



CNPJ 00.360.305/0001-04
SBS Quadra 04 Lotes 3/4 - Brasília-DF

MINISTÉRIO DA
FAZENDA



Gestão de Pessoas

As atividades na área de pessoas perpassam toda nossa estratégia para mantermos o protagonismo como a principal parceira da União, Estados e Municípios na execução de políticas públicas, além de humanizar relações de trabalho, fortalecer o relacionamento com os clientes, viabilizar o acesso à moradia digna, fortalecer a governança e a eficiência operacional, promover políticas de sustentabilidade e gerar valor nos relacionamentos ao ofertar soluções inovadoras em negócios, tecnologia e ambiência.

Em Dez25, contávamos com 84,4 mil empregados atuando nas agências, filiais e matriz; sendo 47,1 mil homens e 37,3 mil mulheres. Desse total, 4,6 mil são Pessoas com Deficiência (PcD), o que corresponde a 5,4% do quadro do banco.

Adicionalmente, destacam-se as oportunidades disponibilizadas aos jovens: são 6,5 mil novos profissionais que atuam como estagiários e aprendizes em todas as regiões do Brasil.

Tendo em vista que as ações de treinamento e capacitação são fundamentais para a transformação digital no banco, atuamos continuamente na qualificação de nossos empregados, ofertando soluções educacionais que favorecem o desenvolvimento de capacidades digitais.

Transformação Digital – Certificações

Visando promover a capacitação contínua dos nossos empregados com os modelos, estruturas e premissas das organizações voltadas à transformação digital, disponibilizamos aos empregados certificações externas reembolsáveis para os profissionais atuantes no programa, assim como a relação de certificações aprovadas segundo o papel desempenhado na unidade ágil.

As certificações ajudam a preparar os empregados para o futuro do trabalho, contribuem com nossa competitividade no mercado bancário, estimulam a inovação e criatividade, além de melhorarem a produtividade e eficiência das equipes, promovendo redução de custos e uma maior adaptação às mudanças.

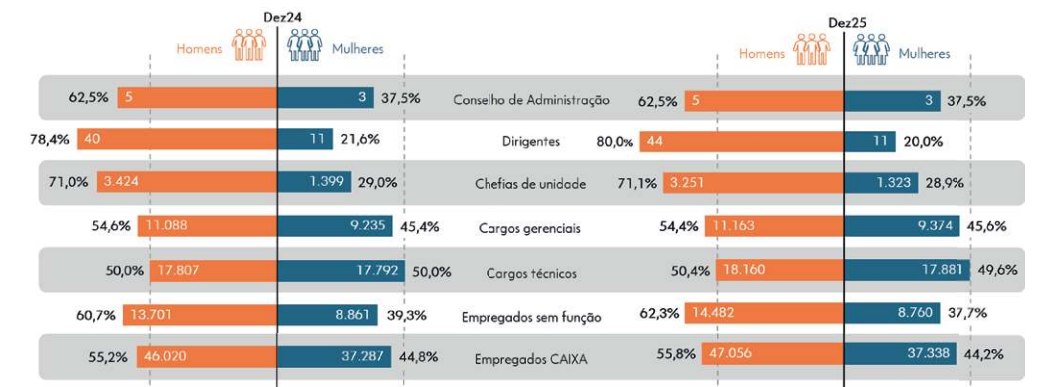
Liderança Feminina

As ações de equidade de gênero têm como um dos seus principais objetivos promover e articular adequações em práticas de gestão de pessoas, quando necessário, visando à igualdade de condições e oportunidades para mulheres e homens em sua atuação profissional, bem como desmistificar estereótipos de gênero e fomentar o aumento de mulheres em posições de liderança.

Nesse cenário, a Universidade CAIXA desempenha papel estratégico ao desenvolver e ofertar ações educacionais voltadas à sensibilização, formação e capacitação dos empregados, com foco na promoção da equidade de gênero e no fortalecimento de uma cultura organizacional mais inclusiva, viabilizando a participação de mulheres em ações educacionais como a Liderança para Mulheres Negras no Serviço Público, Programa de Mentoria CAIXA, formação de Lideranças Femininas em Finanças Públicas, no Insuper e o Programa Impulsionando Mulheres na Liderança.

