

Relatório de
Sustentabilidade
2024

**GRUPO
HDI.**



4
9
12



14
16
17
18
18
19
20
21
22
23
24
25
27



32
33
36
38
40
41
43
44



46
48
49
51
52
53
54
55
56
57
59

63

68

71

73



83
88
91
92



94
102
107

108



1 Introdução

NOSSO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo HDI (HDI Seguros S.A.), no qual reafirmamos nosso compromisso com a transparência, a governança responsável e a geração de valor sustentável. A partir deste documento, temos o objetivo de compartilhar informações institucionais e apresentar nossa abordagem sobre aspectos ESG (ambientais, sociais e de governança), permitindo que nossos *stakeholders* acompanhem de forma estruturada nossas iniciativas e avanços. O documento tem periodicidade anual e cobre o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

A publicação deste relatório reforça não apenas nossa busca por transparência e aprimoramento contínuo, mas também cumpre as determinações da Susep (Superintendência de Seguros Privados), por meio de sua Circular nº 666/2022, que determina a todas as empresas do setor que

publiquem um relatório de sustentabilidade a partir de 2025, contendo informações obrigatórias que apresentamos no Anexo I deste documento (Riscos de Sustentabilidade).

Para garantir maior confiabilidade e consistência desde esta primeira edição, adotamos voluntariamente elementos de dois referenciais reconhecidos internacionalmente: o *framework* técnico da CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), representado pelas ESRS (Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade), e as Normas GRI (Global Reporting Initiative).

A partir deste documento, temos o objetivo de compartilhar informações institucionais e apresentar nossa abordagem sobre aspectos ESG, permitindo que nossos *stakeholders* acompanhem de forma estruturada nossas iniciativas e avanços.





A CSRD é uma diretiva da União Europeia que exige das empresas que operam naquela região a publicação de relatórios de sustentabilidade abordando seus impactos sociais e ambientais, além de como as questões ESG afetam seus negócios. A escolha desse referencial foi motivada pelo nosso alinhamento estratégico com a Talanx, controladora alemã do Grupo HDI, que passa a reportar em conformidade com a CSRD a partir de 2025.



As Normas GRI, por sua vez, são um dos principais padrões de relatório utilizados globalmente, promovendo transparência e padronização na divulgação de indicadores de sustentabilidade. Optamos por seguir o formato “com base” na GRI, agregando qualidade, robustez e convergência com a CSRD.

O relatório não é submetido à auditoria independente. No entanto, as informações financeiras apresentadas estão alinhadas às Demonstrações Financeiras auditadas, e os dados de emissões de GEE (gases de efeito estufa) fazem parte do inventário elaborado pelo Grupo HDI, que também é verificado por terceira parte. Importante mencionar, ainda, que os dados utilizados nesta publicação são convergentes com aqueles reportados internamente à Talanx, para inclusão em seu relatório global – sendo este submetido à verificação externa, conforme os requisitos da CSRD.

Cabe destacar que este relatório pode apresentar pequenas variações nos dados quantitativos, não significativas, em comparação ao conteúdo submetido para o relatório da Talanx. Isso ocorre porque os dados divulgados pela nossa *holding* incluem projeções para os meses de novembro e dezembro de 2024, enquanto os dados aqui apresentados refletem informações atualizadas do período completo de janeiro a dezembro de 2024.



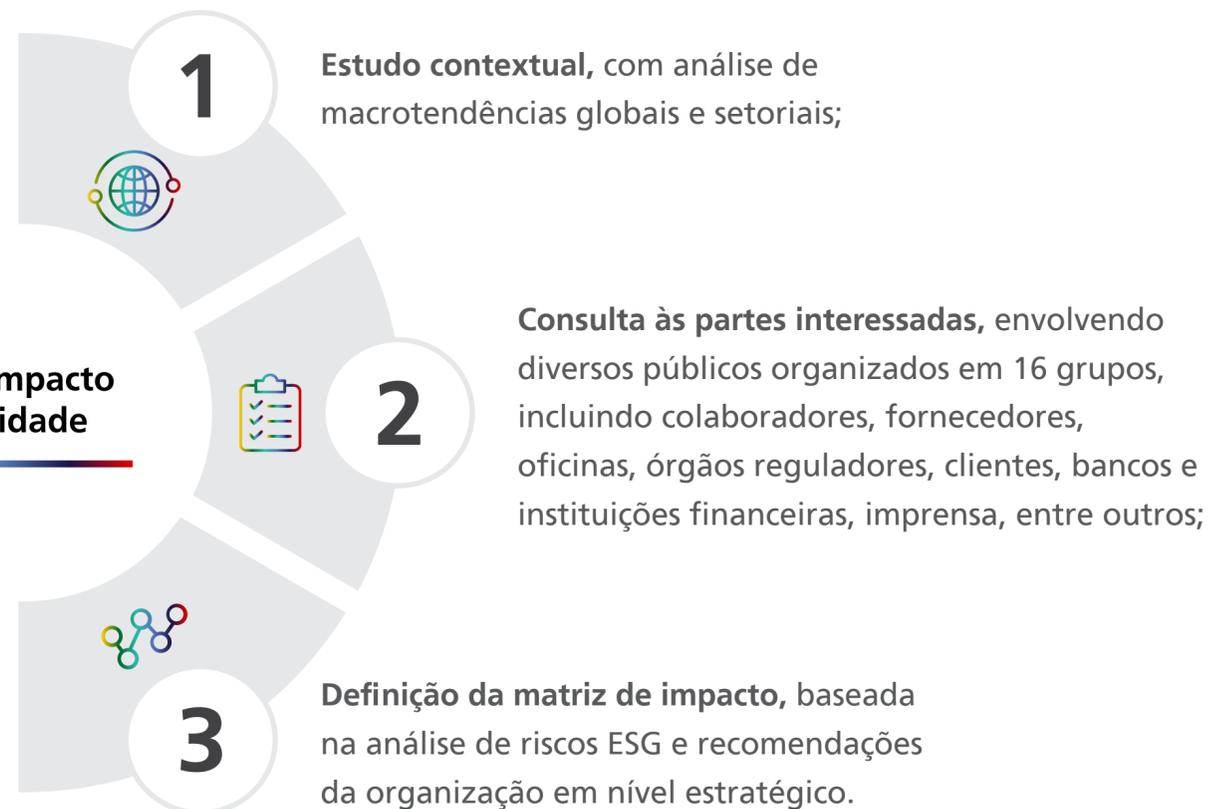
Em caso de dúvidas sobre este relatório, estamos à disposição para esclarecimentos. Os leitores podem entrar em contato com a área de Sustentabilidade pelo *e-mail*: sustentabilidade@hdi.com.br.

Temas materiais

Os temas e indicadores abordados neste relatório atendem a um princípio fundamental da sustentabilidade: o da materialidade. Esse conceito orienta nossa atuação ao priorizar temas que representam questões estratégicas para o nosso negócio, bem como os principais impactos de nossas atividades sobre a sociedade e o meio ambiente. Além disso, a materialidade considera os impactos que nossos *stakeholders* exercem sobre a empresa, refletindo um processo dinâmico e essencial para a gestão responsável e transparente.

Em 2023, realizamos um estudo de impacto de materialidade para identificar as questões mais relevantes para o Grupo HDI e seus *stakeholders*. Esse processo foi conduzido com o suporte de uma consultoria externa especializada, seguindo uma metodologia estruturada em três etapas:

Estudo de impacto de materialidade



Esse estudo resultou na definição de **oito temas materiais** para o Grupo HDI, organizados nos três pilares ESG: ambiental, social e governança.

Além da matriz de materialidade local, consideramos, em nossa gestão e planejamento do relatório, a **matriz de materialidade global da Talanx**, buscando compreender tanto as expectativas dos *stakeholders* locais quanto as demandas estratégicas do grupo do qual fazemos parte, ampliando nossa visão para uma perspectiva global.

A seguir, apresentamos os oito temas materiais identificados a partir do nosso estudo de materialidade local, correlacionando-os com a matriz de materialidade publicada pela Talanx em seu [Relatório Anual de 2024](#), em conformidade com a CSRD.

TEMAS MATERIAIS

| | Grupo HDI | Talanx <small>Matriz divulgada no relatório de 2024, em conformidade com CSRD</small> | Conteúdo relacionado neste relatório |
|-------------------|--|---|--|
| Ambiental |  <ul style="list-style-type: none"> ■ Mudanças climáticas. ■ Riscos socioambientais. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Mitigação das mudanças climáticas. ■ Adaptação às mudanças climáticas. ■ Energia. | <ul style="list-style-type: none"> 🔗 Perfil organizacional Sustentabilidade no Grupo HDI 🔗 Gestão ambiental Resposta eficiente e humana a catástrofes climáticas; Emissões de Gases de Efeito Estufa; Consumo energético |
| Social |  <ul style="list-style-type: none"> ■ Diversidade, equidade e inclusão. ■ Valorização das nossas pessoas. ■ Engajamento com comunidades locais e sociedade. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Igualdade e não discriminação. ■ Condições de trabalho. ■ Consumidores e usuários finais. | <ul style="list-style-type: none"> 🔗 Governança e compliance Código de Ética e Canal de Denúncias; Direitos humanos 🔗 Gestão de talentos Integração e cultura organizacional; Diversidade, Equidade e Inclusão; Desenvolvimento e educação; Desempenho e carreira; Segurança do trabalho 🔗 Stakeholders estratégicos Comunidade e sociedade: impacto e responsabilidade social; Fornecedores: gestão responsável da cadeia de suprimentos; Corretores: parceiros essenciais do negócio; Clientes: excelência no atendimento e melhoria contínua |
| Governança |  <ul style="list-style-type: none"> ■ Ética e <i>compliance</i>. ■ Segurança da informação e cibersegurança. ■ Gestão e relação com fornecedores e prestadores de serviço. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Corrupção e suborno. ■ Cultura de conduta empresarial. | <ul style="list-style-type: none"> 🔗 Governança e compliance Visão geral e premissas de governança; Políticas corporativas e devida diligência, Código de Ética e Canal de Denúncias; Combate à corrupção; Prevenção de Conflitos de Interesse; Privacidade de dados e segurança cibernética 🔗 Stakeholders estratégicos Fornecedores: gestão responsável da cadeia de suprimentos |

Este primeiro Relatório de Sustentabilidade buscou levantar informações sobre esses temas materiais, reforçando um compromisso de evolução contínua. Em cada novo ciclo de reporte, pretendemos aprimorar a abordagem desses temas, ampliando a profundidade e a abrangência das informações e atrelando indicadores e métricas que permitam aos nossos *stakeholders* compreender melhor a empresa e seus impactos. O processo de materialidade é dinâmico e será constantemente aprimorado para refletir as mudanças e desafios do setor e da sociedade, conforme previsto na Política de Sustentabilidade do Grupo HDI.

Adicionalmente, em atendimento aos requerimentos da Circular Susep nº 666/2022, realizamos um estudo de materialidade baseado em impactos financeiros. Esse processo teve como objetivo identificar, avaliar e classificar os riscos de sustentabilidade a serem gerenciados de forma integrada ao processo de gerenciamento de riscos da empresa. Esse trabalho está detalhado no [Anexo I](#) deste relatório.



MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

A decisão de divulgar o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo HDI reflete nosso compromisso com a transparência, a governança responsável e a melhoria contínua de nossas práticas empresariais. Mais do que atender a um requisito regulatório, queremos estabelecer uma boa prática, assegurando que nossos *stakeholders* possam acompanhar, de maneira estruturada e clara, nossa evolução em temas ambientais, sociais e de governança. A sustentabilidade não é apenas um pilar estratégico, mas um elemento essencial para a perenidade do nosso negócio e para a criação de valor de longo prazo.

O ano de 2024 foi um período de transformação e crescimento para o Grupo HDI, consolidando as aquisições da Liberty Seguros, Indiana Seguros e da Sampo Consumer (divisão de varejo da Sampo), realizadas em 2023, e fortalecendo nossa estrutura organizacional. Realizamos essas mudanças com responsabilidade, priorizando o equilíbrio e a transparência na transição, sempre com sensibilidade e atenção às pessoas. Buscamos manter um ambiente de trabalho saudável e colaborativo, alinhado à nossa jornada de crescimento. Revisamos nossa cultura organizacional, integrando processos

de maneira estruturada para aprimorar a eficiência operacional, garantir a excelência no atendimento e uma experiência positiva aos clientes, corretores e parceiros. Em meio a esse movimento, reafirmamos nosso compromisso com a sustentabilidade e a governança responsável, pilares que sustentam nossa atuação e garantem solidez e alinhamento com boas práticas.

Nosso desempenho financeiro reflete essa trajetória. Encerramos o ano com R\$ 13,4 bilhões em prêmios emitidos e R\$ 775,5 milhões de lucro líquido, superando as metas estabelecidas e fortalecendo nossa posição no setor segurador. O segmento de automóveis permaneceu como nossa principal linha de negócios, representando aproximadamente 77% do total, enquanto avançamos de maneira expressiva em seguros para pequenas e médias empresas, propriedades, residencial e vida, reforçando nossa estratégia de diversificação. Mesmo diante de desafios macroeconômicos, como a alta do dólar e a volatilidade dos juros, mantivemos um sólido controle de despesas e seguimos evoluindo na estruturação da companhia.



R\$ 13,4 bilhões

em prêmios emitidos.



R\$ 775,5 milhões

de lucro líquido.

A continuidade da integração das empresas adquiridas foi um dos focos estratégicos do ano e segue como um processo em evolução. Unir três organizações com culturas distintas tem exigido um trabalho cuidadoso de harmonização de processos, tecnologia e, acima de tudo, de pessoas. Nossa nova estrutura corporativa reflete esse avanço, consolidando três marcas – HDI, Yelum e Aliro – que atendem diferentes perfis de clientes, além das operações da Fácil Assist e da Agrega, que complementam nosso ecossistema de serviços. Esse redesenho fortalece nossa competitividade, amplia a capilaridade do atendimento e aprimora a experiência dos nossos segurados, ao mesmo tempo em que seguimos avançando na integração para garantir uma transição cada vez mais fluida e eficiente.

Os corretores seguem no centro da nossa estratégia comercial. São eles os principais interlocutores com nossos clientes, e, por isso, investimos continuamente em soluções digitais, capacitação e suporte, garantindo que disponham das ferramentas necessárias para oferecer um serviço diferenciado e consultivo. Em um mercado cada vez mais dinâmico, a parceria com corretores continua sendo um diferencial competitivo fundamental.

No campo da sustentabilidade, avançamos de forma estruturante em nossa gestão. Depois de formalizarmos nossa Política de Sustentabilidade em 2023, atuamos na efetiva disseminação de seus princípios para a condução dos nossos negócios, garantindo que aspectos ambientais, sociais e de governança sejam integrados à nossa estratégia corporativa. A estrutura de gestão de sustentabilidade foi reforçada em 2024, e uma nova estratégia foi definida, com objetivos e metas claras. A área responsável pelo tema avançou em iniciativas operacionais próprias, ao mesmo tempo em que fortaleceu sua atuação consultiva interna, garantindo alinhamento às boas práticas do setor e contribuindo para o desenvolvimento sustentável do negócio.

Como parte desse avanço, conduzimos um estudo específico sobre a materialidade de riscos de sustentabilidade, com base no impacto financeiro, em conformidade com a Circular Susep nº 666/2022. Esse estudo orientou a definição dos riscos de sustentabilidade a serem gerenciados de forma integrada ao processo de gerenciamento de riscos da companhia, conforme nossa Política de Gestão de Riscos.

Também elaboramos nosso primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa, utilizando metodologias como a do GHG Protocol, referência global para a quantificação e gestão de emissões corporativas. Esse inventário estabelece um marco inicial para acompanhamento da nossa evolução no plano de redução de emissões liderado pela *holding* Talanx e fundamenta nossas futuras iniciativas de mitigação de impactos ambientais.

Progredimos significativamente em nossa agenda climática, absorvendo muitos dos aprendizados gerados pela experiência com o evento do Rio Grande do Sul e aprimorando nossa capacidade de resposta a eventos extremos. Esse processo reforçou a importância de uma atuação coordenada e estruturada, com o apoio fundamental dos nossos corretores,

fortalecendo nossa resiliência e garantindo suporte rápido e eficaz aos segurados, colaboradores e comunidades afetadas. No período mais crítico da tragédia, reforçamos nossa estrutura de resposta emergencial, deslocando equipes especializadas para a região, ativando um Comitê de Crise e organizando uma força-tarefa dedicada ao atendimento prioritário de segurados, corretores e familiares. Além disso, mobilizamos uma ampla ação social com o engajamento de colaboradores e parceiros, viabilizando a doação de itens emergenciais às comunidades impactadas. Paralelamente, adotamos novas tecnologias para tornar nossa resposta ainda mais eficiente. O monitoramento via drones permitiu a rápida identificação de veículos sinistrados, enquanto o aprimoramento da logística de resgate e indenizações garantiu maior agilidade nos processos, mesmo diante de um cenário desafiador.

A estrutura de gestão de sustentabilidade foi reforçada em 2024, e uma nova estratégia foi definida. A área avançou em iniciativas operacionais próprias, ao mesmo tempo em que fortaleceu sua atuação consultiva interna.

A valorização das pessoas segue como um pilar essencial da nossa atuação, refletindo-se tanto internamente quanto em iniciativas voltadas às comunidades. Com um time de 4.752 colaboradores, promovemos ações voltadas à diversidade, equidade e inclusão (DEI), estruturando comunidades internas de DEI e fortalecendo iniciativas de desenvolvimento profissional. Recebemos, inclusive, o selo GPMH (Great People Mental Health), um reconhecimento do nosso compromisso com a saúde mental dos colaboradores.

Realizamos investimentos por meio das Leis de Incentivo à Cultura, ao Esporte, Fundos da Criança e do Adolescente e Fundos do Idoso, totalizando mais de R\$ 14 milhões aportados em 2023, que impactaram mais de 140 mil pessoas em diversas localidades do Brasil ao longo de 2024. Além disso, nosso compromisso social também se traduziu em um avanço estratégico no Investimento Social Privado. Estruturamos e aprovamos diretrizes que fortalecem a sinergia entre a sustentabilidade, os objetivos do negócio e as ambições sociais das marcas que compõem o Grupo HDI, aplicáveis aos projetos selecionados em 2024 para execução em 2025.

A governança corporativa do Grupo HDI continua evoluindo, pautada em integridade, transparência e responsabilidade, sendo

um fator essencial para sustentar nosso crescimento e consolidar as melhores práticas do setor. Em 2024, promovemos nossa primeira Semana de Compliance, reforçando a cultura ética na organização. Ampliamos nossa estrutura de gestão de riscos, aprimoramos controles internos e seguimos alinhados às melhores práticas do setor para garantir decisões estratégicas seguras e sustentáveis.

Sabemos que o setor de seguros tem um papel essencial na proteção das pessoas e na resiliência das sociedades frente a desafios econômicos e ambientais. Por isso, seguimos inovando, investindo em tecnologia, aprimorando nossa governança e expandindo nossa presença para garantir um futuro mais sustentável e equilibrado. O Grupo HDI está em plena transformação, e este relatório reflete nossa jornada de crescimento responsável e compromisso com todos aqueles que confiam em nosso trabalho.

Agradeço a cada colaborador, corretor, parceiro e cliente que faz parte dessa trajetória. Seguimos juntos, construindo um Grupo HDI cada vez mais forte, sustentável e inovador, pronto para enfrentar os desafios e oportunidades do futuro. Porque aqui, a gente se importa pessoalmente – com as pessoas, com o negócio e com o impacto que geramos no mundo.



Eduardo Dal Ri
CEO do Grupo HDI

DESTAQUES DE 2024



R\$ 13,4 bilhões

em prêmios emitidos

R\$ 775,5 milhões de lucro líquido

77% de participação
do segmento Auto

98,9% dos municípios do país
com ao menos uma apólice vigente

4.752
colaboradores

Conquista do **Selo GPTW®** (Great Place to Work) e da certificação Age Friendly

69% de eNPS interno (Esverdeômetro) e 89% na Pesquisa de engajamento do Grupo Talanx (Engagement Survey)



Apoio a projetos de cultura, esporte, saúde e inclusão

140 mil pessoas impactadas por projetos sociais

R\$ 9,7 milhões de investimento social via incentivo fiscal



Plano de Resposta à Catástrofe no RS com +90 veículos pesados e 13 pátios de salvados

R\$ 420 mil doados para atendimento emergencial aos moradores

29 mil pessoas assistidas por essas contribuições solidárias



1º Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa verificado

30% de redução das emissões até 2030, conforme meta da *holding*



36.665

acessos aos treinamentos de ética e *compliance*

Política de Sustentabilidade atualizada e implementada

Canal de Ética disponível a todos os *stakeholders*



2 Perfil organizacional

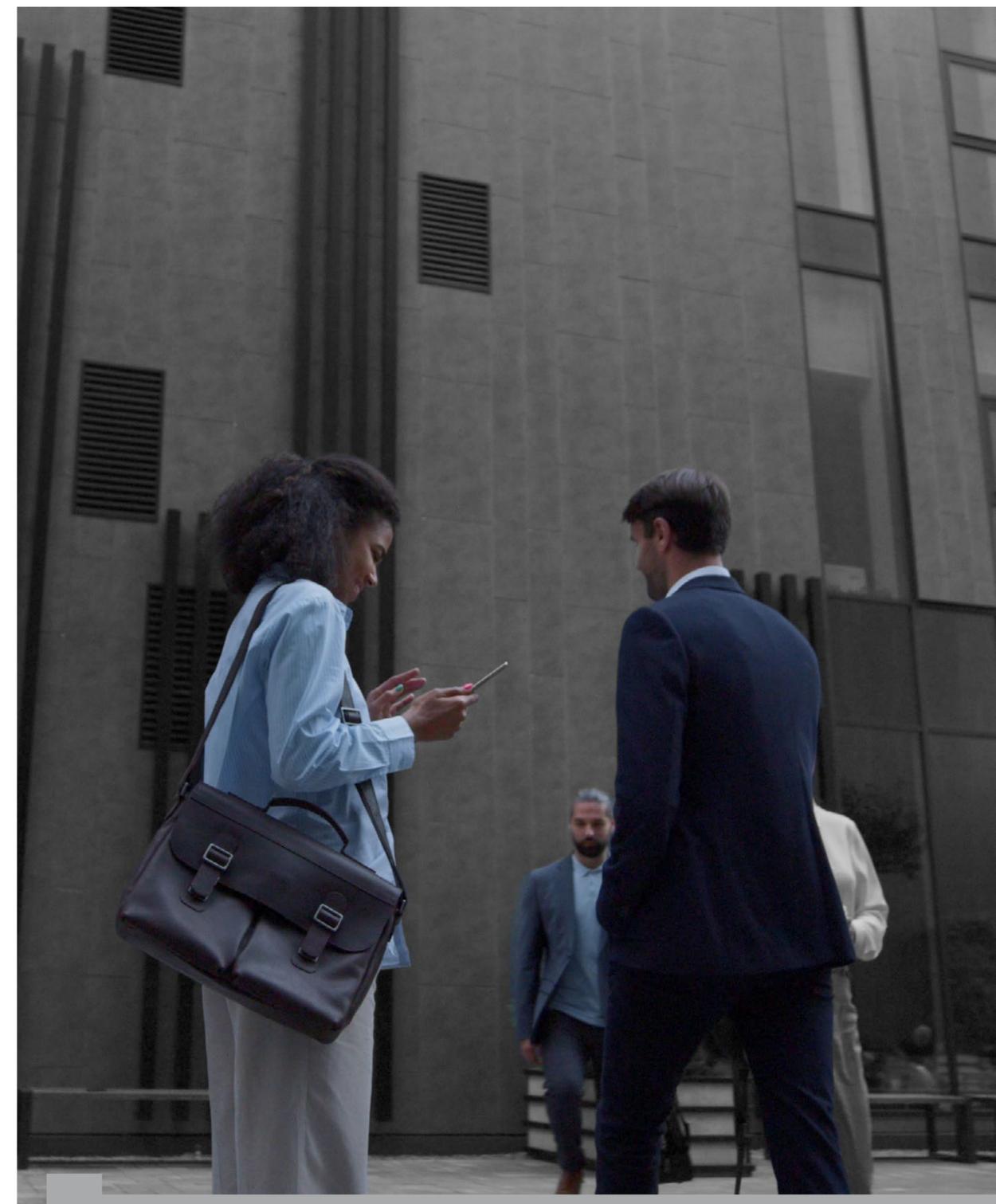
O GRUPO HDI

Com mais de seis milhões de clientes e uma equipe de quase cinco mil colaboradores, o Grupo HDI se destaca como um dos principais conglomerados seguradores do Brasil. A companhia tem como missão proteger pessoas e negócios, oferecendo um dos portfólios mais completos do mercado, com soluções adequadas para diferentes perfis de clientes e necessidades. Seu compromisso é proporcionar jornadas de excelência aos clientes e expandir as oportunidades para corretores e parceiros em todo o país, incluindo *dealers*, cooperativas e instituições financeiras.

O Grupo HDI pertence à Talanx, um dos maiores grupos seguradores da Europa, com forte presença na América Latina. O Brasil representa a maior operação da Talanx fora da Alemanha, evidenciando a relevância estratégica do país para o grupo. Recentemente, a empresa recebeu um

investimento de mais de US\$ 1 bilhão para expandir sua atuação no mercado brasileiro, impulsionando seu crescimento e fortalecendo sua posição no setor de seguros. A partir desse investimento, em 2023, o Grupo HDI adquiriu a Sompo Consumer (divisão de varejo da Sompo), a Liberty Seguros e a Indiana Seguros no Brasil, incluindo marcas e operações que fortaleceram sua atuação nos principais ramos de seguros e permitiram a criação de um portfólio ainda mais abrangente e diversificado.

O Grupo HDI tem como missão proteger pessoas e negócios, oferecendo um dos portfólios mais completos do mercado, com soluções adequadas para diferentes perfis de clientes e necessidades.



GRUPO HDI.



Yelum
seguradora



HDI
SEGUROS



Aliro
seguro

Atualmente, o Grupo HDI é composto por três marcas de seguros: Yelum, HDI e Aliro. Também fazem parte da organização a Fácil Assist, especializada em assistência 24 horas, e a Agrega, focada no suporte ao corretor. A Santander Auto, por sua vez, foi criada a partir de uma *joint venture* com o Banco Santander, consolidando sua atuação no mercado de seguros automotivos e habitacionais. Juntas, essas empresas fortalecem a presença do Grupo e garantem um atendimento abrangente e diferenciado para todos os públicos.

O portfólio do Grupo HDI abrange uma ampla variedade de seguros, atendendo tanto pessoas físicas quanto jurídicas. A empresa oferece seguros automotivos, residenciais, empresariais, de vida e habitacionais, além de produtos voltados para grandes riscos, transporte, responsabilidade civil, rural, garantia e

riscos diferenciados. Com essa diversidade de produtos e um modelo de atendimento ágil e digitalizado, o Grupo HDI busca oferecer a melhor experiência aos seus clientes, garantindo proteção e segurança em diferentes contextos.

