

Relatório de
Sustentabilidade
Grupo HDI

20
25



1	Destaque do Ano	3	5	Governança e Transparência	22	8	Responsabilidade Ambiental	85
				Estrutura e Princípios de Governança	23		Gestão dos Gases de Efeito Estufa	87
				Ambiente Regulatório	26		Gestão de Resíduos	90
				<i>Compliance</i>	28			
				Políticas Corporativas	29			
				Canal de Ética	30			
				Ouvidoria	31			
				Combate à Corrupção	32			
				Conflito de Interesses	33			
				Prevenção à Lavagem de Dinheiro	33			
				Gestão de Riscos	34			
				Privacidade e Segurança	38			
2	Mensagem do CEO	5	6	Desempenho e Gestão	40	9	Riscos de Sustentabilidade	95
				Contexto Setorial	41			
				Resultados Operacionais e Financeiros	43			
				Critérios ESG na Decisão de Investimentos	45			
				Política Fiscal e de Incentivo	46			
3	O Grupo HDI	9				10	Anexos	101
	Portfólio de Produtos	12					Métricas CSRD	102
	Missão, Propósito e Valores	14					Sumário de Conteúdo da GRI	103
	Estrutura Societária	15					Informações Complementares	105
	Distribuição Geográfica	16						
	Trajectoria de Crescimento	17						
4	Estratégia de Sustentabilidade	18	7	Cadeia de Valor	47			
	Sobre o Relatório	21		Colaboradores	49			
				Clientes	66			
				Corretores e Parceiros	71			
				Fornecedores	77			
				Comunidades	79			

Sumário



1

Destques do Ano

DESTAQUES DE 2025



+ de R\$ 15 bilhões
em prêmios emitidos:

R\$ 10 bilhões em Auto.

R\$ 5 bilhões
em Vida e Ramos Elementares¹.

31% de participação
de Vida e Ramos Elementares.

1. Na classificação regulatória do mercado segurador brasileiro, o segmento de RE inclui o seguro Automóvel entre as suas modalidades. Neste relatório, contudo, para fins analíticos e de maior clareza na apresentação dos dados, o seguro Auto é tratado separadamente. Assim, sempre que o texto se referir a Ramos Elementares (RE), a expressão deve ser entendida como o conjunto de seguros de danos excluindo Auto, embora, tecnicamente, essa modalidade faça parte da estrutura formal do segmento.



+ 500 mil
sinistros atendidos:

42 mil/mês.

900 mil assistências.



1,2 milhão
de serviços realizados.



NPS Clientes

em 2025 (média dos
últimos 3 meses):

HDI Seguros: **73%**.

Yelum: **77%**.

NPS Corretores

em 2025 (média dos
últimos 3 meses):

HDI Seguros: **68%**.

Yelum: **77%**.



R\$ 1 bilhão
de Lucro Líquido



+ 127,8 mil
horas de treinamento:

1.442 temas



45 mil

atendimentos sociais
por meio do Projeto
Carreta da Saúde

5 contêiners.

6 totens de telemedicina.



100%

de energia renovável
(Fácil Assist):

10%–15% de economia.

32 tCO₂ evitadas.



Mensagem do CEO

MENSAGEM DO CEO

(GRI 2-22)

Em 2025, o Grupo HDI viveu um novo ciclo de expansão e fortalecimento do seu ecossistema de marcas, acompanhado por avanços em modernização tecnológica e pela consolidação da agenda de sustentabilidade. O desempenho financeiro refletiu a maturidade da estratégia adotada e a disciplina na execução dos objetivos: a companhia encerrou o ano com lucro líquido de R\$ 1 bilhão e R\$ 15,8 bilhões em vendas, marco relevante que reforça a sua posição entre os principais conglomerados do mercado segurador brasileiro.

O Grupo conta, ainda, com ampla presença nacional e portfólio robusto. O desempenho dos principais produtos do Grupo foi impulsionado pela atuação integrada das marcas HDI, Yelum, Aliro e Santander Auto, com o suporte de estruturas próprias como a Fácil Assist, voltadas à assistência ao segurado e ao fortalecimento do relacionamento com parceiros.

Os segmentos de Vida e Ramos Elementares (RE) ampliaram a sua participação no total de prêmios emitidos, passando de 20% em 2024 para 31% da carteira em 2025. O avanço reflete o fortalecimento das linhas não Auto, decorrente de ajustes estratégicos no portfólio e maior foco comercial, contribuindo para o equilíbrio da exposição do

negócio e para a ampliação das oportunidades de crescimento sustentável.

O Seguro de Vida alcançou R\$ 709 milhões em prêmios. Os produtos reforçaram a proposta de proteção financeira para indivíduos e famílias, com coberturas para morte, invalidez e doenças graves, além de serviços como telemedicina e assistência funeral.

Ao longo do ano, o Grupo HDI avançou na integração de suas operações ao formalizar a união das Áreas de Grandes Riscos e *Specialty* da HDI Seguros com a HDI Global, operação internacional especializada em seguros para grandes negócios e riscos complexos. O movimento ampliou a capacidade técnica, fortaleceu a oferta de soluções para clientes corporativos e marcou uma nova etapa de sinergia operacional, com equipes integradas e foco comum em qualidade e eficiência.

A robustez dessa estrutura integrada refletiu-se na operação: a companhia atendeu a mais de 500 mil sinistros, com média mensal superior a 42 mil ocorrências, e realizou mais de 900 mil assistências, que resultaram em cerca de 1,2 milhão de serviços prestados, média de 1,3 serviços por atendimento.



Autonomia, Cultura e Engajamento com Stakeholders

Esses avanços reforçam um diferencial do Grupo HDI: a sua autonomia local. Com sistemas e cultura próprios, a companhia desenvolveu soluções adaptadas às particularidades do mercado brasileiro. Isso permitiu a incorporação natural da Somp *Consumer* à marca HDI e a adoção de uma estratégia específica para a *Liberty Seguros*, que resultou na criação da Yelum, marca 100% brasileira, que completou um ano em 2025 ampliando as alternativas comerciais para os distribuidores. A marca Aliro seguiu como porta de entrada para o primeiro acesso ao seguro, complementando um portfólio mais diverso e competitivo.

Mais do que operar um portfólio de marcas, o Grupo optou por estruturar uma organização integrada, sem silos e com liderança alinhada para sustentar os próximos ciclos de crescimento. Esse processo consolidou um aprendizado essencial: em qualquer aquisição, as pessoas são o ativo mais relevante. Com base nisso, a companhia avançou de forma consistente na construção de uma cultura única, orientada pela proximidade, pela integração e pelo cuidado genuíno com quem impulsiona o negócio.

A inauguração da nova matriz Berrini marcou esse novo momento ao reunir todas as equipes da Área Administrativa de São Paulo em um único espaço e reforçar o compromisso com um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e inclusivo. Essa agenda se refletiu tanto na renovação das certificações *Great Place to Work* e *Great People Mental Health*, que reconhecem a consistência da cultura e o cuidado com o bem-estar, quanto na continuidade das iniciativas de desenvolvimento de pessoas, diversidade e inclusão, com programas ampliados e metas claras de equidade de gênero, valorização da diversidade etária e promoção da saúde mental.

A atualização do estudo de materialidade reforçou o compromisso do Grupo HDI com uma gestão orientada pela escuta ativa e pelo diálogo contínuo com os seus públicos de relacionamento. O processo, estruturado segundo a metodologia da *Global Reporting Initiative* (GRI), obteve o retorno de mais de 11 mil *stakeholders* e permitiu identificar e priorizar os temas de sustentabilidade mais relevantes para o negócio e para a sociedade. Essa análise fortalece o alinhamento entre a estratégia corporativa e a criação de valor de longo prazo.



Desafios Regulatórios e Climáticos

O ano também evidenciou a urgência no endereçamento dos desafios climáticos. Eventos extremos tornaram-se mais frequentes e intensos, impactando diretamente o setor de seguros e exigindo respostas cada vez mais estruturadas. Em situações de catástrofes, o setor segurador exerce um papel decisivo na recomposição social, mobilizando recursos de forma rápida e eficaz.

A calamidade climática ocorrida no sul do Brasil em 2024 carrega os seus impactos. Como seguradora com maior presença na região, o Grupo HDI contribui para um país mais resiliente e preparado para enfrentar eventos extremos, assegurando proteção, continuidade econômica e dignidade para indivíduos, famílias e pequenos negócios.

“ Em 2025, realizamos o Projeto Carreta da Saúde em Porto Alegre (RS), que realizou **mais de 44 mil atendimentos médicos e odontológicos** e deixou um legado permanente de contêineres de saúde para a comunidade local. ”

Ainda no pilar ambiental, em 2025, a empresa superou a meta anual de redução de emissões de gases de efeito estufa em suas operações e manteve o compromisso de reduzir 30% até 2030. A estratégia combinou ações operacionais — como a adoção de etanol em praticamente toda a frota e a otimização do consumo de energia em seus prédios e tecnologia — com o fortalecimento da gestão de riscos climáticos.

Um estudo inédito conduzido pela Talanx projetou perdas máximas em cenários extremos, orientando a gestão de capital e embasando a ampliação da cobertura catastrófica para R\$ 525 milhões. Paralelamente, a companhia fortaleceu os seus modelos de precificação ao incorporar dados climáticos históricos e projeções futuras, ampliando a granularidade da análise de risco e permitindo decisões mais antecipatórias em subscrição e estratégia comercial.

No campo operacional, avançou na estruturação de protocolos de resposta a eventos severos, integrando monitoramento meteorológico contínuo e um Plano de Atendimento Catastrófico em camadas. O conjunto dessas iniciativas reforça a resiliência da operação e amplia a capacidade de resposta diante da crescente frequência e intensidade de eventos climáticos extremos.



Governança Fortalecida

A companhia também avançou de forma consistente no fortalecimento da governança, da integridade e da transparência.

A entrada em vigor do Marco Legal dos Seguros (Lei nº 15.040/2024) representou um dos principais marcos regulatórios do período e demandou ajustes relevantes em processos, sistemas, documentos e estruturas de governança. Para conduzir essa agenda, o Grupo HDI mobilizou diferentes áreas da organização, assegurando a adaptação eficiente às novas exigências e mantendo a excelência de seus processos operacionais.

Esse esforço ocorre em alinhamento permanente com as normas estabelecidas pela Superintendência de Seguros Privados (Susep), apoiado pela atuação integrada das Áreas de Governança e Transformação, que estruturam e executam projetos regulatórios voltados à implementação das mudanças com agilidade, rigor técnico e plena conformidade.

A governança também desempenha papel central na prevenção e mitigação de riscos internos. No ano passado, a companhia manteve o seu programa contínuo de disseminação da cultura de integridade, com treinamentos sobre regras de

conduta e prevenção à corrupção que alcançaram 100% de adesão dos colaboradores. Como parte desse movimento, foi realizada a primeira edição do GRC *Day*, encontro dedicado aos temas de Governança, Riscos e *Compliance*, que reuniu diferentes áreas da organização para fortalecer o diálogo, compartilhar boas práticas e ampliar o acultramento sobre esses pilares essenciais para a sustentabilidade do negócio.

E para se manter sempre na vanguarda, a inovação permaneceu como eixo central da estratégia de negócio. O uso de inteligência artificial e análise de dados aumentou a precisão da precificação, possibilitou soluções mais adequadas ao risco individual e acelerou a regulação de sinistros. A companhia também avançou no combate a fraudes, com tecnologias capazes de identificar padrões irregulares e imagens manipuladas, reforçando a proteção aos clientes e a competitividade do seguro.

Mas nada disso seria possível sem as pessoas que constroem o Grupo HDI todos os dias. O meu agradecimento sincero a cada colaborador, corretor, parceiro e cliente que caminha conosco. É com essa força coletiva que seguimos avançando, fortalecendo um grupo cada vez mais sustentável, inovador e preparado para o futuro. Porque, aqui, “a gente se importa pessoalmente” com as pessoas, com o negócio e com o impacto que deixamos no mundo.

Em 2026, o Grupo HDI seguirá atento ao cenário macroeconômico global, que, apesar de volátil, desafiador e influenciado por eventos climáticos, tensões geopolíticas e mudanças regulatórias, também oferece oportunidades relevantes para o setor de seguros no Brasil. A companhia continuará investindo em tecnologia, ampliando o portfólio, fortalecendo a governança e assegurando um crescimento sustentável que gere valor para clientes, corretores, colaboradores, comunidades e acionistas.



Eduardo Dal Ri
CEO do Grupo HDI



- Portfólio de Produtos
- Missão, Propósito e Valores
- Estrutura Societária
- Distribuição Geográfica
- Trajetória de Crescimento

3

O Grupo HDI

O GRUPO HDI

(ESRS S1-6; GRI 2-1)

O Grupo HDI é o segundo maior grupo segurador do Brasil, com mais de 4 milhões de clientes, 4.459 colaboradores permanentes e um portfólio que oferece uma gama completa de soluções em proteção para pessoas e empresas, em qualquer tipo de necessidade ou ocasião.

A companhia é uma sociedade anônima de capital fechado, integrante do Grupo Talanx e controlada pela HDI International AG, com sede na Alemanha, detentora de 99,99% da participação acionária.

No Brasil, o ecossistema do Grupo HDI é composto das seguradoras HDI Seguros, Yelum Seguros, Indiana Seguros, Santander Auto e HDI Global Seguros S.A., além da Fácil Assist, empresa de assistência 24 horas, e da Agregá, destinada à prestação de serviços aos corretores.

A sede está localizada em São Paulo (SP), e a atuação do Grupo concentra-se majoritariamente no território brasileiro.

O Grupo HDI combina atuação abrangente e soluções completas para pessoas e empresas.



Nossas Principais Marcas



Valoriza a liberdade do cliente. Experiência diferenciada por meio de um relacionamento próximo e excelência de processos em soluções de seguros de automóveis, residencial, empresarial e vida. Ideal para quem busca flexibilidade sem abrir mão da confiança que só uma seguradora com décadas de história pode oferecer.



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



Reconhecida pela segurança de um grupo alemão global, com serviços e processos simples, e sempre a um custo justo. Oferece amplo portfólio de seguros para Pessoas Físicas, empreendimentos pequenos e médios e grandes conglomerados empresariais. Garantia de que o prometido será cumprido.



Com uma ampla rede de prestadores no Brasil e no Mercosul, a empresa especializada em assistência 24 horas oferece apoio emergencial e serviços como reboque, chaveiro e socorro mecânico.



É a marca que torna o seguro automotivo mais acessível. Oferece coberturas essenciais por preços competitivos, garantindo proteção básica sem complicação. É a escolha ideal para quem busca economia sem abrir mão da qualidade.



A Santander Auto é uma *insurtech* 100% digital, especializada em seguros para veículos automotores e habitacional. Criada em 2019 por meio de uma *joint venture* entre a HDI Seguros e o Banco Santander, a empresa atua com foco em inovação e tecnologia, tendo como principal objetivo democratizar o acesso aos seguros ao simplificar a contratação.

+ de **70** filiais e escritórios.

+ de **30 mil** parceiros comerciais.

+ de **4.400** colaboradores.

+ de **4 milhões** de clientes.

+ de **R\$ 10 milhões** em doações incentivadas.

R\$ 15,8 bilhões em prêmios obtidos em 2025.

PORTFÓLIO DE PRODUTOS

(GRI 2-6)

O Grupo HDI oferece um portfólio completo de seguros, desenvolvido para atender às necessidades de **Pessoas Físicas e Jurídicas**, com soluções que combinam proteção, serviços e personalização, de acordo com diferentes perfis de risco e contextos de vida e de negócio.



Seguros para pessoas

Seguro Automotivo

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

Seguro de Vida

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

Seguro Residencial

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

Seguro Caminhão

Proteção contra colisão, roubo, furto, incêndio e danos a terceiros com opções de coberturas adicionais.



Seguros para empresas

Seguro Auto Frota

Proteção completa para frotas com opções de coberturas adicionais.

Seguro de Vida

Planos para empresas de todos os portes que garantem segurança financeira aos funcionários, com coberturas para morte e invalidez, além de coberturas adicionais.

Seguro de Imóveis

Seguro para imobiliárias locadoras de casas, apartamentos e imóveis comerciais com coberturas para incêndio, explosão, fumaça e diversas coberturas adicionais.

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 de Equipamentos

Seguro completo e com coberturas adicionais contra danos materiais causados a painéis ou placas solares, kits de sistema solar fotovoltaico, cabeamentos, módulos e inversores instalados de forma fixa em residências, comércios ou indústrias.



