

BASE DE PREPARAÇÃO  
Relatório  
Anual Integrado

Gestão e Sustentabilidade

2024

# Critérios de reporte para os indicadores reportados no Relatório de Sustentabilidade

## 1. Introdução

Apresentamos a **Base de Preparação do Relatório Anual Integrado e de Sustentabilidade de 2024**, com o objetivo de garantir transparência e oferecer uma visão clara das metodologias e premissas utilizadas em sua elaboração. Mais do que um conjunto de números, o relatório representa nossa responsabilidade na gestão dos recursos e na avaliação dos impactos ambientais, sociais e econômicos da instituição.

Seguimos as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI), referência internacional na divulgação de informações ESG, assegurando que nossa prestação de contas esteja alinhada às melhores práticas de sustentabilidade. Além disso, o relatório passa por um rigoroso **processo de asseguração**, garantindo precisão e confiabilidade dos dados apresentados.

Com essa iniciativa, buscamos fortalecer nossa atuação sustentável e contribuir para o desenvolvimento da Amazônia, equilibrando **progresso e preservação**.

## 2. Limites organizacionais e exceções no escopo de reporte

Os indicadores ESG apresentados neste relatório refletem exclusivamente as atividades do Banco da Amazônia. Sua publicação está em conformidade com os regulamentos legais, incluindo a Lei das Estatais, que exige a divulgação anual de um Relatório Integrado ou de Sustentabilidade como parte dos requisitos mínimos de transparência em sociedades de economia mista.

Importante destacar que **não houve alterações significativas ou reformulação** de informações em relação aos relatórios anteriores, assegurando a continuidade e comparabilidade dos dados reportados.

## 3. Informações contábeis, moedas e conversão

O **Relatório Anual Integrado 2024**, por meio do documento “**Gestão e Sustentabilidade**”, apresenta o desempenho do **Banco da Amazônia** na administração dos **aspectos ambientais, sociais e de governança** (ASG) ao longo do período de **1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024**.

As **Demonstrações Financeiras** da instituição para esse exercício estão disponíveis no **Relatório das Demonstrações Financeiras**, no site do [Banco da Amazônia](#). Todos os dados financeiros são apresentados em **Reais (BRL)**, moeda funcional do Banco.

## 4. Sistemas de Reporte

A elaboração deste documento é baseada em um conjunto de sistemas integrados, garantindo **precisão e transparência** na coleta e análise das informações essenciais:

- **PeopleSoft**: Plataforma dedicada à gestão de Recursos Humanos, permitindo o monitoramento detalhado de dados da equipe, indicadores de desempenho e processos internos.
- **GP Web**: Sistema de gestão de processos, que viabiliza o acompanhamento de atividades estratégicas, a administração da execução do plano e a consolidação do avanço do desempenho em relação às metas estabelecidas.
- **Dashboard de Informações Quantitativas**: Ferramenta para a extração eficiente de dados numéricos, facilitando a análise de tendências e tomada de decisões estratégicas. Além desses sistemas, utilizamos planilhas, relatórios publicados e dados fornecidos pelas áreas operacionais e administrativas internas, garantindo que todas as informações reportadas reflitam com precisão o desempenho ASG e econômico-financeiro da instituição. Os dados foram coletados entre 1º de janeiro e 30 de março de 2025, referente a 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

## 5. Detalhamento dos critérios de reporte

A tabela abaixo apresenta os **indicadores GRI Standards reportados**, organizados conforme premissas que garantem **transparência e alinhamento** às melhores práticas de sustentabilidade.

**Os critérios adotados para sua elaboração incluem:**

- **Indicadores GRI Standards incluídos**: A tabela contempla os indicadores GRI reportados, conforme aplicável.
- **Local de resposta dos conteúdos obrigatórios**: Os indicadores exigidos pelas normas da GRI Standards podem estar distribuídos ao longo de todo o relatório ou concentrados na tabela abaixo, conforme o formato escolhido para facilitar a consulta das informações.
- **Indicadores setoriais e internos**: Além dos indicadores GRI Standards, são apresentados dados específicos do setor, bem como indicadores internos da organização, abordando temas materiais não cobertos pela norma, quando aplicável.