Combinando tecnologia, inovação e excelência operacional, o Grupo HDI continua sua trajetória de evolução, consolidando-se como uma das principais referências em seguros no Brasil.

Atualmente, o Grupo HDI é composto por três marcas de seguros: Yelum, HDI Seguros e Aliro. Também fazem parte da organização a Fácil Assist, especializada em assistência 24 horas, e a Agrega, focada no suporte ao corretor.



HISTÓRIA GLOBAL

A HDI (Haftpflichtverband der Deutschen Industrie) foi fundada em 1903, em Frankfurt, como uma associação de seguros de responsabilidade civil patronal voltada para a indústria siderúrgica alemã. Em 1919, a sede foi transferida para Hannover, onde permanece até hoje.

Em 1953, a companhia passou por uma reorganização e ampliou seu portfólio, incluindo produtos voltados para o varejo. Esse movimento marcou sua entrada no mercado de seguros para pessoas físicas e representou um passo importante na evolução da empresa.

Entre as décadas de 1970 e 1990, a HDI expandiu sua atuação e consolidou-se como um grupo internacional de seguros. Em 1994, a subsidiária Hannover Re abriu seu capital, fortalecendo a estabilidade do Grupo, que passou a operar sob um modelo multimarca. Dois anos depois, em 1996, foi fundada a Talanx AG como *holding* do Grupo HDI, reforçando a governança corporativa e a estratégia de crescimento global.

No Brasil, a HDI chegou em 1979 e desde então tem expandido sua presença, oferecendo um portfólio diversificado de seguros para pessoas físicas e empresas.



AQUISIÇÕES E *JOINT VENTURES* ESTRATÉGICAS NO BRASIL

Duas décadas após a chegada da HDI no Brasil, nos anos 2000, teve início o plano de expansão da companhia. A primeira grande aquisição foi a carteira de seguros de automóveis e bens do HSBC, que trouxe cerca de 4,8 milhões de clientes e permitiu, à época, que a participação de mercado da HDI crescesse 2,6%. A trajetória de crescimento seguiu nos anos seguintes, com destaque para a criação da *joint venture* com o Banco

Santander (Santander Auto), em 2019, e foi intensificada a partir de 2023, com movimentos decisivos que reposicionaram a companhia no mercado segurador brasileiro.

Em 2023, o Grupo HDI consolidou a segunda posição no mercado segurador brasileiro com a realização de duas aquisições estratégicas, ampliando sua atuação e fortalecendo sua presença no setor.

Em agosto, a HDI Seguros concluiu a aquisição da **Sompo Consumer** (divisão de varejo da Sompo), incorporando um representativo volume de negócios dos diferentes ramos atendidos. Com essa operação, a companhia avançou no *ranking* nacional de seguradoras, passando da 10ª para a 8ª posição no setor e, especificamente no segmento de automóveis, da 6ª para a 5ª colocação, segundo dados da Susep de 2023, considerando prêmio bruto.

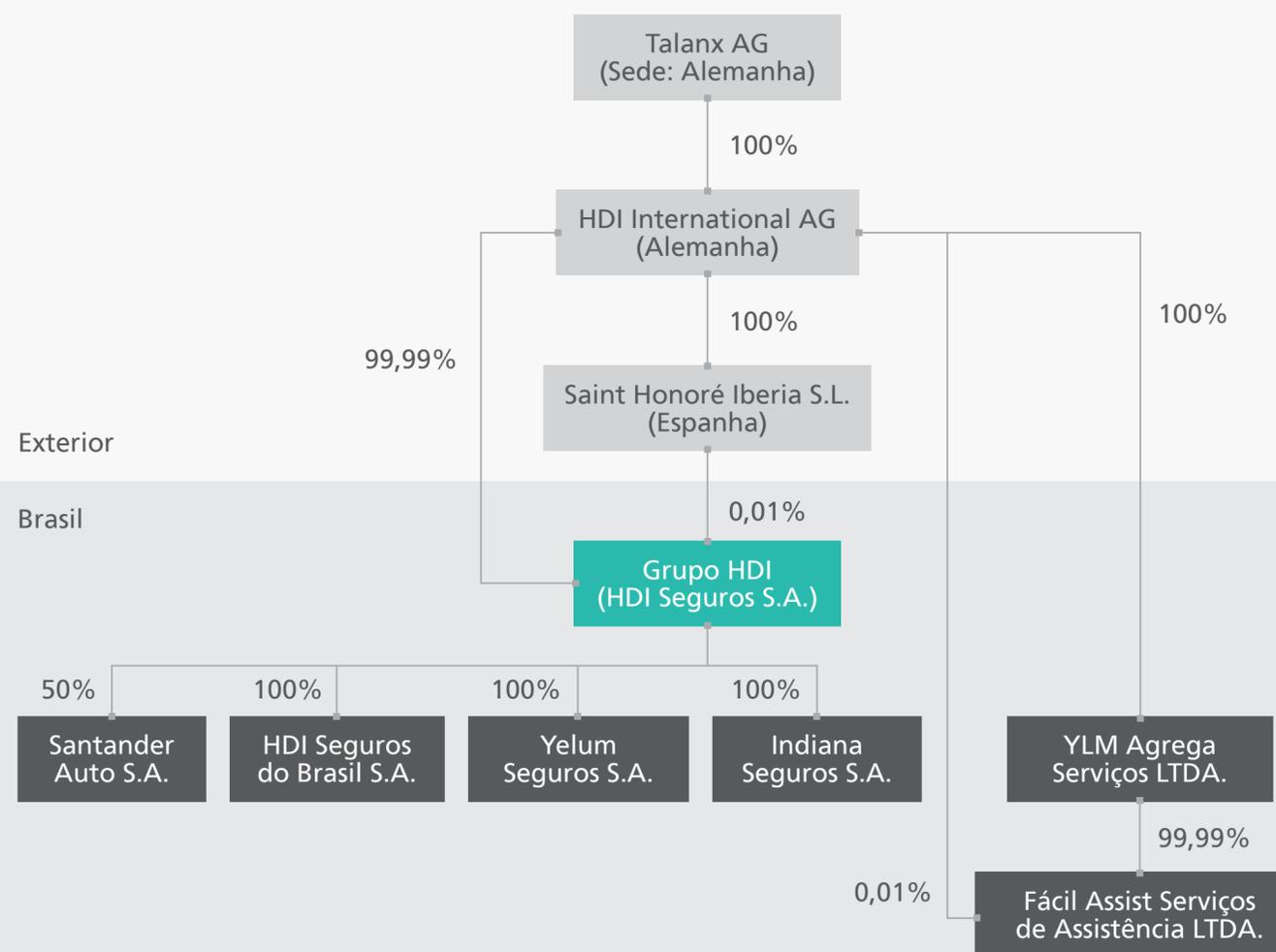
Já em novembro de 2023, o Grupo HDI concluiu a compra da **Liberty Seguros** e da **Indiana Seguros**, agregando à sua estrutura as operações da Fácil Assist, Indiana Seguros, Liberty Agrega, Liberty Seguros e a marca Aliro. Com essa transação, a marca Liberty passou a ser denominada Yelum e a HDI tornou-se em 2023 a segunda maior seguradora em ramos elementares no país, alcançando receitas de R\$ 12,8 bilhões e ampliando sua base de clientes para cerca de 6 milhões.



A integração dessas companhias reforça o compromisso da HDI em expandir e diversificar sua atuação no Brasil, aprimorando a experiência de clientes e corretores. Além de ampliar o portfólio de produtos e serviços, a sinergia entre as operações contribui para um modelo de negócios mais eficiente e competitivo no mercado nacional.

ESTRUTURA SOCIETÁRIA

O Grupo HDI (HDI Seguros S.A.), integrante do Grupo Talanx, está subordinado à HDI International AG, localizada na Alemanha, que detém 99,99% da empresa. No Brasil, a empresa possui integralmente a HDI Seguros do Brasil S.A., a Yelum Seguros S.A. e a Indiana Seguros S.A., além de deter 50% da Santander Auto S.A., uma *joint venture* com o Banco Santander Brasil. Veja a seguir o organograma societário detalhado.



talánx.

Sobre o Grupo Talanx

A Talanx é um grupo multinacional de seguros e serviços financeiros, reconhecido por sua atuação robusta e diversificada. Uma das dez maiores seguradoras da Europa, a companhia possui presença em mais de 175 países e se destaca pela excelência em suas avaliações de crédito pela S&P e pela A.M. Best.

Com mais de 120 anos de experiência no setor, a Talanx combina tradição e inovação, seguindo uma estratégia de crescimento sustentável e expansão global. No Brasil, o grupo atua nos segmentos de varejo, grandes riscos e linhas industriais, além de manter presença no mercado de resseguros e serviços de assistência, consolidando sua posição como um dos principais *players* do setor segurador no país.

NOSSO PROPÓSITO E VALORES

No Grupo HDI, nosso propósito e valores refletem o compromisso genuíno com as pessoas e a forma como conduzimos nossos negócios. Mais do que oferecer seguros, buscamos construir relações de confiança, atuar com empatia e entregar sempre a melhor experiência. Nossos valores orientam todas as decisões e interações, garantindo transparência, eficiência e colaboração para seguir sempre em frente, com ambição para ir além.

Aqui, a gente se importa pessoalmente

Essa é a nossa razão de existir. É esse o compromisso que assumimos diariamente e que reflete em todas as nossas interações, seja com nossos clientes, corretores, parceiros e colaboradores. Por isso, nos envolvemos em cada caso, pois a gente acredita de verdade em tudo o que faz, para entregar nada menos que o melhor para cada pessoa que conta com a gente. Isso é o que fazemos de melhor!

Vivemos nossos valores

Valor é aquilo que não abrimos mão enquanto vivemos nosso propósito. É o que nos conecta e engaja. É o que direciona as ações do negócio, nossos relacionamentos com clientes, parceiros, colaboradores, mercado e sociedade. Esses são os valores dos quais não abrimos mão:



Relações de confiança

A gente cumpre o que promete. Somos constantes e verdadeiros, transparentes e diretos, sem nunca abrir mão de nossos compromissos com clientes e parceiros.



Simplificamos a solução

A gente gosta de resolver. Sem complicação, sem burocracia. Temos vocação, preparo e muita empatia para solucionar problemas.



Ambição para ir além

Quanto melhor o resultado, mais a gente sonha. A gente compete junto, com muito foco e integridade, para poder ir mais longe e conquistar tudo o que desejar.



Vamos juntos

A gente joga junto e isso faz toda a diferença. Em cada passo, cada colaboração, cada conquista, celebramos para valer o nosso espírito em equipe.



Fazemos acontecer

Acreditamos na iniciativa e na autonomia das pessoas, sempre com espírito empreendedor e muito compromisso com o nosso propósito.

NOSSAS MARCAS

O Grupo HDI opera no mercado brasileiro por meio de três marcas distintas de seguros, cada uma com um posicionamento único para atender às diversas ocasiões e necessidades dos clientes. Além disso, conta com empresas especializadas que complementam sua atuação, ampliando a oferta de serviços e suporte ao corretor.



Com o compromisso de entregar seguros a um preço **justo** e competitivo, a HDI Seguros garante precisão e tranquilidade em todas as jornadas dos clientes. Reconhecida por oferecer soluções completas, a marca disponibiliza uma ampla gama de produtos — de automóveis, residenciais e empresariais a seguros de vida — com foco na excelência do atendimento e na inovação tecnológica. Mais do que o que entregamos, valorizamos como entregamos: com qualidade, integridade e foco nas reais necessidades de quem confia na HDI.



Moldada pela busca contínua pela **excelência**, a Yelum — nova denominação da Liberty Seguros — reforça os pilares de liberdade, flexibilidade e inovação. A marca oferece um alto nível de experiência para clientes e parceiros, com soluções de seguros que se adaptam às necessidades individuais, promovendo a liberdade em todas as suas formas. Além disso, a cor amarela simboliza luz, clareza e segurança, reforçando a proximidade da marca com seus clientes e seu compromisso em oferecer proteção confiável e transparente. A Yelum evolui com foco na proximidade genuína com cada público e na acessibilidade a todos que buscam segurança e tranquilidade.



Como marca de entrada do grupo, a Aliro é focada em tornar o seguro automotivo mais **acessível**. Com uma abordagem descomplicada e inteligente, oferece coberturas essenciais a preços competitivos, garantindo proteção básica para veículos e atendendo a um público que busca soluções econômicas sem abrir mão da qualidade.

MARCAS DE SERVIÇOS COMPLEMENTARES

fácilassist

Especializada em assistência 24 horas, a Fácil Assist oferece suporte emergencial e serviços como reboque, chaveiro e socorro mecânico, contando com uma ampla rede de prestadores no Brasil e Mercosul. Com tecnologia e atendimento eficiente, garante suporte ágil e de qualidade aos clientes.

GRUPO HDI *agrega*

Dedicada a soluções tecnológicas para o setor de seguros, a Agrega apoia corretores e parceiros na gestão de cotações, apólices e processos administrativos. Com uma plataforma inovadora, simplifica operações e fortalece a conexão entre seguradoras e profissionais do setor.



PORTFÓLIO DE PRODUTOS

O Grupo HDI disponibiliza um portfólio abrangente de produtos para atender às diversas necessidades de seus clientes, independentemente da marca escolhida.

Com esse portfólio diversificado, o Grupo HDI reafirma seu compromisso em oferecer soluções de seguros que atendam às necessidades específicas de cada cliente, garantindo segurança e tranquilidade em diferentes aspectos da vida pessoal e profissional.



Seguro Automotivo:

Proteção contra colisão, roubo, furto, incêndio e danos a terceiros, para todas as categorias de veículos, com opções de coberturas adicionais e serviços de assistência 24 horas.



Seguro Empresarial:

Soluções para empresas de diversos portes e segmentos, incluindo proteção para patrimônio, responsabilidade civil e interrupção de negócios.



Seguro Habitacional:

Proteção para imóveis financiados, cobrindo danos físicos ao imóvel e garantindo tranquilidade para proprietários e instituições financeiras.



Seguro de Transportes:

Cobertura para perdas e danos durante o transporte de mercadorias em âmbito nacional e internacional, reduzindo riscos logísticos.



Seguro Rural:

Proteção para produtores rurais, cobrindo benfeitorias, produtos agrícolas e penhor rural, além de danos em equipamentos e maquinário.



Seguro Residencial:

Coberturas para danos causados por incêndio, explosão, roubo, vendaval e outros eventos, além de serviços de assistência domiciliar.



Seguro de Vida:

Planos que garantem segurança financeira, com coberturas para morte, invalidez e doenças graves, além de assistências como telemedicina e assistência funeral.



Seguro de Responsabilidade Civil:

Proteção contra riscos que possam gerar danos a terceiros, incluindo lesões corporais, prejuízos em operações comerciais e falhas em produtos.



Seguro Garantia:

Garantia para contratos e obrigações legais, incluindo licitações, concessões e processos judiciais.



Seguros para Riscos Especiais (Specialty):

Soluções para segmentos específicos, como responsabilidade por erros e omissões, aviação, energia offshore e seguro animal.

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

O Grupo HDI está presente em diversas regiões do Brasil, garantindo proximidade com nossos clientes, corretores e parceiros. Nossa ampla rede de operações, aliada a uma abrangente rede de *dealers*, cooperativas e instituições financeiras, nos permite oferecer um atendimento ágil e eficiente, contribuindo para a entrega de soluções personalizadas em seguros.

Atualmente, estamos em **98,9% dos municípios do país**, com pelo menos uma apólice vigente em 5.583 municípios, de um total de 5.645. Essa capilaridade reforça nosso compromisso em levar proteção e segurança a milhões de brasileiros, onde quer que eles estejam.

Nossa presença geográfica estratégica possibilita a cobertura de mercados-chave e fortalece nossa atuação em diferentes segmentos. A seguir, apresentamos um mapa detalhando as localidades onde estamos presentes por meio de nossas 44 filiais e escritórios.



¹ Localidades em dezembro de 2024.

CONTEXTO SETORIAL

O setor de seguros no Brasil desempenha um papel estratégico na economia, oferecendo proteção a indivíduos e empresas contra diversos riscos e contribuindo para a estabilidade financeira do país. Além de sua relevância econômica, o mercado segurador tem passado por constantes transformações para atender às novas demandas da sociedade, impulsionado pela digitalização, personalização de produtos e maior conscientização sobre a importância da proteção financeira.

Os números mais recentes da Susep evidenciam essa evolução². Em 2024, a arrecadação total do setor atingiu R\$ 435,56 bilhões, um crescimento de 12,2% em relação ao ano anterior. Descontada a inflação do período, o avanço real foi de 7,6%. No mesmo período, as seguradoras devolveram à sociedade R\$ 241,42 bilhões por meio de indenizações, resgates, benefícios e sorteios, um aumento de 6,8% em relação a 2023.

² Fonte: Relatório Síntese Mensal com os dados consolidados do setor de seguros, previdência e capitalização referentes ao ano de 2024.

Esse desempenho reflete um mercado cada vez mais consolidado, com maior adesão dos consumidores e avanços regulatórios que promovem transparência e crescimento sustentável. Segundo divulgado pela CNseg (Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização) em dezembro de 2024, as projeções para 2025 indicam um crescimento de cerca de 10%, ampliando a participação do setor para 6,4% do PIB (Produto Interno Bruto).

O potencial de expansão se justifica, entre outros fatores, pela baixa penetração dos seguros no Brasil. Estima-se que mais de 80% dos brasileiros ainda não possuam qualquer tipo de seguro, o que demonstra uma grande oportunidade de mercado. Esse crescimento deverá ser impulsionado por diversos fatores, como a expansão da oferta de produtos personalizados, o surgimento de novos mercados, como o de seguros cibernéticos, e a maior adesão de pequenas e médias empresas às soluções securitárias.



Em 2024, a arrecadação total do setor atingiu

R\$ 435,56 bilhões



As seguradoras devolveram à sociedade

R\$ 241,42 bilhões

por meio de indenizações, resgates, benefícios e sorteios.



Estima-se que mais de 80% dos brasileiros ainda não possuam qualquer tipo de seguro, o que demonstra uma grande oportunidade de mercado.

AMBIENTE REGULATÓRIO

A regulação do setor de seguros no Brasil é conduzida principalmente pela Susep (Superintendência de Seguros Privados) e pelo CNSP (Conselho Nacional de Seguros Privados), que estabelecem normas e diretrizes para a atuação das seguradoras.

Nos últimos anos, a regulamentação do setor tem avançado para acompanhar as mudanças do mercado e garantir maior segurança jurídica às operações. Em 2024, um dos marcos mais importantes foi a sanção do Projeto de Lei 2.597/2024, conhecido como Marco Legal dos Seguros, que aprimora as regras dos contratos de seguros no país, proporcionando mais transparência, previsibilidade e proteção aos segurados.

Em linha com as exigências regulatórias, a empresa está em conformidade com a Circular Susep nº 666/2022, que estabelece diretrizes para a gestão dos riscos de sustentabilidade. Como parte dessa adequação, realizamos os entregáveis previstos na norma, incluindo a publicação da nossa Política de Sustentabilidade, a condução de um estudo

detalhado sobre riscos de sustentabilidade e a incorporação da gestão desses riscos aos nossos processos internos. Além disso, este relatório atende aos requisitos estabelecidos, reforçando nosso compromisso com a governança responsável.

Além dessa evolução regulatória, temos acompanhado de perto outros temas que impactam o setor. Monitoramos continuamente mudanças que possam exigir ajustes administrativos e operacionais, estimulando discussões internas e com especialistas para garantir que estejamos sempre preparados para novas exigências.

Nosso engajamento na agenda regulatória se dá, principalmente, por meio da CNseg e da FenSeg (Federação Nacional de Seguros Gerais). A atuação nessas entidades permite uma interlocução estratégica com os reguladores e facilita a participação em grupos técnicos e consultas públicas sobre temas como modernização regulatória, reforma tributária, governança prudencial, gestão de riscos e *compliance* regulatório.



Monitoramos continuamente mudanças que possam exigir ajustes administrativos e operacionais, estimulando discussões internas e com especialistas para garantir que estejamos sempre preparados para novas exigências.



Nosso compromisso é acompanhar e participar ativamente das discussões sobre as normativas que impactam o mercado segurador. Entre os temas em destaque, está a adaptação ao *Open Insurance*, um sistema que permite o compartilhamento de dados entre seguradoras, ampliando a concorrência e impulsionando a inovação no setor.

A regulação de produtos sustentáveis também é relevante neste contexto, com diretrizes para o desenvolvimento e comercialização de seguros que gerem impactos ambientais e sociais positivos. A Susep está trabalhando para que, a partir de 2025, normas específicas sejam implementadas para que produtos possam ser classificados e comercializados como sustentáveis.

Além disso, estamos totalmente adequados à inclusão do campo de nome social em documentos emitidos pelas seguradoras, avaliando a possibilidade de expandir essa prática para outros documentos não expressamente citados na regulação.

Outros temas em acompanhamento incluem o aprimoramento das regras para alterações societárias, fusões e aquisições, e a revisão do Processo de Avaliação Interna de Riscos e Solvência (conhecido como Orsa), reforçando a estabilidade financeira do setor.

SUSTENTABILIDADE NO GRUPO HDI

A sustentabilidade é um pilar essencial para o Grupo HDI e para o setor de seguros.

Isso porque, entre outros fatores, a atividade seguradora desempenha um papel fundamental na proteção da sociedade e da economia, promovendo segurança financeira, mitigação de riscos e apoio à resiliência de empresas e indivíduos diante de desafios emergentes.

No Grupo HDI, buscamos integrar boas práticas ESG (ambientais, sociais e de governança) à nossa estratégia, alinhando-nos às normas e diretrizes nacionais e internacionais. Também acompanhamos de perto os fatores que impactam nosso setor, como eventos climáticos extremos e o crescimento de soluções voltadas à energia renovável, garantindo que nossas práticas evoluam de forma consistente e alinhada às demandas do mercado.

O ano de 2024 marcou avanços significativos na governança da sustentabilidade no Grupo HDI.



Avanços na Agenda ESG em 2024

O ano de 2024 marcou avanços significativos na governança da sustentabilidade no Grupo HDI. A área foi reestruturada e fortalecida para acelerar a integração da agenda ESG à estratégia da organização, estimulada pela evolução do setor e pela necessidade de atender a requisitos regulatórios nacionais e internacionais.

No âmbito nacional, essa evolução foi marcada pela publicação da Circular Susep nº 666/2022, que estabeleceu diretrizes abrangentes para a gestão de riscos de sustentabilidade, incluindo aspectos ambientais, sociais e climáticos, exigindo das seguradoras a implementação de políticas específicas e a divulgação transparente de suas práticas. Na esfera internacional, destacamos que, recentemente, a *holding* Talanx adotou a CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), ampliando as exigências de monitoramento de dados e fortalecendo a necessidade de uma visão ESG mais integrada

e detalhada das empresas do Grupo, incluindo o Grupo HDI, o que reforça a transparência e a responsabilidade corporativa.

Nesse contexto, realizamos uma avaliação aprofundada da sustentabilidade sob a perspectiva do negócio, identificando pontos fortes que ampliam nosso impacto positivo e oportunidades de melhoria nos processos, na gestão, nos controles e no monitoramento de métricas. Um dos desafios atuais é integrar e potencializar as boas práticas das empresas adquiridas, aproveitando seus aprendizados para fortalecer nossa estratégia, ao mesmo tempo em que compreendemos os desafios específicos da nova estrutura organizacional.

Esse processo resultou em uma abordagem mais robusta e alinhada aos objetivos estratégicos do Grupo HDI, garantindo que a sustentabilidade esteja integrada à tomada de decisão e à gestão dos negócios.

Materialidade ESG e riscos de sustentabilidade

A estratégia ESG do Grupo HDI é orientada por estudos de materialidade que identificam os temas mais relevantes para a companhia e seus públicos estratégicos. Em 2023, conduzimos um processo estruturado com suporte de uma consultoria especializada, dividido em três etapas principais: análise de contexto, com tendências globais e setoriais, consulta a *stakeholders*, para mapear expectativas e prioridades, e definição da matriz de impacto, baseada na avaliação de riscos ESG e recomendações globais.

Esse processo definiu oito temas materiais distribuídos nos pilares ambiental, social e governança, que passaram a ser utilizados como ferramenta de apoio na priorização de projetos e iniciativas de transparência sobre os resultados da organização. A relação completa dos temas está disponível no capítulo “[Nosso Relatório de Sustentabilidade > Temas materiais](#)”.

Além desse levantamento, realizamos um [estudo de riscos de sustentabilidade](#) para identificar os principais riscos ESG com potencial impacto financeiro e reputacional para o Grupo HDI. Conduzido com base na Circular Susep nº 666/2022 e em diretrizes globais de reporte de

sustentabilidade, esse estudo classificou os riscos de acordo com sua frequência e severidade, assegurando alinhamento à nossa Política de Gestão de Riscos. Os detalhes podem ser consultados no Anexo I deste relatório, na [Tabela EST – Estratégias associadas aos riscos de sustentabilidade](#).

Os estudos são complementares: enquanto a materialidade ESG analisa os impactos do negócio e sua interação com o meio ambiente e a sociedade, a avaliação de riscos de sustentabilidade está diretamente relacionada ao modelo de atuação e portfólio. Essa abordagem integrada fortalece a resiliência da companhia e garante alinhamento com as melhores práticas do setor.

O estudo de materialidade ESG definiu oito temas materiais distribuídos nos pilares ambiental, social e governança, que passaram a ser utilizados como ferramenta de apoio na priorização de projetos e iniciativas.



Nosso Compromisso e Ambições ESG

Com base no estudo de materialidade e em seu alinhamento com a estratégia de negócios, desenvolvemos nosso Compromisso e Ambições ESG. Esse processo contou com a participação da alta liderança em todas as etapas, desde a consulta inicial até a definição de prioridades, metas e planos de ação.

Compromisso:



Tornar nossos negócios cada vez mais responsáveis e resilientes para contribuir com o desenvolvimento de um futuro sustentável.

Ambições:



Ambiental

Desenvolver soluções inovadoras para enfrentar os desafios climáticos e reduzir os impactos ambientais das operações.



Social

Investir na qualificação de profissionais para o setor de seguros e correlatos, promovendo desenvolvimento social, ascensão profissional e equidade.



Governança

Fortalecer a governança ESG, garantindo conformidade com regulamentações nacionais e internacionais e promovendo transparência e qualidade nas operações.