Seguro Educacional

Garante a segurança dos alunos e continuidade dos estudos por meio de coberturas para morte, invalidez, despesas médico-hospitalares e odontológicas e diversas coberturas adicionais.

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 de Ramos Elementares (RE)

Seguros para diversos riscos de engenharia com coberturas completas para construção, instalação e montagem, reformas e energia solar.

Seguro Rural

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

Seguro Caminhão

Seguro para Pessoas Jurídicas que utilizam veículos de carga para uso particular ou comercial com coberturas para colisão, incêndio, roubo ou furto, invalidez e diversas coberturas adicionais.

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.

Canal Concessionárias

O Grupo HDI tem um canal de vendas exclusivo para as Concessionárias. São soluções especializadas em seguros automotivos, completos, digitais e personalizados para todos os perfis de clientes.

Canal Afinidades

O Grupo HDI tem um canal de vendas exclusivo para a Área de Recursos Humanos (RH) das empresas oferecer os seguros aos seus funcionários. São soluções completas, digitais e personalizadas para todos os perfis de clientes.

MISSÃO, PROPÓSITO E VALORES

A missão do Grupo HDI é proteger pessoas e negócios, por meio de um dos portfólios mais completos do mercado, com soluções para diferentes perfis de clientes e necessidades. A empresa tem o compromisso de proporcionar jornadas de excelência aos clientes e expandir as oportunidades para corretores e parceiros em todo o país.

Propósito

O Grupo HDI coloca as pessoas no centro, atuando com empatia, proximidade e compromisso real em cada jornada de atendimento.

Valores

Valor é tudo aquilo que sustenta o propósito da companhia. É o que conecta, motiva e orienta as ações no negócio e nas relações com clientes, parceiros, colaboradores, mercado e sociedade. Esses são os valores que definem o Grupo:



Simplificamos a solução

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



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.



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.



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.

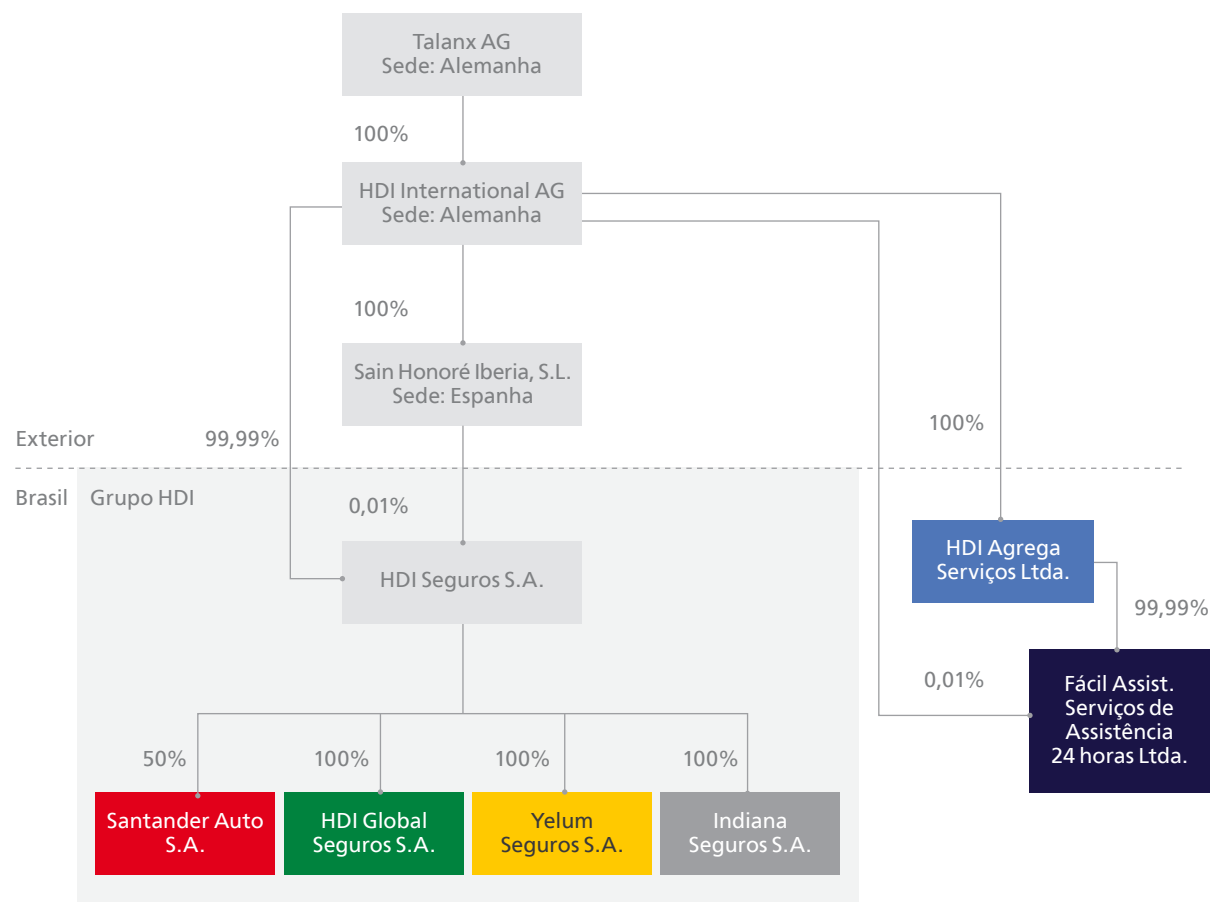


Fazemos acontecer

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

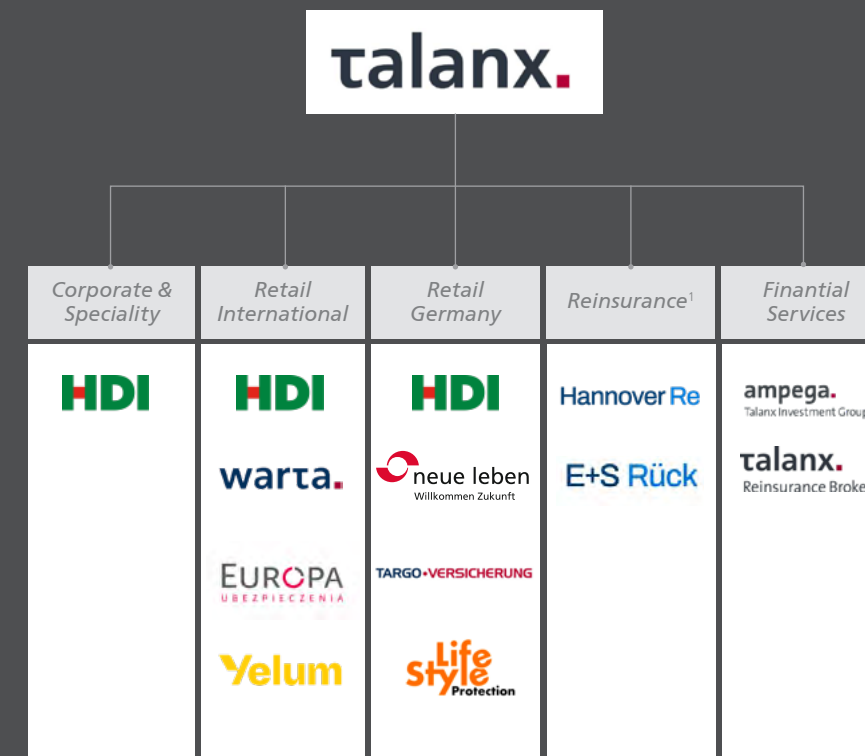
ESTRUTURA SOCIETÁRIA

O Grupo HDI, que integra o Grupo Talanx, está subordinado à HDI International AG, na Alemanha, controladora de 99,99% da operação. No Brasil, o ecossistema do Grupo HDI é composto das seguradoras HDI Seguros, Yelum Seguros, Indiana Seguros, Santander Auto e HDI Global Seguros S.A., além da Fácil Assist, empresa de assistência 24 horas, e da Agrega, destinada à prestação de serviços aos corretores.



O Grupo Talanx

A Talanx é um grupo global de seguros e serviços financeiros. Presente em mais de 175 países, está entre as dez maiores seguradoras da Europa 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, combina tradição e inovação em uma estratégia de crescimento sustentável. No Brasil, atua nos segmentos de varejo, grandes riscos, linhas industriais, resseguros e serviços de assistência, consolidando-se como um dos principais *players* do mercado segurador.



1. Além das empresas citadas no organograma, a HGN e a Talanx Re também operam como resseguradores.

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

Com uma rede de mais de 70 filiais e escritórios – físicos e remotos –, o Grupo HDI está presente em todo o Brasil. A sua ampla rede de operações, somada a *dealers*, cooperativas e instituições financeiras, garante um atendimento ágil e personalizado. A empresa atua em 95% dos municípios, com ao menos uma apólice vigente em 5.290 dos 5.569¹ municípios brasileiros, reforçando o seu compromisso de levar proteção a milhões de brasileiros, fortalecendo a sua presença em mercados estratégicos e ampliando a sua atuação em diferentes segmentos.

1. Fonte: IBGE (2024–2025).



TRAJETÓRIA DE CRESCIMENTO

A *Haftpflichtverband der Deutschen Industrie* (HDI) foi fundada em 1903, na Alemanha. Entre as décadas de 1970 e 1990, ampliou a sua presença internacional, fortaleceu a sua estrutura com a abertura de capital e, em 1996, passou a contar com a Talanx como *holding*, consolidando a sua governança e estratégia de crescimento global. No Brasil desde 1979, a HDI vem fortalecendo continuamente a sua presença, oferecendo um portfólio diversificado de soluções para Pessoas Físicas e empresas:

■ 1979

HDI chega ao Brasil e inicia a sua atuação com um portfólio diversificado para Pessoas Físicas e empresas.

■ ANOS 2000

Início do plano de expansão no país, liderado pela aquisição da carteira de seguros Auto e Massificados do HSBC, adicionando cerca de 4,8 milhões de clientes e elevando a participação de mercado em 2,6%.

■ 2019

Criação da Santander Auto, por meio de uma *joint venture* com o Banco Santander, ampliando a presença no segmento automotivo e habitacional.

■ 2023

O Grupo HDI adquire a *Sompo Consumer*, elevando o seu posicionamento no *ranking* nacional, e conclui a compra da *Liberty Seguros* e da *Indiana Seguros*, incorporando também *Fácil Assist*, *Liberty Agrega* e a marca *Aliro*. A *Liberty* passa a se chamar *Yelum*, e o Grupo HDI se torna a segunda maior seguradora de Ramos Elementares do Brasil, alcançando R\$ 12,8 bilhões em prêmios e cerca de 6 milhões de clientes. Tem início o processo de integração das operações, ampliando capilaridade e fortalecendo a atuação no mercado brasileiro.

■ 2024

O Grupo HDI redefine as suas estratégias de atuação e lança oficialmente a marca *Yelum*, substituindo a marca *Liberty* no Brasil.

■ 2025

Alteração do acionista controlador da HDI Global, que passa a ter a HDI Seguros como a sua nova acionista, promovendo a consolidação da estrutura societária e reforçando a atuação do grupo no país.



- Temas Materiais para o Grupo HDI
- Sobre o Relatório

4

Estratégia de Sustentabilidade

ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

(GRI 2-29, 3-1, 3-2)

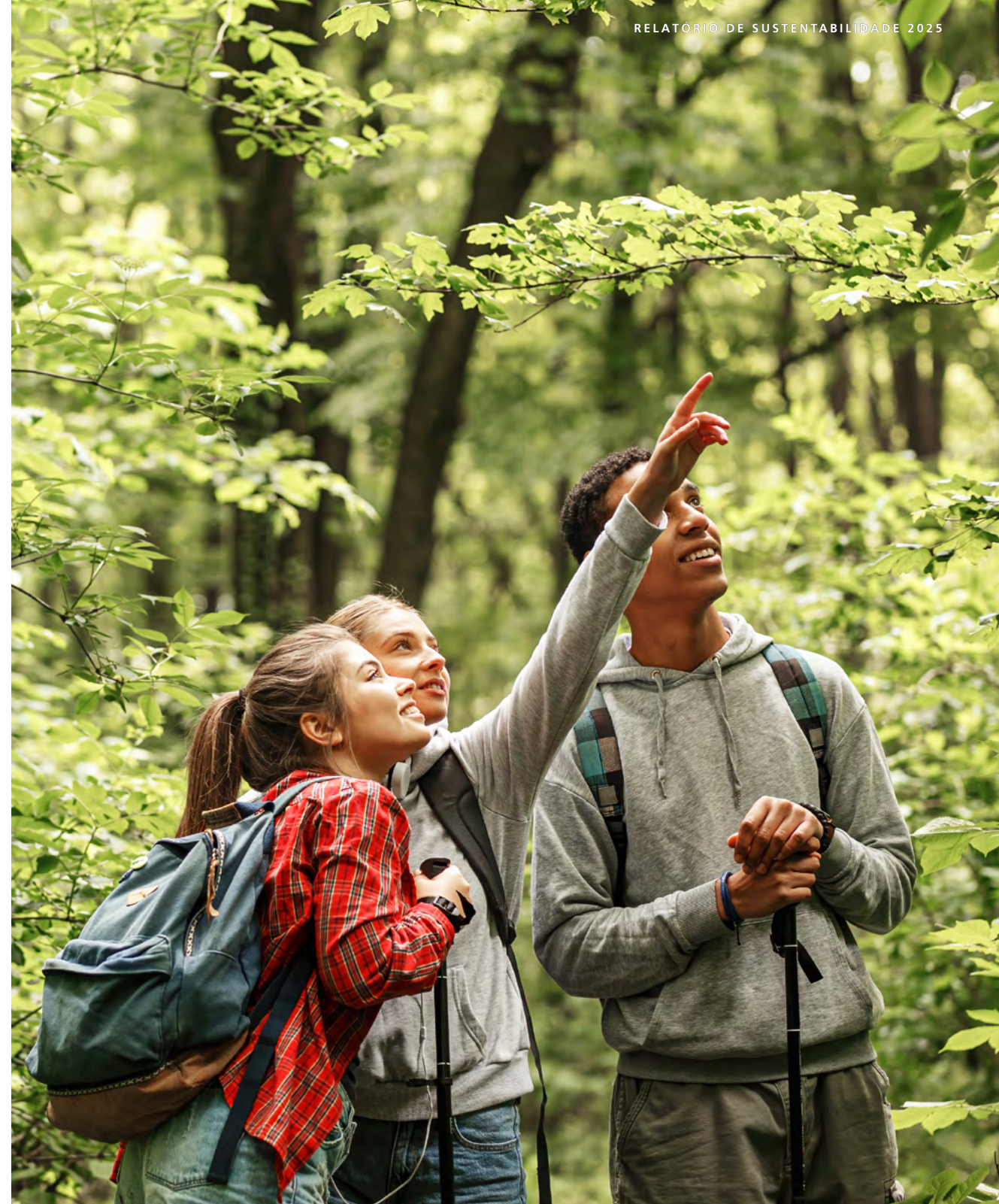
O estudo de materialidade é um pilar essencial da estratégia de sustentabilidade do Grupo HDI e orienta as principais decisões da companhia. Ela permite identificar os temas que mais influenciam o negócio e aqueles em que as suas atividades geram impactos relevantes para a sociedade e o meio ambiente.

Em 2025, a empresa atualizou os seus estudos de materialidade e de risco (veja página 95) por meio de um processo rigoroso, alinhado às exigências regulatórias — como a Circular da Superintendência de Seguros Privados (Susep) nº 666¹. Essa revisão fortalece o alinhamento entre a estratégia de sustentabilidade e o negócio, garantindo que o Relatório Anual de 2025 (veja quadro na página seguinte) reflita, de forma estratégica, os temas mais relevantes para a criação de valor de longo prazo, e não apenas a conformidade com as melhores práticas de mercado.

O estudo, que resultou na revisão da matriz de materialidade, seguiu a metodologia estruturada da *Global Reporting Initiative* (GRI) e contou com uma ampla consulta a mais de 11 mil *stakeholders*, incluindo alta liderança, colaboradores, clientes e corretores. A análise avaliou a probabilidade e a magnitude dos impactos reais e potenciais de 16 temas pré-identificados, permitindo identificar as prioridades de sustentabilidade mais relevantes para o negócio e para os públicos de relacionamento da companhia.

Os resultados destacaram temas estratégicos para a competitividade da companhia. A matriz aprovada terá validade de três anos ou até que ocorram mudanças significativas no contexto interno ou externo.

1. Órgão do governo federal responsável por regular, supervisionar e fiscalizar os mercados de seguros, previdência privada aberta, capitalização e resseguros no Brasil.