Essa estrutura garante que o relatório seja completo e acessível, refletindo com precisão e confiabilidade o desempenho ambiental, social e de governança (ASG) da organização.

Indicador GRI	Conteúdo GRI	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
Conteúdo 2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	<p>Cadeia de Valor do Banco - é organizar e otimizar os processos de maneira a permitir o alcance dos objetivos estratégicos e, por conseguinte da missão institucional.</p> <p>Relações de negócios relevantes: São todas as nossas relações com partes interessadas, clientes, acionistas, investidores, governo que contribuem para perenidade do negócio.</p> <p>Mudanças significativas: é toda mudança que possa impactar nossas operações, competitividade e sustentabilidade. podendo ser positivas como a inovação, transformação digital, fortalecimento da governança e sob a ótica negativa crises econômicas, Legislação, fraudes ou perdas.</p>
Conteúdo 2-7	Empregados	<p>EMPREGADO: é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário (neste incluindo os empregados efetivos com cargos de diretor e conselheiro)</p> <p>Empregados sem garantida de horas: não temos em nosso quadro empregado sem garantia de carga horária.</p> <p>Tempo integral: são considerados empregado de carga horária integral os que possuem a carga horária de 40 horas semanais e 8h por dia, que são os empregados que possuem função gerencial de primeira linha (secretário executivo, superintendentes, gerentes) e segunda linha (coordenadores).</p> <p>Tempo parcial: Empregado considerado de tempo parcial, são os empregados as funções de analistas (30 horas semanais/6h/dia).</p>
Conteúdo 2-8	Trabalhadores que não são empregados	<p>No Banco da Amazônia, a categoria que se enquadra nesse requisito, são os 226 estagiários, que são controlados pela Instituição. São amparados pela Lei 11.788/2008. A essa categoria é aplicada a saúde e segurança do trabalho.</p> <p>Flutuações Significativas a essa categoria seria a variação expressiva no número de estagiários, demanda por novas vagas, na remuneração ofertada ou na política de contratação.</p>
Conteúdo 2-9	Estrutura de governança e sua composição	composição do Conselho de Administração - a) mandato é de 2 anos; b) Todos os membros são titulares da função. Quanto aos membros dos comitês superiores, há suplentes.
Conteúdo 2-15	Conflitos de interesse	CONFLITO DE INTERESSES: toda situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.
Conteúdo 2-16	Comunicação de preocupações cruciais	Consideramos preocupações cruciais aquelas mencionadas por nossos públicos de interesse em nossos canais oficiais de relacionamento — por exemplo, reclamações sobre a qualidade dos serviços prestados, recebidas em nosso canal de ouvidoria, e denúncias de irregularidades comportamentais ou processuais, recebidas em nossos canais de denúncia, tanto pela Ouvidoria quanto pela Auditoria Interna e pela Comissão de Ética. Essas unidades reportam periodicamente à Alta Administração resumos das preocupações recebidas, que podem ensejar processos de melhoria em produtos e serviços, bem como apurações de responsabilidades e aplicação de sanções/penalidades.
Conteúdo 2-20	Processo para determinação da remuneração	<p>a) são considerados a remuneração fixa e variável, incluindo benefícios como reembolso de locomoção e estadia necessária ao desempenho da função.</p> <p>b) Os administradores, membros do Conselho Fiscal, conselheiros e membros de comitês remunerados do Banco farão jus a uma remuneração fixa mensal aprovada pela Assembleia Geral de acionistas, orientada pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST).</p> <p>b) A remuneração variável será devida exclusivamente aos membros da Diretoria Executiva, vedada sua extensão, a qualquer título, aos membros do Conselho de Administração.</p> <p>No pagamento da remuneração variável aos membros da Diretoria Executiva serão observados, o desempenho individual; o desempenho da diretoria; o desempenho do Banco e relação entre estes e os riscos assumidos</p>