Cada pilar e sua respectiva ambição contam com objetivos e metas específicas, que serão desdobrados de forma contínua ao longo de 2025 em toda a empresa. Nesse contexto, a equipe de Sustentabilidade desempenha um papel estratégico e consultivo, apoiando as áreas de negócio na incorporação de práticas ESG de forma transversal e estruturada. O objetivo é que, gradualmente, cada área se aproprie dessas iniciativas e compreenda seu impacto no negócio, garantindo mudanças duradouras e sustentáveis.



Revisão da Política de Sustentabilidade

Como parte da evolução da nossa agenda ESG, revisamos políticas corporativas com o objetivo de fortalecer a governança sobre o tema. A Política de Sustentabilidade, elaborada em alinhamento às diretrizes do Grupo Talanx, é atualizada periodicamente — como ocorreu em 2023, para atender aos requisitos da Circular Susep nº 666/2022, e em 2024, para novos aprimoramentos.

Os principais compromissos assumidos nessa política incluem:



Fomentar uma cultura de sustentabilidade e redução de impacto ambiental.



Incorporar princípios de sustentabilidade na cultura corporativa, desenvolvimento humano e engajamento com a comunidade.



Integrar a sustentabilidade aos indicadores-chave de desempenho da empresa.

Além disso, a política estabelece papéis e responsabilidades bem definidos em diferentes instâncias da organização, desde o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva até a Comissão ESG e seus Grupos de Trabalho, a área de Compliance, Gestão de Riscos e Controles Internos, bem como os demais colaboradores. Essa estrutura reforça o compromisso do Grupo HDI com a transparência e a evolução contínua das práticas ESG dentro da companhia.

O Grupo HDI reconhece que a jornada ESG exige adaptação e aprimoramento contínuo. Nosso compromisso é garantir que a sustentabilidade esteja integrada à estratégia de negócio de maneira prática e efetiva, contribuindo para a mitigação de riscos, a geração de valor e a resiliência da companhia diante dos desafios futuros. Seguiremos aprimorando nossa agenda ESG com um olhar atento às melhores práticas e ao impacto positivo que podemos gerar para nossos clientes, parceiros e a sociedade.

[🔗 Acesse a Política de Sustentabilidade.](#)



3 Governança e Compliance

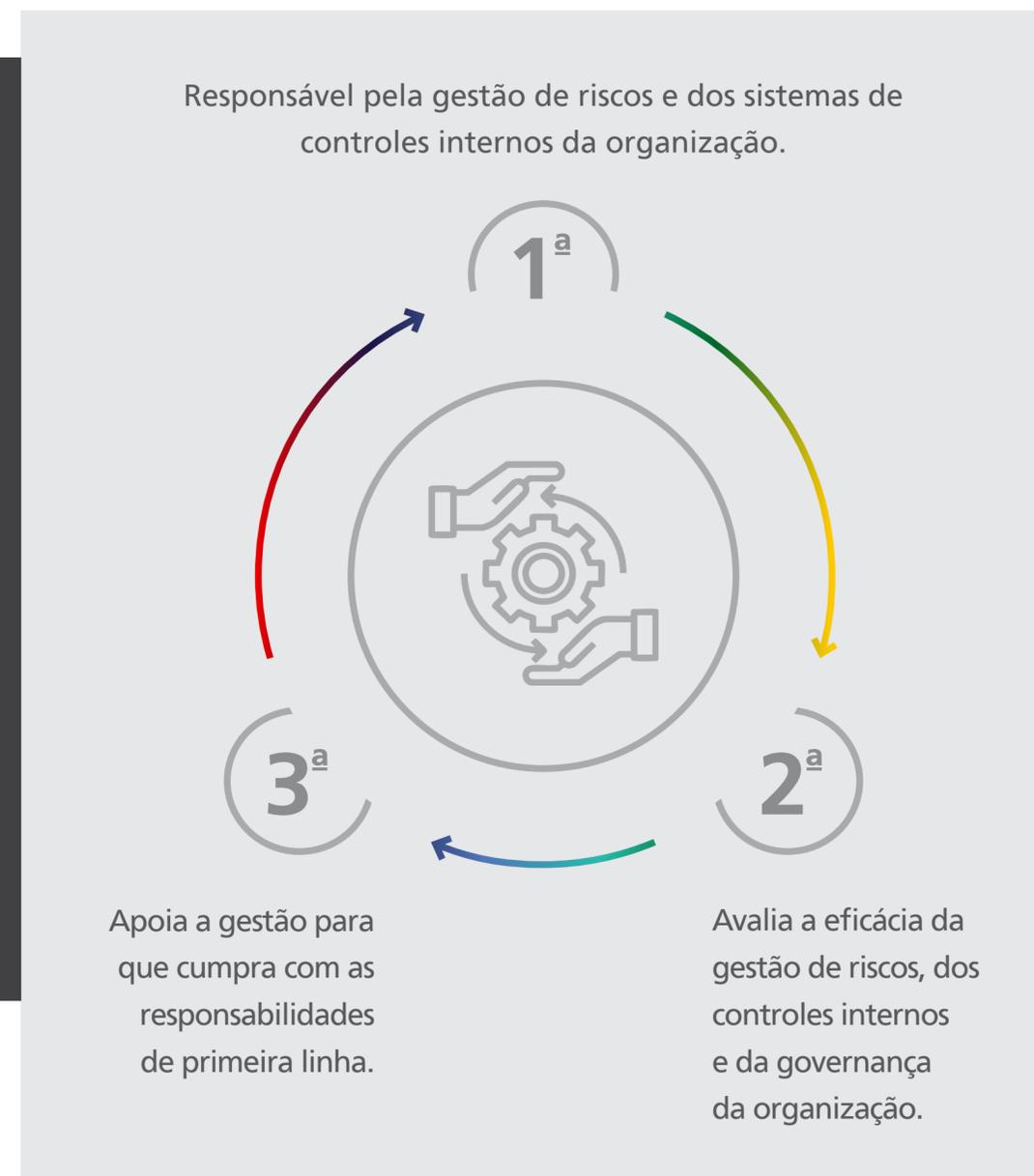
VISÃO GERAL E PREMISAS DE GOVERNANÇA

A governança corporativa do Grupo HDI está estruturada para garantir transparência, integridade e responsabilidade em todas as nossas operações. Adotamos padrões elevados de *compliance* e gestão de riscos, alinhados às melhores práticas do mercado e às normativas aplicáveis.

Dessa forma, asseguramos a tomada de decisões estratégicas de forma ética, sustentável e comprometida com a geração de valor para nossos *stakeholders*. Essa estrutura é supervisionada pelo Conselho de Administração, que trabalha em conjunto com a Diretoria Executiva para monitorar a implementação da estratégia corporativa e tomar decisões alinhadas às diretrizes da companhia.

Nosso modelo de gestão de riscos e conformidade segue o conceito das "três linhas", garantindo uma abordagem eficaz para identificação, mitigação e monitoramento de riscos. A primeira linha de defesa é formada pelas áreas de negócio, responsáveis por gerir riscos operacionais e garantir a conformidade com normas internas e externas. A segunda linha de defesa é composta pelas áreas de Gestão de Riscos e Compliance, que monitoram os riscos e reforçam os controles internos. Por fim, a terceira linha de defesa é conduzida pela Auditoria Interna, que avalia independentemente a efetividade dos processos e controles implementados.

Modelo das três linhas:



ESTRUTURA DE GESTÃO

A governança corporativa do Grupo HDI é estruturada para garantir transparência, integridade e eficiência na gestão da companhia. Contamos com um modelo sólido que assegura a supervisão estratégica e operacional do negócio, alinhando nossas práticas às melhores referências do setor e ao compromisso com a criação de valor sustentável.

Nossa estrutura de governança é composta pelo Conselho de Administração, responsável por definir a estratégia e supervisionar a organização; pela Diretoria Executiva, encarregada da condução das operações e da implementação das diretrizes estratégicas; e pelos Comitês de Assessoramento, que apoiam a tomada de decisões em temas específicos.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração do Grupo HDI é composto por cinco membros, sendo três representantes da HDI International AG e dois conselheiros independentes. Os membros são eleitos pela Assembleia Geral para um mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição. Há quatro homens e uma mulher, e a faixa etária do grupo é de 37 a 72 anos. Além disso, há três estrangeiros.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

| Nome completo | Cargo | Função executiva | Membro independente |
|--|-----------------|------------------|---------------------|
|  Wilm Langenbach³ | Presidente | Não | Não |
|  João Francisco S. Borges da Costa | Vice-Presidente | Não | Sim |
|  Fabiana Valério Arana | Membro | Não | Sim |
|  Nicolas Masjuan | Membro | Não | Não |
|  Maximiliano Javier Casas Sanchez | Membro | Não | Não |

³ Membro não executivo do Board da Talanx.



Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração

Nosso Estatuto Social prevê a existência de **comitês independentes que apoiam a governança corporativa e a tomada de decisões estratégicas do Conselho**. Entre os comitês estabelecidos, destacam-se:

Comitê de Auditoria, que também atua como **Comitê de Riscos**, responsável por supervisionar a governança de riscos, a conformidade regulatória e a integridade das informações financeiras da companhia, além de avaliar a efetividade das auditorias interna e independente.

Comitê de Compensação, que revisa e propõe alterações na política de remuneração da Diretoria, garantindo alinhamento às melhores práticas de mercado e aos interesses da companhia.

Nomeação dos conselheiros

A seleção dos conselheiros é conduzida exclusivamente pelos acionistas, sem participação formal de outros *stakeholders*. Buscamos assegurar que os membros do Conselho possuam competências estratégicas alinhadas às responsabilidades do órgão, abrangendo áreas como administração corporativa, regulação do setor segurador e gerenciamento de riscos.

Atualmente, não há exigências regulatórias ou diretrizes internas específicas que determinem critérios de diversidade ou independência para a composição do Conselho, ou que estabeleçam um processo formal de avaliação de seu desempenho. No entanto, incluímos membros independentes nessa estrutura e aprimoramos continuamente nossas práticas de governança.

As reuniões do Conselho ocorrem, no mínimo, duas vezes ao ano e podem contar com a participação remota dos conselheiros, garantindo agilidade e eficácia na tomada de decisões.

Papel dos Conselheiros

O Conselho de Administração desempenha um papel central na definição da nossa estratégia corporativa. Entre suas principais atribuições, destacam-se a aprovação da estrutura organizacional, a definição das diretrizes gerais dos negócios e o acompanhamento da execução do plano de negócios, dos orçamentos operacionais e dos investimentos.

Pautas relacionadas à sustentabilidade e ESG são tratadas pela Diretoria (Comitê Executivo – Comex), no contexto do planejamento estratégico da companhia. Sempre que há impacto relevante na estratégia ou no plano de negócios, o tema pode ser apresentado ao Conselho para conhecimento e deliberação.

Participação no Relatório de Sustentabilidade

O presente documento foi aprovado pela Vice-Presidência de Transformação, responsável pelos temas ESG, e pela Diretoria de Controles Internos, conforme determina a Circular 666 de 27/06/2022. Além disso, foi encaminhado para ciência do Conselho de Administração, da Diretoria e do Comitê de Auditoria, garantindo alinhamento com as instâncias de governança da empresa.

Acompanhamento de queixas relevantes pelo Conselho de Administração

Nossa governança inclui mecanismos para monitoramento de queixas e preocupações dos *stakeholders*. As denúncias registradas no Canal de Ética são reportadas à Diretoria e ao Comitê de Auditoria, que avalia a relevância dos casos e pode encaminhar temas críticos ao Conselho de Administração. Além disso, a Ouvidoria apresenta periodicamente indicadores de reclamações ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração. Em 2024, nenhuma denúncia foi levada ao Conselho de Administração.

Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é responsável pela gestão operacional e estratégica da companhia, garantindo a implementação das diretrizes definidas pelo Conselho de Administração e conduzindo as operações diárias com foco em crescimento sustentável, inovação e governança corporativa. Entre suas atribuições estão a supervisão das áreas administrativas, comerciais, técnicas e operacionais, bem como a gestão de riscos e conformidade regulatória. Além disso, o CEO e outros membros da Diretoria acompanham e orientam a execução da estratégia e dos projetos de sustentabilidade.

Em 2024, passamos por um momento significativo de transformação organizacional. Com a integração das operações resultantes das aquisições realizadas no ano anterior, realizamos uma reestruturação das lideranças, consolidando um comitê executivo unificado. Essa nova estrutura fortalece nossa capacidade de oferecer um portfólio diversificado, ampliar nossa atuação no mercado e aprimorar a experiência de clientes, corretores e parceiros. Dos 11 integrantes da Diretoria, quatro são mulheres. A faixa etária fica entre 43 e 59 anos. Além disso, há três estrangeiros.

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA⁴

| Nome completo | Cargo |
|--|--|
|  Eduardo Stefanello Dal Ri | Diretor-Presidente (CEO) |
|  Marcos Machini | Vice-Presidente Comercial |
|  Reinaldo Amorim Lopes | Vice-Presidente Financeiro (CFO) |
|  Rafael de Gouveia Ramalho | Vice-Presidente Técnico (Auto) |
|  Igor Di Beo | Vice-Presidente Técnico (Vida e Ramos Elementares) |
|  Vanesa Karen Orellano Bustamante | Chief Information Officer |
|  Andre Steiner Truzzi | Vice-Presidente de Transformação |
|  Marcio Popper Probst | Chief Claims & Operations Officer |
|  Luciane Merli Rodrigues | Chief Operations Officer Fácil Assist |
|  Delane Batista Giannetti | Chief Talent Officer |
|  Karen Ferraz de Aguiar Schiavon | Chief Legal & Compliance Officer |

⁴ Diferentemente desta seção, na tabela CSRD publicada ao final deste relatório, consideramos como Alta Liderança os membros da Presidência e da Vice-Presidência, conforme definição padronizada pela *holding* Talanx.

POLÍTICAS CORPORATIVAS E DEVIDA DILIGÊNCIA

Nossas políticas corporativas garantem a integridade e a coerência entre diretrizes estratégicas e a condução dos negócios.

Implementamos um conjunto abrangente de políticas, incluindo:



Código de Ética e Conduta Profissional – Apresenta os requisitos legais e éticos que devem ser conhecidos e cumpridos por todos os colaboradores e prestadores internos, na condução das suas atividades.



Política de Compliance – Estabelece os requisitos gerais sobre o Programa de Compliance, aplicáveis a todos os colaboradores da companhia.



Política de Gestão de Riscos – Apresenta as diretrizes e componentes da Estrutura de Gestão de Riscos, em consonância com as normas aplicáveis vigentes.



Política de Controles Internos – Proporciona uma visão geral do Sistema de Controles Internos, alinhada aos requerimentos regulatórios e aos princípios estratégicos de Gestão de Risco (COSO-ERM).



Política de Governança Corporativa – A Política estabelece as diretrizes de gestão da companhia, como esta é dirigida, monitorada e incentivada, o que envolve o relacionamento entre acionistas, Conselho de Administração, Diretoria Executiva e órgãos de controle.



Política de Sustentabilidade – Provê as diretrizes de sustentabilidade e reafirma o compromisso do Grupo HDI com o desenvolvimento sustentável, estabelecendo as diretrizes para a execução e manutenção dos aspectos sociais, ambientais e de governança em seus negócios. Também descreve a estrutura de governança da agenda de sustentabilidade.



Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo – Dispõe sobre os procedimentos e controles internos destinados especificamente à prevenção e combate aos crimes de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores, bem como crimes relacionados.



Política de Combate e Prevenção à Fraude – Estabelece diretrizes para a prevenção, detecção e correção de indícios de ilícitos e fraudes, assim como as diretrizes para controle e reporte de fraudes às autoridades competentes.



Política Institucional de Conduta – Contempla as diretrizes das condutas adotadas na condução das atividades e no relacionamento com o cliente, ao longo do ciclo de vida dos seus produtos comercializados.

O conjunto de políticas organizacionais constitui a base do nosso Programa de Compliance, estabelecendo diretrizes para a conformidade e a melhoria contínua dos processos, garantindo que as operações sejam conduzidas com segurança e dentro de níveis aceitáveis de risco. Além disso, buscamos assegurar a conformidade legal e o alinhamento com as melhores práticas internacionais, incluindo as diretrizes do Grupo Talanx.

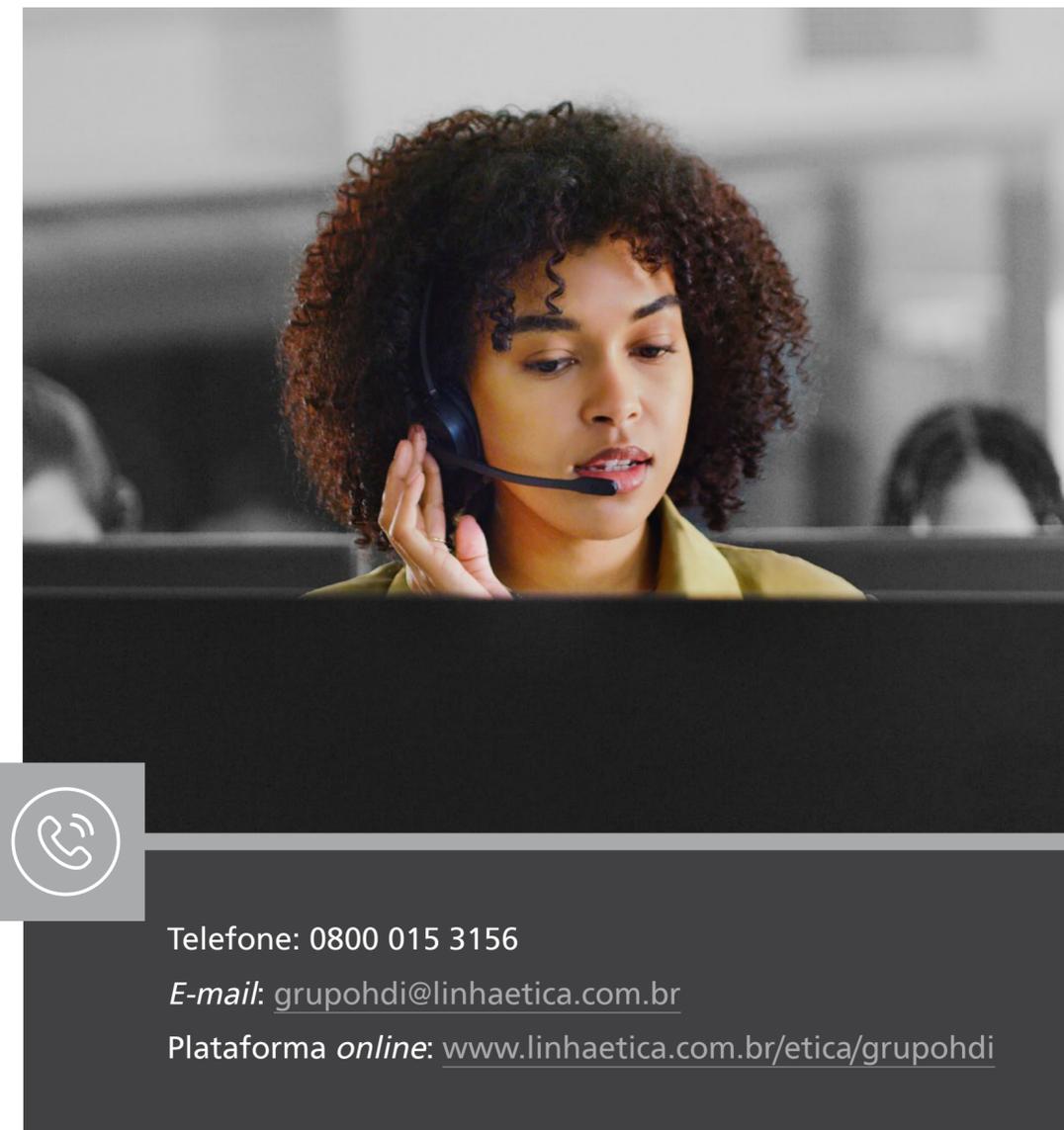
Nossa devida diligência é conduzida de forma sistemática para garantir que operações, fornecedores e parceiros estejam alinhados aos nossos valores e compromissos. Por isso, contamos com auditorias internas e avaliações de risco, monitorando continuamente nosso nível de exposição e implementando medidas para aprimorar a conformidade e mitigar riscos potenciais.



CÓDIGO DE ÉTICA E CANAL DE DENÚNCIAS

O Grupo HDI conta com um Código de Ética e Conduta Profissional, que estabelece os princípios que orientam as relações empresariais e define diretrizes claras para a condução ética dos negócios, garantindo alinhamento com os valores do Grupo Talanx e conformidade com as melhores práticas e exigências regulatórias.

Para garantir a efetividade do Código, contamos com um Canal de Ética, operado de forma independente por um prestador de serviço, assegurando confidencialidade, proteção contra represálias e a possibilidade de denúncias anônimas ou identificadas. Amplamente divulgado em comunicações e treinamentos, o canal está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana e pode ser acessado por meio de:



Também é possível encaminhar denúncias diretamente à área de Compliance pelo *e-mail* compliance@hdi.com.br, pessoalmente ou pelo sistema [BKMS](#), utilizado globalmente pelo Grupo Talanx e disponível em português, inglês e alemão.

Tanto o Canal de Ética quanto o sistema BKMS podem ser utilizados por todas as pessoas, internas ou externas à empresa, para relatar qualquer suspeita de infração legal ou ética, incluindo fraudes, corrupção, desfalques, assédio ou qualquer conduta inadequada.

As denúncias recebidas seguem um processo rigoroso de triagem e investigação, conduzido pela área de Compliance, com envolvimento de outras áreas conforme a natureza do caso. O fluxo de apuração inclui:

- 1** **Recebimento e registro** da denúncia no sistema;
- 2** **Triagem e encaminhamento** para a liderança da área responsável;
- 3** **Análise e investigação** detalhada, respeitando a confidencialidade e garantindo proteção ao denunciante;
- 4** **Conclusão da investigação** e definição de medidas corretivas, quando aplicável;
- 5** **Aplicação de sanções** e, se necessário, encaminhamento ao Comitê de Ética.

Em 2024, recebemos 326 denúncias por meio dos canais local e global, das quais 321 foram concluídas no mesmo ano, enquanto seis permaneceram em análise para 2025. Das concluídas, 30 foram consideradas procedentes e resultaram em medidas disciplinares proporcionais, que variaram de advertências verbais a decisões colegiadas do Comitê de Ética, composto por representantes das áreas de Recursos Humanos, Compliance, Jurídico e Auditoria Interna. Outras 34 denúncias foram classificadas como improcedentes, ou seja, não houve comprovação da conduta denunciada. Das que foram concluídas no mesmo ano, evidencia-se que as 257 restantes foram arquivadas por falta de evidências ou dados insuficientes, ou encerradas por não se enquadrarem no escopo do Canal de Denúncias. Nenhuma das denúncias procedentes envolveu violações de direitos humanos ou casos de corrupção.

As denúncias recebidas seguem um processo rigoroso de triagem e investigação, conduzido pela área de Compliance, com envolvimento de outras áreas.





DIREITOS HUMANOS

O respeito aos direitos humanos é um pilar essencial da nossa cultura organizacional e está refletido no Código de Ética e na Política de Sustentabilidade. Esses documentos reafirmam o compromisso do Grupo HDI com a dignidade humana, a diversidade e a inclusão, entre outros valores fundamentais, estabelecendo diretrizes claras para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação ou abuso.

Entre nossos compromissos, destaca-se a tolerância zero a qualquer forma de discriminação, assédio, trabalho infantil, trabalho involuntário ou forçado. Além disso, garantimos condições justas de trabalho e adotamos práticas para mitigar riscos de violações de direitos humanos em nossa cadeia de valor. Saiba mais em "[Stakeholders estratégicos > Fornecedores: gestão responsável da cadeia de suprimentos](#)".

Em 2024, não foram identificadas violações de direitos humanos em nossas operações diretas.⁵ Também não houve aplicação de multas, penalidades ou compensações por danos decorrentes da violação de fatores sociais e de direitos humanos. Da mesma forma, não foram registradas reclamações ou incidentes de discriminação ou assédio, envolvendo empregados ou terceiros, ao longo do período reportado.

Esses documentos reafirmam o compromisso do Grupo HDI com a dignidade humana, a diversidade e a inclusão, entre outros valores fundamentais.

⁵ Essa análise considera exclusivamente nossas operações diretas e não contempla critérios de aceitação ou monitoramento de clientes e fornecedores.

COMBATE À CORRUPÇÃO

No Grupo HDI, adotamos uma abordagem rigorosa para prevenir e combater a corrupção, a fraude, suborno e a lavagem de dinheiro. Nossa Política de Combate à Corrupção define diretrizes claras para mitigação de riscos, enquanto nossa estrutura de gestão garante monitoramento contínuo das operações.

Estruturamos uma matriz com as áreas mais suscetíveis à corrupção, em que foram identificadas aquelas que possuem contato com órgãos ou agentes públicos. Foram classificadas como risco "Alto" as áreas que possuem esse contato por intermédio de terceiros, devido à maior complexidade de monitoramento. Também realizamos uma avaliação adicional envolvendo a área de Licitações. Por meio dessas e outras ferramentas e instrumentos, em 2024, implantamos e monitoramos controles voltados à mitigação dos riscos mapeados.

Não identificamos casos de corrupção na organização em 2024, nem houve processos judiciais contra a organização ou seus empregados relacionados à corrupção.

Semana de Compliance

Em agosto de 2024, realizamos a primeira Semana de Compliance do Grupo HDI, iniciativa voltada para fortalecer a cultura de ética e integridade na empresa. Ao longo de uma semana, colaboradores participaram de palestras, debates e atividades interativas que reforçaram a importância da conformidade nas operações e nas relações com clientes, parceiros e sociedade.

O evento contou com a participação de lideranças, incluindo nosso CEO, Eduardo Dal Ri, e especialistas do setor, além de uma palestra inspiradora sobre a integridade no ambiente corporativo, ministrada pela advogada e escritora Ruth Manus. A programação envolveu discussões sobre governança, transparência e responsabilidade corporativa, assim como um Quiz de Compliance, que engajou os times de forma dinâmica e educativa.

A Semana de Compliance marcou um importante passo na consolidação da cultura organizacional pautada pela ética, reforçando o compromisso do Grupo HDI com as melhores práticas do setor.



Treinamentos e comunicações

Em 2024, 4.194 colaboradores, sendo 471 líderes, participaram e foram aprovados no treinamento Anticorrupção, que abordou temas como a percepção sobre corrupção no mundo, a legislação anticorrupção brasileira e recomendações de conduta para o dia a dia. Também ministramos capacitações sobre o tema aos parceiros de negócios, como recuperadores.

Outros treinamentos relevantes corroboraram nosso compromisso com o aprimoramento dos colaboradores e lideranças. Destacamos, entre eles, o de Gestão de Continuidade de Negócio, que abordou a importância desse instrumento e do Plano de Continuidade Operacional, e a capacitação em Prevenção à Lavagem de Dinheiro, que explicou o conceito desse crime e de financiamento do terrorismo, e as medidas adotadas para preveni-los.