Temas Materiais para o Grupo HDI

Tema	Descrição	Indicadores associados	Temas Talanx
Satisfação do cliente e corretor e qualidade no atendimento	Em um mercado altamente competitivo, a experiência digital e a rapidez na liquidação de sinistros impactam diretamente a taxa de renovação de apólices. Indicadores como <i>Net Promoter Score</i> (NPS), tempo médio de resposta e índice de reclamações na Susep podem influenciar na escolha da seguradora e na sua eficiência operacional.	ESRS S 4-4, S4-5	Consumidores e usuários finais
Inovação e tecnologia	Investimento em inovação e desenvolvimento de tecnologias que possibilitem a capacidade de adaptação a novos cenários, tendências de mercado e inovações no modelo de negócio.	GRI 3-3	
Segurança e privacidade de dados	As seguradoras lidam com muitas informações pessoais (dados de saúde, histórico de sinistros, perfil de risco). Se esses dados vazarem ou forem usados sem autorização, podem ocorrer fraudes, complicar pagamentos de indenizações e até sofrer multas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).	GRI 3-3 ESRS S4 S4-3, S4-4	Conduta do negócio
Comportamento ético, integridade e compliance	Políticas, estratégias e sistematização de instrumentos que atuam na prevenção e no combate à corrupção. Promoção de uma cultura organizacional baseada no cumprimento dos princípios éticos, combatendo fraudes, irregularidades e desvios de conduta de seus colaboradores e parceiros.	GRI 2-15, 2-26, 206-1, 406-1 ESRS S1-17 ESRS G1-3, G1-4	Comportamento e suborno Cultura de conduta Ética nos negócios
Engajamento e valorização das pessoas	Promover um ambiente de trabalho atrativo, satisfatório e que seja capaz de reter a força de trabalho. Proporcionar iniciativas de desenvolvimento de carreira e capacitação, além de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e um ambiente de trabalho que valoriza o colaborador.	GRI 201-3, 202-2, 401-2 ESRS S1-6, S1-7, S1-8, S1-10, S1-11, S1-13, S1-14, S1-15, S1-16, S1-17	Condições de trabalho
Adaptação às mudanças climáticas, descarbonização e emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Alterações no clima, como eventos climáticos extremos, que afetam ou podem afetar as operações da companhia.	GRI 201-2 ESRS SBM-3 E1-4, E1-5, E1-6 E1-7	Mudanças climáticas – adaptação Mudanças climáticas – mitigação
Gestão do ambiente legal e regulatório	O setor de seguros é fortemente regulado (Susep, órgãos de defesa do consumidor). Mudanças em requisitos de capital, solvência e conduta de mercado impactam diretamente os custos operacionais e o desenho de produtos.	GRI 2-27	
Gestão da cadeia de valor	Os serviços de seguros dependem de parceiros externos. A conduta desses fornecedores (condições de trabalho, impactos ambientais, ética nos negócios) influencia diretamente a qualidade do serviço, os custos operacionais e a reputação da seguradora.	GRI 2-6, 204-1 ESRS G1 G1-2 ; ESRS 2 SBM-3 ESRS S3-2, S2-5, S3-3, S3-4	Cultura de conduta Ética nos negócios

SOBRE O RELATÓRIO

(GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-14)

Este relatório contempla as operações do Grupo HDI no Brasil, que reúne as seguradoras HDI Seguros, HDI Global, Yelum, Santander Auto e Indiana, além das empresas prestadoras de serviços Fácil Assist, responsável pela assistência 24 horas, e Agrega, voltada ao suporte aos corretores. O documento foi aprovado pela Vice-Presidência de Transformação, responsável pelos temas de sustentabilidade, e pela Diretoria de Controles Internos, em conformidade com a Circular Susep nº 666, de 27 de junho de 2022, e encaminhado para a ciência do Conselho de Administração, da Diretoria e do Comitê de Auditoria, assegurando alinhamento com as instâncias de governança da companhia.

O documento não é submetido à auditoria independente. Ainda assim, as informações financeiras — que abrangem as cinco empresas do Grupo e o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro, em alinhamento com os dados de sustentabilidade — estão consistentes com as Demonstrações Financeiras auditadas. Os dados de emissões de GEE fazem parte do inventário do Grupo HDI, verificado por terceira parte, e são convergentes com as informações reportadas à Talanx para a consolidação em

seu relatório global, submetido à verificação externa conforme os requisitos da *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*.

Eventuais variações pontuais nos dados quantitativos, sem impacto relevante, podem ocorrer em relação às informações reportadas à *holding*. Essas diferenças decorrem do fato de que o reporte à Talanx considerou projeções para os meses de novembro e dezembro de 2025, enquanto este relatório utiliza dados consolidados e atualizados de todo o exercício, de janeiro a dezembro de 2025.

O relatório consolida as operações do Grupo HDI no Brasil, com dados alinhados às diretrizes globais e às exigências regulatórias.



- Estrutura e Princípios de Governança
- Ambiente Regulatório
- *Compliance*
- Políticas Corporativas
- Canal de Ética
- Ouvidoria
- Combate à Corrupção
- Conflito de Interesses
- Prevenção à Lavagem de Dinheiro
- Gestão de Riscos
- Privacidade e Segurança

5

Governança e Transparência

ESTRUTURA E PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-18, 202-2)

A Governança Corporativa do Grupo HDI garante que as operações da companhia ocorram com total transparência, integridade e responsabilidade.

A companhia trabalha com padrões rigorosos de *compliance* e de gestão de riscos, alinhados às normas vigentes e às melhores práticas do setor. Como tema estratégico e material para a companhia, o processo de governança assegura que todas as decisões sejam tomadas de forma ética, sustentável e com foco na geração de valor para todos os públicos. Esse processo acontece por meio de instâncias formais de deliberação, monitoramento e controle, que estruturam a análise de riscos, a definição de diretrizes estratégicas e o acompanhamento da execução.

Atualmente, essa estrutura é composta de:

Conselho de Administração

Responsável por definir a estratégia e supervisionar a organização. Entre as suas responsabilidades estão aprovar a estrutura organizacional, estabelecer as diretrizes gerais do negócio e acompanhar a execução do plano de negócios, dos orçamentos operacionais e dos investimentos. Quando pautas de sustentabilidade e questões ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês), conduzidas pela Diretoria Executiva, geram impactos relevantes para a estratégia ou para o plano de negócios, são levadas ao Conselho para conhecimento e deliberação.

O grupo é formado por cinco membros: três representantes da HDI International AG e dois conselheiros independentes, sendo composto de quatro homens e uma mulher, com idades entre 37 e 72 anos, incluindo três membros estrangeiros. Todos são eleitos pela Assembleia Geral para mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição.

A seleção dos conselheiros é conduzida exclusivamente pelos acionistas, sem participação formal de outros *stakeholders*. Busca-se garantir que todos os integrantes do Conselho tenham

competências alinhadas às responsabilidades do órgão, especialmente aquelas relacionadas à Governança Corporativa, regulação do setor segurador e gestão de riscos. Embora não existam normas regulatórias ou políticas internas que determinem critérios formais de diversidade, independência ou avaliação de desempenho, conselheiros independentes são mantidos, e as práticas de governança são continuamente aprimoradas.

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.

Composição do Conselho

Nome completo	Cargo	Função executiva	Membro independente
Wilm Langenbach	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



Diretoria Executiva

Responsável pela gestão operacional e estratégica da companhia, garante a execução das diretrizes definidas pelo Conselho de Administração e conduz o dia a dia do negócio com foco em crescimento sustentável, inovação e boas práticas de governança. Entre as suas funções estão supervisionar as áreas administrativas, comerciais, técnicas e operacionais, além de assegurar a gestão de riscos e o cumprimento das normas regulatórias. O *chief executive officer* (CEO) e os demais diretores também acompanham a execução da estratégia e dos projetos de sustentabilidade. A Diretoria Executiva é composta de nove integrantes¹, dos quais uma é mulher. A faixa etária dos membros varia entre 38 e 59 anos. Em relação à nacionalidade, apenas um integrante é estrangeiro.

1. Até o fechamento deste relatório, em abril de 2026, a Diretoria Executiva estava com oito integrantes (Igor Di Beo saiu da empresa em março de 2026).

Composição da Diretoria Executiva¹

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 ²	Vice-Presidente Técnico (Vida e Ramos Elementares)
Vanesa Karen Orellano Bustamante	Vice-Presidente de Tecnologia
Andre Steiner Truzzi	Vice-Presidente de Transformação
Marcio Popper Probst	Diretor de Operações e Sinistros
Tiago Barduchi	Diretor de Pessoas e Cultura

1. Diferentemente desta seção, na tabela CSRD publicada ao fim deste relatório, são considerados como alta liderança os membros da Presidência e da Vice-Presidência, conforme definição padronizada pela holding Talanx.

2. A composição da Diretoria Executiva contempla o exercício de 2025. O Vice-Presidente Técnico, Igor Di Beo, fez parte do Grupo HDI até março de 2026.

Comitês de Assessoramento

(GRI 2-16)

Os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração apoiam a Governança Corporativa e a tomada de decisões estratégicas do Conselho e possuem regimentos próprios, que estabelecem critérios de composição, qualificação técnica, independência e prevenção de conflitos de interesses. Os seus membros são eleitos pelo Conselho de Administração, conforme previsto no Estatuto Social, observadas as exigências regulatórias aplicáveis. Entre os comitês estabelecidos, destacam-se:

■ Comitê de Auditoria

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. É composto de três membros eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de cinco anos, vedada a reeleição imediata, e deve contar com profissionais que tenham comprovada experiência em gestão de riscos, sendo exigido que ao menos um de seus integrantes detenha conhecimentos nas áreas de Contabilidade e Auditoria do mercado de seguros.

■ Comitê de Remuneração

Criado em 2025, em atendimento à Resolução do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) nº 476/2024, auxilia o Conselho de Administração no desempenho de suas atribuições relacionadas à Política de Remuneração da companhia. O Comitê é único para as empresas do Grupo HDI, em função da existência de um Sistema de Controles Internos e de uma Estrutura de Gestão de Riscos unificada. Entre as suas responsabilidades estão a elaboração,

supervisão, avaliação periódica e revisão da Política de Remuneração, abrangendo administradores, diretores vice-presidentes, diretores não estatutários e gestores responsáveis pelas funções de controles, bem como a proposição dos valores a serem pagos a esses públicos. Os seus membros são eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de dez anos, observados os critérios e diretrizes previstos no Estatuto Social.

Em 2025, como parte do aprimoramento da estrutura de governança e da adequação às normas regulatórias vigentes, foi aprovada a extinção do Comitê de Compensação, com a consolidação das atribuições relacionadas à Política de Remuneração no Comitê de Remuneração.

A governança inclui ainda 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. Em 2025, nenhuma denúncia foi levada ao Conselho de Administração.

Comitês especializados que apoiam decisões estratégicas e fortalecem a governança.

AMBIENTE REGULATÓRIO

(GRI 2-28, 3-3)

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

Nos últimos anos, o arcabouço regulatório tem evoluído para acompanhar as transformações do mercado e ampliar a segurança jurídica das operações. Um dos marcos mais relevantes desse processo foi a sanção da Lei nº 15.040/2024, conhecida como Marco Legal dos Seguros, que entrou oficialmente em vigor em 11 de dezembro de 2025. A nova legislação aprimora as regras aplicáveis aos contratos de seguros, promovendo maior transparência, previsibilidade e proteção aos segurados.

A adequação à Lei nº 15.040/2024 foi o principal desafio regulatório do Grupo HDI em 2025 e exigiu mudanças importantes em processos internos, documentos, estruturas de governança e fluxos de reporte. Para conduzir essa agenda, a companhia formou um grupo de trabalho

dedicado ao tema, envolvendo inicialmente cerca de 100 profissionais das áreas de negócios. Esse número mais do que dobrou ao longo do processo, com a inclusão das frentes de tecnologia necessárias para viabilizar as adaptações.

Diversas áreas impactadas, como Sinistros, Produtos, Operações, Jurídico, *Compliance*, Tecnologia e Resseguro, atuaram de forma conjunta para alinhar processos, sistemas, práticas operacionais e documentos ao novo marco legal. A coordenação desse trabalho contou com papel central da Área de Agilidade e *Lean*, responsável por promover a colaboração entre as equipes, organizar as prioridades e acelerar a implementação dos ajustes mais críticos, especialmente nas frentes de sinistros, comunicação e revisão documental.

O Grupo HDI também mantém atuação ativa nas discussões setoriais, com representantes em todas as comissões da Federação Nacional de Seguros Gerais (FenSeg), incluindo a Vice-Presidência, contribuindo para o alinhamento técnico e regulatório do setor.



Entre as principais mudanças implementadas, destacam-se os ajustes nos prazos e controles relacionados a sinistros, aceitação de riscos e endossos, além da revisão das condições gerais e da atualização das apólices, com inclusão de glossários, padronização dos textos legais e maior detalhamento das informações de corretores.

O projeto mais desafiador foi a reestruturação dos processos de sinistros, que envolveu a adequação aos novos prazos legais, a criação de controles de *Service Level Agreement (SLA)*, a padronização de *checklists*, o treinamento de equipes e prestadores e a revisão de mais de 150 condições gerais e centenas de modelos de documentos. Essas adequações abrangeram a maior parte do volume de apólices e endossos emitidos em 2025, com ajustes complementares previstos para conclusão ao longo do primeiro trimestre de 2026.

Em atendimento às exigências regulatórias, o Grupo HDI está em conformidade com a Circular Susep nº 666/2022, que estabelece diretrizes para a gestão dos riscos de sustentabilidade. Como parte desse processo, a companhia realizou um estudo sobre os riscos relacionados ao tema, implementou os respectivos controles e processos internos e publicou a sua Política de Sustentabilidade.

Alinhamento a normas e iniciativas setoriais impulsiona transparência, inovação e gestão de riscos ESG.

Em linha com a evolução regulatória do setor, o Grupo HDI acompanha a Taxonomia Sustentável para o Setor Segurador (TSS), apresentada pela Confederação Nacional das Seguradoras (CNseg), que estabelece critérios para a identificação e classificação de produtos com atributos ambientais, sociais e climáticos, contribuindo para o aprimoramento de produtos, processos e práticas ao longo da cadeia de valor, além de reforçar a transparência das informações ESG e estimular o desenvolvimento de soluções alinhadas à inovação e à sustentabilidade.

Paralelamente, o Grupo monitora de forma contínua outros temas regulatórios relevantes, acompanhando mudanças que possam demandar ajustes administrativos ou operacionais, com apoio de debates internos e da interlocução com especialistas, de modo a assegurar preparo adequado diante de novas exigências.

O engajamento institucional na agenda regulatória ocorre, principalmente, por meio da CNseg e da Federação Nacional de Seguros Gerais (FenSeg). A participação nessas entidades permite um diálogo estruturado com os reguladores e contribui para a atuação em grupos técnicos e consultas públicas sobre temas como modernização regulatória, reforma tributária, governança prudencial, gestão de riscos e *compliance* regulatório.



COMPLIANCE

(GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-27, 3-3: COMPORTAMENTO ÉTICO, GOVERNANÇA E COMPLIANCE)

O conjunto de políticas organizacionais é a base do Programa de *Compliance* da companhia. Ele orienta a conformidade, apoia a melhoria contínua dos processos e garante que as operações ocorram com segurança e dentro de níveis adequados de risco. Também é assegurado o cumprimento das exigências legais e o alinhamento às melhores práticas internacionais, incluindo as do Grupo Talanx.

A devida diligência é realizada de forma sistemática para verificar se operações, fornecedores e parceiros estão alinhados aos valores e compromissos. Para isso, são utilizadas auditorias internas e avaliações de risco, com monitoramento contínuo de exposição e adoção de medidas para fortalecer a conformidade e reduzir potenciais riscos.

Nenhum caso de não conformidade com leis e regulamentos foi registrado em 2025.



POLÍTICAS CORPORATIVAS

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

■ Código de Ética e Conduta Profissional:

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 HDI e a conformidade com as melhores práticas e exigências regulatórias, além de alinhamento com as regras de conduta da controladora, Talanx.

■ **Política de *Compliance*:** Define os requisitos gerais do Programa de *Compliance*, aplicáveis a todos os colaboradores da companhia.

■ **Política de Gestão de Riscos:** Descreve as diretrizes e os componentes da Estrutura de Gestão de Riscos.