Política de Equidade

Em cumprimento à Lei nº 15.177, de 23 de julho de 2025, apresentamos as seguintes informações relativas à equidade de gênero em nossa Instituição:



Reconhecemos e valorizamos a diversidade cultural, a equidade e a inclusão social, promovendo práticas de gestão que eliminem todas as formas de violência, preconceito e discriminação.

Alinhados aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres, com a meta de alcançar 36% de mulheres em cargos de chefia até 2030 e ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, reafirmamos nosso compromisso com a equidade de gênero, garantindo oportunidades iguais para mulheres e homens, fortalecendo a liderança feminina e criando ambientes inclusivos.

Essa postura busca não apenas assegurar direitos humanos fundamentais, mas também impulsionar inovação, competitividade e desenvolvimento sustentável, consolidando uma cultura organizacional baseada no respeito e na diversidade.

Razão entre salário-base e remuneração de homens e mulheres					
		2024		2025	
Unidade operacional importante*	Categoria funcional	Razão do salário-base**	Razão da Remuneração***	Razão do salário-base	Razão da Remuneração
Unidades da Matriz	Chefe de unidade	0,96	1,02	1,04	1,02
	Gerencial	1,01	0,99	1,01	0,99
	Não gerencial	0,95	0,92	0,95	0,93
	Operacional	0,89	0,83	0,90	0,77
	Profissional	1,01	1,04	0,99	0,97
	Total	0,91	0,87	0,91	0,88
Unidades da rede	Chefe de unidade	0,98	0,99	0,98	1,00
	Gerencial	1,02	0,99	1,02	0,99
	Não gerencial	0,96	0,94	0,96	0,95
	Operacional	0,91	0,82	0,93	0,85
	Total	0,96	0,91	0,96	0,92
	Chefe de unidade	0,67	0,89	0,83	0,97
Unidades de centralizadoras e filiais	Gerencial	0,71	0,81	0,70	0,81
	Não gerencial	0,97	0,89	0,99	0,90
	Operacional	1,01	0,93	1,11	1,10
	Profissional	0,97	0,98	0,96	0,96
	Total	0,78	0,80	0,82	0,85
	Chefe de unidade	0,94	0,99	0,98	1,01
Todas as unidades	Gerencial	0,92	0,94	0,92	0,94
	Não gerencial	0,97	0,94	0,98	0,95
	Operacional	0,92	0,83	0,95	0,87
	Profissional	0,97	0,98	0,97	0,96
	Total	0,91	0,89	0,92	0,91

*Unidades operacionais importantes estão agrupadas em três subsistemas: matriz, centralizadora/filial e rede.

**Salário-base: valor do cargo efetivo de cada empregado em sua respectiva referência salarial em dezembro de 2025.

***Remuneração: salário líquido recebido por cada empregado em dezembro de 2025.

Para cálculo da proporção salário-base e remuneração considerou-se a média salarial do quadro de empregados ativos em dezembro de 2025. A razão foi calculada considerando a média salarial feminina no numerador e masculina no denominador por categoria funcional, dessa forma, um resultado igual a 1,00 indica plena igualdade salarial entre mulheres e homens; valores inferiores a 1,00 indicam que a média salarial das mulheres é menor do que a dos homens; quanto mais próxima de 1,00 for a razão, mais igualitária é a proporção salarial observada.

A remuneração, assim como as remunerações para as funções gratificadas, tem o seu valor ígual, conforme normativo interno, tanto para homens quanto para mulheres. Considerando a categoria funcional de Dirigentes e Conselheiros, a remuneração é equivalente, independente do gênero.

As diferenças observadas na razão entre salários e remuneração refletem o encarecimento individual de cada empregado. Esse indicador considera a trajetória profissional, incluindo tempo de empresa, progressões na carreira, promoções e movimentações internas, que impactam diretamente na composição salarial.

Assim, variações entre homens e mulheres decorrem de fatores como histórico funcional e oportunidades apresentadas ao longo da carreira, mantendo-se o nosso compromisso com políticas de equidade e igualdade de oportunidades.

Diversidade na CAIXA

Fomentamos a cultura do respeito e da valorização das diferenças por meio do Programa Diversidade e Inclusão, que é estruturado nos eixos temáticos prioritários da equidade de gênero, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, raça/cor e gerações. O programa tem como objetivo integrar a diversidade, equidade e inclusão em nossa governança, influenciando o planejamento estratégico e as práticas de gestão.