Também ressaltamos o treinamento de Gestão de Risco, que abordou aspectos como conceitos e categorias de risco, estrutura de governança, papéis e responsabilidades, além dos processos que visam identificar e mitigar riscos.

Importante mencionar, ainda, o treinamento referente à Política Institucional de Conduta, que destaca normas de conduta e princípios de atuação desde a concepção do produto de seguro até o pós-venda, bem como o de Ética e Conduta, que conscientiza os colaboradores sobre esses conceitos, ressaltando pontos como nossa Missão, Visão, Valores e Modo de Agir, e incluindo tópicos como conflito de interesses, concorrência justa, entre outros. Por fim, vale destacar o treinamento da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), que orienta o tratamento de dados pessoais dentro da empresa e perante os *stakeholders*.

4.194 colaboradores

sendo **471 líderes**, foram aprovados no treinamento Anticorrupção.

Considerando o conjunto de treinamentos de Compliance citados nesta seção, alcançamos um total de 36.665 acessos, com uma média de aprovação de 77% no primeiro acesso. Veja o detalhamento a seguir:

| Treinamentos | Participantes aprovados |
|--|-------------------------|
|  Anticorrupção | 4.178 |
|  Gestão de Continuidade do Negócio | 4.194 |
|  Gestão de Risco | 4.209 |
|  LGPD - Proteção de Dados | 4.048 |
|  Prevenção à Lavagem de Dinheiro | 4.032 |
|  Política Institucional de Conduta | 4.141 |
|  Ética e Conduta | 4.019 |

Além dos treinamentos, reforçamos a cultura ética e de conformidade por meio de comunicações regulares sobre o tema, enviadas a todos os colaboradores por *e-mail*.



PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE

Adotamos medidas rigorosas para prevenir e mitigar conflitos de interesse, reforçando nosso compromisso com a conduta ética e o cumprimento das diretrizes da Lei das S.A. Todos os conselheiros têm o dever fiduciário de atuar no melhor interesse da companhia, garantindo a integridade das decisões estratégicas.

Para reforçar esse compromisso, realizamos uma verificação periódica por meio de um questionário de autoavaliação preenchido pelos membros do Conselho de Administração e por todos os outros colaboradores, permitindo identificar potenciais conflitos de interesse. Esse processo também ocorre no momento da eleição dos conselheiros.

Além disso, nosso Código de Ética e a Política de Compliance estabelecem diretrizes sobre situações que possam configurar conflito de interesses, determinando a obrigação de comunicação ao gestor imediato e ao Departamento de Compliance para avaliação e providências adequadas.

Realizamos uma verificação periódica por meio de um questionário de autoavaliação preenchido pelos membros do Conselho de Administração e por todos os outros colaboradores.

PRIVACIDADE DE DADOS E SEGURANÇA CIBERNÉTICA

A privacidade e a segurança dos dados pessoais são prioridades para o Grupo HDI. Para garantir a proteção e o tratamento adequado de dados pessoais, implementamos um Programa de Privacidade de Dados, que define diretrizes e controles rigorosos em conformidade com a legislação e as normas da ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais). Todos os colaboradores e prestadores internos devem seguir as normas de proteção de dados, garantindo que as informações de clientes e terceiros sejam coletadas, armazenadas, tratadas e utilizadas apenas para fins legítimos e específicos.

Nossa área de Privacidade de Dados é gerida pelo DPO (Encarregado de Proteção de Dados), responsável pela gestão do Programa de Privacidade na companhia e pela implementação de políticas corporativas, que abrangem a gestão de incidentes, compartilhamento e manuseio de dados, consentimento e tratamento e

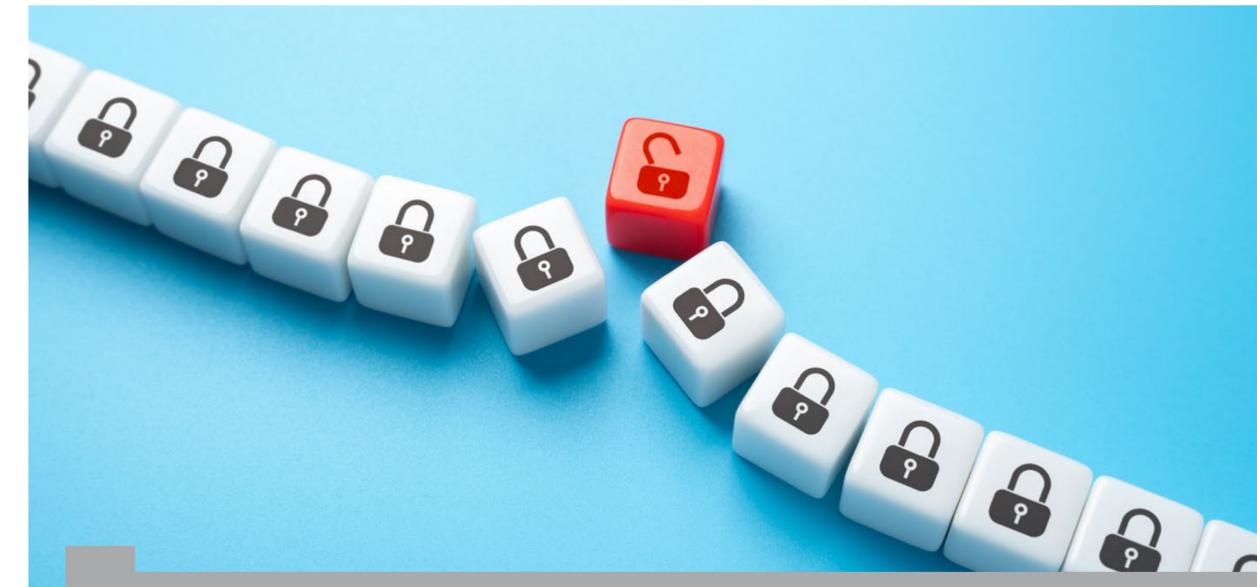
armazenamento de dados pessoais. Além disso, realizamos ações contínuas de conscientização e treinamento, mapeamos as atividades de tratamento de dados e elaboramos Relatórios de Impacto à Proteção de Dados para avaliar e mitigar riscos.

O acesso aos dados pessoais é restrito, seguindo os princípios que norteiam a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), ou seja, os dados só podem ser tratados e compartilhados por quem realmente precisar dessas informações para desempenhar suas funções, inclusive prestadores de serviços e fornecedores.

Também contamos com uma Norma de Gestão de Resposta a Incidentes de Violação de Dados Pessoais, que define procedimentos para resposta rápida e mitigação de impactos em casos que possam comprometer a integridade, a confidencialidade ou a disponibilidade dos dados pessoais.

Em 2024, atendemos a 42 pedidos de titulares de dados para exclusão ou correção de dados pessoais que armazenamos.

No mesmo período, não recebemos nenhum processo do órgão regulador relacionado à privacidade de dados, nem registramos incidentes de vazamento, furto ou perda de dados pessoais de clientes.





4 Gestão de talentos

INTEGRAÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL

O ano de 2024 foi marcado pela consolidação do processo de integração das empresas adquiridas, Sampo Consumer (divisão de varejo da Sampo), Indiana Seguros e Yelum (nova denominação da Liberty Seguros). Esse tipo de processo representa um grande desafio para as pessoas, pois envolve transformações significativas nas estruturas organizacionais, nos modelos de trabalho e na identidade cultural da empresa.

Sabemos que a integração pode gerar incertezas entre os colaboradores, e, por isso, adotamos um processo de comunicação cuidadoso e transparente em todas as decisões da companhia. O foco foi garantir que informações relevantes sobre a estrutura organizacional e a composição das equipes fossem compartilhadas com clareza. Todas as decisões foram baseadas em critérios objetivos, alinhados com o direcionamento estratégico da empresa.

Outro aspecto central desse processo foi a cultura organizacional. Realizamos um diagnóstico detalhado das culturas das empresas e discutimos quais elementos de cada identidade cultural melhor sustentariam a estratégia do Grupo. A partir disso, definimos a essência dessa nova cultura, moldados para orientar atitudes e comportamentos dos nossos colaboradores.

Após amplo processo de estruturação, que incluiu estudos, *workshops* com lideranças e consultas aos times, formalizamos um Guia exclusivo que reflete nossa identidade organizacional. Esse material abrange a Cultura do Grupo HDI, suas dimensões, nosso manifesto, nosso propósito e valores, como esses valores devem ser demonstrados na prática, o que nos aproxima e o que nos afasta, nosso jeito de trabalhar, como é o dia a dia na empresa e o quanto valorizamos aspectos como sustentabilidade, diversidade e voluntariado. [Clique aqui](#) para conhecer o Propósito e os Valores do Grupo HDI.



Grupos de sustentação da cultura

Para fortalecer a cultura adotada pelo Grupo HDI, definimos prioridades e formamos **grupos de trabalho** que sustentam a estratégia da empresa. Esses grupos são:



Colaboração:

Liderado pela Gerência de Atração de Talentos, esse grupo tem como objetivo acelerar a integração entre áreas para construir juntos, superar silos e incentivar trabalhos multidisciplinares, gerando sentimento de um único time, independente da área e/ou marca.



Eficiência Operacional:

Sob a liderança da Superintendência de Compras e Facilities, esse grupo trabalha na otimização dos processos, na economia e qualidade das operações, no controle de despesas administrativas e na gestão eficiente de suprimentos e frota.



Foco no Cliente:

Sob liderança do time de Experiência do Cliente, essa frente de trabalho revisa e aprimora a jornada do cliente, garantindo experiências alinhadas com as necessidades e expectativas nas áreas de produtos e sinistros.

Além dos grupos estratégicos, contamos com **outros quatro grupos**, que são viabilizadores da nossa cultura organizacional:



ESG:

Liderado pela Gerência de Sustentabilidade, atua na integração da cultura com os pilares Ambiental, Social e Governança, garantindo conformidade e transparência para investidores, partes interessadas e órgãos reguladores.



DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão):

Liderado pela Superintendência de Treinamento, Desenvolvimento, Cultura & DEI, promove um ambiente diverso, equitativo e inclusivo, sensibilizando e educando sobre a importância da representatividade e do pertencimento.



Nosso Jeito de Trabalhar:

Liderado pela Superintendência de Lean e Agilidade, foca na melhoria contínua e inovação, conectando solução de problemas e oportunidades para otimizar processos e impulsionar a eficiência organizacional.



Liderança:

Liderado pela Gerência de Consultoria Interna esse grupo tem como objetivo fortalecer a liderança como impulsionadora do desempenho organizacional, promovendo gestão alinhada aos nossos valores e o desenvolvimento de talentos.

RECONHECIMENTO GPTW



O fortalecimento da cultura organizacional e a condução da integração resultaram na conquista do selo **GPTW® (Great Place to Work)**. Essa certificação, baseada na percepção dos colaboradores, reconhece o Grupo HDI, incluindo HDI Seguros, Yelum Seguradora e Santander Auto, como um excelente lugar para se trabalhar.

A certificação GPTW reforça o compromisso do Grupo HDI com o cuidado e a experiência dos colaboradores, garantindo um ambiente positivo e colaborativo, mesmo em períodos de mudança.

A pesquisa avaliou critérios como credibilidade da liderança, respeito, imparcialidade, orgulho e espírito de equipe, reforçando que a integração foi conduzida com transparência e foco no bem-estar dos colaboradores.

A certificação GPTW reforça o compromisso do Grupo HDI com o cuidado e a experiência dos colaboradores, garantindo um ambiente positivo e colaborativo, mesmo em períodos de mudança. Além disso, possibilita a identificação de oportunidades de melhoria contínua, assegurando que a empresa seja um lugar onde as pessoas possam se desenvolver e contribuir para um futuro mais forte, inovador e humano.

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

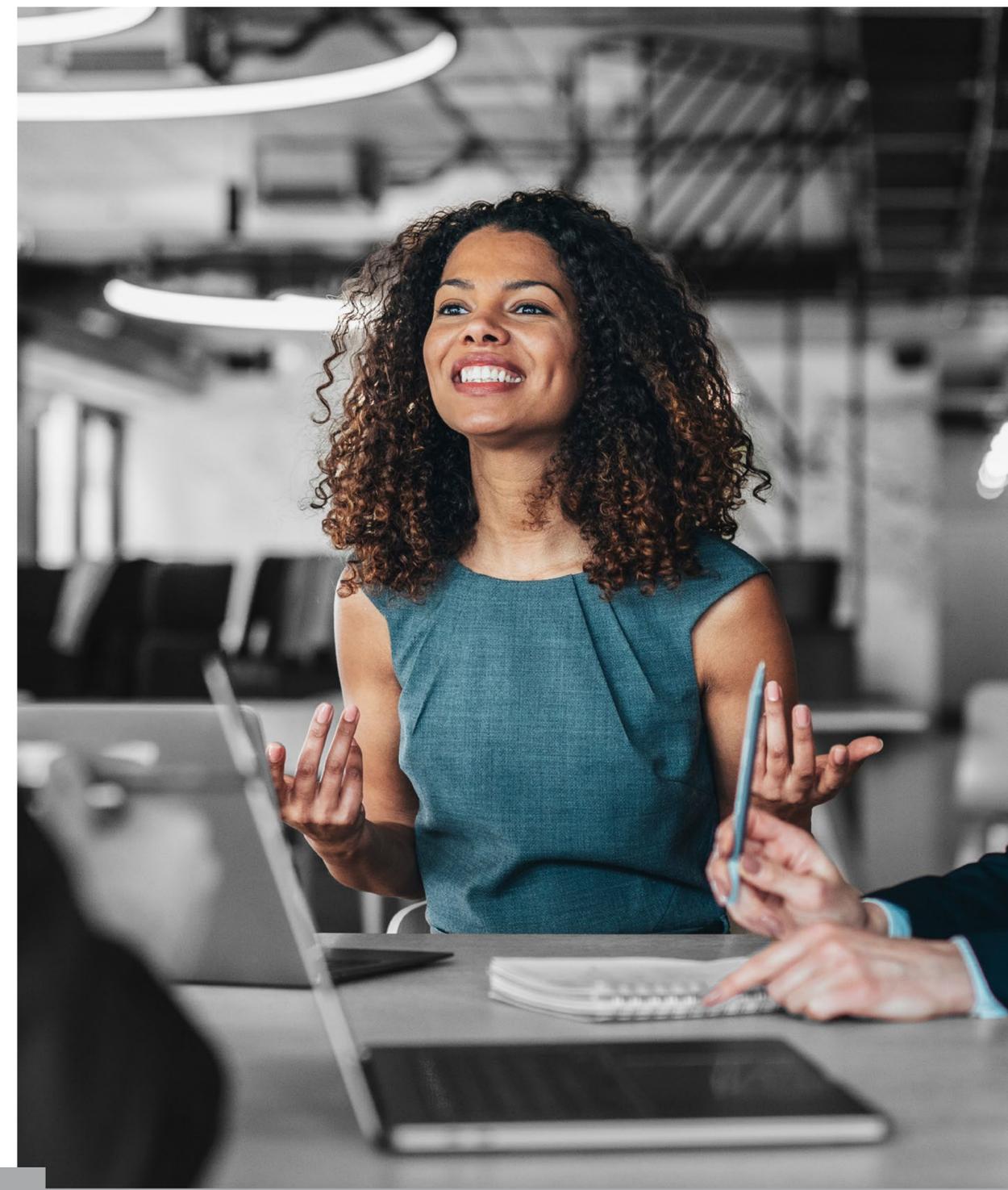
No Grupo HDI, DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) vai além de um conjunto de valores — é um pilar estratégico essencial para o crescimento sustentável e para a construção de um ambiente de trabalho mais representativo, acolhedor e equitativo. Nosso compromisso é criar um ambiente psicológico e emocionalmente saudável para trabalhar. Um espaço verdadeiramente inclusivo, garantindo oportunidades para todas as pessoas e promovendo ações que fortaleçam a equidade e o senso de pertencimento entre os colaboradores. Valorizamos as diferenças e acreditamos que um ambiente inclusivo se consolida quando cada profissional se sente seguro para ser quem realmente é.

Para impulsionar ainda mais essa agenda, lançamos as **Comunidades de DEI**, grupos voluntários formados por colaboradores que compartilham uma identidade,

característica ou interesse comum e que desejam fortalecer a cultura de diversidade dentro da empresa.

Apoiadas por membros da Diretoria Executiva (*sponsors*), essas comunidades têm um papel estratégico na promoção da inclusão, ajudando a atrair e reter talentos diversos, além de fortalecer a relação da empresa com diferentes grupos sociais e iniciativas externas voltadas à diversidade. Mais do que isso, elas têm o potencial de contribuir para ampliar a representatividade nos campos onde há mais oportunidades de evolução.

Valorizamos as diferenças e acreditamos que um ambiente inclusivo se consolida quando cada profissional se sente seguro para ser quem realmente é.



Comunidades de Diversidade, Equidade e Inclusão

As comunidades de DEI são divididas em **cinco pilares prioritários**, alinhados à estratégia da área de Cultura e DEI:



Segura de Si

Promove a equidade de gênero e fortalece a presença de mulheres na liderança.



Sem Barreiras

Enfoca inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência.



Gerações

Valoriza a diversidade etária e incentiva a troca de experiências entre pessoas jovens e maduras.



Todas as Cores

Fomenta a inclusão da comunidade LGBTQIAP+ e combate à discriminação.

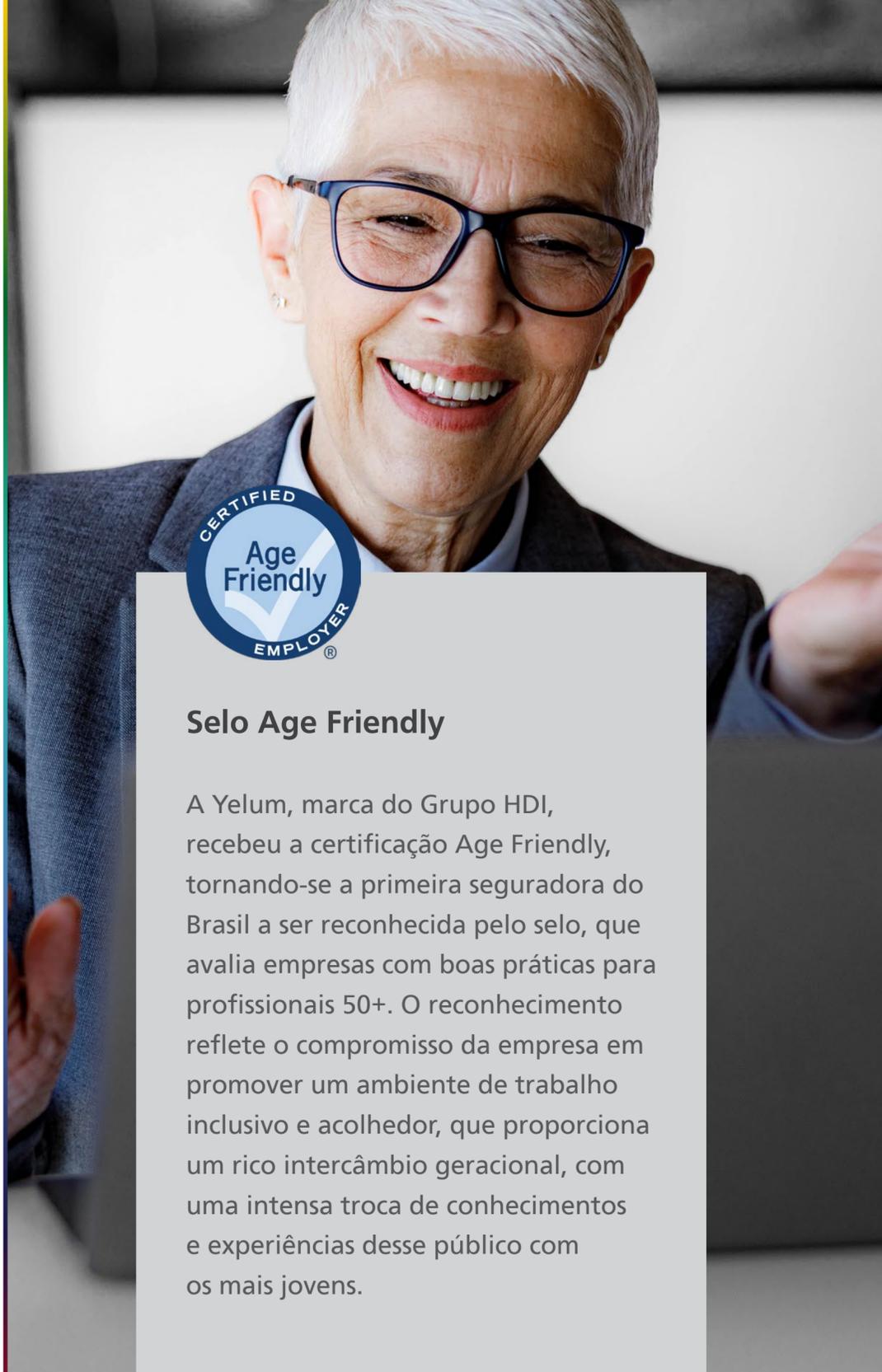


Raízes

Promove a equidade racial e étnica, sobretudo a inclusão de profissionais negros em diversas posições.



A partir das perspectivas desses grupos, definimos iniciativas e ações que promovem um ambiente mais equitativo e inclusivo para todos.



Selo Age Friendly

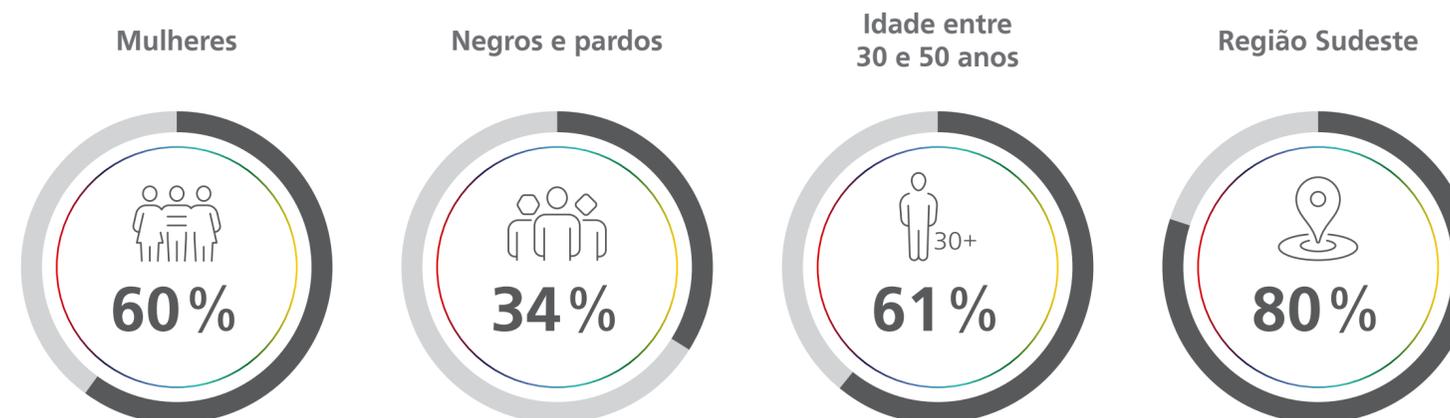
A Yelum, marca do Grupo HDI, recebeu a certificação Age Friendly, tornando-se a primeira seguradora do Brasil a ser reconhecida pelo selo, que avalia empresas com boas práticas para profissionais 50+. O reconhecimento reflete o compromisso da empresa em promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor, que proporciona um rico intercâmbio geracional, com uma intensa troca de conhecimentos e experiências desse público com os mais jovens.

PERFIL DOS COLABORADORES

Com um total de **4.752 colaboradores**⁶ em nossa equipe, buscamos promover um ambiente diverso e inclusivo, garantindo equilíbrio entre diferentes perfis profissionais. Do total de profissionais, 60% são mulheres e 34% se autodeclaram negros ou pardos. Na Alta Liderança (C-Level, VPs e Diretores), a representatividade feminina é de 36%, enquanto a diversidade étnico-racial ainda não se reflete nesse grupo. Esse cenário reforça a importância de fortalecer

continuamente as práticas de diversidade, equidade e inclusão, em todos os níveis da organização.

Em relação à faixa etária, a maioria (61%) está entre 30 e 50 anos, refletindo um equilíbrio entre experiência e renovação de talentos. Além disso, a distribuição geográfica indica maior concentração no Sudeste, com mais de 80% dos colaboradores nesta região, embora tenhamos equipe em todas as regiões do país.



⁶ O número de 4.752 colaboradores representa os contratos permanentes (CLT) e de tempo integral ativos em 31/12/2024, considerando todos os colaboradores do Grupo HDI, incluindo Fácil Assist e Santander Auto. Adicionalmente, há 126 estagiários e aprendizes.

ROTATIVIDADE

Em um momento de integração como o que vivenciamos recentemente, a forma como conduzimos a rotatividade inerente ao processo de integração é um aspecto essencial para garantir um ambiente organizacional equilibrado e acolhedor. Buscamos conduzir esse processo com planejamento, transparência e respeito, preservando ao máximo o conhecimento interno e valorizando os talentos da empresa.

A integração das empresas adquiridas ocorreu de maneira gradual, permitindo que os líderes conhecessem as competências e experiências de cada profissional para melhor alocação dentro da organização. Assim, nenhuma decisão foi tomada de forma precipitada, garantindo que cada colaborador fosse considerado em sua trajetória e potencial de contribuição.