Conteúdo 2-21	Proporção da remuneração total anual	<p>a) remuneração total anual: são considerados a remuneração fixa e variável, salário, assistência médica; auxílio home office; participações nos resultados; previdência privada, incluindo benefícios como reembolso de locomoção e estadia necessária ao desempenho da função.</p> <p>- Empregados: é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário (neste incluindo os empregados efetivos com cargos de diretor e conselheiro)</p> <p>- O indivíduo mais bem pago, neste período, é definido por suas habilidades e competências, ou seja, é valor do cargo executivo estabelecido em referências justas de mercado.</p> <p>b) Sim, é o mesmo empregado</p> <p><b>REMUNERAÇÃO DE EMPREGADOS</b></p> <p>Proporção=36.374,06/3.606,60=10,08 a remuneração do maior foi 10,08 vezes que a menor remuneração praticada em 2024.</p> <p><b>REMUNERAÇÃO ADMINISTRADORES</b></p> <p>proporção= 42.255,55/37.175,58= 1,14. a remuneração do mais bem pago nessa categoria foi de 1,14 vezes maior que a de menor remuneração.</p> <p>Fonte: Demonstrações financeiras.</p>
Conteúdo 2-23	Compromissos de política	Ações preventivas e reativas a uma emergência para minimizar consequências negativas.
Conteúdo 2-30	Acordos de negociação coletiva	Para esse requisito, estão definidos todos os empregados e contabilizados, exceto os engenheiros tendo o reconhecimento expresso dessa categoria como diferenciada para os devidos fins. A despeito disso, os engenheiros empregados do Banco da Amazônia no Estado do Pará fazem jus aos direitos trabalhistas conforme a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
Conteúdo 201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	<p>A Distribuição do Valor Adicionado (DVA), é elaborada, em todos os aspectos relevantes, conforme critérios previstos nas Demonstrações Financeiras e pronunciamento técnico (CPC nº 09), apresentando o quanto de riqueza o Banco da Amazônia produziu e como ela foi distribuída à sociedade, empregados e governo.</p> <p>Não aplicável - O Banco da Amazônia é uma S/A; no relato está reportado somente a empresa Banco da Amazônia.</p>
Indicador GRI	Conteúdo GRI	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
Conteúdo 202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	<p>a. Nossa organização considera parcela significativa de empregados como o número de profissionais essencial para garantir a operação com qualidade e excelência. Essa parcela é composta por colaboradores que desempenham funções fundamentais para o funcionamento da empresa. O salário mais baixo dentro da estrutura salarial corresponde à categoria de Técnico Bancário, com um salário base de R\$ 2.891,89 (dez/2024). Não utilizamos o salário-mínimo federal como referência para remuneração, uma vez que cada categoria possui um salário base acima desse valor.</p> <p>b. Outros trabalhadores: abrange categorias profissionais que não fazem parte da parcela significativa de empregados efetivos da organização. Inclui colaboradores contratados sob diferentes regimes de trabalho, como terceirizados ou prestadores de serviço, estagiários e menores aprendizes que atuam dentro dos limites operacionais estabelecidos pela empresa.</p> <p>- Empregados: Abrange todas as categorias profissionais que possuem vínculo direto com a organização, incluindo empregados, conselheiros, diretores e demais empregados efetivos. Todos os empregados têm remuneração baseada na estrutura de salários da instituição, que sempre é praticado acima do salário-mínimo federal.</p>