■ **Política de Controles Internos:** Apresenta a visão geral do Sistema de Controles Internos, alinhado aos requisitos regulatórios e aos princípios estratégicos de gestão de riscos (COSO-ERM).

■ **Política de Governança Corporativa:** Estabelece as diretrizes de gestão da companhia e o relacionamento entre acionistas, Conselho de Administração, Diretoria Executiva e órgãos de controle.

■ **Política de Sustentabilidade:** Define os princípios e as orientações que norteiam a integração dos aspectos sociais, ambientais e de governança nos negócios do Grupo HDI. Também apresenta a estrutura de governança responsável por conduzir a agenda de sustentabilidade.

■ **Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo:** Estipula os procedimentos e controles internos voltados à prevenção e ao combate à lavagem de dinheiro, à ocultação de bens, direitos e valores e a outros crimes relacionados.

■ **Política de Combate e Prevenção à Fraude:** Define as diretrizes para prevenir, identificar e tratar indícios de ilícitos e fraudes, além de orientar os procedimentos de controle e reporte às autoridades competentes.

■ **Política Institucional de Conduta:** Estabelece as diretrizes que orientam a atuação da companhia e o relacionamento com os clientes ao longo de todo o ciclo de vida dos produtos comercializados.

GRC Day

A educação e o engajamento dos colaboradores também foram prioridades no ano. A Semana de *Compliance* evoluiu para o GRC Day (*Governance, Risk and Compliance Day*), evento alinhado à nova estrutura de semanas corporativas do Grupo HDI. A programação incluiu palestras externas sobre conduta e governança, além de rodas de conversa que aprofundaram temas relevantes de governança, gestão de riscos e *compliance*.

Realizado em formato híbrido, o evento ampliou o acesso e estimulou a participação dos colaboradores. Essa estratégia contribuiu para um índice histórico de adesão aos treinamentos obrigatórios de *Compliance*: os seis treinamentos de 2025 registraram 98% de adesão, a maior taxa já alcançada pela companhia.



Para conhecer as políticas em detalhes, acesse www.hdiseguros.com.br/grupo-hdi/.

CANAL DE ÉTICA

(GRI 2-26)

Para apoiar o cumprimento do Código de Ética, a companhia disponibiliza um Canal de Ética operado por um prestador independente, livre de conflito de interesses, garantindo confidencialidade, proteção contra represálias e a possibilidade de denúncias anônimas ou identificadas.

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.

As denúncias também podem ser enviadas diretamente à Área de *Compliance* pelo e-mail compliance@hdi.com.br, presencialmente 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 pessoas internas ou externas à empresa para relatar qualquer suspeita de infração legal ou ética, incluindo fraudes, corrupção, desfalques, assédio ou qualquer conduta inadequada.

Em 2025, foram recebidas 177 denúncias pelo canal local e 6 pelo canal BKMS, das quais 169 foram concluídas no mesmo ano. Das denúncias concluídas, 24 foram consideradas procedentes e resultaram em medidas disciplinares proporcionais.

Como acessar

O canal funciona 24 horas, sete dias por semana, e pode ser acessado por:
 Telefone: 0800 015 3156.
 E-mail: grupohdi@linhaetica.com.br.
 Plataforma on-line: www.linhaetica.com.br/etica/grupohdi/.

Direitos Humanos

(ESRS S1-17)

O respeito aos direitos humanos é um pilar central da cultura organizacional do Grupo HDI. Esse compromisso está refletido no Código de Ética e na Política de Sustentabilidade, que reforçam a dignidade humana, a diversidade e a inclusão como valores fundamentais da companhia e orientam a promoção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação ou abuso.

A companhia adota tolerância zero a práticas como discriminação, assédio, trabalho infantil e trabalho forçado. Também garante condições justas de trabalho e implementa ações para mitigar riscos de violações de direitos humanos em sua cadeia de valor.

Em 2025, não foram identificadas violações de direitos humanos em operações diretas. Também não houve aplicação de multas, penalidades ou compensações por danos decorrentes da violação de fatores sociais e de direitos humanos.

OUVIDORIA

A Ouvidoria do Grupo HDI atua de forma independente e imparcial para garantir que reclamações e sugestões sejam analisadas com transparência e justiça. Como última instância administrativa, atende segurados, corretores, terceiros e beneficiários que não encontraram solução satisfatória nos demais canais da companhia. O seu papel é mediar conflitos, esclarecer direitos e obrigações e assegurar um atendimento eficiente.

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

Em 2025, a Ouvidoria do Grupo HDI reforçou o seu papel de governança e excelência, passando por uma transformação estrutural voltada à melhoria da experiência do cliente. Um dos principais avanços foi a internalização da equipe terceirizada, que passou a integrar o quadro de

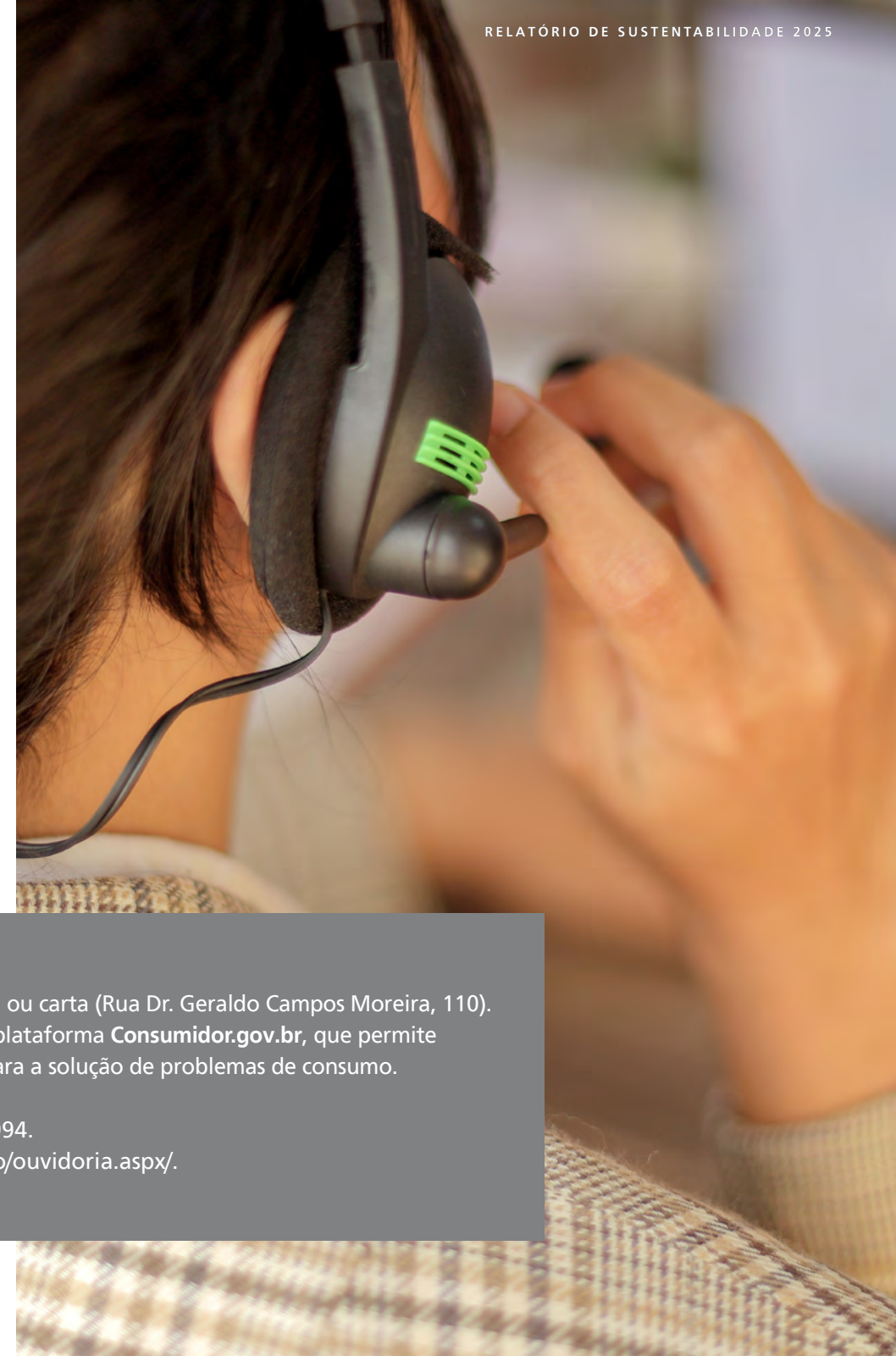
funcionários da companhia, uma medida que aumenta o engajamento e a motivação da equipe. Também avançou na criação de um Manual de Diretrizes, que reúne orientações para casos complexos e agiliza o atendimento.

Outro destaque do ano foi a atuação consultiva da área, que contribuiu diretamente para resolver um dos principais pontos de atrito dos clientes. A consulta de crédito foi o principal tema de reclamação na HDI no período, respondendo por cerca de 30% das demandas.

Fale com a Ouvidoria

As manifestações podem ser enviadas por telefone ou carta (Rua Dr. Geraldo Campos Moreira, 110). A Ouvidoria também trata queixas registradas na plataforma [Consumidor.gov.br](https://www.consumidor.gov.br), que permite interação direta entre consumidores e empresas para a solução de problemas de consumo.

- HDI Seguros: 0800-775-4035.
- Yelum Seguros e Indiana Seguros: 0800-740-3994.
- www.yelumseguros.com.br/pages/atendimento/ouvidoria.aspx/.
- www.hdiseguros.com.br/contato/ouvidoria/.



COMBATE À CORRUPÇÃO

(ESRS 2 – G1-3, G1-4; GRI 2-24, 205-1, 205-2, 205-3, 3-3: COMPORTAMENTO ÉTICO, INTEGRIDADE E COMPLIANCE)

O Grupo HDI adota uma abordagem rigorosa para prevenir e combater corrupção, fraude, suborno e lavagem de dinheiro. A Política de Anticorrupção estabelece diretrizes claras para a mitigação de riscos, enquanto a estrutura de governança assegura o monitoramento contínuo das operações. Em 2025, não houve condenações nem multas por violação das leis anticorrupção ou da Política de Anticorrupção.

Anualmente, todos os colaboradores participam de treinamentos obrigatórios sobre combate à corrupção e ética e conduta. Em 2025, foram registradas 3.056 participações, correspondendo a 100% do quadro de 3.056 colaboradores.

Ao longo do ano, a companhia fortaleceu ainda mais o sistema de integridade e ética com a criação e formalização da Política de Anticorrupção, primeiro documento específico dedicado ao tema na empresa, que trouxe orientações unificadas e detalhadas para todas as seguradoras do Grupo HDI. A sua elaboração envolveu a revisão e adaptação de versões anteriores, garantindo consistência, clareza e aplicabilidade em todas as operações.

Paralelamente, a companhia aprimorou a gestão dos riscos de corrupção com a elaboração de uma matriz que identifica as áreas mais expostas, especialmente aquelas que mantêm relacionamento com órgãos ou agentes públicos. As áreas com interação indireta, por meio de terceiros, foram classificadas como de alto risco, em razão da maior complexidade de monitoramento. Além disso, foi realizado treinamento específico de anticorrupção para prestadores de serviço responsáveis pela recuperação de veículos — atividade considerada de elevado risco para corrupção e suborno — com 19 participações, abrangendo a totalidade dos 19 recuperadores.

Estrutura robusta de integridade fortalece a prevenção e o combate à corrupção em todas as operações.

TREINAMENTOS

PARTICIPANTES APROVADOS

Anticorrupção:

3.056 (100%).

Ética e conduta:

3.056 (100%).

CONFLITO DE INTERESSES

(GRI 2-15)

O Grupo HDI adota medidas rigorosas para prevenir e mitigar conflitos de interesse, reforçando o compromisso com a conduta ética e com o cumprimento da Lei das S.A.

Para fortalecer esse compromisso, a companhia realiza verificações periódicas por meio de um questionário de autoavaliação preenchido pelos membros do Conselho de Administração e por todos os colaboradores. Esse processo apoia a identificação de potenciais conflitos de interesse e é aplicado durante a eleição dos conselheiros. Além disso, o Código de Ética e a Política de *Compliance* orientam situações que possam caracterizar conflito de interesses, determinando a comunicação imediata ao gestor e ao Departamento de *Compliance* para a avaliação e definição das medidas necessárias.

Em 2025, a empresa reforçou as ações de prevenção de conflitos de interesse, com foco na atualização e no engajamento da liderança por meio de treinamentos e comunicações internas. Além das orientações já previstas no Código de Ética e na Política de *Compliance*, que exigem a comunicação de potenciais conflitos ao gestor imediato e

ao *Compliance*, promoveu uma atualização específica sobre o tema para todo o Grupo.

Nesse processo, foi lançada uma pesquisa sobre conflito de interesses, enviada a todos os líderes, que registrou 100% de adesão. Com base nas respostas, foi realizada uma categorização detalhada dos riscos de conflito de interesses, permitindo mapear com precisão eventuais áreas sensíveis. Essa análise fortalece o monitoramento contínuo e possibilita a adoção de ações para mitigar riscos, consolidando a integridade e a transparência nas decisões estratégicas do Grupo HDI.

Políticas claras e alta adesão ampliam a transparência e a mitigação de conflitos de interesse.

PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO

Em 2025, o Grupo HDI fortaleceu a Prevenção à Lavagem de Dinheiro (PLD). Diante da complexidade crescente do tema, a companhia ampliou a estrutura da área, com a formação de uma equipe dedicada. Essa expansão vem permitindo aprimorar processos e adotar controles mais sofisticados.

O reforço da equipe também possibilitou a execução de diligências mais completas para clientes Pessoa Física e Jurídica, incorporando uma visão mais ampla dos negócios nas avaliações de risco.

Além do fortalecimento dos controles internos, a área demonstrou maior capacidade de monitoramento proativo de riscos emergentes, incluindo a avaliação dos cenários de riscos divulgados em mídia nacional.

GESTÃO DE RISCOS

A Área de Gestão de Riscos é responsável pelo monitoramento contínuo de fatores que podem impactar a companhia. Isso inclui revisar e atualizar periodicamente o inventário de riscos e controles, acompanhar planos de ação para corrigir deficiências e gerenciar o Plano de Continuidade de Negócios. A área também promove treinamentos, monitora a exposição da companhia em relação aos limites definidos e contribui para a identificação e resposta a riscos emergentes, permitindo ajustes rápidos nas estratégias e operações.

Modelo das Três Linhas assegura identificação, mitigação e controle eficaz dos riscos.

A gestão de riscos do Grupo HDI é guiada pela estratégia de negócios e conta com responsabilidades definidas em políticas e diretrizes que refletem a complexidade de seus produtos, serviços e processos. O modelo de gestão de riscos e conformidade da companhia

segue o conceito das “três linhas” (veja quadro na página 36), garantindo uma atuação eficaz na identificação, na mitigação e no monitoramento de riscos. A governança também inclui instâncias específicas dedicadas aos riscos de sustentabilidade.

O Conselho de Administração e a Diretoria Executiva asseguram a efetividade da Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) e do Sistema de Controles Internos (SCI), promovendo cultura de risco, alinhamento estratégico e conformidade regulatória. Também garantem que as áreas disponham de estrutura e recursos adequados para a gestão de riscos, além de formalizar o apetite a risco e aprovar as políticas correspondentes.

Os órgãos de administração têm uma visão consolidada do perfil de riscos da companhia, considerando os principais aos quais a operação está exposta, o seu nível de impacto e as ações adotadas para mitigá-los. Também asseguram que mecanismos de avaliação de desempenho e práticas de remuneração não incentivem comportamentos que possam comprometer a efetividade do SCI e da EGR.



O Comitê de Auditoria atua como órgão estatutário e, conforme previsto na regulamentação aplicável, também exerce o papel de Comitê de Riscos, conforme a Resolução CNSP nº 416/2021. Entre as suas atribuições estão avaliar anualmente a EGR e o SCI, verificar a sua aderência ao apetite de risco e às políticas de gestão de riscos e supervisionar o desempenho do diretor de Controles Internos e da Unidade de Gestão de Riscos. O Comitê também acompanha a efetividade das ações implementadas para sanar eventuais deficiências e apoia o Conselho de Administração na avaliação do plano de negócios sob a ótica de riscos e na definição do apetite a risco da companhia, contribuindo para decisões estratégicas relacionadas ao tema.

O Grupo HDI conta também com comitês executivos que apoiam a Diretoria Executiva no gerenciamento de riscos. Entre eles, destacam-se:

■ **Comitê de Governança e Assuntos Corporativos:**

Avalia e delibera, de forma colegiada, sobre temas de *compliance*, gestão de riscos, controles internos, auditoria interna e privacidade.