Apoio à Parentalidade

Intensificamos nossas ações de apoio à parentalidade, reconhecendo seu papel na promoção da equidade de gênero e na construção de uma cultura organizacional mais humanizada. Implementamos regras mais flexíveis para as licenças maternidade, paternidade e adoção, e promovemos iniciativas de sensibilização, como a Roda de Diálogo de Apoio à Parentalidade.

Integridade, Riscos e Controles Internos

Adotamos processo de melhoria contínua em nosso ambiente anticorrupção e antiassédio por meio de mecanismos, procedimentos e ações que orientam os empregados, líderes, terceirizados e fornecedores, em comprometimento com as boas práticas de governança corporativa, transparência, integridade e promoção de conduta ética e responsável na condução de suas atividades.

O nosso Programa de Integridade tem como objetivo prevenir, detectar e corrigir atos ilícitos praticados, na forma ativa ou passiva, garantindo a aplicação efetiva dos códigos de Ética, de Conduta, Políticas e Diretrizes, por meio da integração dos instrumentos e das atividades de controle voltados à gestão de riscos de integridade.

O Programa está alinhado aos princípios e às diretrizes da nossa Política de Controle Interno, *Compliance* e Integridade, observando também as diretrizes da Política de Relacionamento com Clientes e Usuários de Produtos e Serviços CAIXA (disponíveis para acesso no link: <https://www.caixa.gov.br/sobre-a-caixa/governanca-corporativa/estatuto-politicas>).

Salienta-se que o Programa está estruturado em cinco pilares: (i) Comprometimento da Alta Administração; (ii) Gestão Adequada de Riscos; (iii) Protocolos de Integridade; (iv) Comunicação e Treinamento; e (v) Monitoramento e Medidas Disciplinares, que funcionam de forma conjunta e sistêmica, interrelacionando-se e possibilitando o aperfeiçoamento contínuo do Programa de Integridade CAIXA.



Esses pilares perpassam os três eixos de atuação: Prevenção, Detecção e Correição, de acordo com as orientações emanadas pela Controladoria Geral da União.

O modelo de gestão do Programa ocorre por meio da coordenação, monitoramento, controle e avaliação de instrumentos e mecanismos transversais sob responsabilidade dos atores do Ecossistema de Integridade, que contribuem para mitigar o risco à integridade em suas respectivas áreas de atuação, à medida em que identificam fragilidades e práticas ilícitas.

Assim, é um processo dinâmico, em que os principais atores do Ecossistema trabalham juntos e de forma coordenada, a fim de garantir a efetividade do Programa, o aprimoramento dos mecanismos de controles internos e uma atuação pautada em relacionamentos éticos e na sustentabilidade dos nossos negócios e resultados.

Nesse contexto, foi lançada em 2025 a Campanha "Integridade: essa linha não se cruza", alinhada ao valor institucional "Nossa Integridade é Inegociável". Com a iniciativa, reafirmamos nosso compromisso absoluto em promover um ambiente de trabalho íntegro, seguro, ético e respeitoso para todos.

BALANÇOS PATRIMONIAIS INDIVIDUAIS E CONSOLIDADOS (Em milhares de reais)