Conteúdo 203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	<p>Significativos em infraestrutura e apoio a serviço: são os investimentos priorizados para benefício e melhor qualidade de atendimento dos nossos clientes, colaboradores, acionistas.</p> <p>Impactos Positivos: conclui-se que são todas os benefícios que o Banco o oferece e que causam impactos tanto na economia, quanto no meio ambiente e na sociedade.</p> <p>Impactos negativos: poderiam ser os financiamentos oferecidos, sem considerar a comunidade local, o meio ambiente e nas pessoas.</p>
Conteúdo 203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	<p>Impactos indiretos significativos, são os que contribuem para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades em que atuamos. Esses impactos podem ser observados por meio de diversos indicadores, como PIB, VBP, salários, tributos e empregos.</p>
Conteúdo 204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	<p>a. variação percentual = Valor Contratado- valor estimado/valor estimado x 100  Exemplo 18.383-22.800/22.800*100  -4417/22800*100=19,37%  o percentual encontrado em relação ao valor estimado.  Assumindo que não houve exclusão de fornecedores, conforme quadro apresentado no relato.</p>
Conteúdo 302-1	Consumo de energia dentro da organização	<p><b>ENERGIA CONSUMIDA DENTRO DA INSTITUIÇÃO:</b> abrange todas as fontes utilizadas para manter as operações, incluindo energia elétrica proveniente das concessionárias, combustível (de grupos geradores, cujo combustível é o diesel). Aqui considerados a sede da instituição, rede de agências, superintendências e centrais) . o cálculo adotado foi baseado nas faturas de consumo mês a mês do exercício de 2024 das unidades relacionadas.</p> <p>No caso do Ed. Sede, os dados são obtidos através da coleta das informações disponíveis na fatura de energia a cada mês, tanto na fatura da parcela TUSD, a qual é paga à Concessionária de energia local (Equatorial Pará), quanto à parcela TE, parcela efetiva referente à energia gerada e consumida, à qual é paga à fornecedora de energia no mercado livre (Prime Ltda). Mensalmente a empresa gestora do contrato de energia retira todos os dados das faturas de energia e com base no consumo, gera uma fatura estimada se caso estivéssemos ainda no mercado cativo de energia, tendo somente o contrato convencional com a Concessionária Local, com todos os custos incluídos na fatura convencional (bandeiras tarifárias, consumos pontas e fora ponta e etc.). Após a geração da fatura estimativa e do custo real (fatura Equatorial mais fatura prime), é feito a diferença, a cada mês, para calcular a economia gerada com o processo de aquisição no mercado livre de energia.</p>

Conteúdo 403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<p><b>EMPREGADO:</b> é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário. Estagiários, Menor aprendiz, terceirizados e, os membros da Diretoria Executiva e Conselho de administração, que não são do quadro efetivo do Banco.</p>
Conteúdo 403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	<p><b>EMPREGADO:</b> é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário. Estagiários, Menor aprendiz, terceirizados e, os membros da Diretoria Executiva e Conselho de administração, que não são do quadro efetivo do Banco. Quanto aos trabalhadores que não são empregados, são os contratados para as atividades temporárias que são os Estagiários, Menor aprendiz, terceirizados. os membros da diretoria que não são do quadro efetivo. membros do conselho da administração nomeados por órgãos externos, também configuram esse requisito.</p>
Conteúdo 403-6	Promoção da saúde do trabalhador	<p><b>EMPREGADOS:</b> é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário. Os estagiários, jovens aprendizes e terceirizados, não constam nessa categoria de empregados, mas são importantes de colaboradores. A contratação de 'jovens aprendizes' e 'estagiários' segue legislações específicas. Jovem Aprendiz é Regido pela Lei nº 10.097/2000, que determina que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens entre 14 e 24 anos como aprendizes. já a categoria de 'Estagiário', regido pela Lei nº 11.788/2008, que estabelece que o estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório, dependendo do curso. A principal diferença entre os dois é que o jovem aprendiz tem direitos trabalhistas garantidos, como 13º salário e FGTS, enquanto o estagiário não tem vínculo empregatício e recebe bolsa-auxílio e benefícios opcionais.</p>

Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)		
Indicador GRI	Conteúdo GRI	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
Conteúdo 401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>CÁLCULO DE ROTATIVIDADE:</b> (N. de admissões + N. demissões/2) /N. total de empregados x 100</p> <p><b>EMPREGADO:</b> é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário (neste incluindo os empregados efetivos com cargos de diretor e conselheiro).</p>
Conteúdo 401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	<p><b>EMPREGADO:</b> é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário. Estagiários, Menor aprendiz, terceirizados e, os membros da Diretoria Executiva e Conselho de administração, que não são do quadro efetivo do Banco.</p>
Conteúdo 401-3	Licença maternidade/ paternidade	<p><b>EMPREGADO:</b> é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário. Estagiários, Menor aprendiz, terceirizados e, os membros da Diretoria Executiva e Conselho de administração, que não são do quadro efetivo do Banco.</p>