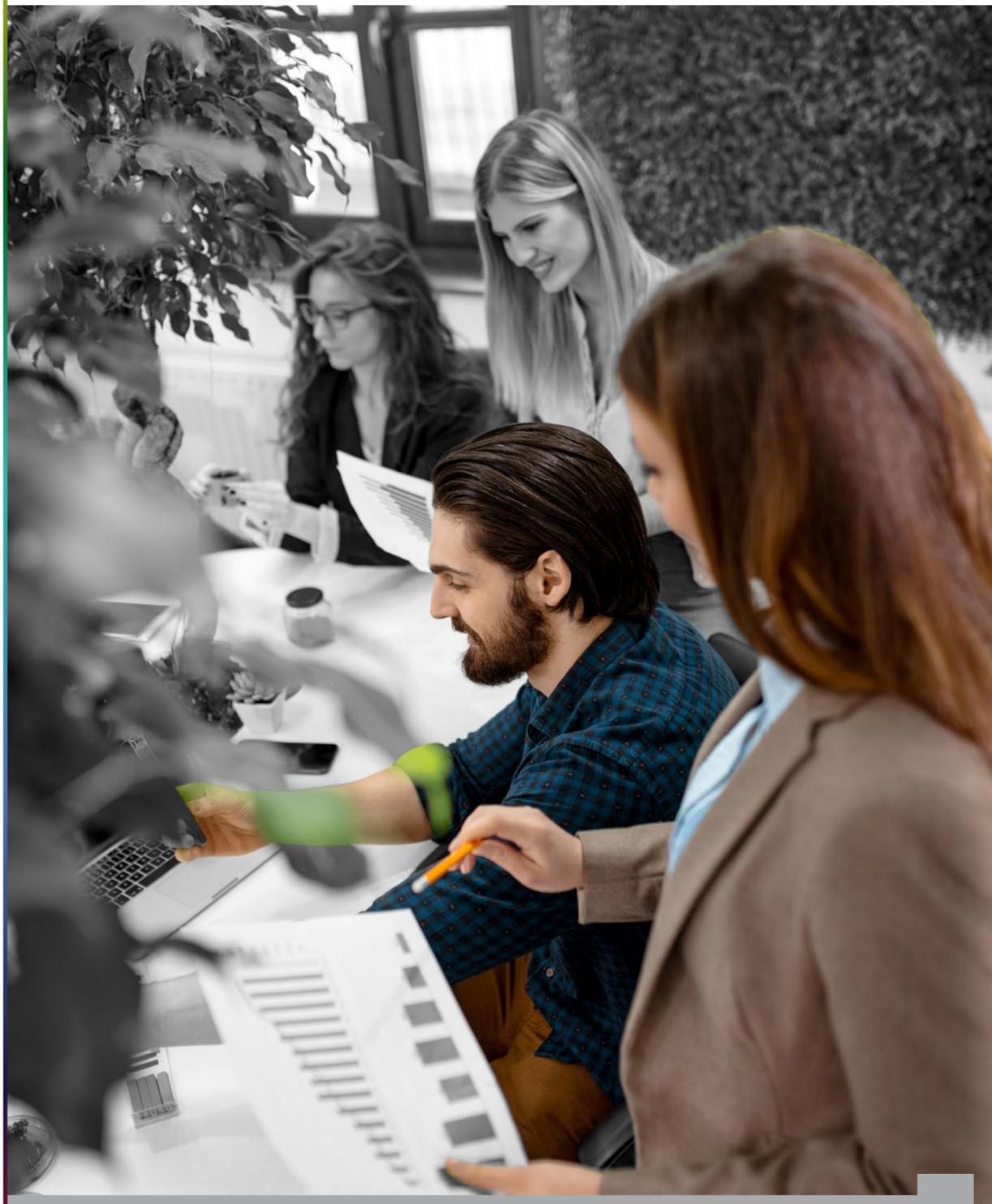
Nos casos de desligamento, asseguramos um suporte para uma transição digna e estruturada. Os profissionais desligados receberam assistência médica por um período adicional e, no caso das lideranças, houve suporte especializado para recolocação, incluindo orientação profissional e apoio psicológico. Para os demais colaboradores, realizamos *workshops* voltados à preparação de currículos, reposicionamento no mercado e *networking*.

Para os colaboradores que permaneceram, adotamos ações para facilitar a adaptação à nova estrutura e promover a integração dos times, preservando um clima organizacional positivo.

Em 2024, a empresa registrou uma taxa de rotatividade de 23%, com a saída de 1.113 colaboradores. Esse resultado está alinhado com o cenário de transformação organizacional em andamento.

A integração das empresas adquiridas ocorreu de maneira gradual, permitindo que os líderes conhecessem as competências e experiências de cada profissional para melhor alocação dentro da organização.





POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Em alinhamento com as diretrizes da *holding* Talanx, nossa política de remuneração é estruturada para garantir equilíbrio entre estabilidade e desempenho, incentivando a geração de valor sustentável e a solidez da empresa. A remuneração combina componentes fixos e variáveis, sendo esta última atrelada a metas estratégicas e indicadores financeiros. Dessa forma, asseguramos que a compensação esteja vinculada aos objetivos corporativos e à criação de valor de longo prazo.

O modelo de remuneração segue princípios de transparência e equidade, considerando a responsabilidade de cada função e as práticas do setor. A remuneração variável é

baseada no alcance de metas previamente estabelecidas, com avaliação periódica para garantir sua efetividade e adequação ao cenário regulatório e de mercado. Além disso, revisamos regularmente os parâmetros de remuneração para assegurar a competitividade e a conformidade com padrões nacionais e internacionais.

Além de garantir uma estrutura salarial alinhada ao mercado e às diretrizes estratégicas, também monitoramos aspectos relacionados à equidade salarial. Os dados são enviados para o monitoramento da nossa *holding* Talanx e são reportados anualmente de forma consolidada em seu Relatório Anual.

DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO

O desenvolvimento contínuo dos colaboradores é fundamental para fortalecer nossa cultura organizacional e sustentabilidade do negócio, mantendo alinhamento com as melhores práticas do mercado, por meio de profissionais preparados para suas posições atuais e futuras.

Em 2024, unificamos as iniciativas de capacitação no Conecta+, uma plataforma que reúne conteúdos, trilhas de treinamento, governança de presenças, emissão de certificados, avaliação de desempenho e potencial, além do plano de desenvolvimento individual e outras ações estratégicas para o crescimento dos times.

O Conecta+ também proporciona flexibilidade no aprendizado, permitindo treinamentos internos e externos, tanto em encontros pontuais quanto em jornadas estruturadas. Dessa forma, os programas podem ser direcionados tanto a todos os colaboradores quanto a perfis

específicos, garantindo alinhamento com as necessidades do negócio e maior impacto no desenvolvimento profissional.

Em 2024, os temas mais acessados no Conecta+ foram os treinamentos obrigatórios, incluindo ética e conduta, anticorrupção, LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), política institucional, gestão de continuidade de negócios, gestão de risco e prevenção à lavagem de dinheiro. Os conteúdos sobre desenvolvimento profissional também tiveram alta adesão, incluindo avaliação de desempenho, cultura organizacional e comportamento no ambiente de trabalho.

Para complementar as trilhas recomendadas ou obrigatórias, disponibilizamos uma biblioteca virtual nomeada de HDIteca, com mais de 17 mil títulos, contemplando, livros, *audiobooks*, *podcasts* e artigos com acessibilidade adequada às pessoas com TDAH e dislexia, ampliando o acesso ao aprendizado contínuo e respeitando as necessidades e estilos de aprendizagem de cada pessoa.

Visando ampliar as oportunidades de aprendizado, oferecemos o Programa de Idiomas, com 115 alunos ativos, e o Programa de Educação Continuada, que inclui cursos de pós-graduação, MBA e doutorado, atualmente com oito participantes. Ambos seguem critérios de elegibilidade definidos pela política interna, garantindo que os investimentos em educação estejam alinhados às competências estratégicas da empresa.

Com esse conjunto de iniciativas, totalizamos 131.850 horas de treinamento realizadas em 2024, sendo 78.404 horas (59%) por mulheres e 53.445 horas (41%) por homens.

Em 2024, unificamos as iniciativas de capacitação no Conecta+, uma plataforma que reúne conteúdos, trilhas de treinamento, governança de presenças, emissão de certificados, avaliação de desempenho e potencial, além do plano de desenvolvimento individual e outras ações estratégicas.

DESEMPENHO E CARREIRA

O PAD (Programa de Avaliação de Desempenho) impulsiona o desenvolvimento profissional, orientando a evolução de carreira e o aprimoramento de competências alinhadas aos desafios estratégicos da empresa.

O programa é aplicado a todos os colaboradores do Grupo HDI, exceto jovens aprendizes, estagiários e terceiros.

Em 2024, aprimoramos a metodologia do PAD, capacitando os times para sua aplicação eficaz. Entre as principais evoluções, destacam-se a incorporação de metas individuais objetivas, expandindo a avaliação para além dos aspectos comportamentais, e a integração com o Conecta+, que centraliza o acompanhamento de desempenho, a definição de objetivos e a construção do PDI (Plano de Desenvolvimento Individual).

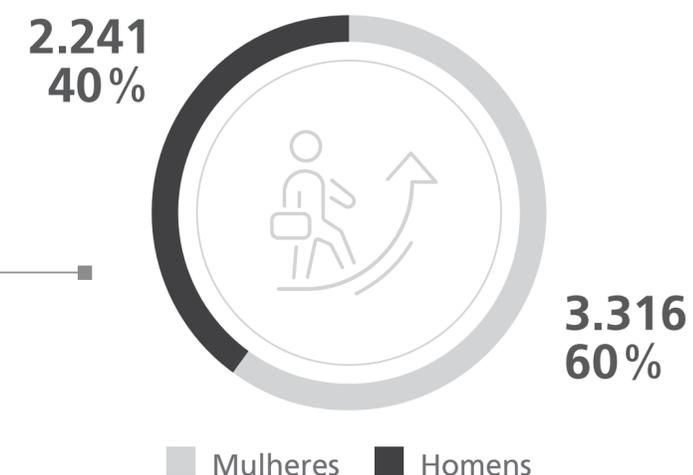
Também capacitamos líderes para conduzir *feedbacks* estruturados e fornecer direcionamento claro aos colaboradores, fortalecendo a cultura de aprendizado contínuo e crescimento profissional.

Os resultados das avaliações embasam diálogos de crescimento e ações personalizadas, permitindo que cada profissional visualize suas oportunidades de evolução na empresa.

Em 2024, 5.560 colaboradores participaram das avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira, sendo 3.316 (60%) mulheres e 2.241 (40%) homens.

A avaliação é aplicável a todas as pessoas que trabalharam mais do que 15 dias para as marcas Yelum, Agrega e Fácil Assist e acima de 90 dias para HDI e Santander Auto no ano vigente, independentemente de estarem ou não ativas no final do ciclo.

Em 2024, aprimoramos a metodologia do PAD, capacitando os times para sua aplicação eficaz. Entre as principais evoluções, destacam-se a incorporação de metas individuais objetivas, expandindo a avaliação para além dos aspectos comportamentais, e a integração com o Conecta+.



Reconhecimento e valorização dos colaboradores

Para fortalecer a cultura de valorização e engajamento, implementamos o Meu Momento Reconhecimento, uma plataforma dedicada ao reconhecimento de boas práticas e incentivo ao bom desempenho dos colaboradores. Por meio desse programa, é possível reconhecer colegas e acumular Stars, moeda interna da plataforma que pode ser trocada por benefícios exclusivos. Além disso, a iniciativa contempla marcos importantes da trajetória profissional, como o Programa Nossa História, que celebra aniversários de empresa a cada cinco anos.

ENGAJAMENTO E CLIMA ORGANIZACIONAL

Valorizamos a experiência dos colaboradores e buscamos aprimorar continuamente o ambiente de trabalho, tornando-o mais positivo e produtivo. Para isso, realizamos pesquisas periódicas para entender suas percepções ao longo da jornada e aprimorar nossas práticas organizacionais. Em 2024, conduzimos três pesquisas com esse público:



Esverdeômetro (bimestral): mede a satisfação e o nível de lealdade dos colaboradores por meio da metodologia eNPS (Employee Net Promoter Score).



GPTW® (anual): conduzida pela consultoria Great Place to Work, compara nossa empresa com outras do mercado e reforça nossa reputação como marca empregadora.



Engagement Survey (anual): pesquisa global que compara a operação do Brasil com outras subsidiárias da Talanx, proporcionando uma visão ampla sobre o engajamento dos colaboradores.

Para incentivar a participação, utilizamos campanhas informativas de comunicação interna, com *e-mails*, transmissões ao vivo e contato direto com as lideranças, reforçando o convite para que todos contribuam com seu *feedback*.

As respostas são tratadas com confidencialidade, e os resultados só são divulgados para equipes com mais de cinco participantes, garantindo o anonimato.

Em 2024, obtivemos um índice de favorabilidade de 88% na pesquisa GPTW, um eNPS médio de 69% no Esverdeômetro e 89% na Engagement Survey, demonstrando um alto nível de engajamento dos colaboradores.

88%

de favorabilidade na pesquisa GPTW

69%

de eNPS médio no Esverdeômetro

89%

na Engagement Survey

Entre os pontos fortes destacados estão o ambiente de trabalho leve, a flexibilidade de horário e o cuidado com a saúde mental. As principais oportunidades de melhoria referem-se à otimização de processos sistêmicos e à harmonização de procedimentos, aspectos ligados ao processo de integração das empresas. Os resultados foram discutidos pelo RH e pelas lideranças, que desenvolveram e acompanham planos de ação para aprimorar esses pontos.

Seguimos comprometidos em promover um ambiente de trabalho alinhado às expectativas dos colaboradores, incentivando uma cultura de diálogo, inovação e valorização das pessoas.

SEGURANÇA DO TRABALHO

A segurança e a saúde dos colaboradores são prioridades para o Grupo HDI. Contamos com um sistema dedicado ao tema e um ambiente informatizado que permitem uma gestão completa e eficiente da agenda de saúde e segurança na companhia. Essa estrutura contribui para o cumprimento da legislação trabalhista brasileira e das Normas Regulamentadoras (NRs) aplicáveis, além de garantir um ambiente de trabalho mais seguro e protegido.

O setor de seguros é classificado como de baixo risco ocupacional, uma vez que suas atividades são predominantemente administrativas, sem exposição significativa a agentes físicos, químicos ou biológicos. Essa avaliação é realizada com base nas diretrizes das NRs e nas análises contínuas conduzidas pelo PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) e pelo PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Adicionalmente, reconhecemos a importância da prevenção de riscos ergonômicos e psicossociais e adotamos medidas específicas para mitigá-los.

Abrangência e monitoramento

Nossas práticas de segurança e saúde abrangem todos os colaboradores, assegurando conformidade com a legislação vigente e acompanhamento contínuo. Como parte da nossa governança em saúde e segurança no trabalho, realizamos auditorias internas para monitorar a aplicação dessas práticas e garantir a aderência aos padrões exigidos.

Nos casos de incidentes, adotamos um processo estruturado para investigação, identificação de causas e implementação de medidas corretivas e preventivas, assegurando um ambiente cada vez mais seguro.

No período de reporte, contabilizamos cinco acidentes típicos. Não houve casos de doenças ocupacionais, nem óbitos.⁷

⁷ Os dados de segurança do trabalho abrangem colaboradores diretos.



O setor de seguros é classificado como de baixo risco ocupacional, uma vez que suas atividades são predominantemente administrativas, sem exposição significativa a agentes físicos, químicos ou biológicos.

Prevenção e gestão de riscos

A gestão de riscos ocupacionais é estruturada para eliminar perigos e minimizar impactos à saúde e segurança dos colaboradores.

As medidas incluem:



Hierarquia de controles:

Aplicamos ações de eliminação, substituição, controle administrativo e uso de EPIs (equipamentos de proteção individual), conforme necessário.



Cipa e Brigada de Incêndio:

Mantemos espaços de diálogo como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e os Brigadistas de Combate a Incêndios, garantindo a participação ativa dos colaboradores na melhoria contínua das condições laborais.



Técnicos de Segurança do Trabalho e Bombeiros Patrimoniais:

Eles realizam vistorias diárias nos espaços administrativos, visando a segurança de todos, e apontam oportunidades de melhoria ao time de Facilities.



Direito de recusa:

Os colaboradores têm o direito de se retirarem de situações de risco iminente, garantindo um ambiente seguro para todos.

Treinamento e comunicação

Realizamos treinamentos periódicos, incluindo brigada de incêndio e a Sipat (Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho), que em 2024 abordou temas como ergonomia, assédio, primeiros socorros, infecções sexualmente transmissíveis e saúde mental.

Além disso, promovemos comunicação contínua sobre saúde e segurança por meio de boletins informativos, abordando temas como a importância da água, autocuidado, saúde da mulher e do homem, ergonomia no dia a dia, cuidados com a voz e impacto do ruído no ambiente de trabalho. Essas ações reforçam nosso compromisso com a conscientização e o engajamento dos colaboradores na promoção de um ambiente seguro e saudável.

Realizamos treinamentos periódicos, incluindo brigada de incêndio e a Sipat, que em 2024 abordou temas como ergonomia, assédio, primeiros socorros, infecções sexualmente transmissíveis e saúde mental.

BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

O bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores são essenciais para a construção de um ambiente organizacional saudável e produtivo. Por meio do Programa Sinta-se Bem, buscamos promover a saúde física, financeira, mental e emocional dos nossos profissionais, oferecendo suporte contínuo e iniciativas voltadas à prevenção de doenças e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



Principais iniciativas:



WellHub: Acesso a academias, aulas de condicionamento físico e serviços de bem-estar para incentivar a prática regular de exercícios.



Livramento: Espaço de escuta e troca empática sobre saúde mental e emocional, conduzido por especialistas.



Wellz: Plataforma digital com sessões individuais e coletivas de terapia, dicas de meditação e conteúdos sobre bem-estar emocional.



Mulheres de Fases 40+: Iniciativa voltada para mulheres acima de 40 anos, abordando autoconhecimento, saúde e desenvolvimento pessoal.



Espaço de Lactação: Ambiente seguro e confortável para colaboradoras lactantes armazenarem o leite materno.



Nossos Filhos: Programa de apoio a pais e mães em todas as fases da jornada parental, da gravidez até o filho chegar aos dois anos de idade. Prevê encontros mensais, visita de uma enfermeira obstetra durante o pós-parto ou atendimento via telemedicina, suporte por telefone, entre outros recursos.



Licença estendida: Ampliação das licenças-maternidade e paternidade, por meio do programa federal Empresa Cidadã, propiciando a extensão de 60 dias para licença maternidade e 15 dias para licença paternidade. Em 2024, 111 profissionais usufruíram desse benefício, sendo 76 mulheres.



HDI Care: Canal 24h de suporte psicológico, jurídico, social e financeiro para colaboradores e dependentes.



Nutri-On: Atendimento individual e em grupo com nutricionistas para promoção da alimentação saudável e prevenção de doenças.



Momentos de Autocuidado: Serviços como manicure, massagem rápida e acupuntura disponíveis nas unidades do Morumbi e Berrini.



Campanhas sazonais e itinerantes: Ações de ergonomia e meses “coloridos” com ênfase em janeiro branco (saúde mental e emocional), setembro amarelo (prevenção ao suicídio), outubro rosa (prevenção do câncer de mama), novembro azul (prevenção do câncer de próstata), que ocorrem em toda a empresa, em diferentes épocas do ano.



Modelo híbrido e Short Friday: Estrutura de trabalho que combina o formato presencial e remoto, além da jornada reduzida às sextas-feiras.

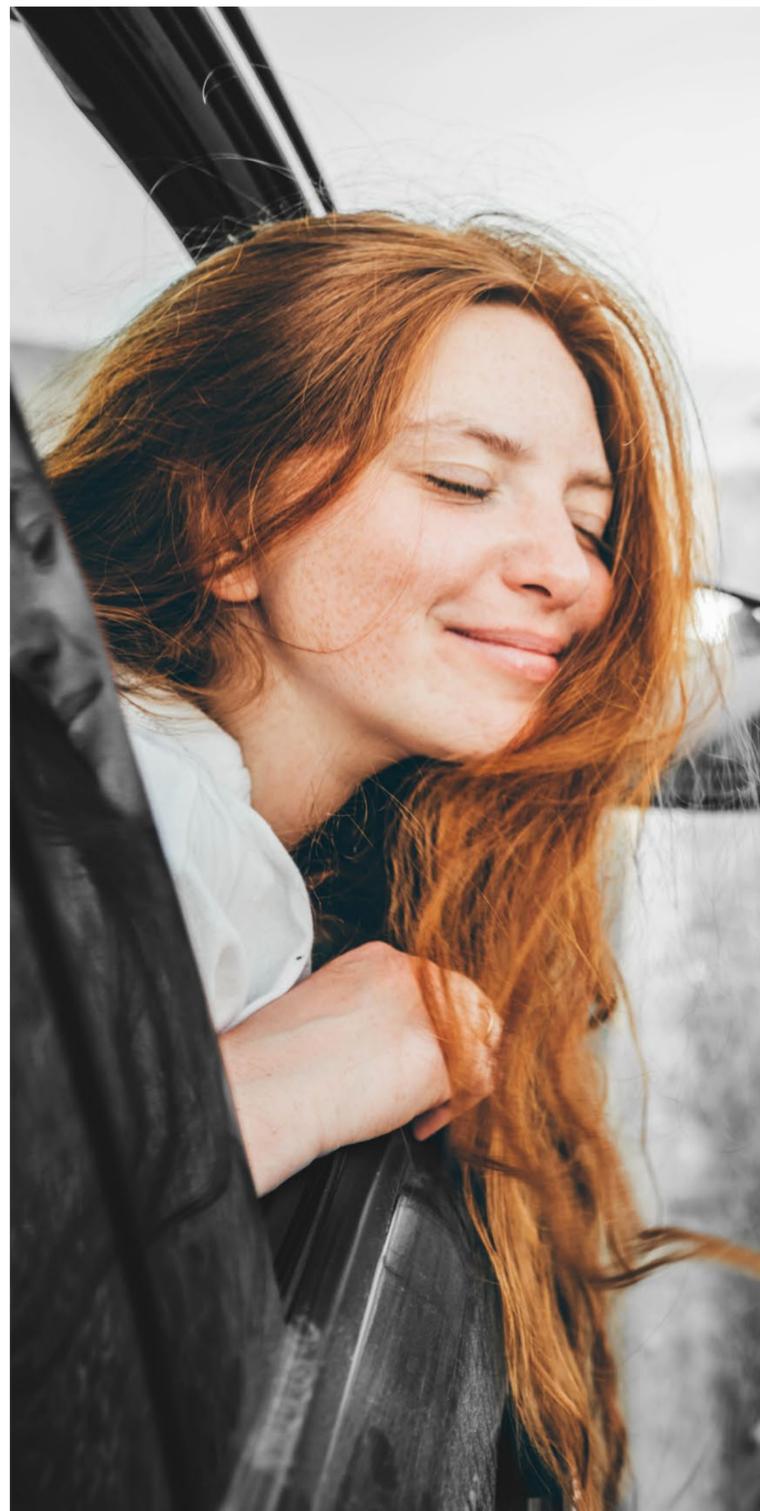


Vacinação contra a gripe: Anualmente realizamos a campanha de vacinação contra a gripe para os nossos colaboradores e seus dependentes.



Contamos, também, com um ambulatório médico em um dos nossos escritórios, localizado na região do Brooklin Novo (prédio Berrini), dispondo de equipe multidisciplinar, incluindo médica de família, enfermeira de família, médico do trabalho, técnica de enfermagem no trabalho, técnico de segurança no trabalho, nutricionista, ergonomista e fonoaudióloga, garantindo suporte contínuo à saúde dos colaboradores.

Com esse conjunto de iniciativas, reafirmamos nosso compromisso em proporcionar um ambiente de trabalho que valoriza a segurança, a saúde e o bem-estar dos colaboradores, estimulando a qualidade de vida e incentivando hábitos saudáveis.



Selo Great People Mental Health

Recebemos em 2024 o selo GPMH (Great People Mental Health), um reconhecimento ao compromisso da empresa com a saúde mental de seus colaboradores, aplicável às seguradoras Yelum, HDI Seguros e Santander Auto.

Além do selo GPTW® (Great Place to Work), que já atestava a qualidade do ambiente organizacional, o GPMH destacou a preocupação do Grupo HDI em promover um espaço de confiança, em que os líderes demonstram interesse e habilidade para abordar a saúde mental no dia a dia.



5 *Stakeholders* estratégicos

COMUNIDADE E SOCIEDADE: IMPACTO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Solidariedade e mobilização em apoio ao Rio Grande do Sul

As chuvas que atingiram o Rio Grande do Sul em 2024 demandaram uma grande mobilização solidária para atender às necessidades emergenciais da população. O Grupo HDI não apenas reforçou sua atuação para clientes, como também se engajou ativamente em iniciativas sociais, contribuindo para minimizar os impactos da tragédia e apoiar a retorno do funcionamento normal de algumas regiões do estado.

DOAÇÕES E AÇÕES SOLIDÁRIAS

Como nossa contribuição à sociedade, destinamos R\$ 420 mil ao parceiro social Instituto da Criança, que possibilitou o atendimento emergencial de aproximadamente 29 mil pessoas por meio do Movimento União BR. Esse apoio viabilizou:



Distribuição de itens essenciais, como cobertores, produtos de limpeza, água potável e refeições para comunidades afetadas.



Atendimento médico, odontológico e psicológico por cinco meses em 2024, por meio das Carretas da Saúde, que forneceram consultas e assistência às vítimas das enchentes. Devido à alta demanda, o atendimento das carretas seguiu por mais três meses em 2025.

Além disso, nossa campanha interna de doações teve grande adesão dos colaboradores, permitindo o envio de três toneladas de alimentos e itens essenciais para famílias desabrigadas, assim como a arrecadação de aproximadamente R\$ 17.000 para contribuir com a distribuição de água potável e refeições. O engajamento dos colaboradores foi fundamental, e quase 50 voluntários ajudaram na triagem e no envio dos donativos.

R\$ 420 mil

destinados ao atendimento emergencial no RS.

R\$ 17 mil

e 3 toneladas de alimentos e itens essenciais arrecadados em campanha interna.

MOBILIZAÇÃO INTERNA E AJUDA DIRETA AOS COLABORADORES

Como temos forte presença comercial e operacional no Rio Grande do Sul, muitas das pessoas afetadas pela tragédia fazem parte do nosso time. Por isso, implementamos um programa especial de apoio aos colaboradores atingidos, garantindo suporte financeiro emergencial e acompanhamento social.

Além das doações e da assistência direta, organizamos uma vaquinha virtual, permitindo que colegas contribuíssem financeiramente para ajudar aqueles que sofreram perdas significativas. Essa iniciativa reforçou o espírito de solidariedade dentro da nossa empresa e demonstrou a força da nossa cultura organizacional.

Além das doações e da assistência direta, organizamos uma vaquinha virtual, permitindo que colegas contribuíssem financeiramente para ajudar aqueles que sofreram perdas significativas.

AÇÕES CONTÍNUAS E COMPROMISSO COM A RECONSTRUÇÃO

Nosso compromisso com a recuperação do Rio Grande do Sul não terminou com as ações emergenciais. Seguimos atentos às necessidades da população e buscando maneiras de contribuir de forma sustentável e estruturada para a reconstrução do estado.

Uma tragédia dessas proporções reforça a importância do setor privado na resposta a eventos climáticos extremos, e o Grupo HDI segue comprometido em atuar de maneira ágil, responsável e solidária diante de desafios como este.

🔗 [Saiba mais](#) sobre a atuação do Grupo HDI no Rio Grande do Sul.



Investimento Social

Diante de desafios emergenciais como os enfrentados no Rio Grande do Sul, reafirmamos nosso compromisso com a responsabilidade social, tanto em ações de apoio imediato quanto em iniciativas estruturadas e de longo prazo. Para garantir que nossa atuação social tenha um impacto cada vez mais positivo e alinhado à estratégia do negócio, aprimoramos nossa abordagem de investimento social privado em 2024.