■ **Comitê de Transformação:** Discute e delibera sobre projetos corporativos, experiência do cliente e temas relacionados à sustentabilidade.

Outros comitês, como o Comitê de Operações e Sinistros e o Comitê Financeiro, também contribuem com análises e discussões sobre riscos, inclusive os relacionados à sustentabilidade.

Os diretores executivos têm papel central nesse processo. São responsáveis por orientar, supervisionar e garantir a implementação dos controles internos e da gestão de riscos em suas áreas; verificar continuamente a aderência aos processos e procedimentos; promover ações corretivas quando necessárias; e aprovar limites de exposição assumidos pelas áreas de negócio, em conformidade com o apetite de risco definido pela companhia.

O diretor responsável pelos Controles Internos supervisiona a implementação e a operação do SCI e da EGR, além das atividades das Áreas de Conformidade e de Gestão de Riscos. Também garante que essas unidades disponham dos recursos necessários para desempenhar as suas funções e mantém os órgãos de administração e o Comitê de Auditoria informados sobre temas relevantes relacionados a controles internos, conformidade e gestão de riscos. Entre esses temas estão novos riscos ou riscos emergentes, níveis de exposição, limitações e incertezas na mensuração de riscos, ações em andamento e eventuais deficiências da EGR e do SCI.

As demais áreas de negócio identificam riscos em seus processos, implementam controles necessários, reportam riscos detectados ou materializados e informam eventuais deficiências à Área de Gestão de Riscos. Essa estrutura assegura que a gestão de riscos esteja integrada a todas as operações da companhia.



Modelo das Três Linhas



O modelo de gestão de riscos e conformidade do Grupo HDI segue o conceito das “três linhas”, garantindo uma atuação eficaz na identificação, na mitigação e no monitoramento de riscos.

Em 2025, a companhia avançou significativamente no fortalecimento de seu sistema de gestão de riscos ao desenvolver um conjunto de novos indicadores gerenciais. O objetivo foi ampliar a visão sobre os riscos corporativos por meio de métricas estruturadas e alinhadas às principais taxonomias: crédito, mercado, liquidez, subscrição e operacional.

A construção desses 27 indicadores contou com a participação conjunta das Áreas de Negócios, Financeiro e *Compliance*.

O diferencial desse projeto está em sua abordagem quantitativa para definir o apetite de risco da companhia. Cada indicador foi criado com um racional claro, detalhando objetivo, método de cálculo e dois parâmetros essenciais: limite e alerta. O limite representa o nível máximo de risco que a HDI está disposta a assumir, enquanto o alerta sinaliza quando a métrica começa a se aproximar desse patamar, funcionando como um aviso antecipado. A formulação completa dos indicadores foi finalizada em novembro, e a definição dos limites dos riscos definidos como materiais foi apresentada nos Comitês de Auditoria e Governança em janeiro de 2026.

Com essa etapa concluída, o foco da gestão de riscos para 2026 será o monitoramento contínuo das métricas e o reporte sistemático dos resultados aos comitês executivos. Embora o acompanhamento seja responsabilidade da Área de Gestão de Riscos, cada indicador permanece sob a responsabilidade direta das áreas de negócio, garantindo integração efetiva com as operações. Esse modelo fortalece a capacidade da companhia de acompanhar a sua exposição de forma mais abrangente e agir proativamente na melhoria de processos e controles.

Gestão de Riscos Ambientais e Climáticos

O Grupo HDI realizou um estudo de materialidade de sustentabilidade para identificar os temas mais relevantes para os seus negócios e os principais riscos de sustentabilidade com potencial de gerar impactos financeiros. O levantamento, baseado na metodologia da Talanx e adequado ao contexto do Grupo HDI Brasil, seguiu os requisitos da Circular Susep nº 666 e os princípios da Política de Gestão de Riscos. O estudo abrange temas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês), como energia, mudanças climáticas, poluição, biodiversidade, condições de trabalho, direitos humanos, conduta empresarial, comunidades locais, consumidor final, corrupção e suborno.

A mensuração dos riscos considera impacto financeiro e probabilidade. O impacto varia de efeitos mínimos a perdas significativas, enquanto a probabilidade avalia a frequência dos eventos, de raros a recorrentes. A combinação desses critérios classifica os riscos em cinco níveis — de muito baixo a muito alto —, sendo considerados materiais aqueles nos níveis médio, alto ou muito alto. A análise também contempla diferentes horizontes de tempo: curto prazo (até três anos), médio prazo (de três a dez anos) e longo prazo (acima de dez anos).

A avaliação foi construída em conjunto com diversas áreas do Grupo HDI, por meio de um *workshop* que envolveu gestores de Produtos, Subscrição, Auditoria Interna, Talento, Operações e Sinistros, Atuarial, Financeiro e Sustentabilidade. Nessa etapa, foram aplicadas as réguas de impacto e probabilidade e identificados os controles existentes. O processo utilizou dados históricos, projeções de mercado, pareceres de especialistas e *benchmarks* setoriais,

Riscos ESG



Energia

Aumento das despesas com sinistros devido ao encarecimento de energia e combustíveis.

Tema material associado:

Adaptação às mudanças climáticas, descarbonização e emissões de gases de efeito estufa (GEE).



Adaptação às Mudanças Climáticas

Precificação inadequada de novos padrões de mercado e previsão de novas perdas, gerando pressão sobre os prêmios em mercados competitivos. Redução da rentabilidade dos produtos devido ao aumento de sinistros causados por eventos climáticos extremos.

Tema material associado:

Adaptação às mudanças climáticas, descarbonização e emissões de GEE.



Ar, Água, Poluição e Solo

Poluição do ar, da água e da terra gerando custos significativos em seguros ambientais, responsabilidade civil e seguro de vida.

Tema material associado:

Adaptação às mudanças climáticas, descarbonização e emissões de GEE.



Biodiversidade e Ecossistemas

Aumento de eventos danosos, causando elevação da frequência e severidade dos sinistros, devido à má conservação de ecossistemas e perda de serviços ecossistêmicos.

Tema material associado:

Adaptação às mudanças climáticas, descarbonização e emissões de GEE.

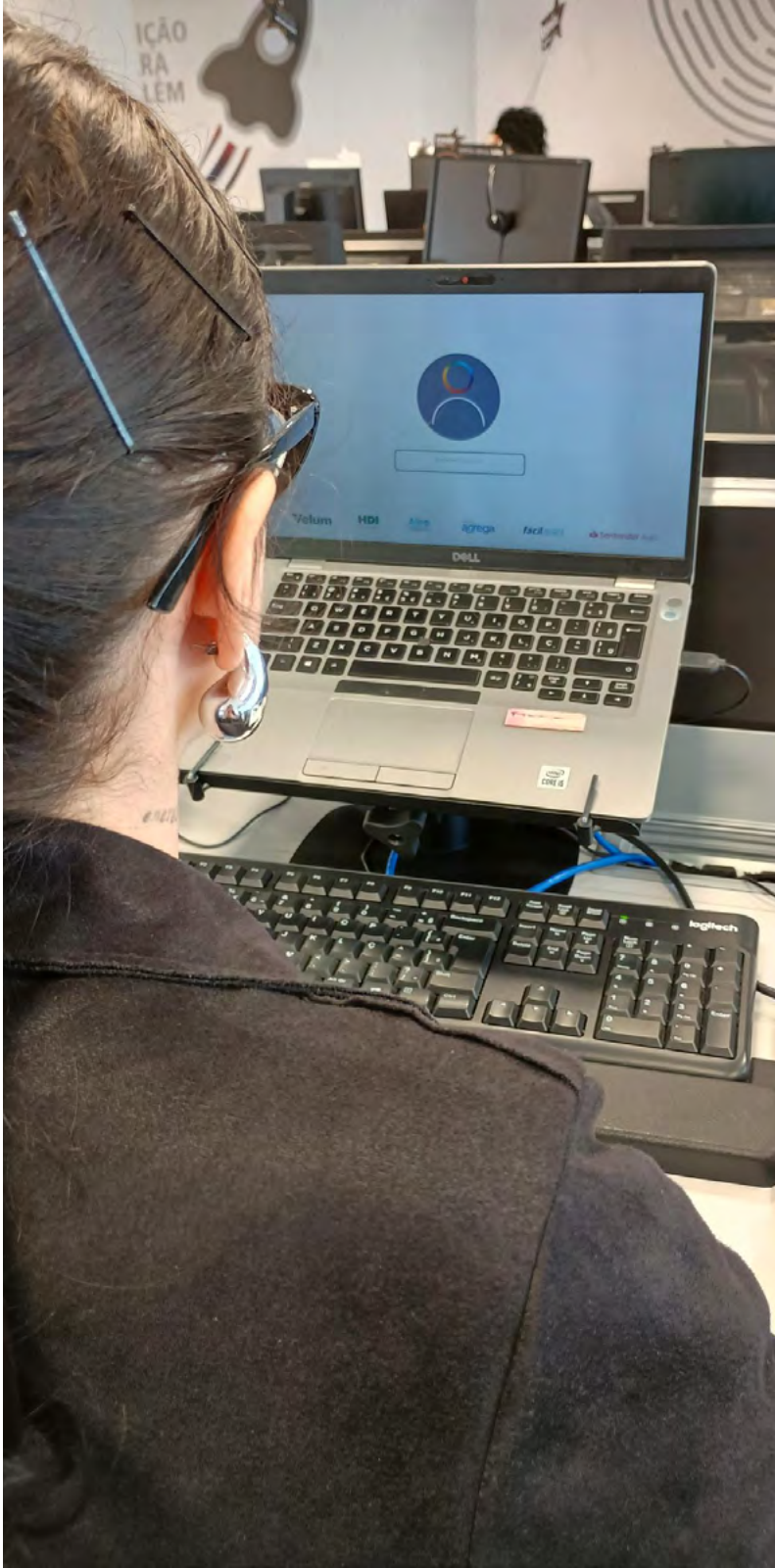


Consumidor/Usuário Final

Vazamento de dados, falhas de segurança cibernética, não conformidade com a LGPD.

Tema material associado:

Segurança e privacidade de dados.



PRIVACIDADE E SEGURANÇA

(GRI 3-3: SEGURANÇA E PRIVACIDADE DE DADOS)

A privacidade e a segurança dos dados pessoais são prioridades e tema material estratégico para o Grupo HDI. Como forma de garantir o tratamento adequado dessas informações, mantemos um Programa de Privacidade de Dados com diretrizes e controles alinhados à legislação e às normas da Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD). Todos os colaboradores e prestadores seguem padrões rigorosos de proteção, assegurando que dados de clientes e terceiros sejam coletados, armazenados e utilizados apenas para finalidades legítimas. Em 2025, a companhia não registrou nenhum caso de vazamento de dados.

A Área de Privacidade de Dados é liderada pelo Encarregado de Dados, responsável pela gestão do programa e pela implementação das políticas corporativas que orientam o consentimento, o armazenamento, o compartilhamento, a gestão de incidentes e todas as etapas do ciclo de vida dos dados. A companhia também promove ações contínuas de conscientização e treinamento, mapeia atividades de tratamento e elabora Relatórios de Impacto à Proteção de Dados para apoiar a avaliação e mitigação de riscos.

O acesso aos dados pessoais é restrito e segue os princípios da LGPD: somente pessoas que realmente precisam das informações para exercer as suas funções podem acessá-las, incluindo fornecedores e prestadores de serviços. Além disso, a companhia conta com uma Norma de Gestão de Resposta a Incidentes, que estabelece procedimentos para resposta rápida e eficaz em situações que possam comprometer a integridade, a confidencialidade ou a disponibilidade dos dados pessoais.

O ano de 2025 marcou um avanço na integração entre Segurança da Informação, *Compliance* e Gestão de Riscos. As áreas passaram a atuar de forma ainda mais conjunta para fortalecer os controles internos e responder ao crescimento de fraudes com forte componente tecnológico. Esse trabalho colaborativo elevou o nível de maturidade dos controles de segurança, reforçando a capacidade da companhia de prevenir incidentes e proteger dados em um ambiente de riscos cada vez mais complexo.

Programa estruturado assegura proteção de dados e conformidade com a LGPD.

Política de Segurança da Informação do Grupo HDI

A Política de Segurança da Informação do Grupo HDI estabelece diretrizes para garantir a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade das informações em todos os meios. Aplica-se a gestores, colaboradores, prestadores de serviço e terceiros com acesso a informações ou ativos das empresas do Grupo HDI, abrangendo todos os ativos de informação, físicos ou digitais, em conformidade com a legislação vigente e as boas práticas de mercado.

A segurança da informação é tratada como um pilar para a continuidade dos negócios, a proteção da reputação e o cumprimento das obrigações legais. As suas diretrizes estabelecem orientações para o uso adequado de sistemas e informações, o controle de acessos, a gestão de riscos cibernéticos, a proteção de dados pessoais e a resposta a incidentes. A governança do tema é sustentada por responsabilidades bem definidas entre a Diretoria, o *chief information security officer* (CISO), a Superintendência de Segurança da Informação e os comitês especializados, garantindo uma atuação integrada e contínua.

O descumprimento das diretrizes da Política de Segurança da Informação é tratado como incidente de segurança e pode resultar em medidas disciplinares, sanções administrativas e outras providências legais, conforme a gravidade da ocorrência. O cumprimento das regras é uma responsabilidade compartilhada por todos que atuam em nome do Grupo HDI, contribuindo para a proteção dos ativos de informação e para a sustentabilidade do negócio.



Segurança da
informação estruturada
**protege dados
e sustenta a
continuidade
do negócio.**





- Contexto Setorial
- Resultados Operacionais e Financeiros
- Critérios ESG na Decisão de Investimentos
- Política Fiscal e de Incentivo

6

Desempenho e Gestão

CONTEXTO SETORIAL

Em 2025, o setor de seguros, previdência complementar aberta e capitalização supervisionado pela Superintendência de Seguros Privados (Susep) manteve papel estratégico na economia brasileira, oferecendo proteção a indivíduos e empresas e contribuindo para a estabilidade financeira. No acumulado do ano, as receitas totais somaram R\$ 415,09 bilhões, refletindo acomodação após o forte ciclo de 2024 e representando redução nominal de 4,75% em relação ao mesmo período do ano anterior. Os dados consolidados consideram informações enviadas pelas empresas supervisionadas e variações nominais e reais calculadas com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

A evolução das receitas apresentou comportamentos distintos entre os segmentos. Os seguros de pessoas e de danos, excluindo Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), totalizaram R\$ 223,30 bilhões em receitas no ano, com crescimento nominal de 7,82% diante de 2024, indicando maior demanda por proteção patrimonial e pessoal. Já os produtos de acumulação — que incluem VGBL, Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e previdência

tradicional — registraram receitas de R\$ 157,84 bilhões, com retração nominal de 19,74%, em linha com um movimento de realocação de poupança e normalização de resgates. O segmento de capitalização acumulou R\$ 33,95 bilhões no período, com crescimento nominal de 5,97%.

Setor mantém relevância econômica, mesmo com acomodação após forte ciclo de crescimento.

As devoluções à sociedade — indenizações, resgates, benefícios e sorteios — alcançaram R\$ 265,30 bilhões em 2025, aumento nominal de 9,54% em relação ao ano anterior, sinalizando maior ativação de coberturas e giro dos produtos de acumulação. Desse total, R\$ 79,19 bilhões corresponderam a indenizações de seguros, R\$ 158,13 bilhões a resgates e benefícios de produtos de acumulação (VGBL, PGBL e previdência tradicional) e R\$ 27,98 bilhões a resgates e sorteios de títulos de capitalização.



R\$ 415,1 bilhões

em receitas totais do setor em 2025.

R\$ 265,3 bilhões

retornados à sociedade em indenizações, benefícios e resgates.

R\$ 223,3 bilhões

em receitas nos segmentos de seguros de pessoas e danos (+7,82%).



R\$ 145,7 bilhões

em prêmios de seguros de danos (+7,32%).

R\$ 61,6 bilhões

em prêmios de Auto (≈42% do segmento).

R\$ 77,6 bilhões

em seguros de pessoas (+8,78%).

Nos seguros de danos, os prêmios acumulados no ano totalizaram R\$ 145,71 bilhões, com crescimento nominal de 7,32%. O seguro Auto respondeu por R\$ 61,58 bilhões, equivalente a cerca de 42% do segmento, com crescimento nominal de 6,79%. Também se destacaram os seguros compreensivos (Residencial, Condominial e Empresarial), que cresceram 13,58% em termos nominais, refletindo maior busca por proteção patrimonial em um contexto de intensificação de eventos climáticos. No segmento de seguros de pessoas, os prêmios totalizaram R\$ 77,59 bilhões em 2025, com crescimento nominal de 8,78% em relação a 2024, sendo o seguro de Vida responsável por R\$ 38,53 bilhões, equivalente a cerca de 49,66% do total do segmento, e com crescimento nominal de 12,70%.