		em R\$ mil	
Ativo	Nota	Individual 31/12/2025	Consolidado 31/12/2025
Disponibilidades	5	10.057.712	10.070.353
Ativos financeiros ao valor justo por meio do resultado	6	157.198.435	161.363.222
Títulos e valores mobiliários (líquidos de provisão para perdas associadas ao risco de crédito)	6.1	156.938.782	161.103.569
Instrumentos financeiros derivativos	6.2	46	46
Outros ativos financeiros	6.3	259.607	259.607
Ativos financeiros ao valor justo por meio de outros resultados abrangentes	7	451.991.763	450.970.105
Aplicações interfinanceiras de liquidez	7.1	139.988.308	139.988.308
Títulos e valores mobiliários (líquidos de provisão para perdas associadas ao risco de crédito)	7.2	312.003.455	310.981.797
Ativos financeiros ao custo amortizado	8	1.530.942.293	1.549.973.060
Depósitos no Banco Central	8.1	116.891.800	116.891.800
Aplicações interfinanceiras de liquidez	8.2	7.808.018	7.808.018
Títulos e valores mobiliários (líquidos de provisão para perdas associadas ao risco de crédito)	8.3	2.238.931	2.238.931
Carteira de crédito	8.4	1.359.382.759	1.377.893.263
Outros ativos financeiros (líquidos de provisão para perdas associadas ao risco de crédito)	8.5	44.620.785	45.141.058
Provisão para perdas associadas ao risco de crédito com característica de concessão	8.4	(61.406.969)	(62.708.883)
Ativos fiscais		76.208.562	76.364.270
Correntes		4.459.344	4.460.581
Diferidos	10	71.749.218	71.903.689
Outros ativos	14	12.512.461	12.029.942
Investimentos	11	13.831.309	13.698.375
Investimentos em coligadas, controladas e controladas em conjunto		13.831.309	13.698.408
(Perdas por redução ao valor recuperável)			(33)
Imobilizado de uso	12	7.155.400	7.165.069
Imobilizações de uso		15.292.552	15.303.403
Depreciação acumulada		(8.095.305)	(8.096.467)
(Perdas por redução ao valor recuperável)			(41.847)
Intangível	13	4.607.542	4.631.582
Ativos intangíveis		8.644.866	8.674.915
Amortização acumulada		(4.001.939)	(4.007.948)
(Perdas por redução ao valor recuperável)		(35.385)	(35.385)
Total		2.203.098.508	2.223.557.095

Os temas já abordados pela Campanha são: (i) Assédio Sexual, com o lançamento do Programa Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual e que contemplou, ao longo do ano, iniciativas de fortalecimento da prevenção e enfrentamento a eventuais práticas de assédio e violência sexual na CAIXA, com participação de diversas unidades que compõem o Ecossistema de Integridade; (ii) Fraude Interna, com o mote "Diga não à fraude", que teve como objetivo conscientizar os empregados sobre a importância do cumprimento das normas e diretrizes da CAIXA na atuação diária, bem como as ferramentas para prevenção e denúncias de eventuais irregularidades, incluindo fraudes cibernéticas. Em linha com a campanha, foi criado comitê específico para tratamento de denúncias relacionadas a indícios de cooptação/aliciamento de empregados.

A articulação centralizada pela Vice-Presidência de Riscos/Diretoria de Controles Internos e Integridade confere maior transparência e celeridade para contribuir com os procedimentos adotados pelos atores do Ecossistema, visando fortalecer nossa imagem e reputação em patamares de excelência e de reconhecimento pela sociedade e pelo mercado.



Prevenção à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e à Proliferação de Armas de Destruição em Massa – PLD/FTP

Atuamos em estrito cumprimento às normas de PLD/FTP, em especial as emanadas do Banco Central do Brasil e da Comissão de Valores Mobiliários. Nesse sentido, dispomos de política, procedimentos e controles internos voltados para a temática com o intuito de prevenir sua utilização para a prática destes ilícitos.

Investimos na aplicação das mais modernas técnicas e metodologias de *analytics*, *data science* e *machine learning* para a constante evolução dos mecanismos de monitoramento e controle, visando à identificação de situações suspeitas, que são devidamente reportadas ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF), contribuindo para a integridade e proteção do Sistema Financeiro Nacional.

A gestão da cultura e a capacitação nesta temática são instrumentos fundamentais para assegurar o cumprimento da nossa Política de PLD/FTP. Promovemos continuamente treinamentos e capacitação aos empregados, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura organizacional consciente e proativa na prevenção de atividades ilícitas.

Gerenciamento de Riscos e Controles Internos

Adotamos o Modelo das Três Linhas para o gerenciamento de riscos, que atribui papéis e responsabilidades a todos os níveis da organização para além da área de riscos e auditoria. Esse modelo fortalece a governança e contribui para o alcance dos objetivos organizacionais, minimizando perdas.

Por meio da nossa estrutura de gerenciamento de riscos e de capital, são implementados modelos, metodologias, sistemas, rotinas e indicadores que possibilitam a identificação, mensuração, avaliação, monitoramento, controle e reporte para a mitigação de efeitos adversos resultantes dos riscos incorridos, inclusive em cenários de normalidade e de estresse. Monitoramos e avaliamos periodicamente o modelo de gestão de riscos, visando elevar a maturidade da sua estrutura, em aderência às melhores práticas e conformidade às normas internas.