Nossa atuação social sempre esteve pautada no compromisso de gerar impacto positivo para as comunidades, conciliando solidariedade e engajamento com processos estruturados e alinhados às melhores práticas de gestão social. Em 2024, avançamos significativamente nesse sentido, estruturando e aprovando uma estratégia de investimento social privado, que fortalece a sinergia entre a sustentabilidade, os objetivos do negócio e as ambições sociais das marcas que compõem o Grupo HDI.

⁸ Os dados referentes à Santander Auto não estão contemplados nesta seção e serão apresentados em seu respectivo Relatório de Sustentabilidade.

Essa nova abordagem resultou na criação das Diretrizes para Investimento Social Privado, com foco em patrocínios incentivados e em um processo reformulado de prospecção, chamamento público, análise e seleção de projetos a serem patrocinados por meio de leis de incentivo fiscal. Nosso objetivo é harmonizar o impacto social com os propósitos da empresa. Além disso, iniciamos a elaboração de uma Política de Gestão Social, cuja implementação está prevista para 2025.

Projetos apoiados em 2024

Em 2024, apoiamos diversos projetos sociais em torno de quatro leis de incentivo: Lei de Incentivo à Cultura, Lei de Incentivo ao Esporte, Fundos dos Direitos da Criança e do Adolescente e Fundos do Idoso. Os investimentos realizados ao final do ano de 2023 totalizaram mais de R\$ 14 milhões e impactaram mais de 140 mil pessoas em diversas localidades do Brasil.⁸



Festival Paredes Vivas - Cinzas da Floresta

LEI DE INCENTIVO À CULTURA

- **Festival Raízes (SP)** – Evento multicultural que valoriza a cultura brasileira com atividades gratuitas.
- **Festival Sensacional! Celebra (MG)** – Festival de música com mais de 35 atrações, promovendo diversidade e inclusão.
- **Nós Arte e Ciência por Mulheres (SP)** – Exposição e atividades educativas sobre a trajetória feminina na ciência e na arte.
- **Festival Paredes Vivas – Cinzas da Floresta (diversas cidades)** – Pintura de murais urbanos utilizando cinzas de queimadas florestais.
- **Oktoberfest (SP)** – Edição paulistana da conhecida celebração da cultura alemã, repleta de gastronomia e música.



Projeto Brincando na Quadra

LEI DE INCENTIVO AO ESPORTE

- **Brincando na Quadra (diversas cidades)** – Implantação e reforma de quadras esportivas em escolas e comunidades vulneráveis.
- **Circuito Transformar (SP)** – Circuito de corrida de rua realizada em quatro cidades paulistas.
- **Recicla Run (SP)** – Corrida sustentável realizada no Parque Villa-Lobos.
- **Music Run (São Paulo/SP)** – Corrida de rua promovendo cultura e bem-estar.

FUNDOS DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

- **Associação Santo Agostinho (SP)** – Atendimento a crianças, adolescentes e idosos em situação de vulnerabilidade.
- **Fundação Tênis – Jovem Aprendiz (RS)** – Formação técnica e profissional de jovens.
- **Vocação – Você em Ação (SP)** – Desenvolvimento de crianças e jovens no contraturno escolar para estimular habilidades socioemocionais e formação para o trabalho.

FUNDOS DO IDOSO

- **Projeto Agrofloresta (CE)** – Educação ambiental e implantação de sistemas agroflorestais para idosos.
- **Horta Social (CE)** – Produção de mudas e hortaliças para fornecer alimentos a idosos e atendimento em saúde na comunidade.
- **Hospital de Câncer de Barretos (SP)** – Atendimento gratuito a pacientes oncológicos idosos.
- **Projeto Páginas da Vida – Arte Literária (SP)** – Oficinas de leitura e produção artística para idosos.



Ao final de 2024, aportamos R\$ 9,7 milhões em uma nova carteira de projetos sociais incentivados, fortalecendo nosso impacto social para 2025.

Ação especial de fim de ano

Além dos projetos incentivados, promovemos, em conjunto com a HDI Global e a Santander Auto, uma ação especial de fim de ano que beneficiou crianças e adolescentes assistidos pela ASA (Associação Santo Agostinho), uma das instituições apoiadas pela companhia por meio de incentivos fiscais, via Fundo da Criança e do Adolescente.

Por meio da Campanha Natal Solidário, arrecadamos 1.028 quilos de alimentos e produtos de higiene, superando a meta inicial de uma tonelada. Para ampliar o impacto social da iniciativa, o Grupo HDI contribuiu com a mesma quantidade, dobrando o volume total arrecadado.

1.028 kg



de alimentos e produtos de higiene arrecadados por meio da Campanha Natal Solidário.

Para organizar e direcionar as doações, grupos de colaboradores voluntários participaram ativamente da triagem e separação dos itens, em uma força-tarefa que reforçou o espírito de união e engajamento social dentro da empresa.

Também como parte da iniciativa, foram entregues 700 bolinhos saudáveis da Wup à instituição contemplada, incrementando a ação natalina.

A ASA foi escolhida por atender mais de 1.600 crianças, adolescentes e idosos em situação de vulnerabilidade social na cidade de São Paulo.

Para ampliar o impacto social da iniciativa, o Grupo HDI contribuiu com a mesma quantidade, dobrando o volume total arrecadado.



FORNECEDORES: GESTÃO RESPONSÁVEL DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

A gestão da cadeia de suprimentos do Grupo HDI desempenha um papel estratégico para a eficiência e qualidade das nossas operações, garantindo o suporte necessário às áreas administrativas e aos serviços prestados aos clientes.

No âmbito administrativo e de *backoffice*, nossos fornecedores estão majoritariamente ligados à aquisição de bens, materiais de comunicação e escritório, equipamentos, *softwares* e licenças, despesas com viagens e veículos, além da contratação de prestadores de serviços, como assessorias, consultorias e manutenção predial.

Já nas operações e na gestão de sinistros, trabalhamos com fornecedores especializados na aquisição de peças, redes de oficinas, reguladores e vistoriadores, entre outros serviços essenciais.

⁹Os números abrangem fornecedores contratados ao longo de 2024, envolvendo valores acima de R\$ 100 mil, tanto em compras pontuais quanto em contratos vigentes durante o período reportado. Além dos fornecedores administrativos, foi considerada parte dos operacionais, como assistência 24 horas, vidros, regulação, *bureau* de dados, entre outros.

Em 2024, essa ampla base de parceiros contemplou 447 fornecedores distribuídos nacionalmente, totalizando R\$ 762 milhões em compras e contratações.⁹

Governança aprimorada

Ao longo do ano, a área de Compras esteve em um momento estratégico de revisão de processos, buscando aprimorar a governança sobre fornecedores. Um dos principais desafios tem sido a unificação e consolidação das diferentes bases de fornecedores, oriundas das empresas adquiridas pelo Grupo HDI. Esse processo segue em andamento em 2025, com o objetivo de garantir maior eficiência na gestão e melhores condições comerciais.

Outro ponto de atenção em aprimoramento contínuo é a reavaliação dos critérios de classificação e categorização dos fornecedores, para tornar a gestão mais aderente ao perfil e aos riscos ESG associados a cada parceiro. A proposta é que fornecedores estratégicos sejam avaliados pelo volume financeiro que movimentam e por um rol ainda mais amplo de aspectos ESG, permitindo um acompanhamento mais qualificado.

Fazer parte do grupo alemão Talanx tem sido um diferencial importante nesse processo, tanto por possibilitar negociações globais e otimização de processos, quanto pelo suporte na definição de critérios para identificação de fornecedores críticos. Saiba mais na seção “[Critérios ESG na gestão de fornecedores](#)”.

Outro ponto de atenção em aprimoramento contínuo é a reavaliação dos critérios de classificação e categorização dos fornecedores, para tornar a gestão mais aderente ao perfil e aos riscos ESG associados a cada parceiro.

Critérios ESG na gestão de fornecedores

No processo de seleção, homologação e gestão de fornecedores, seguimos avançando para fortalecer nosso modelo de governança, garantindo um padrão cada vez mais alinhado às melhores práticas de sustentabilidade e conformidade. Além dos aspectos técnicos, operacionais e financeiros, adotamos um processo de conformidade legal e regulatória, incorporando critérios sociais e de governança às nossas diretrizes.

Durante a fase de seleção, realizamos análises detalhadas, incluindo a consulta a listas restritivas relacionadas a lavagem de dinheiro, corrupção, violações de direitos humanos, terrorismo e relacionamento com pessoas politicamente expostas. Esse processo visa prevenir riscos e assegurar a integridade dos nossos parceiros comerciais. Caso sejam identificadas ocorrências restritivas, como trabalho infantil ou análogo ao escravo, o cadastro do fornecedor é negado.

Os contratos firmados com nossos fornecedores incluem cláusulas específicas de conformidade legal e ética nos negócios, reforçando nosso compromisso com uma cadeia de suprimentos transparente e responsável.

Como parte do aprimoramento da governança sobre fornecedores, participamos do **processo de adequação à Lei Alemã de Diligência em Cadeias de Suprimentos (LkSG)**, conduzido pela Talanx. Esse processo inclui uma avaliação anual coordenada pela *holding*, voltada aos fornecedores considerados mais relevantes, com base em critérios como atividade econômica (CNAE). Esses fornecedores são convidados a responder a um questionário ESG por meio de um *software* contratado. A ferramenta funciona como um *assessment*, permitindo mapear aspectos socioambientais da cadeia de fornecimento e apoiar o alinhamento com as diretrizes da Talanx e com o contexto regulatório alemão. Até o momento, não houve exclusão ou restrição de fornecedores em decorrência dessa avaliação.

Durante a fase de seleção, realizamos análises detalhadas, incluindo a consulta a listas restritivas relacionadas a lavagem de dinheiro, corrupção, violações de direitos humanos, terrorismo e relacionamento com PEPs.

Além disso, em 2024, não foram identificados impactos socioambientais negativos gerados por fornecedores. Estamos estruturando critérios socioambientais mais abrangentes, que permitirão uma gestão mais robusta dos impactos ambientais e sociais da nossa cadeia de fornecimento e a mitigação de riscos associados. Esse aprimoramento fortalecerá tanto o processo de seleção e homologação quanto o monitoramento dos fornecedores, consolidando uma cadeia de suprimentos cada vez mais sustentável.





Internalização de Assistência e Call Center na Fácil Assist

A internalização da operação de Assistência 24 horas e Call Center na Fácil Assist, empresa do Grupo HDI especializada nesse tipo de serviço, representou um avanço estratégico para o Grupo, permitindo desde 2023 maior controle sobre a jornada do segurado em situações de assistência, e garantindo mais eficiência operacional, qualidade e agilidade no atendimento.

Ao longo de 2024, essa transição trouxe ganhos significativos, consolidando um nível superior de serviço e aprimorando a experiência do cliente. Com uma rede de 20 mil prestadores, a Fácil Assist amplia nossa capacidade de resposta, oferecendo suporte rápido e eficaz para assistência veicular, residencial e atendimento especializado.

A infraestrutura moderna e os processos contingenciados garantem a continuidade do atendimento, enquanto tecnologias avançadas possibilitam a gestão eficiente de chamados e monitoramento em tempo real. Além de reforçar nossa excelência operacional, a internalização fortalece nossa posição no mercado, consolidando um padrão elevado de suporte ao cliente.

CORRETORES E PARCEIROS: ESSENCIAIS NO NEGÓCIO

Os corretores e parceiros são fundamentais para a conexão entre o Grupo HDI e os segurados. Nosso compromisso é construir relações duradouras e promover um crescimento conjunto, oferecendo suporte, capacitação e ferramentas que otimizam seu trabalho e impulsionam o mercado segurador. Atualmente, contamos com mais de 38 mil corretores parceiros em todo o Brasil, ampliando nossa presença e fortalecendo a proximidade com clientes de diferentes perfis e regiões.

Reconhecendo a importância dos corretores e parceiros como um elemento central de nossa estratégia empresarial, buscamos constantemente fortalecer essa parceria. Investimos na inovação e no aprimoramento de processos, disponibilizando recursos e soluções que simplificam sua rotina e ampliam suas oportunidades de negócio, garantindo uma atuação mais ágil e eficiente.

Para apresentar as mudanças organizacionais decorrentes da aquisição da Sompo Consumer (divisão de varejo da Sompo), Indiana Seguros e Liberty Seguros, além de destacar as oportunidades de negócio em cada marca – HDI Seguros, Yelum e Aliro –, realizamos encontros presenciais e *online* com corretores e distribuidores em diversas regiões do Brasil. Também promovemos imersões de três dias em nosso escritório no Morumbi, permitindo que os corretores conhecessem diferentes áreas da empresa. Interações como essas fortalecem a nossa parceria, possibilitam a troca de experiências sobre o mercado segurador e contribuem para a evolução contínua do nosso portfólio de produtos e serviços.

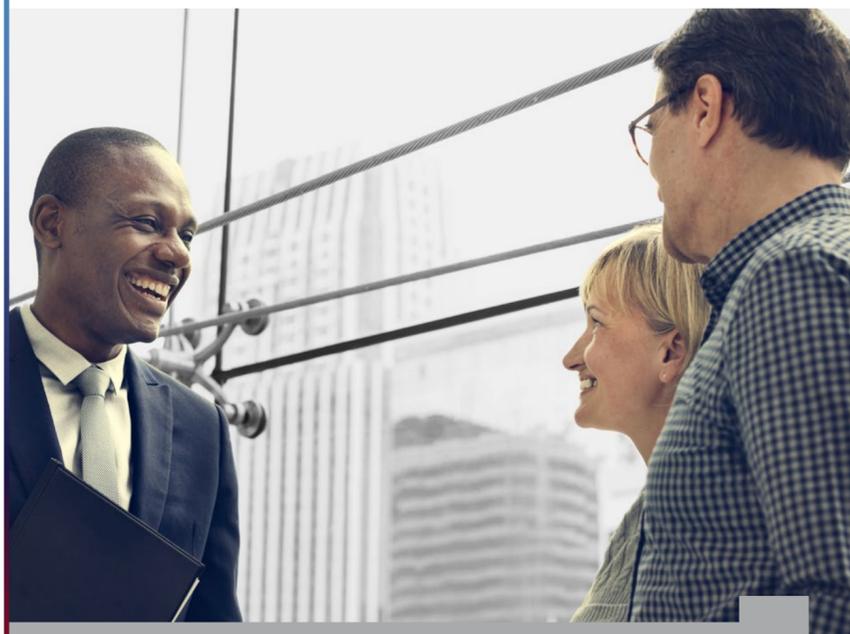
Nosso compromisso é construir relações duradouras e promover um crescimento conjunto, oferecendo suporte, capacitação e ferramentas que otimizam seu trabalho e impulsionam o mercado segurador.



Programa Cresça Corretor

Nosso programa de relacionamento **Cresça Corretor** é um dos pilares estratégicos para impulsionar o desenvolvimento dos corretores parceiros. Criado a partir do programa já consolidado da Liberty, essa iniciativa reforça nosso compromisso com o crescimento mútuo, capacitando, educando e incentivando nossos parceiros a alcançarem novos patamares de sucesso. O programa se baseia em três pilares: crescer as vendas, expandir o conhecimento e aumentar a eficiência.

O Cresça Corretor oferece um conjunto robusto de iniciativas para apoiar os corretores:



Eventos, congressos e seminários: encontros para fortalecer o relacionamento com os corretores, apresentar tendências do mercado e compartilhar inovações.



Plataformas online: portais exclusivos que disponibilizam ferramentas para gestão, cotação, suporte rápido e acompanhamento das operações.



Campanhas de vendas e programas de incentivo: reconhecimento e premiação para corretores que atingem metas estratégicas, incentivando crescimento e excelência no atendimento.



Treinamentos exclusivos: centenas de cursos em uma plataforma dedicada, dentro de uma área exclusiva para corretores, garantindo capacitação contínua e atualização sobre produtos e serviços.

Além de comunicar mudanças organizacionais, nossos encontros periódicos fomentam a capacitação e a discussão sobre temas regulatórios, reforçando um ambiente de diálogo e cooperação para alinhar estratégias e garantir maior previsibilidade e segurança no mercado.

Nosso compromisso é continuar investindo no relacionamento com os corretores e parceiros, oferecendo ferramentas inovadoras, suporte contínuo e oportunidades para que nossos parceiros cresçam junto com o Grupo HDI.

O programa Cresça Corretor é um dos pilares estratégicos para impulsionar o desenvolvimento dos corretores parceiros. A iniciativa reforça nosso compromisso com o crescimento mútuo, capacitando, educando e incentivando nossos parceiros a alcançarem novos patamares de sucesso.

CLIENTES: EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO E MELHORIA CONTÍNUA

O relacionamento com nossos clientes é um dos pilares fundamentais para o sucesso do Grupo HDI. Buscamos proporcionar uma experiência de atendimento eficiente, ágil e acolhedora, garantindo soluções que atendam às necessidades e expectativas de segurados, corretores e parceiros. Para isso, dispomos de diversos canais de atendimento e utilizamos tecnologias que otimizam a interação com nossos públicos. Além disso, mantemos nossos segurados sempre bem informados sobre os serviços contratados, garantindo clareza e acessibilidade em todas as comunicações.

Canais de atendimento

Para garantir acessibilidade e conveniência aos nossos clientes, corretores e terceiros, disponibilizamos diferentes canais de atendimento que permitem um contato rápido e eficiente. Além disso, oferecemos aplicativos e portais exclusivos para segurados e corretores, que facilitam a gestão de serviços e solicitações com mais agilidade e comodidade.



Central de Atendimento



SAC (Serviço de Atendimento ao Cliente)



Canais digitais



Capitais e regiões metropolitanas:
3003-5390
Demais localidades:
0800 434 4340

0800 722 7149
◇ [Formulário digital](#)
Para deficientes auditivos:
0800 772 1825

◇ [Portal do Segurado](#)
◇ [App](#)
◇ [WhatsApp](#)



Capitais e regiões metropolitanas:
4004-5423
Demais localidades:
0800 709 5423

0800 726 1981
◇ [Formulário digital](#)
Para deficientes auditivos:
0800 721 9104

◇ [Portal do Segurado](#)
◇ [App – Android](#)
◇ [App - IOS](#)
◇ [WhatsApp](#)



Capitais e regiões metropolitanas:
3003-2127
Demais localidades:
0800 220 2127

0800 220 2128
◇ [Formulário digital](#)
Para deficientes auditivos:
0800 721 9104

◇ [Portal do Segurado](#)
◇ [App – Android](#)
◇ [App – IOS](#)
◇ [WhatsApp](#)

Ouvidoria

A Ouvidoria do Grupo HDI atua de forma independente e imparcial para garantir que reclamações e sugestões dos clientes sejam analisadas com transparência e justiça. Como canal de última instância administrativa, está disponível para segurados, corretores, terceiros e beneficiários que não obtiveram solução satisfatória em outros canais da seguradora. Sua função é mediar conflitos, esclarecer direitos e obrigações e assegurar um atendimento eficiente.

As manifestações podem ser encaminhadas por telefone (HDI Seguros: 0800 775 4035; Yelum Seguros e Indiana Seguros: 0800 740 3994), carta ou formulário digital, e as respostas são fornecidas em até 15 dias, conforme a regulamentação vigente. Conheça os canais [aqui](#).

Entre janeiro e dezembro de 2024, a Ouvidoria tratou aproximadamente 3.614 demandas, todas solucionadas, sendo cerca de 50% procedentes.

Além de atender às demandas feitas por telefone e formulário digital, a Ouvidoria também trata as queixas registradas na plataforma [Consumidor.gov.br](#), um serviço público que permite a comunicação direta entre consumidores e empresas para a solução de problemas de consumo.

Para garantir transparência e qualidade no atendimento, a Ouvidoria passa por auditorias internas semestrais, que avaliam a adequação de sua estrutura, a eficiência dos sistemas e as estatísticas das reclamações, assegurando a melhoria contínua do canal. Todas as informações registradas seguem as diretrizes da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) e a Resolução CNSP 445/2022, que regulamenta a atuação das ouvidorias no setor segurador.

Comunicações com o cliente

Todas as comunicações, ações promocionais e conteúdos institucionais são previamente validadas pelas áreas Técnica, Comercial, Jurídica e de Marketing para garantir conformidade com as normativas vigentes, incluindo a Resolução CNSP 382/2020. Esse processo assegura que todas as interações estejam alinhadas aos padrões regulatórios e fortalece a credibilidade da marca.

Além disso, seguimos o compromisso de tornar a experiência do cliente mais intuitiva e acessível, simplificando a linguagem e aprimorando o formato dos documentos contratuais. Esse processo tem o objetivo de tornar as informações mais claras e amigáveis, garantindo que os interesses dos clientes sejam bem atendidos ao longo de todo o ciclo de vida do seguro.

A Ouvidoria passa por auditorias internas semestrais, que avaliam a adequação de sua estrutura, a eficiência dos sistemas e as estatísticas das reclamações, assegurando a melhoria contínua do canal.

NPS (Pesquisa de Satisfação)

O NPS (Net Promoter Score) é uma metodologia amplamente utilizada para medir a satisfação dos **clientes e corretores**, baseada na probabilidade de recomendação da empresa. Os participantes são classificados em promotores, neutros e detratores, permitindo uma análise contínua da experiência e a identificação de oportunidades de melhorias.



Os resultados das pesquisas são analisados internamente e tratados de forma estruturada, garantindo a implementação de soluções eficazes e a melhoria contínua da experiência do cliente. Esse processo segue um ciclo de tratamento estruturado, composto pelas seguintes etapas:



Closed Loop Feedback: Contato direto com o cliente ou corretor para entendimento da reclamação e soluções de problemas.



Inner Loop: Compreensão detalhada das dores dos clientes/corretores em conjunto com as áreas de negócios relacionadas.



Reunião Foco: Compartilhamento de análises e resultados com as áreas de negócios para identificação de oportunidades de melhorias.



Outer Loop: Monitoramento das implantações feitas com base em KPIs operacionais, como tempo médio de atendimento, tempo de regulação de sinistros e tempo de chegada de guinchos, entre outros.

Esse modelo contínuo de tratamento das reclamações permite identificar oportunidades de aprimoramento e desenvolver estratégias para um atendimento mais eficiente e alinhado às expectativas dos clientes e corretores. Com base nesses dados, implementamos melhorias significativas em

nossos processos e produtos, reforçando nosso compromisso com a satisfação e fidelização dos segurados e corretores.

Todas as informações dos clientes e corretores são tratadas de forma agrupada e anonimizada, em conformidade com a LGPD.



6 Desempenho e criação de valor



RESULTADOS OPERACIONAIS E FINANCEIROS

O Grupo HDI atingiu a marca de R\$ 13,4 bilhões em prêmios emitidos e R\$ 775,5 milhões de lucro líquido. Para sustentar essa operação, contamos com ativos de R\$ 24,4 bilhões e reservas de R\$ 12,2 bilhões.

Com os eventos climáticos ocorridos no Rio Grande do Sul, em maio de 2024, atingimos R\$ 385,97 milhões pagos em indenizações à comunidade, para ressarcir as perdas sofridas pela catástrofe climática.

DVA (DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO)

Em 2024, geramos R\$ 14,1 bilhões em valor econômico, refletindo a solidez e o crescimento sustentável das nossas operações. Esse montante inclui as receitas obtidas com nossas atividades de seguros e resseguros, contemplando prêmios emitidos, recuperação de sinistros e outras fontes de receita financeira.

Distribuição do Valor Adicionado (R\$ mil)^{10,11}

Valor econômico gerado

Valor

| | |
|----------|---------------|
| Receitas | 14.146.045,83 |
|----------|---------------|

Valor econômico distribuído

Valor

| | |
|---------------------|---------------|
| Custos operacionais | 11.896.288,97 |
|---------------------|---------------|

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Salários e benefícios de empregados | 874.909,03 |
|-------------------------------------|------------|

| | |
|------------------------------------|------------|
| Pagamentos a provedores de capital | 350.949,01 |
|------------------------------------|------------|

| | |
|-----------------------|------------|
| Pagamentos ao governo | 588.388,47 |
|-----------------------|------------|

| | |
|-----------------------------|-----------|
| Investimentos na comunidade | 11.022,62 |
|-----------------------------|-----------|

Valor econômico retido

Valor

| | |
|--|------------|
| "Valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído" | 424.487,74 |
|--|------------|

¹⁰ Os valores não incluem Santander Auto.

¹¹ Os valores apresentados foram gerados pelos critérios do CPC 09 (DVA) e a representação foi adaptada para o modelo proposto pela GRI.

Desse total, R\$ 13,7 bilhões foram distribuídos, reforçando nosso compromisso com a geração de valor para nossos *stakeholders*. Os principais componentes dessa distribuição incluem custos operacionais (R\$ 11,9 bilhões), que abrangem despesas com sinistros, comercialização e administração; remuneração de colaboradores (R\$ 874,9 milhões), considerando salários, benefícios e encargos sociais; pagamentos a provedores de capital (R\$ 350,9 milhões), que envolvem despesas financeiras e remuneração de investidores; contribuições ao governo (R\$ 588,4 milhões), relacionadas a tributos e encargos; e investimentos na comunidade (R\$ 11 milhões), destinados a iniciativas socioambientais.

O valor econômico retido no período foi de R\$ 424,5 milhões, permitindo o fortalecimento da nossa estrutura financeira e investimentos contínuos para o crescimento sustentável da

empresa. Esse resultado demonstra nossa capacidade de equilibrar geração de valor, distribuição responsável e reinvestimento estratégico, garantindo a solidez do Grupo HDI no longo prazo.