No cenário macroeconômico, 2025 transcorreu com inflação sob controle e ambiente de maior previsibilidade, favorecendo a demanda por proteção e a continuidade de investimentos em inovação, digitalização, personalização de produtos e eficiência operacional. Ao mesmo tempo, o debate regulatório e jurídico sobre sustentabilidade e o uso adequado de termos ESG (ambiental, social e de governança, na sigla em inglês) avançou, com normas que exigem maior comprovação de benefícios socioambientais e incentivam produtos alinhados à transição climática.

Destacou-se ainda, no campo regulatório, a entrada em vigor, em 10 de dezembro de 2025, da Lei de Contrato de Seguro, que estabeleceu regras mais claras para contratos, prazos de sinistros e transferências de carteiras, ampliando a previsibilidade, fortalecendo a proteção ao consumidor e reforçando fundamentos para o crescimento sustentável do mercado.

Crescimento dos prêmios reflete maior demanda por proteção em um cenário de riscos climáticos e avanço regulatório.

Apesar dos avanços observados, o setor ainda apresenta significativo potencial de expansão, considerando que parcela relevante da população permanece sem cobertura securitária. A ampliação da penetração, o desenvolvimento de soluções mais acessíveis e personalizadas, o fortalecimento da educação financeira e a integração consistente de práticas ESG tendem a sustentar o crescimento do mercado nos próximos anos, consolidando o papel estratégico das seguradoras na construção de uma economia mais resiliente e sustentável.

Fonte: Boletim Susep (dezembro de 2025).

RESULTADOS OPERACIONAIS E FINANCEIROS

(GRI 201-1)

O ano de 2025 marcou uma fase de consolidação e crescimento sustentável, baseada em eficiência operacional, integração de processos e sistemas e fortalecimento do ecossistema de marcas, dando continuidade ao ciclo de integração iniciado em 2024. Mesmo em um ambiente competitivo, a companhia manteve desempenho financeiro sólido, com lucro líquido de R\$ 1,01 bilhão e prêmios emitidos de R\$ 15,8 bilhões, reforçando a sua posição entre os principais conglomerados do mercado segurador brasileiro.

O Grupo HDI enfrentou desafios no início do ano, especialmente no primeiro trimestre, quando houve uma redução de até 15% nas renovações. Esse impacto foi mitigado por meio de estratégias de retenção e campanhas comerciais. O primeiro semestre encerrou-se em equilíbrio e, já no terceiro trimestre, a companhia deu início a um ciclo consistente de crescimento, com avanço mensal entre 8% e 10%.

A companhia manteve disciplina na gestão de custos, com despesas administrativas sob controle e avanço consistente das sinergias de integração. O portfólio evoluiu de forma relevante, com maior diversificação do *mix* de vendas: Vida e

Ramos Elementares passaram a representar 31% do portfólio, com incremento de 0,6 ponto percentual (p.p.) sobre o ano anterior e crescimento de 7,9% no período. O segmento Auto, por sua vez, registrou crescimento de 4,8% no período e permaneceu como um dos principais produtos do Grupo, dentro de uma estratégia estruturada de redução gradual da dependência histórica dessa linha.

No campo técnico e operacional, os valores devolvidos à sociedade por meio de indenizações de sinistros totalizaram R\$ 7,6 bilhões em 2025, incluindo dados da Santander Auto. A sinistralidade encerrou o ano em 58,4% e o índice combinado em 97,3%, em linha com 2024, mesmo diante de um ambiente de riscos mais complexos e elevada competitividade.

A operação também demonstrou robustez na capacidade de atendimento: ao longo do ano, a companhia atendeu a mais de 500 mil sinistros, com média mensal superior a 42 mil ocorrências, prestou mais de 900 mil assistências, que resultaram em cerca de 1,2 milhão de serviços realizados, com média de 1,3 serviços por atendimento.

O cenário macroeconômico contribuiu positivamente. A taxa Selic, em torno de 15% ao longo do ano, superou as expectativas orçamentárias e elevou significativamente o resultado financeiro da companhia.

O ano foi marcado ainda por movimentos estratégicos relevantes, incluindo a consolidação da HDI Global no Brasil e o fortalecimento da atuação integrada das marcas HDI, Yelum, Aliro e Santander Auto, com suporte de estruturas próprias como a Fácil Assist e a Agrega.

Para 2026, o Grupo HDI projeta um ano de maior expansão. As metas incluem crescimento de produção de 6% e aumento do lucro líquido em torno de 14% em relação a 2025. A estratégia seguirá baseada na diversificação do portfólio, com foco em ampliar a representatividade de Vida e Ramos Elementares — que já superam 30% do *mix* — e reduzir progressivamente a concentração em Automóvel. O objetivo é crescer acima do mercado, ampliar rentabilidade e fortalecer a eficiência operacional do Grupo.

Distribuição do Valor Adicionado (DVA)^{1,2} em R\$ mil

	2024	2025
Valor econômico gerado		
Receitas	14.474.419,89	16.411.546,58
Valor econômico distribuído		
Custos operacionais	12.122.533,70	13.948.711,37
Salários e benefícios de empregados	884.751,75	799.785,54
Pagamentos a provedores de capital	363.198,27	1.343.572,12
Pagamentos ao governo	628.378,47	642.003,29
Investimentos na comunidade	11.743,34	10.879,44
Valor econômico retido		
"Valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	463.814,33	-333.405,19

1. A Demonstração do Valor Adicionado (DVA) é um relatório contábil obrigatório para companhias abertas no Brasil, evidenciando a riqueza gerada pela empresa e como ela foi distribuída entre funcionários, governo, financiadores e acionistas. Nota: Os valores não incluem Santander Auto. Os valores apresentados foram gerados pelos critérios do CPC 09 (DVA), e a representação foi adaptada para o modelo proposto pela GRI.
2. Os valores incluem dados da Santander Auto.



Prêmios emitidos:

R\$ 15,8 bilhões.

Lucro líquido:

R\$ 1,01 bilhão.

Participação Vida
+ Ramos Elementares:

31%.

Sinistralidade:

58,4%.

Índice combinado:

97,3%.

Indenizações pagas:

R\$ 7,4 bilhões.

CRITÉRIOS ESG NA DECISÃO DE INVESTIMENTOS

As decisões de investimento do Grupo HDI seguem princípios claros de responsabilidade e alinhamento às melhores práticas do mercado. Como investidor institucional, a companhia busca aplicar recursos apenas em negócios que contribuam para uma economia mais ética, sustentável e em conformidade com padrões regulatórios e sociais. A aplicação desses critérios está formalmente prevista nas diretrizes de investimento responsável da Talanx, que orientam a alocação de ativos e a gestão de riscos ESG em todo o Grupo.

Para garantir que o portfólio reflita esses valores, o Grupo HDI adota a metodologia de *negative screening*, que consiste em filtrar previamente empresas que não atendam aos critérios mínimos de integridade e conduta. São excluídas, por exemplo, organizações envolvidas em condenações recentes, casos de grande repercussão negativa na mídia ou atividades incompatíveis com os princípios ESG da empresa. Além das exclusões setoriais, fatores ambientais, sociais e de governança são considerados na avaliação de riscos e na análise de investimentos.

Além disso, não são direcionados investimentos para setores ou modelos de negócio associados a impactos sociais e ambientais relevantes, como a comercialização de tabaco, a geração de energia baseada em carvão, a produção e venda de armas ou práticas que envolvam testes em animais e maus-tratos. Os investimentos são monitorados continuamente, a fim de assegurar aderência permanente aos critérios estabelecidos.



POLÍTICA FISCAL E DE INCENTIVO

(GRI 201-4)

A gestão tributária do Grupo HDI é pautada pela conformidade, transparência e responsabilidade. A companhia busca cumprir integralmente as obrigações fiscais, administrar os tributos com eficiência e manter tolerância zero a qualquer prática de evasão, sempre em linha com a legislação e as melhores práticas do mercado.

A Política Fiscal é conduzida de forma integrada pelas Áreas Financeira e Tributária, com supervisão direta do *chief financial officer* (CFO), e revisada regularmente para incorporar mudanças regulatórias e aperfeiçoar processos internos.

Esse trabalho é sustentado pelo monitoramento constante do ambiente regulatório, por análises conjuntas com as equipes Jurídica e Tributária e, quando necessário, pelo apoio de especialistas externos. Auditorias internas e independentes reforçam essa estrutura, garantindo que os demonstrativos e tributos permaneçam em total conformidade com a legislação.

A companhia também utiliza incentivos fiscais para fortalecer a sua contribuição social, incorporando esses mecanismos à estratégia e

ao compromisso com a sustentabilidade. Sempre que possível, parte dos tributos é direcionada a iniciativas voltadas à saúde, à cultura, ao esporte e ao desenvolvimento social. Em 2025, foram executados projetos decorrentes de aportes realizados em 2024, que totalizaram mais de R\$ 10 milhões. Já os resultados apurados em 2025 viabilizaram a destinação de R\$ 9 milhões para novos aportes, que serão aplicados em projetos a serem executados ao longo de 2026.

A transparência é um pilar essencial desse modelo. O Grupo HDI mantém canais internos para esclarecimento de dúvidas e registro de preocupações relacionadas ao tema, incluindo o Canal de Denúncia, que funciona de forma confidencial. O relacionamento com as autoridades fiscais segue um padrão ético e estruturado, baseado em comunicações formais e no uso de plataformas oficiais.

Incentivos fiscais ampliam o impacto social e reforçam o compromisso com a sustentabilidade.





- Colaboradores
- Clientes
- Corretores e Parceiros
- Fornecedores
- Comunidades

7

Cadeia de Valor

O Grupo HDI gerencia a sua cadeia de valor de forma estruturada e integrada, com base em princípios de ética, transparência e responsabilidade corporativa, sustentados por políticas internas, auditorias periódicas e mecanismos formais de controle.

Ao reconhecer a interdependência entre os seus resultados e a atuação de corretores, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, colaboradores, clientes e demais *stakeholders*, a companhia promove relações duradouras fundamentadas na confiança, no diálogo e no compromisso mútuo, fortalecidas por canais formais de relacionamento, treinamentos, avaliações periódicas e práticas de escuta ativa, que impulsionam a melhoria contínua dos processos e a geração de valor compartilhado.

Entre 2024 e 2025, a Área de Sustentabilidade, em parceria com *Compliance* e Compras, conduziu um trabalho estruturado voltado ao aprimoramento da gestão dos riscos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) na jornada dos principais públicos da companhia. A iniciativa teve início com um mapeamento abrangente dos processos de cadastro e análise de riscos, segmentado por público e por empresa, o que permitiu identificar os temas já avaliados e o nível de maturidade das práticas existentes.

Esse diagnóstico indicou que riscos prioritários, como lavagem de dinheiro e pessoas expostas politicamente (PEP), já eram tratados de forma estruturada, com processos de *screening* por meio de plataformas tecnológicas especializadas, porém concentrados majoritariamente na etapa pós-contratual. Foram propostas melhorias para a ampliação da análise de riscos ESG, com a inclusão de temas socioambientais relevantes, o aprimoramento dos fluxos de decisão para casos classificados como de alto risco e a antecipação dessas avaliações para a etapa de cadastro dos públicos. As propostas foram consolidadas e apresentadas ao fim de 2025, com implementação prevista a partir de 2026.



Projeto
Cine Autorama.

COLABORADORES

As pessoas estão no centro da estratégia do Grupo HDI. Por isso, construir um ambiente de trabalho inclusivo, acolhedor e aberto a diferentes trajetórias é uma prioridade da companhia. Com 4.459 colaboradores distribuídos por todas as regiões do país, a organização reúne uma força de trabalho diversa e equilibrada.

Perfil dos Colaboradores¹

(ESRS 2 – S1-6: CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES DIRETOS)

Colaboradores por gênero

	2024			2025		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Total de funcionários (CLT, permanentes, tempo integral)	1.906	2.846	4.752	1.791	2.668	4.459
Total de funcionários desligados	-	-	1.113	-	-	1.324
Taxa de rotatividade (%)	-	-	23	-	-	28

Empregados por faixa etária (ESRS 2 – S1-9: MÉTRICAS DE DIVERSIDADE; GRI 405-1)

	2024	2025
Menos de 30 anos	964	867
Entre 30 e 50 anos	3.180	2.910
Acima de 50 anos	608	682
Total	4.752	4.459



Membros da alta liderança por gênero

	2024	2025
Número total de membros da alta liderança	9	7
Número total de membros da alta liderança por gênero – feminino	2	1
Número total de membros da alta liderança por gênero – masculino	7	6

Colaboradores indiretos (ESRS 2 – S1-7: CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES INDIRETOS)

	2024	2025
Aprendizes e estagiários	126	28
Terceiros	661	1.036

¹ Os dados apresentados fazem parte do reporte à Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) da holding Talanx.

Cultura e Clima Organizacional

(GRI 2-29, 3-3: ENGAJAMENTO E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS)

O ano de 2025 marcou a consolidação da estrutura organizacional do Grupo HDI e a reformulação de processos da Área de Gestão de Pessoas, que passou a se chamar Pessoas & Cultura (P&C), reforçando o seu papel estratégico na promoção de um ambiente colaborativo, inclusivo e próximo ao negócio.

A integração pós-aquisições trouxe desafios culturais significativos. Para apoiar essa transição, a companhia contou com grupos de trabalho que sustentam a estratégia da empresa (vide quadro a seguir), além de iniciativas voltadas à colaboração, à integração e à quebra de silos, como o *check-in* de cultura e a campanha “Jeito de quem se importa”, que reconhece aqueles que são expoentes dos valores da companhia, e a incorporação desses temas a treinamentos e a rituais mensais como o Papo de Líder e o Café com Conteúdo.

Fortalecimento da cultura organizacional impulsiona colaboração e engajamento.

Os resultados positivos desses esforços refletiram nas avaliações de clima. A pesquisa de engajamento da Talanx registrou 86% de favorabilidade em colaboração. Esse movimento também se refletiu no *Great Place to Work* (GPTW)®. O Grupo HDI manteve o selo GPTW, certificação baseada na percepção dos colaboradores (veja quadro a seguir).

Neste ciclo, a empresa optou estrategicamente por não participar do *ranking*, evitando sobrecarregar as equipes em um ano de harmonização pós-aquisições. Mesmo assim, os resultados permaneceram estáveis em relação ao ano anterior e foram considerados acima das expectativas. Mais uma vez, o indicador de colaboração se destacou, reforçando a maturidade crescente da cultura organizacional.

Com a divulgação dos resultados, a Área de Pessoas & Cultura iniciou a construção do plano de trabalho para 2026, que transformará os *insights* da pesquisa em ações práticas para toda a organização. Uma das prioridades será fortalecer a percepção de que o Grupo HDI oferece oportunidades reais de desenvolvimento e crescimento profissional atrelados à alta performance, alinhando a experiência interna às expectativas dos colaboradores.



Grupos de Sustentação da Cultura



Colaboração

Liderado pela Gerência de Atração de Talentos, atua para ampliar a integração entre as áreas, superar silos e estimular trabalhos multidisciplinares, fortalecendo a sensação de um único time, independentemente da área ou marca.



Eficiência Operacional

Liderado pela Superintendência de Compras e *Facilities*, atua na otimização de processos, na melhoria da qualidade operacional e no controle de despesas, além de garantir uma gestão eficiente de suprimentos e da frota.



Foco no Cliente

Liderado pelo time de Experiência do Cliente, revisa e aprimora toda a jornada do segurado, garantindo experiências alinhadas às necessidades e expectativas nos processos de produtos e sinistros.



Sustentabilidade

Liderado pela Gerência de Sustentabilidade, integra a cultura organizacional aos pilares ambiental, social e de governança, assegurando conformidade e transparência para investidores, partes interessadas e órgãos reguladores.



Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

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



Nosso Jeito de Trabalhar

Liderado pela Superintendência de *Lean* e Agilidade, impulsiona a melhoria contínua e a inovação, conectando problemas e oportunidades para otimizar processos e elevar a eficiência organizacional.



Liderança

Liderado pela Gerência de Consultoria Interna, fortalece a liderança como motor do desempenho organizacional, promovendo uma gestão alinhada aos valores da empresa e ao desenvolvimento de talentos.