Adicionalmente, possuímos Sistema de Controles Internos (SCI), uma importante ferramenta de gestão, composto por um conjunto de políticas, metodologias, procedimentos e atores institucionais em busca de um interesse comum: a consecução dos objetivos estratégicos da organização.

A importância do SCI é corroborada pelas publicações da Resolução CMN nº 4.968/2021 e da Resolução CMN nº 5.178/2024, que, dentre as principais disposições, destacam o foco no monitoramento contínuo das atividades de controle, a adequada segregação de funções e a independência das áreas com vistas a evitar situações de conflito de interesses e assegurar o envolvimento ativo da Alta Administração no fortalecimento de nossos controles internos.

Realizamos a supervisão dos controles internos das participações societárias, da Fundação dos Economistas Federais (FUNCEF) e dos processos de Mercado de Capitais, contemplando a intermediação, custódia e ofertas públicas de valores mobiliários, bem como o monitoramento de indicadores de 1ª linha, de acordo com as atividades mandatórias, reforçando nosso compromisso com a conformidade regulatória.

Canal de Denúncias

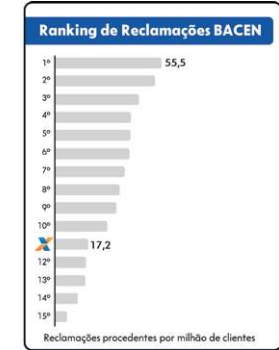
O Canal de Denúncias é um mecanismo para recebimento de denúncias internas e externas, anônimas ou não, sobre a colaboração ou a prática de atos suspeitos de corrupção ou de outros atos lesivos à Administração Pública nacional ou estrangeira, com o estabelecimento de regras de não retaliação e proteção ao denunciante de boa fé.

O canal é hospedado em ambiente seguro, fora do ambiente tecnológico da CAIXA e administrado pela empresa Aliant (integrante do grupo ICTS), com gestão operacional pela unidade de Ouvidoria.

Por meio do referido canal, empregados, ex-empregados, membros estatutários, colaboradores, prestadores de serviço, clientes, parceiros, fornecedores ou qualquer cidadão pode reportar as denúncias com indícios da prática de irregularidade ou de ato ilícito envolvendo a CAIXA.

Ouvidoria

O *feedback* dos nossos clientes e órgãos reguladores em números:



• 35 mil demandas de clientes tratadas nos canais da Ouvidoria CAIXA, PROCON e BACEN, de outubro a dezembro, representando um aumento de 27% no volume de reclamações em relação ao mesmo período do ano anterior.

• Mantivemos-nos na 11ª colocação no *Ranking* de Reclamações do BACEN do 4T25, apresentando nossos melhores índices desde a alteração da metodologia utilizada para a atual construção do ranqueamento. O *ranking* é formado a partir das reclamações do público, registradas nos canais de atendimento do BACEN, e a classificação das instituições se dá em ordem decrescente do índice reclamações, ou seja, da instituição mais reclamada para a menos reclamada.

Rotineiramente são produzidas informações quantitativas e qualitativas pela Ouvidoria com relação às reclamações registradas, as quais são encaminhadas aos principais Comitês, além de todos os dirigentes e gestores de produtos e serviços para avaliação e desenvolvimento de ações que visem aprimorar a jornada dos nossos clientes.

Distribuição de Dividendos e JCP

Conforme disposto no Decreto nº 2.673/1998 e no Estatuto Social (Art 80), distribuímos à União no mínimo 25% do lucro líquido ajustado, apurado em cada exercício social.

Em abril, a título de distribuição de resultados ao controlador, pagamos à União o valor de R\$ 2,77 bilhões, na forma de juros sobre capital próprio (JCP), referente ao exercício de 2024. Adicionalmente, no 4T25, foi antecipado à União o valor de R\$ 1,41 bilhão, também na forma de juros sobre capital próprio, referente ao exercício de 2025, totalizando assim a distribuição de R\$ 4,18 bilhões no exercício de 2025.

Referente aos Instrumentos Híbridos de Capital e Dívida (IHCD), em abril foi pago à União R\$ 949,8 milhões referente aos juros remuneratórios dos contratos de Instrumento Híbrido de Capital e Dívida (IHCD). Adicionalmente, em outubro foram pagos R\$ 600 milhões relativos à devolução de valores de IHCD, em cumprimento ao cronograma estabelecido com a Secretaria do Tesouro Nacional e o Tribunal de Contas da União.