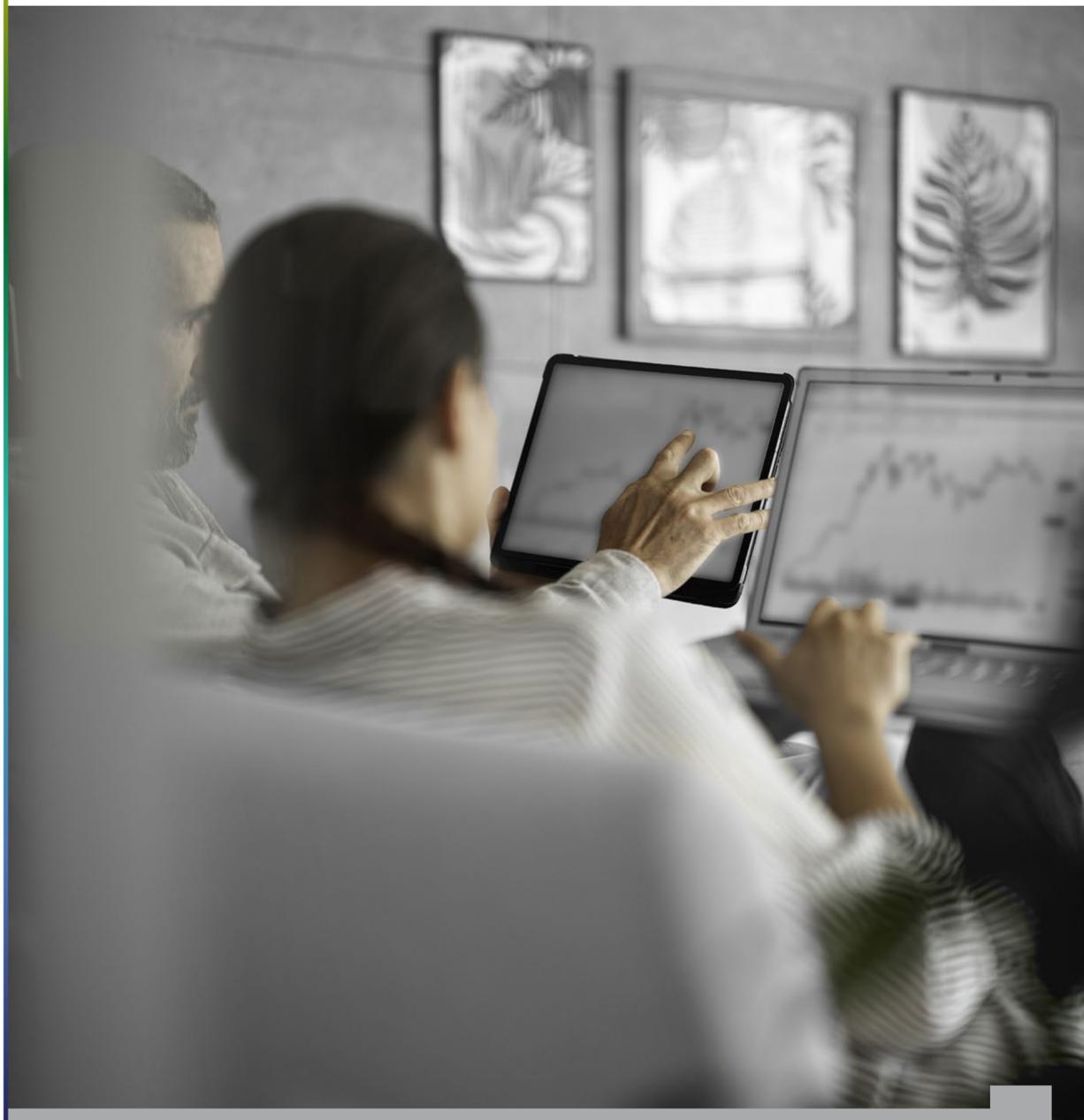
Para consultar mais informações sobre os resultados econômico-financeiros, acesse nossas [Demonstrações Contábeis](#) no site da Susep.



R\$ 14 bilhões

gerados em valor econômico.





CRITÉRIOS ESG NA DECISÃO DE INVESTIMENTOS

As empresas do Grupo HDI, em seu papel de investidores institucionais, exercem seu dever de agir no melhor interesse dos seus negócios, em alinhamento com os objetivos mais amplos da sociedade e sempre com atenção a cenários de mudanças, evoluções e novas legislações. Assim, em conformidade com os direcionamentos da nossa *holding*, a Talanx, nossa Política de Investimentos estabelece critérios para evitar aportes em empresas desalinhadas às boas práticas do mercado.

Para a tomada de decisão sobre os investimentos que serão alocados em nosso portfólio, utilizamos a técnica de *negative screening* — em tradução literal, “triagem negativa” —, que exclui empresas condenadas e/ou que tenham recebido publicidade

negativa nos principais jornais, sites e portais nos últimos cinco anos. Também são excluídas do portfólio empresas que mantenham determinado volume de faturamento proveniente da comercialização de tabaco, da geração de energia a partir de carvão, da comercialização de armas e da realização de testes ou maus-tratos com animais.

Em conformidade com os direcionamentos da nossa *holding*, a Talanx, nossa Política de Investimentos estabelece critérios para evitar aportes em empresas desalinhadas às boas práticas do mercado.

ABORDAGEM TRIBUTÁRIA

O Grupo HDI adota uma política fiscal baseada na conformidade regulatória, mitigação de riscos e transparência na gestão tributária, com tolerância zero para evasão fiscal. Nossa estratégia tributária assegura o cumprimento integral das obrigações fiscais e a gestão eficiente dos tributos, sempre alinhada à legislação vigente e às melhores práticas do setor.

A governança tributária do Grupo é conduzida pelos departamentos Financeiro e Tributário, com responsabilidade direta do CFO. A política tributária é revisada bianualmente, garantindo alinhamento com mudanças regulatórias e aprimoramento dos processos internos.

Contamos com uma estrutura de gestão tributária robusta, que inclui monitoramento contínuo do ambiente regulatório. Questões fiscais relevantes são analisadas internamente pelo setor tributário e pelo Jurídico e, quando necessário, contam com apoio de especialistas

externos. Além disso, realizamos auditorias internas e externas periódicas e contamos com auditorias externas independentes, assegurando que as Demonstrações Financeiras e os tributos reportados estejam em conformidade com a regulamentação vigente.

Nossa estratégia fiscal também está integrada ao compromisso com o desenvolvimento sustentável. Sempre que possível, utilizamos incentivos fiscais para direcionar parte dos tributos a projetos sociais, esportivos, culturais e de promoção da saúde. Essas iniciativas fortalecem nossa atuação social e reforçam nosso compromisso com a geração de valor para a sociedade.

Para garantir a transparência e a governança tributária, disponibilizamos canais internos para esclarecimento de dúvidas e relato de preocupações relacionadas à política fiscal, incluindo o Canal de Denúncia, que pode ser acionado de forma confidencial.

Nossa estratégia fiscal também está integrada ao compromisso com o desenvolvimento sustentável. Sempre que possível, utilizamos incentivos fiscais para direcionar parte dos tributos a projetos sociais, esportivos, culturais e de promoção da saúde.

Nosso relacionamento com as autoridades fiscais ocorre de forma ética e estruturada, por meio de portais eletrônicos oficiais, comunicações formais e interações diretas com órgãos reguladores.

Para mais informações sobre a política fiscal e o pagamento de impostos no exercício de 2024, consulte nossas [Demonstrações Contábeis](#), que contemplam informações sobre o cumprimento das obrigações tributárias em cada jurisdição fiscal onde operamos.



APOIOS E INCENTIVOS GOVERNAMENTAIS

Em 2024, o Grupo HDI recebeu incentivos financeiros governamentais vinculados a benefícios tributários e estímulo a atividades que possam impactar positivamente a sociedade. Dentre os principais incentivos, destacam-se os benefícios fiscais da Lei do Bem, que estimula atividades de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação Tecnológica, o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), a prorrogação da licença maternidade, além de incentivos fiscais para apoio a projetos sociais.

O valor total de benefícios tributários federais recebidos pelo Grupo HDI, considerando todas as empresas que compõem sua estrutura, foi de R\$ 15.491.140,10. Na esfera municipal, os créditos da Nota Fiscal Paulista totalizaram R\$ 102.697,92. Esses valores refletem a estrutura das empresas do grupo e incluem diferentes pessoas jurídicas que operam sob sua gestão.



7 Gestão ambiental

RESPOSTA EFICIENTE E HUMANA A CATÁSTROFES CLIMÁTICAS

Como atuamos diante das enchentes no Rio Grande do Sul

As fortes chuvas e enchentes que atingiram o Rio Grande do Sul em 2024 deixaram um rastro de destruição sem precedentes, afetando 478 dos 497 municípios do estado.¹² Com cidades inteiras alagadas, famílias desabrigadas e perdas incalculáveis, o desastre climático exigiu uma resposta rápida e eficaz por parte de todos os setores da sociedade.

Como uma das principais seguradoras do Brasil, com forte presença na região, mobilizamos imediatamente nossas equipes para apoiar clientes, colaboradores e a sociedade por meio do nosso Plano de Resposta a Catástrofes, garantindo um atendimento ágil e priorizando medidas de suporte à população.

¹²Fonte: Relatório divulgado no site SOS Rio Grande do Sul em agosto de 2024, vinculado à Secretaria de Comunicação do Governo do Estado.



Plano de resposta a catástrofes

Sabemos que eventos climáticos extremos estão se tornando cada vez mais frequentes e que o inesperado para o segurado precisa ser algo antecipado e planejado pela seguradora. Já contávamos com um plano estruturado de resposta a catástrofes, mas a magnitude do evento no Rio Grande do Sul exigiu um reforço sem precedentes.

Para garantir um atendimento ágil e eficaz, implementamos um plano de contingência emergencial e ativamos imediatamente nosso Comitê de Crise, possibilitando decisões estratégicas alinhadas à realidade local. Entre as ações adotadas, destacam-se:



Mobilização nacional de equipes: transferimos colaboradores da Diretoria de Sinistros para a região e estruturamos uma força-tarefa com 25 profissionais no estado e 75 em São Paulo, atuando exclusivamente nos sinistros da catástrofe.



Atendimento presencial: deslocamos uma unidade móvel para Novo Hamburgo, acelerando processos e estreitando o relacionamento com clientes e corretores.



Atendimento estendido: ampliamos a estrutura de análise, regulação e recebimento de documentos, com funcionamento das 8h às 19h, inclusive nos finais de semana.



Central de atendimento prioritizada: clientes e corretores das regiões afetadas passaram a contar com atendimento dedicado e prioritário.



Logística reforçada: além da ampliação da frota de guinchos e pátios de salvados exclusivos, utilizamos drones para identificar veículos em áreas alagadas, agilizando a definição do tipo de perda, os trâmites de indenização e a remoção dos salvados.

- 80 guinchos ativos, sendo 16 personalizados para demandas específicas
- 7 caminhões com capacidade para remoção de até três veículos
- 1 cegonha com capacidade para 11 veículos
- 13 pátios de salvados operando 24 horas por dia, sete dias por semana



Processos operacionais específicos: segmentamos a gestão dos sinistros relacionados à catástrofe das demais operações, garantindo máxima prioridade às vítimas.



Soluções digitais e flexibilização: simplificamos o envio de documentos por meio de fotos e vídeos e estendemos os prazos para pagamento de apólices e boletos, oferecendo mais flexibilidade aos clientes impactados.



Indenizações prioritárias: mesmo diante da suspensão temporária das operações do Detran e da perda de documentos por parte dos clientes, asseguramos pagamentos ágeis.



Nosso objetivo foi eliminar entraves operacionais e proporcionar segurança, previsibilidade e suporte real aos nossos clientes em um momento de extrema vulnerabilidade, contribuindo para que pudessem iniciar a reconstrução de suas vidas o mais rápido possível.

Uso de tecnologia e análise de dados

A resposta eficiente a eventos climáticos extremos exige não apenas agilidade operacional, mas também o uso inteligente de diferentes bases de dados para aprimorar o atendimento aos segurados. A análise de dados desempenhou um papel fundamental na resposta ao evento no Rio Grande do Sul, permitindo maior precisão na tomada de decisões e otimização dos recursos mobilizados.

Com essa abordagem, fomos capazes de:

- **Mapear áreas de maior impacto**, permitindo a alocação antecipada de equipes, guinchos e pátios de salvados.
- **Direcionar o uso de drones para monitoramento de áreas severamente afetadas**, facilitando a localização de veículos sinistrados inacessíveis durante os alagamentos e enchentes.
- **Otimizar processos de indenização**, acelerando pagamentos e reduzindo burocracias.

- **Refinar estratégias de prevenção e mitigação**, possibilitando ações mais assertivas em eventos futuros.

Além disso, o uso de tecnologias e modelagens preditivas nos permite prever cenários e aprimorar nossa preparação para eventos futuros. Com base no histórico de eventos como alagamentos, enchentes, vendavais/granizo, e análise do volume operacional de sinistros identificamos áreas de maior risco. Essa análise contínua nos permite fortalecer não apenas a resposta emergencial, mas também o planejamento de longo prazo, visando maior resiliência frente a eventos climáticos extremos.

A análise de dados desempenhou um papel fundamental na resposta ao evento no Rio Grande do Sul, permitindo maior precisão na tomada de decisões e otimização dos recursos mobilizados.

Gestão atuarial e resseguro frente às mudanças climáticas

O agravamento das mudanças climáticas tem elevado a frequência e a severidade de eventos extremos, como enchentes, secas e tempestades, trazendo desafios significativos para o setor de seguros. Para lidar com esse cenário, a ciência atuarial vem aprimorando suas metodologias, incorporando análises preditivas e técnicas avançadas de modelagem.

Tradicionalmente, as reservas para sinistros são constituídas com base em dados históricos, mas a crescente imprevisibilidade climática exige uma abordagem mais dinâmica. Nesse sentido, a Talanx, controladora do Grupo HDI, está conduzindo um estudo global sobre o impacto das catástrofes naturais, utilizando dados das operações brasileiras entre os insumos para projetar cenários futuros. Uma das respostas a esse estudo já se concretizou no aumento da proteção de resseguro para carteiras específicas, antecipando riscos e garantindo maior solidez financeira.

O Grupo HDI contava com um contrato de resseguro específico para catástrofes naturais antes do evento climático extremo que afetou o Rio Grande do Sul em 2024. Essa estratégia reforçou a capacidade da companhia de absorver os impactos financeiros do desastre e garantir rapidamente a continuidade dos negócios. Além disso, permitiu que a empresa ampliasse sua capacidade de resposta aos segurados atingidos, assegurando o cumprimento das indenizações de maneira ágil e eficiente.

Dentro do escopo atuarial, a volatilidade climática impõe desafios adicionais à precificação e à constituição de reservas. Um dos reflexos desse cenário pode ser observado por meio do monitoramento do indicador IBNR (Sinistros Ocorridos, Mas Não Avisados) de catástrofe, considerando o atraso nos avisos de sinistros típicos em eventos dessa magnitude. A metodologia atuarial foi ajustada para garantir que as provisões fossem robustas o suficiente para cobrir as indenizações futuras, levando em conta projeções de longo prazo.

Para isso, foi aplicado um estudo de safra, permitindo uma modelagem mais precisa

dos impactos financeiros. A metodologia considera que sinistros de um mesmo evento podem ser reportados em momentos distintos, o que é especialmente relevante em situações de grande escala, como catástrofes naturais. Essa abordagem foi essencial para evitar a subestimação das reservas técnicas, garantindo que a empresa estivesse preparada para sinistros ainda não reportados e mantendo sua gestão de solvência sólida.

A resiliência do Grupo HDI diante de eventos climáticos extremos reforça a importância de uma abordagem integrada entre modelagem atuarial, estratégia de resseguro e análise preditiva. Além das proteções contratuais já estabelecidas, o uso de inteligência de dados e *machine learning* (aprendizado de máquina) para a identificação de padrões e ajustes mais ágeis e eficazes contribuem para a sustentabilidade da empresa em um cenário de crescente incerteza. A evolução dessas práticas reflete um compromisso contínuo com a segurança financeira da companhia e com a proteção de seus segurados diante dos desafios impostos pelas mudanças climáticas.



A resiliência do Grupo HDI diante de eventos climáticos extremos reforça a importância de uma abordagem integrada entre modelagem atuarial, estratégia de resseguro e análise preditiva.

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

Pela primeira vez, o Grupo HDI elaborou seu Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa, um levantamento sistemático das emissões associadas às nossas operações. Esse processo permite quantificar e monitorar nosso impacto ambiental, subsidiando a definição de estratégias para redução e mitigação de emissões.

Nosso levantamento considera três escopos:



Escopo 1, que abrange emissões diretas provenientes de fontes controladas pela empresa, como combustíveis usados na frota própria;



Escopo 2, que inclui emissões indiretas associadas ao consumo de eletricidade adquirida de terceiros; e



Escopo 3, que compreende emissões indiretas resultantes de atividades que ocorrem na cadeia de valor da empresa, como deslocamento de colaboradores, viagens corporativas e fornecedores.

O inventário abrange todas as operações das nossas marcas e negócios, da sede e das filiais, incluindo HDI Seguros, Yelum, Aliro, Fácil Assist e Agrega, bem como as operações da Santander Auto, garantindo um mapeamento consolidado do nosso impacto ambiental. Além disso, o inventário contempla gases de efeito estufa regulados pelo Protocolo de Quioto, incluindo dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O), entre outros. Esses gases são reconhecidos por seu potencial de aquecimento global e foram quantificados em toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂e), conforme metodologia internacionalmente aceita.





Estamos comprometidos com a mitigação dos impactos ambientais de nossas operações e alinhados à meta da *holding* Talanx, que busca reduzir suas emissões em 30% até 2030. Em 2024, implementamos iniciativas estratégicas para otimizar a eficiência operacional e reduzir nossas emissões. Entre as principais medidas adotadas estão:



Priorização de combustível biocombustível (etanol) para o abastecimento da frota corporativa que atende os executivos e o time operacional, com bloqueio do uso de gasolina a partir do cartão de abastecimento;



Otimização da estrutura de filiais, com a revisão da rede física após aquisições, eliminando duplicidades e aumentando a eficiência operacional; e



Adoção do modelo de trabalho híbrido, reduzindo a necessidade de deslocamentos diários dos colaboradores.

Embora a prática comum no setor considere a terceirização do serviço de assistência e sua classificação no Escopo 3, nossa operação própria com a Fácil Assist confere maior autonomia para identificar oportunidades de melhoria e, futuramente, implantar medidas de mitigação eficazes.

Importante destacar que o ano de 2024 foi estabelecido como linha de base para o acompanhamento da nossa evolução na redução de emissões. A partir dos próximos ciclos de inventário, será possível mensurar de forma objetiva os impactos das ações implementadas e a progressão em relação às metas estabelecidas.

A tabela a seguir apresenta um resumo das emissões do Grupo HDI em 2024, considerando os três escopos do inventário, que também foi assegurado por terceira parte:

A elaboração desse inventário representa um avanço na nossa governança ambiental e reforça nosso compromisso com a transparência e a busca por soluções de baixo carbono.

EMISSIONES DE GEE EM 2024 (ANO-BASE), EM TCO₂E

| Categoria | Descrição de escopo¹³ | Emissões (tCO₂e) |
|--------------------|--|------------------------------------|
| Escopo 1 | Emissão proveniente do uso de etanol em veículos da frota operacional | 603,71 |
| Escopo 2 | Consumo de energia elétrica no escritório matriz e nas filiais. | 251,71 |
| | Bens e serviços adquiridos | 1.447,68 |
| | Bens de capital | 968,60 |
| Escopo 3 | Atividades <i>upstream</i> – uso de combustível e energia não incluídas nos escopos 1 e 2 | 142,31 |
| | Viagens a negócios (aéreas e terrestres) | 808,70 |
| | Deslocamento de funcionários | 4.223,49 |
| | Subtotal | 7.590,78 |
| Total geral | | 8.446,20 |

Os fatores de emissão utilizados neste levantamento estão alinhados ao que foi reportado globalmente pela Talanx para atendimento à CSRD, com base na metodologia do Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), do Reino Unido. No Brasil, adotamos os fatores de emissão definidos pelo Programa Brasileiro GHG Protocol, assegurando consistência com as diretrizes nacionais — e, como parte desse processo, o inventário auditado será publicado no Registro Público de Emissões, disponível em: <https://registropublicodeemissoes.fgv.br/>, no segundo semestre de 2025.

A elaboração desse inventário representa um avanço na nossa governança ambiental e reforça nosso compromisso com a transparência e a busca por soluções de baixo carbono. Seguimos aprimorando nossas práticas, buscando um modelo de negócios mais sustentável e alinhado às melhores práticas globais.

¹³ Os dados reportados consideram as emissões relativas à sede e filiais do Grupo HDI. Os valores não incluem emissões biogênicas — aquelas provenientes de fontes de origem biológica, como biomassa e etanol —, e a abordagem utilizada para o escopo 2 é a *location-based*, que considera o fator médio de emissão da rede elétrica local.

CONSUMO ENERGÉTICO

O Grupo HDI tem seu consumo energético diretamente ligado ao uso de combustíveis na frota, ao consumo de energia elétrica em suas instalações, bens e serviços adquiridos e às viagens a negócios. Em 2024, o consumo total de energia do Grupo foi de 9.908,88 MWh. Desse total, 7.883,36 MWh (79,6%) tiveram origem fóssil, correlacionados com a combustão móvel, o consumo de energia elétrica do mercado cativo, viagens e serviços de nuvem.

O consumo de energia elétrica adquirida da concessionária pública para abastecimento das unidades administrativas representa uma parcela significativa do consumo total de energia. No ano, a energia adquirida da concessionária somou 4.371,55 MWh (44,1%), sendo que 992,90 MWh (23%) vieram de fontes renováveis. A utilização de energia renovável acontece somente no prédio do Morumbi, que tem a certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design - GBC Brasil).

Esses números refletem o consumo energético das unidades administrativas e filiais da empresa em todo o Brasil. Para 2025, e em linha com o plano de redução das emissões da *holding* Talanx, estamos estudando possibilidades de redução do impacto em energia de toda a nossa operação.



GESTÃO DE SALVADOS E RESÍDUOS

O Grupo HDI tem a gestão responsável de resíduos como um compromisso ambiental e operacional. No setor de seguros, nossa maior contribuição para a destinação adequada de materiais ocorre na gestão de salvados, que incluem veículos e equipamentos oriundos de indenizações integrais realizadas para segurados e terceiros.

Sempre que possível, esses itens são comercializados, permitindo a reutilização de componentes e materiais na cadeia produtiva, reduzindo a geração de resíduos e contribuindo para a preservação de recursos naturais. Para aqueles que não possuem valor comercial ou possibilidade de reaproveitamento, garantimos o descarte adequado, em conformidade com a legislação ambiental, prevenindo impactos como a contaminação do solo e da água por substâncias perigosas.

Reconhecemos a relevância desse processo e seguimos aprimorando nossa forma de mensurar o impacto positivo da destinação dos salvados, com o objetivo de fortalecer nossa transparência e evoluir nesse reporte nos próximos ciclos.

Além da gestão de salvados, nossas operações diretas geram um volume reduzido de resíduos, uma vez que nossas atividades são predominantemente administrativas. Os principais resíduos gerados em nossos escritórios provêm do consumo cotidiano dos colaboradores, da manutenção predial e dos processos de limpeza.

Embora ainda não realizemos um monitoramento detalhado da geração de resíduos em nossas unidades administrativas, estamos trabalhando para aprimorar nossa medição, com o objetivo de estabelecer estimativas mais precisas a partir de dados consolidados dos relatórios prediais dos condomínios onde operamos. Em 2024, foi possível monitorar a geração de resíduos em uma de nossas unidades administrativas, localizada na região da Berrini, em São Paulo. No período, foram descartados 14.872,81 kg de resíduos recicláveis, incluindo papel, plástico, metais, vidro e resíduos passíveis de compostagem. Outros 36.989,20 kg foram classificados como não recicláveis e receberam a destinação adequada.



Atualmente, promovemos boas práticas e a conscientização sobre o descarte de resíduos, incluindo a eliminação de copos plásticos, a segregação e destinação correta de materiais recicláveis e orgânicos, apoio à coleta voluntária de itens como lacres de latas, tampinhas plásticas, cupons fiscais e resíduo eletrônico, além do incentivo à digitalização de documentos para reduzir o uso de papel. A coleta e o tratamento de resíduos são realizados por empresas especializadas, com monitoramento periódico. Recebemos relatórios e certificados de destinação correta, assegurando que todos os processos estejam alinhados à legislação ambiental vigente.

Sempre que possível, esses itens são comercializados, permitindo a reutilização de componentes e materiais na cadeia produtiva, reduzindo a geração de resíduos e contribuindo para a preservação de recursos naturais.



8 Anexos

ANEXO I – RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Atendendo ao disposto no art. 16 da Circular Susep nº 666, de 2022, o presente anexo do Relatório de Sustentabilidade objetiva apresentar os requerimentos das tabelas padrão para apresentação resumida das informações previstas no art. 15, inciso II, da referida norma.

Tabela GVR – Governança dos Riscos de Sustentabilidade

Descrever o papel do Conselho de Administração, Diretoria, Diretor Responsável pelos Controles Internos e Comitê de Riscos no processo de governança dos riscos de sustentabilidade, conforme disposto na Circular SUSEP nº 666, de 27 de junho de 2022, e na Resolução CNSP 416, de 20 de julho de 2021.

O mercado de seguros tem se tornado cada vez mais volátil, complexo e competitivo, o que tem levado à evolução das práticas de gestão de riscos, alinhando-as a esse novo cenário. A companhia acredita que um gerenciamento de riscos abrangente e integrador, que envolva o Conselho, executivos e *stakeholders*, pode proporcionar uma vantagem competitiva.

A estratégia de gestão de riscos é derivada da estratégia de negócios e envolve a participação dos diversos níveis organizacionais, conforme as responsabilidades atribuídas a cada cargo, com base em políticas e diretrizes que consideram a complexidade dos produtos, serviços, processos operacionais e sistemas da companhia.

Participam deste processo desde a Alta Administração até as diversas áreas de negócios que atuam como a primeira linha de defesa na identificação, avaliação, mensuração, tratamento e monitoramento desses riscos. Também integra a estrutura uma área de gestão de riscos, controles internos, atuando

na segunda linha de defesa, a qual monitora a exposição da companhia a riscos. Destacam-se as principais instâncias de governança relacionadas aos riscos de sustentabilidade.

O Conselho de Administração e a Diretoria Executiva, como Órgãos de Administração da companhia, asseguram a adequação da EGR (Estrutura de Gestão de Riscos) e do SCI (Sistema de Controles Internos), promovendo a cultura de risco, alinhamento estratégico e conformidade regulatória. Também garantem que as áreas tenham estrutura organizacional, recursos materiais e humanos adequados para a gestão de riscos, além de formalizar o apetite a risco e aprovar políticas relacionadas.

Ainda, aos órgãos da Administração possuem um entendimento geral do Perfil de Riscos da supervisionada, observando os principais riscos a que ela esteja exposta, considerando: sua natureza e potenciais impactos sobre o negócio; o atual nível de exposição; e as ações adotadas para sua gestão, além de garantir que os mecanismos de avaliação de desempenho e a estrutura remuneratória adotados pela supervisionada não incentivem comportamentos capazes de comprometer a efetividade do SCI e da EGR.

O Comitê de Auditoria, por sua vez, é o órgão estatutário que, conforme expressamente permitido pela regulamentação aplicável, funciona também como seu Comitê de Riscos para os fins da Resolução CNSP nº 416/2021, auxilia o Conselho na avaliação anual da EGR e SCI, considerando a sua aderência ao apetite a risco e à política de gestão de riscos, e supervisiona o desempenho do Diretor de Controles Internos e da Unidade de Gestão de Riscos, além da efetividade de ações adotadas para o saneamento de deficiências.