Resultados do ranking GPTW

O índice de satisfação atingiu

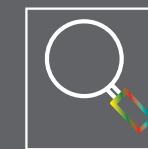
85% .

A participação registrada foi de

70% .



Resultados da pesquisa de engajamento



O índice de satisfação ficou em

89% .

A participação alcançou

92% .

Treinamento e Desenvolvimento

(ESRS 2 – S1-13; GRI 3-3: ENGAJAMENTO E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS)

O desenvolvimento contínuo dos colaboradores é um pilar para o fortalecimento da cultura organizacional e a sustentabilidade do negócio, mantendo a companhia alinhada às melhores práticas do mercado. Em 2025, a Área de Pessoas & Cultura deu continuidade a programas de capacitação como Influenciadores do Conhecimento, voltado a colaboradores que atuam como multiplicadores entre áreas, e Redatores do Conhecimento, focado no aprimoramento da escrita de profissionais que produzem conteúdos internos ou exercem atividades que demandam essa competência.

Total de horas de treinamento¹

	2024	2025
Número total de horas de treinamento para todos os colaboradores	131.850	132.395
Número total de horas de treinamento – feminino	78.404	75.656
Número total de horas de treinamento – masculino	53.445	54.739

1. Não considera Santander Auto.



Ao longo do ano, a companhia também ampliou as iniciativas de treinamento e desenvolvimento, reforçou o compromisso com a diversidade, equidade e inclusão e lançou novos programas estratégicos, entre eles:

1. Programa de Formação de Reguladoras

Criado para suprir uma necessidade da Área de Sinistros e ampliar a presença feminina na Diretoria de Regulação, o programa contou com duas turmas de 16 mulheres. A iniciativa valorizou a “prata da casa”, oferecendo capacitação robusta e preparando as colaboradoras para futuras oportunidades, mesmo sem garantia de vaga. As participantes foram selecionadas por desempenho e alinhamento à cultura organizacional. Ao longo de seis meses, passaram por formação teórica e prática em oficina, o que fortaleceu a colaboração entre áreas. O programa também ampliou o seu alcance inclusivo ao contemplar diversidade racial e incluir uma profissional com deficiência.

2. Programa Novas Possibilidades (50+)

Voltado para colaboradores acima de 50 anos, a iniciativa apoia a longevidade profissional e o planejamento de carreira. O foco é ajudar cada participante a construir planos de ação para manter a sua relevância na empresa ou planejar a transição para a aposentadoria. Os encontros promovem reflexões sobre diferentes dimensões da vida — incluindo saúde, finanças, aprendizado contínuo e bem-estar — e incentivam que o tema seja tratado sem tabus, com diálogo aberto entre profissionais e liderança.

3. Programa de Idiomas

O Programa de Idiomas contou com 61 alunos ativos, em conformidade com os critérios de elegibilidade estabelecidos na política interna.

4. Programa de Capacitação de Jovens (Análise de Dados)

Em parceria com uma organização não governamental (ONG), a HDI patrocinou a formação acadêmica de seis jovens de baixa renda em cursos superiores na área de Análise de Dados. A bolsa oferecida garantiu condições financeiras básicas — como alimentação e transporte — para evitar a evasão universitária. Além do apoio financeiro, os participantes receberam mentoria em *soft* e *hard skills* pela ONG. Ao fim do percurso, os jovens foram indicados para processos seletivos internos da HDI, resultando na contratação de dois deles em 2025.

5. Programa Reconecta uma Mãe

A iniciativa foi criada para apoiar a recolocação de mulheres que ficaram dois anos ou mais fora do mercado devido à maternidade, partindo do princípio de que a maternidade não deve ser uma barreira profissional. A Fácil Assist, empresa do Grupo HDI especializada em assistência e *call center*, tem sido a principal porta de entrada para essas profissionais.

6. HDIteca

A companhia possui uma biblioteca virtual própria, que reúne mais de 17 mil conteúdos, abrangendo temas estratégicos como Metodologias Ágeis e Inteligência Artificial, disponibilizados em formatos como livros, *audiobooks*, *podcasts* e artigos, todos com recursos de acessibilidade voltados a pessoas com transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) e dislexia.

Política de Remuneração

(ESRS 2 – S1-10¹; GRI 2-19, 2-20)

A Política de Remuneração do Grupo HDI é estruturada de acordo com as diretrizes corporativas da holding e com as práticas internas de governança da companhia, estabelecendo princípios, critérios e responsabilidades relacionados aos processos de remuneração dos colaboradores sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O seu objetivo é assegurar práticas transparentes, equitativas e competitivas, promovendo o equilíbrio entre estabilidade, desempenho e geração de valor sustentável, além de apoiar a atração, a retenção e o engajamento de talentos.

O modelo de remuneração considera o nível de responsabilidade de cada função e as práticas de mercado, sendo composto de parcelas fixa e variável. A remuneração variável está vinculada ao cumprimento de metas estratégicas e indicadores financeiros previamente definidos, passando por avaliações periódicas para garantir alinhamento aos objetivos corporativos, às condições de mercado e ao ambiente regulatório, bem como à criação de valor de longo prazo.

A política é elaborada e aprovada pela Diretoria de Pessoas & Cultura, validada pela Área de

1. A companhia não tem empregados remunerados abaixo do salário adequado (mínimo vigente). O Grupo HDI respeita sempre a convenção coletiva. 99,1% trabalhadores estão cobertos por negociação coletiva e representantes. (ESRS 2 – S1-8)

Compliance e amplamente divulgada nos canais internos, assegurando adequada comunicação e conformidade regulatória. A remuneração de estatutários e altos executivos segue diretrizes globais definidas pela matriz na Alemanha, complementadas por instâncias de aprovação local.

Para reforçar o alinhamento às melhores práticas, o Grupo HDI conta com o suporte de uma consultoria externa, que atua de forma independente na análise de *benchmarks* e tendências de mercado. Adicionalmente, a companhia realiza o monitoramento contínuo de indicadores de equidade salarial, cujas informações são reportadas à controladora Talanx e consolidadas anualmente em seu Relatório Anual, reafirmando o compromisso com uma gestão responsável, transparente e alinhada aos padrões nacionais e internacionais.

As exigências regulatórias específicas da Superintendência de Seguros Privados (Susep) também são observadas e atendidas por meio de políticas e dispositivos próprios, aplicáveis exclusivamente aos públicos por ela definidos.



99,1%
dos trabalhadores
são cobertos por
negociação coletiva
e representantes².

2. De acordo com a Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), o percentual é de 99,1%, com a inclusão dos estagiários. O número é menor que 100% pois no ano anterior os estagiários não eram considerados neste indicador.

Benefícios

(GRI 401-2)

O Grupo HDI oferece um conjunto amplo de benefícios a 100% dos seus colaboradores. Em 2025, os valores de vale-refeição e vale-alimentação foram atualizados conforme o acordo coletivo vigente. Também foi realizada a harmonização dos benefícios em função das recentes aquisições, com o alinhamento de itens como seguro de vida, planos de saúde, assistência odontológica, estacionamento e cartão de benefício voltado para despesas com mobilidade.

Outro avanço relevante foi a ampliação do cuidado com gestantes, com a inclusão da opção de *home office* a partir do oitavo mês de gestação e por até 60 dias após o retorno da licença-maternidade, com objetivo de proporcionar ambiente e rotina favoráveis e seguros para esse momento importante. No campo da previdência privada, houve mudança de parceiro e ajustes nas regras, com ampliação do *matching* da empresa para até 6% nas faixas salariais mais altas, acompanhada de ações de educação financeira para estimular a adesão (veja página 105).

A gestão dos benefícios é orientada pela Política de Benefícios, que estabelece critérios de elegibilidade, regras de concessão e diretrizes de atualização anual, sempre em conformidade com a legislação trabalhista, as normas da Susep e os acordos coletivos. A governança é centralizada na Área de Pessoas & Cultura, que realiza revisões periódicas das condições oferecidas e conduz campanhas internas voltadas à saúde, ao bem-estar e à educação financeira.



Desempenho e Carreira

(ESRS 2 – S1-13)

O Programa de Avaliação de Desempenho (PAD) impulsiona o desenvolvimento profissional no Grupo HDI, orientando a evolução de carreira e o aprimoramento de competências alinhadas aos desafios estratégicos da companhia. O programa é aplicado a todos os colaboradores, exceto jovens aprendizes, estagiários e terceiros, e passou por ajustes relevantes no ano passado para reforçar critérios de elegibilidade, transparência e alinhamento entre as marcas do Grupo.

Uma das principais mudanças foi a revisão dos critérios de elegibilidade para a avaliação de desempenho. Enquanto no ciclo anterior a participação estava condicionada a diferentes prazos mínimos de trabalho por marca e podia incluir pessoas não ativas ao fim do período, em 2025, o programa passou a considerar

colaboradores que permaneceram ativos por mais de 90 dias, com regras específicas para casos de desligamento.

Outra novidade foi a unificação da régua de avaliação de desempenho. Em 2024, cada marca utilizava critérios próprios. A partir de 2025, as empresas HDI, Yelum, Santander Auto e HDI Global passaram a adotar uma régua única e harmonizada, fortalecendo a consistência do processo avaliativo. As empresas Fácil Assist e Agrega mantêm uma régua específica, adequada às particularidades de suas operações.

100% dos colaboradores receberam avaliação de desempenho.

Programa de Avaliação de Desempenho (PAD)¹

	2024			2025		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
% de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	40	60	100	40	60	100

1. Em 2025, foram considerados elegíveis ao PAD os colaboradores admitidos até 2 de outubro, com prazo para adesão ao programa até 31 de outubro.

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

O PDI integra o PAD e reforça a cultura de autorresponsabilidade pelo desenvolvimento profissional no Grupo HDI. Estruturado em três etapas, o processo começa pelo mapeamento das necessidades de desenvolvimento, no qual o colaborador identifica os seus objetivos — seja o fortalecimento na função atual, seja a preparação para novos desafios — e analisa as competências técnicas e comportamentais necessárias para alcançá-los, considerando tanto lacunas quanto potenciais a serem aprimorados.

Na sequência, são definidas ações de desenvolvimento alinhadas ao modelo 70:20:10, que prioriza a aprendizagem por meio de experiências práticas no trabalho (70%), interações e trocas com outras pessoas (20%) e iniciativas formais de capacitação, como cursos e treinamentos (10%).

Por fim, o plano é colocado em prática com acompanhamento contínuo, estimulando o compromisso com a evolução profissional e a ampliação de repertório, inclusive por meio de *benchmarking* e contato com boas práticas de mercado.



Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

(ESRS 2 – S1-9)

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão do Grupo HDI estabelece diretrizes formais para promover um ambiente de trabalho baseado no respeito mútuo, na colaboração e na igualdade de oportunidades. Fundamentado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o documento reafirma o compromisso inegociável da companhia com o combate a qualquer forma de discriminação e assédio e estrutura a sua atuação em cinco pilares prioritários: gênero (Segura de Si), LGBTQIAPN+ (Todas as Cores), raça e etnia (Raíces), pessoas com deficiência (Sem Barreiras) e diversidade geracional (Gerações) (veja quadro a seguir).

A governança do tema é conduzida pela Diretoria de Talento, em articulação com lideranças e Grupos de Afinidade, que atuam de forma estratégica nos processos de recrutamento, desenvolvimento e retenção de talentos diversos, além de assegurar a existência de canais apropriados para reporte e tratamento de eventuais violações às diretrizes estabelecidas.

Entre os principais focos estão a ampliação em 30% do número de aliados nas comunidades de DEI, em comparação a dezembro de 2024. O Grupo também busca aumentar a representatividade de pessoas pretas e pardas, que apresentou crescimento de 4% entre 2024 e 2025, além de fortalecer o debate intergeracional. Outro foco relevante é a acessibilidade, com a meta de ampliar em 10% o número de pessoas com deficiência (PCDs), associada à adequação de espaços físicos, e a consolidação do Programa Novas Possibilidades, lançado em 2025, com 24 participantes na primeira turma.

Em 2025, avançamos na governança de DEI, integrando o tema aos processos de gestão de talentos. Também implementamos a Política e o Guia de DEI, realizamos ações de conscientização que envolveram líderes e não líderes, além de iniciativas estruturadas de capacitação, como a Jornada de Liderança 2024 (Módulo III) e a Jornada de Liderança 2025 (Módulo I), ambas com foco em DEI e vieses inconscientes.

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 (202 aliados)

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



Sem Barreiras (98 aliados)

Enfoca inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência.



Gerações (180 aliados)

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



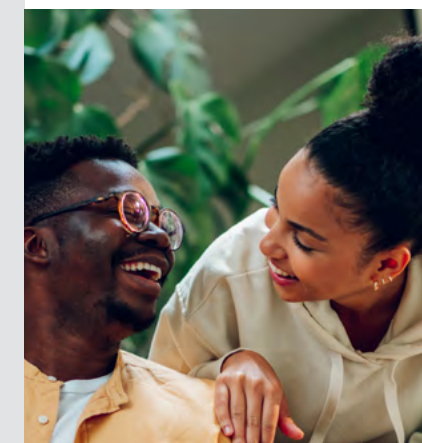
Todas as Cores (113 aliados)

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



Raízes (121 aliados)

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



Iniciativas em DEI

- Programa Reconecta uma Mãe**
 Iniciativa voltada à reinserção profissional de mães, oferecendo oportunidades de contratação e apoio à retomada da carreira após a maternidade.
- HDItECA com acessibilidade para pessoas com dislexia**
 Biblioteca digital adaptada para ampliar o acesso à informação, com recursos que facilitam a leitura e a aprendizagem de pessoas com dislexia.
- Conecta+ (transcrição de treinamentos)**
 Recurso que disponibiliza a transcrição de conteúdos de treinamentos, ampliando a acessibilidade e a inclusão de colaboradores com diferentes necessidades. Em 2025, foram lançados novos cursos voltados para *soft skills* e *hard skills*, além da criação de trilhas de desenvolvimento dedicadas a temas essenciais como inteligência artificial, sustentabilidade e DEI.
- Programa Novas Possibilidades (50+)**
 Programa de capacitação e desenvolvimento profissional voltado a pessoas com 50 anos ou mais, promovendo inclusão etária e atualização de competências.
- Tradutor de Libras em ações institucionais e treinamentos**
 Serviço de tradução em Língua Brasileira de Sinais (Libras) para garantir acessibilidade e inclusão de pessoas surdas em eventos e treinamentos.
- Trilha de Aprendizagem On-line em DEI**
 Conjunto de conteúdos e cursos digitais sobre DEI, acessível a todos os colaboradores.



Indicadores de Diversidade do Grupo HDI

60%
de mulheres.

36%
de pessoas
negras e pardas.

3%
de PCDs.

15%
de pessoas com
50 anos ou mais.

4%
de colaboradores que se declararam LGBTQIA+
(entre os respondentes do Censo DEI GPTW).



Liderança¹

42%
de mulheres.

21%
de pessoas
negras e pardas.

1%
de PCDs.

30%
de líderes com
50 anos ou mais.

1%
de líderes que se declararam LGBTQIA+
(entre os respondentes).



Admissões

67%
mulheres
(admissões totais).

49%
pessoas negras e pardas
(admissões totais).

1%
PCDs.

11%
pessoas com
50 anos ou mais.

1. Considera todos os níveis de gestão, de Supervisão em diante.

Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão

O Grupo HDI desenvolveu o Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão com o objetivo de conscientizar, engajar e orientar todas as pessoas da organização sobre conceitos, práticas e compromissos fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e inclusivo. O material parte do entendimento de que a diversidade e a inclusão são valores essenciais para fortalecer a cultura organizacional e reconhece que cada pessoa contribui com vivências e perspectivas únicas, que geram melhores resultados quando reunidas em um ambiente acolhedor e íntegro.

O conteúdo apresenta, de forma didática, os conceitos de diversidade, equidade e inclusão, explicando as suas diferenças e complementaridades, além de abordar temas como vieses inconscientes, grupos sub-representados e os seus desafios, e o papel das pessoas aliadas na promoção de um ambiente mais justo. O material foi estruturado para apoiar a reflexão crítica e o aprendizado contínuo, oferecendo exemplos práticos, orientações de comportamento e boas práticas aplicáveis ao dia a dia profissional.



Certificação Age-Friendly Employer®



O Grupo HDI conquistou a Certificação Age-Friendly Employer®, um reconhecimento internacional concedido a empresas que adotam práticas inclusivas voltadas a profissionais com 50 anos ou mais, valorizando experiência, diversidade e produtividade. Na avaliação, a companhia obteve pontuação de 93,5, superando a média global de 85 pontos, com destaque para os pilares de treinamento, acompanhamento e desenvolvimento de colaboradores, flexibilidade de horários e benefícios de saúde.