Auditoria Independente

Possuímos processo para a contratação de Auditoria Independente considerando aspectos de transparência, conformidade, objetividade e independência do Auditor Independente, bem como para a observância da não contratação da mesma empresa para outros serviços que possam configurar eventual conflito de interesse e perda de independência ou objetividade na execução de suas atividades.

As informações relacionadas aos honorários da empresa de auditoria são publicadas no Diário Oficial a cada contrato ou aditivo.

Agradecimentos

O desempenho alcançado no período reflete a estratégia corporativa alinhada ao engajamento e trabalho de todos os empregados e colaboradores, aos quais agradecemos o empenho e comprometimento. Agradecemos também a todos os clientes e parceiros pela confiança e fidelidade, que nos impulsionam nesta constante busca pelo aprimoramento, tão essencial ao nosso desenvolvimento e do Brasil.

Administração.

Glossário

Ambiental Social e Governança (ASG): Métodos para medir as práticas ambientais (inclusive relacionados ao clima), sociais e de governança de uma empresa, podendo ser usado para investimentos com critérios de sustentabilidade

Bolsa Atleta: Programa que ajuda financeiramente esportistas olímpicos e paralímpicos de alto desempenho, que sejam indicados por suas respectivas federações e que apresentem bons resultados em competições.

Cobertura da Provisão: Saldo de provisão para crédito de liquidação duvidosa dividido pelo saldo inadimplente.

Inadimplência: Relação percentual do somatório do saldo das operações de crédito com atraso acima de 90 dias e não baixado em prejuízo pelo saldo total da carteira de crédito.

Índice de Basileia: Índice que permite avaliar a capacidade de uma instituição financeira para enfrentamento aos riscos de crédito, mercado e operacional.

Juros sobre Capital Próprio (JCP): Juros pagos ou creditados de maneira individualizada a titular, sócios ou acionistas, a título de remuneração do capital próprio, calculados sobre as contas do patrimônio líquido.

Margem financeira: Diferença entre receitas e despesas de intermediação financeira, antes da provisão para perdas associadas ao risco de crédito.

Market Share: Indicador de mercado que calcula a porcentagem de participação de uma empresa no seu segmento de atuação.

Modelo das Três Linhas: Modelo de gerenciamento de riscos adotado pela CAIXA organizado em três linhas que possuem papéis e responsabilidades específicas sobre gestão de riscos e ambiente de controle.

Net Promoter Score (NPS): Métrica utilizada para medir a satisfação e lealdade dos clientes em relação a uma empresa, produto ou serviço.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): Plano de ação global para eliminar a pobreza extrema e a fome, oferecendo educação de qualidade ao longo da vida para todos, protegendo o planeta e promovendo sociedades pacíficas e inclusivas até 2030.

Pé-de-Meia: Programa que oferece incentivo financeiro a estudantes do ensino médio de colégios públicos para estimular a permanência e a conclusão dos estudos, além da participação em exames educacionais nacionais e subnacionais.

Saque Calamidade: Modalidade em que o trabalhador tem direito a sacar o saldo da conta do FGTS por necessidade pessoal, urgente e grave decorrente de desastre natural que tenha atingido a sua área de residência.

		em R\$ mil	
Passivo e patrimônio líquido	Nota	Individual 31/12/2025	Consolidado 31/12/2025
Passivos financeiros ao valor justo por meio do resultado		372.346	372.406
Instrumentos financeiros derivativos	6.2	372.346	372.406
Passivos financeiros ao custo amortizado	15	2.021.004.251	1.985.789.418
Recursos de clientes	15.1	821.927.213	821.343.025
Recursos de instituições financeiras e outras	15.2	793.405.932	791.926.312
Recursos de emissões de títulos e valores mobiliários	15.3	371.507.164	336.405.906
Outros passivos financeiros	15.4	34.163.942	36.114.175
Provisões	16	9.425.429	9.440.177
Fiscais, civis e trabalhistas		8.545.334	8.560.082
Outras provisões		880.095	880.095
Perdas esperadas comp. empréstimos, créd. a liberar e garantias financeiras prestadas	17	3.065.343	1.763.429
Passivos fiscais		6.188.544	6.628.630
Correntes		1.710.920	2.150.508