978	68,50%
Pessoal (remuneração e benefícios)	17.291.912	2%	21.644.959	1,40%	25.552.046	1,50%
Pagamentos a provedores de capital	40.132.500	5%	137.874.157	8,90%	204.913.900	11,80%
Pagamentos ao governo	84.381.387	11%	133.232.001	8,60%	161.055.171	9,30%
Investimentos na comunidade	44.340	0%	2.008.243	0,10%	4.488.695	0,30%
Clientes	26.561.518	4%	76.745.637	5,00%	127.503.963	7,40%
Fornecedores	16.511.467	2%	24.039.131	1,60%	23.305.295	1,30%
Total	735.658.183	100%	1.544.477.629	100%	1.733.276.541	100%

Valor econômico retido (R\$)	2022	2023	2024
Valor econômico retido	65.050.845	30.100.866	3.328.607

¹ Os dados são de regime de competência e abrangência nacional.

Sumário de conteúdo da GRI



Declaração de uso	A CAIXA Capitalização relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

GRI	Conteúdo	Localização	ODS
A organização e suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	11, 77	
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6	
	2-4 Reformulações de informações	6, 44, 47, 48, 52, 53	
	2-5 Verificação externa	Não houve.	
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11, 17	
	2-7 Empregados	44	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	44	8
Governança			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	23, 26, 28	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	24, 26	5, 16

GRI	Conteúdo	Localização	ODS
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	26	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	26, 28, 30	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	28	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	6	
	2-15 Conflitos de interesse	36	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	33	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		Não há medidas para desenvolver o conhecimento do CA sobre o desenvolvimento sustentável.
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		Até o final de 2024, a organização não realizava avaliação do desempenho dos membros dos órgãos estatutários quanto à supervisão dos impactos ESG. Um mecanismo para esse fim está em fase de desenvolvimento.
	2-19 Políticas de remuneração	23, 48	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	45	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	49	
Estratégia, políticas e práticas			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3	
	2-23 Compromissos de política	50	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	34	

GRI	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos	38, 40	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	37	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	A organização não registrou multas ou sanções não monetárias por não conformidade com leis e regulamentos no período de relato.	
	2-28 Participação em associações	40, 50, 58	
Estratégia, políticas e práticas			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem ao engajamento do stakeholder	7, 20, 23, 34, 38, 58	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	44	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	6, 7	
	3-2 Lista de temas materiais	8	
Governança Corporativa, ética e integridade			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	8, 33	
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Não há.	16
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Não há.	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	8, 35	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve.	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	68	1, 10, 17

GRI	Conteúdo	Localização	ODS
Experiência e Jornada do Cliente			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	8, 20	
Privacidade e segurança de dados			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	8, 39	
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não foram registradas reclamações comprovadas relacionadas a vazamento de dados.	16
Desempenho Econômico-financeiro			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	8, 67	
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	69	8
Práticas de Venda e Comunicação Transparente sobre o Produto			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	9, 17	
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve.	16
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Não houve.	16
Gestão de Riscos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	9, 40	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	42	13
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	41	1, 10, 17

GRI	Conteúdo	Localização	ODS
Atração, Retenção e Desenvolvimento de Capital Humano			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	9, 45	
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	48	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	9, 47, 48	4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	9, 44	3, 5, 8
	401-3 Licença maternidade/paternidade	54	5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	9, 47	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	9, 45, 48	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	49	5, 8, 10
Igualdade, Diversidade e Inclusão			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	8, 50	
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	8, 52	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	54	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve.	5, 8

GRI	Conteúdo	Localização	ODS
Adicionalidades Socioambientais em Produtos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	9, 58	
GRI G4	FS7 Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócio, separados por finalidade	8, 9, 59	
Educação e Inclusão Financeira			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	9, 56	
GRI G4	FS14 Iniciativas para melhorar o acesso dos serviços financeiros para pessoas desfavorecidas	9, 57	
Disclosures adicionais: indicadores que não fazem parte da materialidade, mas que a Companhia optou por reportar devido à sua relevância para a organização			
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	66	7, 8, 12, 13
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	66	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	66	3, 12, 13, 14, 15

Informações corporativas

CAIXA Capitalização S.A

www.caixacapitalizacao.com.br

Av. Oscar Niemeyer, nº 2.000, 17º andar
Edifício Aqwa Corporate

Santo Cristo – Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 20220-297 **GRI 2-1**



Créditos

CAIXA Capitalização

Coordenação de Estratégia e Sustentabilidade

Coordenação:

Renata Appelt Szelazek

Colaboração:

Anderson Oliveira da Silva

Agradecemos a todos os colaboradores que participaram da construção deste relatório.

Projeto editorial integrado, consultoria e design

Grupo Report

www.gruporeport.com.br

Gestão de projetos e relacionamento:

Ana Souza e Isabela Ribeiro

Consultoria de indicadores:

Nikaelly Sousa e Tatiana Lopes

Redação e edição:

Larissa Pedroso, Rejane Lima
e Waldeli Azevedo

Projeto gráfico:

Júlio Okabayashi

Diagramação:

Annima de Mattos

Revisão ortográfica:

Kátia Shimabukuro