Ademais, o Comitê de Auditoria auxilia o Conselho de Administração na sua atribuição de avaliar o plano de negócios da companhia

sob o enfoque de riscos e auxiliar na definição do correspondente apetite a riscos. Também apoia a tomada de decisões estratégicas relacionadas à Gestão de Riscos.

Nesse sentido, o Grupo HDI possui, ainda, **Comitês Executivos** estabelecidos que auxiliam a Diretoria Executiva no gerenciamento de riscos, sendo eles:

- **Comitê de Governança e Assuntos Corporativos:** tem como objetivo discutir, avaliar, recomendar e deliberar, de forma colegiada, sobre as atividades relacionadas à *compliance*, gestão de riscos, controles internos, auditoria interna e privacidade.
- **Comitê de Transformação:** tem como objetivo discutir, avaliar, recomendar e deliberar, de forma colegiada, sobre as atividades relacionadas a projetos corporativos, experiência do cliente e temas de ESG.

Outros Comitês Executivos também são realizados e podem gerar insumos para discussão de riscos de sustentabilidades, tais como: Comitê de Operações e Sinistros, Comitê Financeiro, entre outros.



Os Diretores Executivos são responsáveis por: (i) orientar, supervisionar e garantir a elaboração, implementação e operacionalização dos processos e procedimentos relativos aos controles internos e gestão de riscos associados às atividades sob sua responsabilidade; (ii) verificar sistematicamente a adoção e o cumprimento dos processos e procedimentos de que trata o item I, como também a manutenção de sua adequação, definindo e implementando planos de ação destinados ao saneamento de deficiências da EGR e do SCI e (iii) aprovar os limites de exposição para as atividades de negócio que impliquem em assunção de riscos relevantes, de acordo com o disposto no apetite por riscos.



Compete ao **Diretor Responsável pelos Controles Internos** (i) orientar e supervisionar a implementação e operacionalização do SCI e da EGR e as atividades das unidades de conformidade e de gestão de riscos; (ii) prover as unidades de conformidade e de gestão de riscos com os recursos necessários ao adequado desempenho de suas respectivas atividades; (iii) informar periodicamente, e sempre que considerar necessário, os órgãos de administração e o Comitê de Auditoria, se existente, de quaisquer assuntos materiais relativos a controles internos, conformidade e gestão de riscos, incluindo, mas não se limitando a:

- a.** riscos novos ou emergentes;
- b.** níveis de exposição a riscos, bem como eventuais limitações e incertezas relacionados a sua mensuração;
- c.** ações relativas à gestão de riscos; e
- d.** deficiências relativas à EGR e ao SCI e seu respectivo saneamento.

Diante disso, a **Área de Gestão de Riscos** tem a responsabilidade de realizar o monitoramento contínuo da gestão de riscos, revisar e avaliar periodicamente o inventário de riscos e controles, acompanhar planos de ação para mitigação de deficiências da EGR e gerenciar o Plano de Continuidade do Negócio. Além disso, a área promove treinamentos e publicações sobre gestão de riscos e monitora a exposição da companhia em relação aos limites estabelecidos. A EGR auxilia na previsão, identificação e resposta a riscos emergentes, permitindo que a companhia adapte suas operações e estratégias de forma ágil e eficaz.

As Demais Áreas de Negócio identificam riscos dentro de seus processos, implementam controles adequados, reportam riscos detectados ou materializados e informam deficiências nos controles internos a área de Gestão de Riscos, garantindo que a gestão de riscos seja integrada a todas as operações da companhia.

Tabela EST – Estratégias associadas aos riscos de sustentabilidade

Descrever os aspectos dos riscos de sustentabilidade com potenciais impactos nos negócios, nas estratégias e na gestão de riscos, conforme disposto na Circular nº 666, de 27 de junho de 2022.

O Grupo HDI realizou um estudo de materialidade para identificar as questões mais relevantes para seus negócios e os principais riscos de sustentabilidade com potencial de gerar perdas financeiras e impactos reputacionais. Conduzido conforme as diretrizes da ESRS – Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (European Sustainability Reporting Standards), o estudo destacou os temas materiais, ou seja, aqueles que representam os impactos financeiros mais significativos para a companhia.

Nesse sentido, o processo de gestão de riscos estabelece a mensuração dos riscos, de forma que sua materialidade possa ser auferida e, conseqüentemente, a gestão possa ser compatível com a natureza, escala e complexidade de tais riscos. Com isso, a mensuração ocorre de forma qualitativa e quantitativa.

A metodologia foi estabelecida de acordo com as diretrizes da ESRS e, para a mensuração e classificação dos riscos, seguiu os critérios de gerenciamento de riscos do Grupo HDI, considerando dois fatores principais: impacto financeiro e probabilidade. O impacto financeiro é analisado com base em sua magnitude, desde efeitos mínimos até perdas significativas, enquanto a análise de frequência segue uma escala de eventos raros e pouco prováveis até aqueles com alta recorrência ao longo do ano. Combinando esses fatores, os riscos foram classificados em cinco níveis, de muito baixo a muito alto. São considerados materiais aqueles riscos enquadrados nos níveis médio, alto ou muito alto. Adicionalmente, foi considerado como curto prazo um horizonte de até três anos, médio prazo de três a dez anos e longo prazo acima de dez anos para avaliação dos níveis de riscos e materialidade.

Para garantir a consistência na estimativa dos riscos, são utilizados, sempre que possível, dados históricos, análise da média dos impactos observados e análise de probabilidades futuras de acordo com

características dos negócios, eventos externos e estimativas de mudanças, sejam elas tecnológicas, relacionadas a *commodities*, políticas, de mercado, regulatórias etc. Em casos de riscos sem histórico de ocorrência, são adotados *benchmarks* de mercado, dados setoriais e avaliações profissionais. Já para riscos considerados como emergentes, a análise considera projeções de mercado e pareceres de especialistas, garantindo que a companhia esteja preparada para eventos de difícil previsão.

Como resultado do trabalho, destacamos os riscos de sustentabilidade com potencial impacto nos negócios.

Risco Climático (a.1)

- **Energia:** Riscos relacionados aos impactos em sinistros e novos mercados.
- **Adaptação à Mudança Climática:** Riscos relacionados à materialidade das soluções de adaptação da empresa para mitigar riscos físicos decorrentes das alterações climáticas reais e esperadas.

Riscos Ambientais (a.2)

- **Ar, Água e Poluição do Solo:** Riscos relacionados à poluição ambiental ao longo de toda a cadeia de valor da empresa, abrangendo emissões para a atmosfera (exceto gases de efeito estufa), água e solo.
- **Substâncias Perigosas:** Riscos relacionados ao uso, produção, distribuição e comercialização de substâncias que suscitam preocupação ao longo de toda a cadeia de valor.
- **Biodiversidade e Ecossistemas:** Riscos associados à integridade dos ecossistemas e possíveis mudanças ao longo da cadeia de valor, incluindo habitats terrestres, de água doce e marinhos, além de populações de espécies animais e vegetais.

Riscos Sociais (a.3)

- **Condições de Trabalho:** Riscos relacionados ao emprego seguro, horários de trabalho adequados, salários dignos, negociação coletiva, diálogo social, liberdade de associação, existência de conselhos de empresa e direitos dos trabalhadores.
- **Igualdade e Não Discriminação:** Riscos ligados à igualdade de gênero, equiparação salarial por trabalho de igual valor, formação e qualificações, inclusão de pessoas com deficiência, além de medidas contra a violência e o assédio no local de trabalho, promovendo diversidade.
- **Trabalhadores na Cadeia de Valor:** Riscos relacionados às condições de trabalho, igualdade/não discriminação e outros direitos laborais dos trabalhadores ao longo da cadeia de valor.
- **Consumidores e Usuários Finais:** Riscos ligados aos direitos relacionados à informação, incluindo privacidade, liberdade de expressão e acesso à informação, bem como à segurança pessoal dos consumidores e usuários finais.

Os riscos de sustentabilidade mencionados são incorporados às estratégias e operações por meio de um processo estruturado, que considera tanto os impactos financeiros e operacionais dos riscos climáticos, ambientais e sociais na organização, quanto a adaptação da companhia às tendências regulatórias e mercadológicas de forma a fortalecer a resiliência organizacional e a capacidade de adaptação às mudanças climáticas, promovendo a evolução contínua, a rentabilidade do portfólio de produtos e a eficiência do modelo operacional. Por fim, a estratégia do Grupo HDI considera a sustentabilidade um pilar prioritário para alcançar seus objetivos de forma sustentável.

A partir da definição dos riscos materiais, o Grupo HDI revisitou procedimentos de monitoramento e controles para mitigar a materialização desses riscos, considerando dados e modelos estatísticos para aprimorar continuamente a precificação e subscrição de riscos, premissas atuariais para o provisionamento técnico e o gerenciamento das coberturas e limites dos contratos de resseguros. Com a intenção de aumentar o portfólio de produtos e clientes, o Grupo HDI monitora continuamente novos mercados de atuação. Também foram revisadas matrizes de riscos com critérios de sustentabilidade para aceitação de fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, clientes e investimentos em ativos financeiros.

Tabela GER – Processos de gestão dos riscos de sustentabilidade

Devem ser descritos os processos para identificação, avaliação, classificação, mensuração, tratamento, monitoramento e reporte dos riscos de sustentabilidade, conforme disposto na Circular nº 666, de 27 de junho de 2022 e Resolução CNSP nº 416, de 20 de julho de 2021.

O Grupo HDI segue o modelo das três linhas. Esse modelo assegura uma abordagem integrada e abrangente para a mitigação e controle dos riscos, garantindo a implementação das diretrizes da empresa em todas as instâncias.

1ª Linha: É formada pelos donos dos processos e consequentemente dos riscos, ou seja, os responsáveis diretos por manter os riscos nos limites de tolerância definidos pelo Grupo HDI, e pelos executores dos processos das áreas operacionais, comerciais, de projetos, de suporte e administrativas. Detêm a responsabilidade primária e gerenciam diretamente os riscos, identificando, avaliando, tratando, prevenindo e monitorando seus riscos de forma integrada.

2ª Linha: De forma independente, a 2ª linha de defesa é composta pelas áreas de Gestão de Riscos e Controles Internos e Compliance. É responsável por orientar gestores de negócio no desenvolvimento, implantação e correção dos Controles Internos e na busca da mitigação ou diminuição dos Riscos Inerentes.

3ª Linha: É composta por uma área independente da Administração, isto é, a Auditoria Interna, que realiza, observadas as suas respectivas áreas de atuação, as avaliações, inspeções, por meio da execução de testes de controles e apuração de denúncias, proporcionando asseguração isenta, inclusive sobre a efetividade da gestão e da prevenção de riscos, de controles internos e de conformidade.

Destaca-se também que, após o planejamento anual dos negócios, a companhia revisa sua estratégia de gestão de riscos, garantindo alinhamento com os objetivos estratégicos.

É adotado um processo estruturado para identificação, avaliação, classificação e mensuração dos riscos de sustentabilidade, garantindo uma abordagem alinhada à natureza, escala e complexidade desses riscos, com identificação, análise, monitoramento e reporte contínuos, de forma integrada à estratégia corporativa.

A identificação de riscos envolve a análise de ameaças e oportunidades que possam impactar os objetivos organizacionais, utilizando informações coletadas por meio de mapeamento de processos internos, auditorias, comitês executivos e a análise de novos produtos, serviços e modelos de negócio. Mudanças estruturais, como fusões, aquisições e terceirizações, também são avaliadas quanto ao seu impacto no perfil de risco da companhia.

A gestão dos riscos considera a granularidade, segmentando-os por linha de negócio e área específica. Isso permite, por exemplo, que os riscos de subscrição de seguros sejam analisados por segmento e que os riscos de crédito com contraparte sejam tratados pelas áreas de resseguros, investimentos e clientes.

A mensuração dos riscos combina abordagens qualitativas e quantitativas, considerando sua probabilidade de ocorrência e impacto potencial. A materialidade dos riscos define a necessidade de mensuração quantitativa, sendo obrigatória para riscos materiais. Já riscos não materiais podem ser avaliados quantitativamente caso agreguem valor à gestão. O processo segue critérios mínimos para garantir uniformidade e comparabilidade, assegurando consistência na tomada de decisões estratégicas.

Importante ressaltar que a companhia está avaliando a possibilidade de incorporar eventos catastróficos naturais ao seu modelo interno de riscos, em alinhamento com a metodologia do Grupo Talanx, devido à crescente preocupação com o impacto das mudanças climáticas no perfil de risco da organização.

Com essa estrutura, a empresa fortalece sua capacidade de antecipação e mitigação dos riscos de sustentabilidade, assegurando um modelo de gestão eficaz, alinhado às melhores práticas de mercado e exigências regulatórias.

O tratamento dos riscos envolve a adoção de medidas proporcionais à sua relevância e impacto, podendo incluir evitação, mitigação, transferência para terceiros ou aceitação controlada. A definição e implementação dessas estratégias são conduzidas pelas áreas de negócio, garantindo que os controles sejam compatíveis com a complexidade dos riscos identificados.

O monitoramento contínuo é realizado por meio de indicadores revisados periodicamente, permitindo avaliar a exposição da companhia e a eficácia das ações de mitigação. A primeira linha de defesa acompanha os riscos dentro das respectivas áreas por meio de relatórios, dashboards e reuniões periódicas, enquanto a Gestão de Riscos conduz o monitoramento independente dos riscos materiais e de alto impacto, assegurando a integridade dos controles e o alinhamento estratégico.

O reporte dos riscos é estruturado para garantir transparência e rastreabilidade. A Diretoria Executiva recebe atualizações trimestrais por meio dos Comitês Executivos de Assessoramento à Diretoria e Comitê de Auditoria, assegurando que o Conselho de Administração tenha visibilidade sobre os principais riscos.

O procedimento adotado na elaboração do inventário de riscos permite que os riscos sejam levantados por área e subárea, mapeando os processos envolvidos. Após a identificação, os riscos são classificados dentro das categorias estabelecidas, e seus impactos, incluindo o financeiro, são analisados em conjunto com a probabilidade de ocorrência e o risco inerente. Após isso, aplica-se a avaliação do controle interno que resulta no risco residual. O processo de mapeamento da companhia possibilita que o risco residual seja aferido e monitorado continuamente.

A utilização de uma metodologia unificada permite uma visão integrada dos riscos, facilitando a interconexão entre os diferentes tipos de risco. Assim, os riscos de sustentabilidade são analisados em conjunto com as demais taxonomias de riscos financeiros e operacionais – subscrição, crédito,

mercado, liquidez, operacional, estratégico e emergente –, promovendo uma gestão consistente e estratégica.

Para exemplificar, podemos citar o monitoramento do apetite a risco da companhia, onde potenciais impactos de riscos de sustentabilidade podem resultar em perdas financeiras e refletir no apetite a risco do Grupo HDI.

Como parte dos mecanismos utilizados para mitigar os impactos de sustentabilidade, o Grupo HDI estabelece critérios para não aceitação de clientes em determinadas atividades, localidades com probabilidade de alagamento, inundação, desmoronamento, tremor de terra e vendaval, restrição de coberturas diretamente impactadas por eventos climáticos. Também se utiliza modelagem quantitativa, considerando questões climáticas.

ANEXO II – MÉTRICAS CSRD

Com o objetivo de demonstrar o compromisso com a transparência e o alinhamento às diretrizes do grupo ao qual pertence, este anexo apresenta informações organizadas de acordo com alguns requisitos previstos nas ESRS – Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (European Sustainability Reporting Standards), em consonância com a CSRD – Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Embora este reporte seja voluntário, sua elaboração está em linha com o compromisso do Grupo HDI de se alinhar às práticas da Talanx, *holding* alemã da qual faz parte, e que está legalmente obrigada a divulgar informações de sustentabilidade conforme a CSRD e sua análise de materialidade.

Os dados do Grupo HDI integram o relatório global da Talanx, que pode ser consultado em seu site institucional: https://www.talanx.com/en/investor_relations/reporting/reporting



| Normas | Requisito de divulgação e descrição completa | Item | Descritivo | Respostas |
|--|--|--|---|--|
| ESRS S1 - Trabalhadores da própria organização | S1-6 - Características dos trabalhadores diretos | 50 - a/b | Número total de empregados (contratos CLT, permanentes e de tempo integral) | 4.752 |
| | | 50 - a/b | Número total de empregados por gênero - Feminino | 2.846 |
| | | 50 - a/b | Número total de empregados por gênero - Masculino | 1.906 |
| | | 50 | Número de estagiários e aprendizes | 126 |
| | | 50-c | Total de empregados que deixaram a empresa | 1.113 |
| | | 50-c | Taxa de rotatividade de empregados | 23% |
| | | S1-7 - Características dos trabalhadores indiretos | 55-a | Número de trabalhadores indiretos (<i>non-employees</i>) (estagiários, aprendizes e terceiros) |
| | | 55-a | Número de terceiros | 661 |
| | S1-8 - Cobertura de negociação coletiva e diálogo social | 60-a | Percentual de trabalhadores cobertos por negociação coletiva e representantes | 100% |
| | S1-9 - Métricas de diversidade | 66-a | Número total de membros da Alta Liderança | 9 |
| | | 66-a | Número total de membros da Alta Liderança por gênero - Feminino | 2 |
| | | 66-a | Número total de membros da Alta Liderança por gênero - Masculino | 7 |
| | | 66-b | Número total de empregados por gênero - Menos de 30 anos | 964 |
| | | 66-b | Número total de empregados por gênero - Entre 30 e 50 anos | 3.180 |
| | | 66-b | Número total de empregados por gênero - Mais de 50 anos | 608 |

| Normas | Requisito de divulgação e descrição completa | Item | Descritivo | Respostas |
|--|--|---------------------------------------|---|---|
| ESRS S1 - Trabalhadores da própria organização | S1-10 - Salários adequados | 70 | Número total de empregados remunerados abaixo do salário adequado (mínimo vigente) | 0 |
| | S1-12 - Pessoas com deficiência | 77 | Número total de empregados com deficiência | 141 |
| | S1-13 - Métricas de formação e desenvolvimento de competências | 83-a | Número total de empregados que participaram de avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira | 5.560 |
| | | 83-a | Número de empregadas que participaram de avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira - Feminino | 3.316 |
| | | 83-a | Número de empregados que participaram de avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira - Masculino | 2.241 |
| | | 83-b | Número total de horas de treinamento para todos os empregados | 131.850 |
| | | 83-b | Número total de horas de treinamento para empregadas - Feminino | 78.404 |
| | | 83-b | Número total de horas de treinamento para empregados - Masculino | 53.445 |
| | | S1-14 - Métricas de saúde e segurança | 88-d | Número de casos registráveis de problemas de saúde relacionados ao trabalho (com comunicação obrigatória) |
| | 88-e | | Número de dias perdidos devido a acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e fatalidades | 795 |

| Normas | Requisito de divulgação e descrição completa | Item | Descritivo | Respostas |
|--|--|-------|--|-----------|
| ESRS S1 - Trabalhadores da própria organização | S1-15 - Métricas de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada | 93-a | Número de empregados com direito a qualquer tipo de licença relacionada à família | 4.752 |
| | | 93-b | Número total de empregados que tiraram licença relacionada à família | 105 |
| | | 93-b | Número total de empregadas que tiraram licença relacionada à família - Feminino | 72 |
| | | 93-b | Número total de empregados que tiraram licença relacionada à família - Masculino | 33 |
| | S1-17 - Incidentes, queixas e graves impactos e incidentes de desrespeito dos direitos humanos | 100 | Valor total de multas, penalidades e compensações por danos resultantes da violação de fatores sociais e de direitos humanos | 0 |
| | | 100 | Número de reclamações relacionadas a questões sociais e de direitos humanos, exceto discriminação | 0 |
| | | 103-a | Número total de incidentes de discriminação, incluindo assédio | 0 |
| ESRS E1 - Alterações climáticas | E1-5 - Consumo energético e combinação de energia | 37-a | Consumo energético de fontes renováveis controladas pela organização (Mwh) | 992,90 |
| | | 37-c | Consumo energético de fontes não renováveis (fósseis) controladas pela organização (Mwh) | 7.883,36 |
| | | 37-c | Total energia adquirida pela organização (Mwh) | 4.371,55 |
| | | 37 | Total de energia consumida nas operações (Mwh) | 9.908,88 |
| | E1-6 - Emissões brutas de GEE de âmbito 1, 2, 3 e emissões totais de GEE | 44-a | Total de emissões de gases de efeito estufa de escopo 1 (toneladas de CO ² e) | 603,71 |
| | | 44-b | Total de emissões de gases de efeito estufa de escopo 2 (toneladas de CO ² e) | 251,71 |
| | | 44-c | Total de emissões de gases de efeito estufa de escopo 3 (toneladas de CO ² e) | 7.590,78 |
| | | 44-d | Total de emissões de gases de efeito estufa (toneladas de CO ² e) | 8.446,20 |

| Normas | Requisito de divulgação e descrição completa | Item | Descritivo | Respostas |
|---------------------------------------|--|-------------|---|------------------|
| ESRS S3 – Comunidades afetadas | S3-4 – Adoção de medidas em relação a impactos relevantes sobre comunidades afetadas | 35 | Questões e incidentes relacionados a direitos humanos | 0 |
| | | 24-a | Incidentes de corrupção ou suborno | 0 |
| ESRS G1 – Conduta nos negócios | G1-4 – Casos confirmados de corrupção ou suborno | 24-a | Multas por violação das leis anticorrupção e antissuborno | 0 |

ANEXO III – SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

| | |
|--------------------------|--|
| Declaração de uso | O Grupo HDI relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 com base nas Normas GRI. |
| Norma GRI | GRI 1: Fundamentos 2021 |

| Norma GRI | Item | Conteúdo | Localização |
|------------------------------|-------------|--|----------------------------------|
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-1 | Detalhes da organização | Páginas 4, 18, 23 e 77 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-2 | Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | Página 4 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-3 | Período de relato, frequência e ponto de contato | Página 4 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-4 | Reformulações de informações | Este é o primeiro relatório. |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-5 | Verificação externa | Página 5 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios | Páginas 14-26, 62-75 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-7 | Empregados | Página 51* |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | Páginas 71 e 103 (Métricas CSRD) |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-9 | Estrutura de governança e sua composição | Páginas 33-35* |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-10 | Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | Página 34 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | Página 33 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-12 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | Páginas 33-34* |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | Páginas 33-34* |

| Norma GRI | Item | Conteúdo | Localização |
|------------------------------------|-------------|--|--|
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-14 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | Página 34 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-15 | Conflitos de interesse | Página 43* |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais | Página 34 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-19 | Políticas de remuneração | Página 53* |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-23 | Compromissos de política | Páginas 36-40* |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-24 | Incorporação de compromissos de política | Páginas 36-40* |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-25 | Processos para reparar impactos negativos | Páginas 38-39, 73-75 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-26 | Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | Páginas 38-39 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-28 | Participação em associações | Páginas 25-26 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-29 | Engajamento de <i>stakeholders</i> | Páginas 6-7, 56, 65-67, 69, 71-72, 75 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-30 | Acordos de negociação coletiva | Página 103 (Métricas CSRD) |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-1 | Processo de definição de temas materiais | Páginas 6-8 |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-2 | Lista de temas materiais | Página 7 |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | Página 7** |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído | Páginas 77-78 |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-2 | Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas | Páginas 83-87, 94-101 (Anexo I) |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-4 | Apoio financeiro recebido do governo | Página 81 |
| GRI 202: Presença no Mercado 2016 | 202-2 | Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local | Página 35 (Há oito brasileiros entre os 11 membros da Diretoria Executiva) |
| GRI 204: Práticas de Compra 2016 | 204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais | Página 68 (100% nacional) |
| GRI 205: Combate à Corrupção 2016 | 205-1 | Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | Páginas 41-42 |
| GRI 205: Combate à Corrupção 2016 | 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | Páginas 41-42* |

| Norma GRI | Item | Conteúdo | Localização |
|---|-------------|---|-----------------------------|
| GRI 205: Combate à Corrupção 2016 | 205-3 | Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | Páginas 41-42 |
| GRI 207: Tributos 2019 | 207-1 | Abordagem tributária | Página 80 |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | Página 91* |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-1 | Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) | Páginas 88-91* |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-2 | Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | Páginas 88-91* |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-3 | Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE) | Páginas 88-91* |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-1 | Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | Página 92* |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-2 | Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | Página 92* |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-3 | Resíduos gerados | Página 92* |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-4 | Resíduos não destinados para disposição final | Página 92* |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-4 | Resíduos destinados para disposição final | Página 92* |
| GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016 | 308-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | Páginas 68-69 |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados | Página 52* |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-3 | Licença maternidade/paternidade | Página 105 (Métricas CSRD)* |
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-1 | Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | Páginas 57-58* |
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-2 | Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | Páginas 57-58* |
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-3 | Serviços de saúde do trabalho | Páginas 58-61 |
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-4 | Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho | Página 58* |
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-5 | Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | Página 58 |

| Norma GRI | Item | Conteúdo | Localização |
|--|-------------|---|----------------------------------|
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-6 | Promoção da saúde do trabalhador | Páginas 59-61 |
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-9 | Acidentes de trabalho | Página 57* |
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-10 | Doenças profissionais | Página 57 |
| GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | 404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado | Página 54* |
| GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | 404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | Páginas 52, 54-55 |
| GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | Página 55* |
| GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016 | 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados | Páginas 33, 35 e 51* |
| GRI 406: Não Discriminação 2016 | 406-1 | Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | Páginas 40 e 105 (Métricas CSRD) |
| GRI 413: Comunidades Locais 2016 | 413-1 | Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | Páginas 63-67 |
| GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016 | 414-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | Páginas 68-69 |
| GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016 | 417-1 | Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços | Página 74 |
| GRI 418: Privacidade do Cliente 2016 | 418-1 | Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes | Página 44 |

* Este Conteúdo das Normas GRI foi reportado de forma parcial, considerando apenas parte dos requisitos previstos. Essa abordagem está em conformidade com a declaração de uso "com base" nas Normas GRI, que permite sua aplicação mesmo quando nem todos os requisitos forem integralmente atendidos, desde que essa condição seja claramente indicada.

** Os descritivos de gestão dos temas materiais são apresentados nas seções indicadas na tabela de "Temas materiais", na coluna "Conteúdo relacionado neste relatório".

Créditos

Grupo HDI

◇ <https://www.hdiseguros.com.br/grupo-hdi>

Sede

Rua Dr. Geraldo Campos Moreira, 110
Brooklin Novo, São Paulo (SP)
CEP: 04571-020

Coordenação do projeto

Gerência de Sustentabilidade
Superintendência de Corporate Development
Vice-presidência de Transformação

Conteúdo, consultoria ESG e indicadores

NEXO Comunicação e Sustentabilidade

◇ www.nexoconecta.com.br

Projeto gráfico e diagramação

L7 Design (parceira coordenada
pela NEXO neste projeto)

◇ www.l7design.com.br

Imagens

Envato

Freepik

Getty Images

iStock



GRUPO HDI.