Indicador GRI	Conteúdo GRI	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
Conteúdo 403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<p><b>EMPREGADOS:</b> é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário. Os estagiários, jovens aprendizes e terceirizados, não constam nessa categoria de empregados, mas são importantes de colaboradores. A contratação de 'jovens aprendizes' e 'estagiários' segue legislações específicas. Jovem Aprendiz é Regido pela Lei nº 10.097/2000, que determina que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens entre 14 e 24 anos como aprendizes. já a categoria de 'Estagiário', regido pela Lei nº 11.788/2008, que estabelece que o estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório, dependendo do curso. A principal diferença entre os dois é que o jovem aprendiz tem direitos trabalhistas garantidos, como 13º salário e FGTS, enquanto o estagiário não tem vínculo empregatício e recebe bolsa-auxílio e benefícios opcionais.</p>
Conteúdo 404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	<p>Sim, média de horas por empregado.</p> <p>– Todas as atividades relativas ao processo de aprendizagem que visam desenvolver competências, habilidades e conhecimentos (cursos, palestras, congressos, workshops etc.). Total de horas por empregado dividido pela quantidade de empregados.</p> <p>– O mesmo definido no tópico 403-8 (2018). "EMPREGADOS: é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário. Os estagiários, jovens aprendizes e terceirizados, não constam nessa categoria de empregados".</p> <p>– Estratificação de acordo a política de cargos do Banco em vigor no período (Técnico Científico, Conselheiro, Diretor, Presidente, Fiscal Rural, Técnico Administrativo Bancário, Técnico Bancário)</p>

Conteúdo 404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	<p><b>EMPREGADO:</b> é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário. Estagiários, Menor aprendiz, terceirizados e, os membros da Diretoria Executiva e Conselho de administração, que não são do quadro efetivo do Banco.</p> <p><b>DETALHAMENTO:</b> As avaliações são realizadas no formato top-down (Gestor(a) avalia empregado(a), onde os empregados ocupantes de funções de gestão avaliam suas equipes. A funções de gestão são divididas em 3 eixos:            Eixo Gerencial            NÍVEL I - SECRETÁRIO EXECUTIVO, SUPERINTENDENTE REGIONAL, GERENTE EXECUTIVO            NÍVEL II - GERENTE GERAL DE AGÊNCIA            NÍVEL III - SECRETÁRIO EXECUTIVO ADJUNTO, GERENTE ADJUNTO, GERENTE DE NEGÓCIO, COORDENADOR E SUPERVISOR.</p>
----------------	--	--

Indicador GRI	Conteúdo GRI	Detalhamento do critério e exceções e/ou alterações nos limites e períodos de reporte (se aplicável)
Conteúdo 405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	<p><b>EMPREGADO:</b> é toda pessoa física contratada pelo Banco, mediante a prévia aprovação em concurso público, para prestar serviços de natureza não eventual e mediante salário. Estagiários, Menor aprendiz, terceirizados e, os membros da Diretoria Executiva e Conselho de administração, que não são do quadro efetivo do Banco.</p> <p><b>DETALHAMENTO:</b> As avaliações são realizadas no formato top-down (Gestor(a) avalia empregado(a), onde os empregados ocupantes de funções de gestão avaliam suas equipes. A funções de gestão são divididas em 3 eixos:            Eixo Gerencial            NÍVEL I - SECRETÁRIO EXECUTIVO, SUPERINTENDENTE REGIONAL, GERENTE EXECUTIVO            NÍVEL II - GERENTE GERAL DE AGÊNCIA            NÍVEL III - SECRETÁRIO EXECUTIVO ADJUNTO, GERENTE ADJUNTO, GERENTE DE NEGÓCIO, COORDENADOR E SUPERVISOR.</p>
Conteúdo 405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	<p>Na Organização não há distinção entre salário base e remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens. De outra forma, homens e mulheres que ocupam a mesma categoria e exercem a mesma função percebem o mesmo salário base e a mesma remuneração. A Tabela salarial vigente base setembro-2024 tem na composição, por exemplo, o cargo Técnico Científico que na tabela salarial corresponde ao TC cujo valor do Salário Base é de R\$3094,32, sem distinção de gênero, o admitido no cargo TC percebe em o mesmo valor da tabela salarial que na folha de pagamento está informado na rubrica descrita como GM1 - Vencimento Básico.</p> <p>Rubricas que compõe cargo sem comissão : GM1 - Vencimento Básico/ 015- Gratificação/ Adicional de Tempo de Serviço</p> <p>Rubricas que compõe cargo com comissão: GM1 - Vencimento Básico/ 015- Gratificação/ Adicional de Tempo de Serviço; 002- Adicional de Função</p>

Conteúdo 413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	a. Conceito de "Operações" e critérios para engajamento à comunidade local Nossa organização define "Operações" como o conjunto de atividades essenciais para a sustentabilidade e desenvolvimento da empresa, abrangendo desde sua atuação Na região até seus impactos sociais e ambientais. O engajamento com a comunidade local é baseado em iniciativas que promovam desenvolvimento social e econômico, como iniciativas de inclusão financeira, capacitação e investimentos em infraestrutura. A avaliação de impacto é realizada por meio de indicadores sociais, ambientais e econômicos, garantindo que as ações implementadas gerem benefícios reais e mensuráveis. i. monitoramos os impactos sociais por meio de indicadores como geração de empregos, melhoria na qualidade de vida e redução de desigualdades. Avaliamos os impactos por meio de uma ferramenta MIP (matriz insumo produto) para garantir que os recursos aplicados estão atendendo às necessidades locais de forma eficaz. ii. As avaliações de impacto ambiental seguem os normativos internos e as Diretrizes da PRSAC, com monitoramento contínuo para minimizar impactos negativos. iv. Identificamos as necessidades das comunidades por meio de Encontros, fóruns, diálogos com lideranças locais e análise de indicadores socioeconômicos. Os programas de financiamento são estruturados considerando esses dados, garantindo que atendam às demandas reais da população, como acesso ao crédito e geração de renda. v. Os stakeholders são identificados com base em seu impacto e interesse nas operações da empresa. O engajamento ocorre por meio de reuniões periódicas, canais de comunicação e participação ativa em fóruns e conselhos comunitários. Esse processo assegura que as decisões da organização sejam transparentes e alinhadas aos interesses das partes envolvidas. vi. Realizamos consultas por meio de audiências públicas e interações diretas com a comunidade. Os grupos vulneráveis são definidos com base em critérios estabelecidos pela Política Nacional de Desenvolvimento Regional, preferencialmente àqueles tipificados pela PNDR, com dinamismo para a redução da desigualdade e promoção da equidade social.
----------------	---	--

Conteúdo 418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	O Banco da Amazônia mantém atualizada a sua Política de Privacidade, em conformidade com a Lei Federal nº 12.965 de 23 de abril de 2024 (Marco Civil da Internet), com a Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais-LGPD) e com os Guias e Orientações da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) 1. VIOLAÇÃO DA PRIVACIDADE DO CLIENTE: Evento de segurança que resulta na destruição, perda, alteração, divulgação acidental ou ilegal, não autorizada, ou acesso a dados pessoais transmitidos, armazenados ou de outra forma processados, conforme previsto na legislação vigente. Esse tipo de incidente compromete a integridade, a confidencialidade ou a disponibilidade dos dados do titular. 2. VAZAMENTO, FURTOS OU PERDAS DE DADOS DE CLIENTES: Transmissão, cópia, extração ou exposição não autorizada de dados pessoais de dentro da organização para um destino ou recipiente externo, podendo ocorrer de forma acidental ou intencional. Envolve ações praticadas por agentes internos, externos ou mediante uso de software malicioso. 3. NÚMEROS SIGNIFICATIVOS: Conjunto de ocorrências classificadas como de risco alto ou crítico, conforme matriz de risco vigente, e que representam grau elevado de exposição. 4. QUEIXAS COMPROVADAS: Registros formalizados de insatisfação por parte de clientes quanto ao não atendimento dos seus direitos previstos na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, especialmente nos canais oficiais de atendimento institucional ou por meio de agências reguladoras. Para fins de apuração, considera-se queixa comprovada aquela com documentação válida e rastreabilidade confirmada.
----------------	--	---