Iniciativas de diversidade e inclusão **fortalecem um ambiente mais respeitoso, seguro e colaborativo.**

Segurança do Trabalho

(ESRS S1-14)

A segurança e a saúde dos colaboradores são prioridades para o Grupo HDI. A companhia conta com um sistema dedicado e um ambiente informatizado que permitem uma gestão integrada e eficiente da agenda de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), assegurando conformidade com a legislação trabalhista e com as Normas Regulamentadoras (NRs), com zero fatalidade em 2025 e taxa de acidente de 0,5%. Essa estrutura reforça a prevenção e contribui para um ambiente de trabalho mais seguro.

O setor de seguros é classificado como de baixo risco ocupacional, por atuar majoritariamente em atividades administrativas, sem exposição relevante a agentes físicos, químicos ou biológicos, mas com atenção aos riscos ergonômicos e

Saúde ocupacional

	2024	2025
Número de casos registráveis de problemas de saúde relacionados ao trabalho (com comunicação obrigatória)	21	36
Número de dias perdidos devido a acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e fatalidades	795	1.131

psicossociais. Ainda assim, o Grupo mantém avaliações contínuas com base nas NRs, no Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGRO) e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além de adotar medidas específicas para mitigar riscos ergonômicos e psicossociais.

As práticas de SST abrangem todos os colaboradores. Auditorias internas são realizadas para monitorar a aplicação das exigências legais e garantir aderência aos padrões definidos. Em caso de incidentes, a companhia segue um processo estruturado de investigação, identificação de causas e implementação de ações corretivas e preventivas, reforçando a melhoria contínua do ambiente de trabalho.

Prevenção e Gestão de Riscos Ocupacionais

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**
 Ações de eliminação, substituição, controle administrativo e uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), conforme necessário.
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e Brigada de Incêndio**
 A Cipa e a Brigada de Incêndio são mantidos como espaços de participação ativa dos colaboradores, contribuindo para a melhoria contínua das condições de trabalho.
- Técnicos de Segurança do Trabalho e Bombeiros Patrimoniais**
 Realizam vistorias diárias nos espaços administrativos, visando à 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.

Saúde e Bem-Estar

(ESRS S1-15)

A Política de Saúde e Bem-Estar do Grupo HDI integra o cuidado com a qualidade de vida à estratégia de sustentabilidade e produtividade da organização. Aplicável a colaboradores e terceiros das companhias HDI Seguros, HDI Global e Yelum Seguros, essa diretriz adota uma visão ampliada de saúde, contemplando dimensões física, mental e social.

A sua implementação é apoiada por iniciativas como o programa Cuidar de Você, que oferece suporte psicológico, jurídico e financeiro, e o Amparo, voltado ao acolhimento de colaboradoras gestantes (veja outras iniciativas na página 64). Ao combinar ações preventivas, liderança ativa e benefícios que promovem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a estrutura reforça o compromisso do Grupo com a redução de riscos psicossociais, o fortalecimento do engajamento e a consolidação da saúde como pilar do desenvolvimento sustentável do negócio.

Em um contexto de demandas crescentes, a companhia reafirmou seu o compromisso com as pessoas e, em 2025, manteve o selo *Great People Mental Health (GPMH)*, que reconhece organizações que promovem ambientes de trabalho atentos à saúde mental. A certificação reforça a construção de um espaço de confiança, no qual líderes são estimulados a a tratar o tema de forma aberta no cotidiano.

Iniciativas integradas fortalecem o cuidado com a saúde mental e o equilíbrio dos colaboradores.



Antecipando-se à futura obrigatoriedade nacional de mensuração da saúde mental nas organizações, o Grupo HDI estruturou uma pesquisa atrelada à NR-1 dedicada ao mapeamento de riscos psicossociais, conduzida por consultoria especializada para assegurar rigor metodológico. O estudo avaliou os pilares de demandas de trabalho, controle, suporte da liderança, relacionamentos, papel na organização, mudanças organizacionais e suporte de pares, com foco na identificação de necessidades e no direcionamento de ações de apoio conduzidas de forma confidencial, preservando a privacidade e o bem-estar emocional dos colaboradores. Os resultados, apresentados nos destaques a seguir, subsidiaram a definição de iniciativas voltadas ao fortalecimento do ambiente psicossocial e à promoção de práticas de gestão mais saudáveis.

Como desdobramento dessa agenda, a companhia promoveu *workshops* sobre saúde mental voltados tanto para colaboradores não líderes quanto para lideranças. Para os gestores, foi realizada uma sessão exclusiva com foco nos conceitos abordados na pesquisa e na orientação prática sobre como apoiar as suas equipes de forma qualificada, reforçando o papel da liderança na prevenção de riscos psicossociais e no cuidado contínuo com o bem-estar das pessoas.

Para ampliar o alcance dessa agenda, a companhia promoveu no ano passado um treinamento sobre saúde mental para todos os colaboradores e realizou uma sessão exclusiva para as lideranças, abordando os conceitos da pesquisa e orientando gestores sobre como apoiar as suas equipes de forma qualificada.

Pilares do Mapeamento de Riscos Psicossociais





Programas de Apoio Emocional, Bem-Estar e Qualidade de Vida

■ LivreMente

Oferece apoio psicológico e emocional por meio de rodas de conversa mensais, voltadas à reflexão e ao autoconhecimento. Os encontros criam um espaço seguro para a troca de experiências e diálogo sem julgamentos. Ocorre toda terceira quinta-feira do mês, com uma psicóloga especializada em Saúde Mental. Em 2025, a iniciativa contou com uma média de 199 participantes.

■ Mulher de Fases

Programa de apoio emocional voltado a mulheres acima de 40 anos, que promove rodas de conversa mensais para discutir temas relevantes da maturidade, como autoestima, autocuidado, climatério e outros aspectos ligados ao bem-estar físico e emocional. Em 2025, a iniciativa contou com uma média de 134 participantes.

■ Nutrição

Promove rodas de conversa mensais dedicadas à alimentação, com foco no esclarecimento de mitos e no compartilhamento de orientações e dicas práticas para uma rotina mais saudável. Em 2025, a iniciativa contou com uma média de 148 participantes.

■ Famílias Gestantes

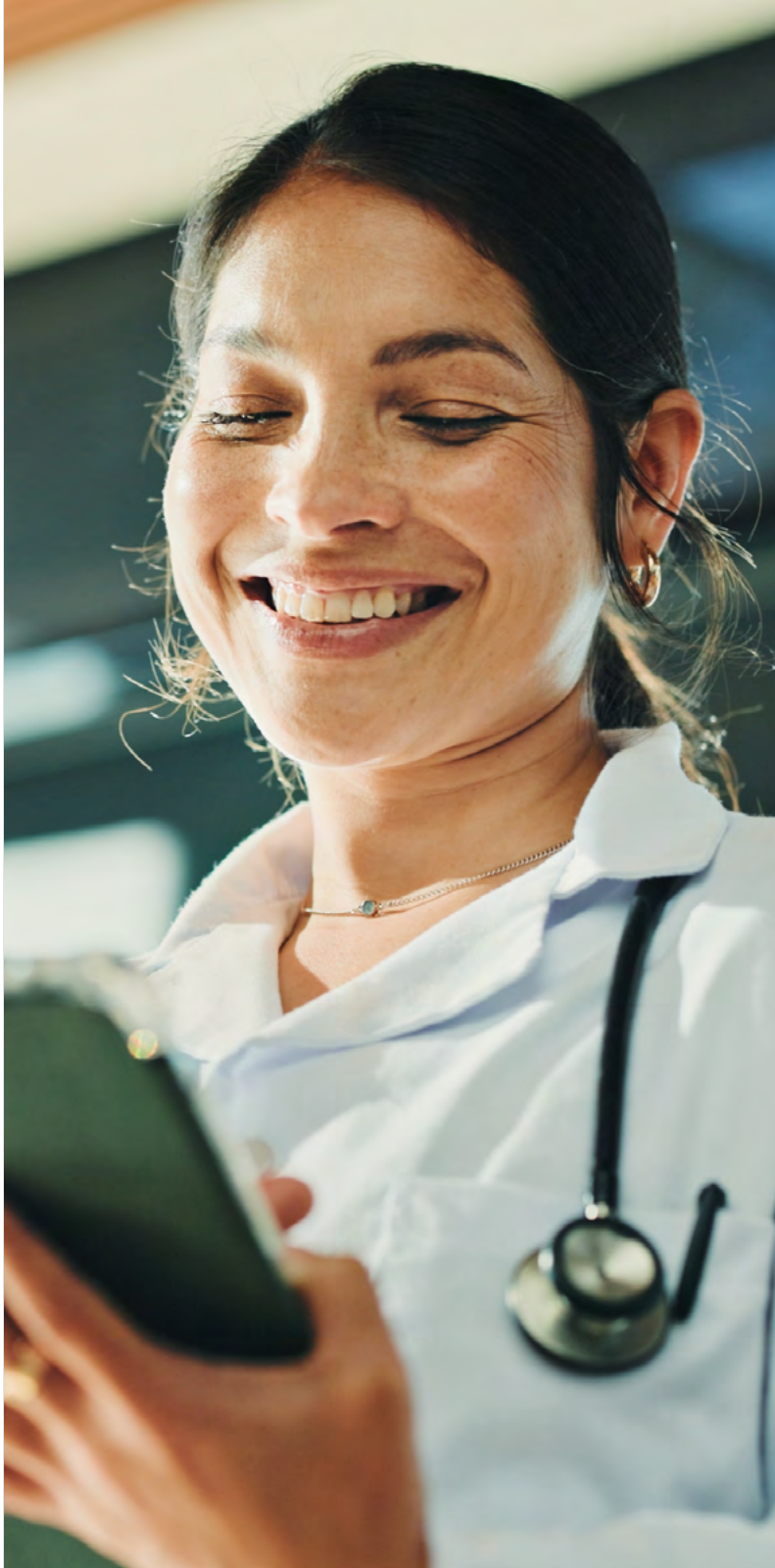
Programa de apoio e orientação para quem vivencia a jornada da gestação, oferecendo um espaço de acolhimento para a troca de experiências, esclarecimento de dúvidas e preparação para esse momento especial, com o acompanhamento de uma médica de família e de uma enfermeira obstetra. Em 2025, a iniciativa contou com uma média de 18 participantes.

■ Desmistificando a Neurodiversidade

Iniciativa que acontece quatro vezes ao ano e oferece informação e orientação sobre as diferentes formas de funcionamento do cérebro. O espaço promove acolhimento e diálogo sobre temas como autismo, TDAH e outras neurodivergências, contribuindo para a superação de preconceitos e para a construção de um ambiente mais inclusivo.

■ Wellz

Plataforma de bem-estar dedicada à saúde mental, oferecendo 52 sessões de terapia on-line por ano, além de ferramentas de autocuidado e acompanhamento contínuo. Em 2025, a adesão à plataforma evoluiu de 18% em janeiro para 36% ao fim do ano, superando a média de mercado, estimada em cerca de 30%.



■ **Wellhub**

Disponibiliza acesso a academias, estúdios, aplicativos de bem-estar, aulas on-line, terapia e serviços de nutrição, apoiando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e na saúde física e mental. Em 2025, a iniciativa impactou cerca de 1.700 pessoas e alcançou 39% de adesão entre os colaboradores, índice superior à média de mercado, estimada em 20%.

■ **Espaço Sinta-se Bem**

Reúne serviços de autocuidado que promovem relaxamento e bem-estar durante o expediente. O local oferece massagem, acupuntura e espaço de beleza.

■ **Espaço de Lactação**

Ambiente seguro e confortável para colaboradoras lactantes armazenarem o leite materno.

■ **Licença estendida**

Ampliação dos períodos de licença-maternidade e paternidade, conforme previsto no Programa Empresa Cidadã, garantindo 60 dias adicionais para a licença-maternidade e 15 dias adicionais para a licença-paternidade. A iniciativa proporciona mais tempo para cuidados, adaptação e fortalecimento do vínculo com o recém-nascido.

■ **Nutri-On**

Programa que oferece atendimentos individuais e em grupo com nutricionistas, voltados à promoção da alimentação saudável e à prevenção de doenças.

A iniciativa conta ainda com atendimento multidisciplinar, no qual as equipes de Medicina da Família e Saúde Ocupacional avaliam e orientam colaboradores com necessidades específicas, assegurando um cuidado integral e personalizado.

■ **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)

As campanhas 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**

Campanha anual para os colaboradores e dependentes.

■ **Ambulatório médico**

Localizado no escritório na região do Brooklin Novo (prédio Berrini) e também na unidade da Fácil Assist, o espaço conta com uma equipe multidisciplinar, que inclui médica de família, enfermeira de família, médico do trabalho, técnica de enfermagem no trabalho, técnico de segurança no trabalho, nutricionista, ergonomista e fonoaudióloga.

CLIENTES

(GRI 2-29, 3-3: SATISFAÇÃO DO CLIENTE E CORRETOR E QUALIDADE NO ATENDIMENTO)

O relacionamento com os clientes é essencial para o sucesso do Grupo HDI. Por isso, a companhia trabalha para oferecer uma experiência de atendimento eficiente, ágil e acolhedora, com soluções que atendam às necessidades de segurados, corretores e parceiros. Os canais de atendimento tornam essa interação mais simples e rápida (veja quadro ao lado). Também são disponibilizados aplicativos e portais exclusivos que facilitam a gestão de serviços e solicitações.

Esse modelo de relacionamento é sustentado por uma Política de Experiência do Cliente e Cultura, que estabelece diretrizes formais para o acompanhamento contínuo da jornada de clientes e corretores em todas as empresas do Grupo HDI.

A política estrutura a governança do *Net Promoter Score* (NPS) com papéis e responsabilidades claramente definidos entre matriz, filiais, Central de Atendimento, áreas de negócios, Fácil Assist e Tecnologia da Informação, além da atuação de comitês estratégicos, intermediários e operacionais.

Por meio de processos estruturados de escuta ativa — como *Closed Loop Feedback*, *Inner Loop* e *Outer Loop* —, os *feedbacks* captados são analisados de forma qualitativa e quantitativa, transformados em planos de ação e acompanhados de forma sistemática. Essa abordagem fortalece a tomada de decisão, orienta a priorização de iniciativas com maior impacto na experiência do cliente e nos resultados do negócio e assegura a evolução contínua da qualidade do atendimento, com tratamento responsável e governança dos dados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Para facilitar a compreensão das informações e assegurar que o cliente tenha transparência e suporte ao longo de toda a jornada do seguro, o Grupo HDI adota linguagem clara e aprimora o formato dos documentos contratuais. Além disso, todas as comunicações, ações promocionais e peças institucionais passam por validação das Áreas Técnica, Comercial, Jurídica e de Marketing, garantindo aderência às normas vigentes, incluindo a Resolução do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) nº 382/2020.



Canais de Atendimento

Yelum Seguradora

WhatsApp: (11) 3206-1414

Central de Atendimento

4004-5423 – capital e região metropolitana de São Paulo.

0800-709-5423 – demais localidades.

www.yelumseguros.com.br/

HDI Seguros

WhatsApp: 800-770-1608

Central de Atendimento

3003-5390 – capital e região metropolitana de São Paulo.

0800-434-4340 – demais localidades.

www.hdiseguros.com.br/

Aliro Seguro

WhatsApp: (11) 3206-1414

Central de Atendimento

3003-2127 – capital e região metropolitana de São Paulo.

0800-220-2127 – demais localidades.

www.aliroseguro.com.br/

Assistência

(ESRS 2 – S4-5)

A internalização das operações da Assistência 24h e do *Call Center*, iniciada em 2023, foi concluída em 2025. Com isso, a Fácil Assist tornou-se o provedor único de assistência para todas as marcas do Grupo HDI e a segunda maior empresa de assistência do Brasil. Isso reforçou o controle sobre a jornada do segurado e elevou a eficiência operacional, a qualidade e a agilidade do atendimento.

Além disso, o processo também teve reflexos positivos nos resultados históricos de NPS (veja destaques), em que nos últimos três meses do ano a marca Yelum atingiu 77% e a HDI alcançou 73%. O principal motivador dessa melhoria histórica no NPS geral foi a Assistência 24h, devido à maior capilaridade e a qualificação da rede de prestadores.

A excelência no atendimento foi impulsionada ainda por iniciativas inovadoras. O piloto do programa Resolução na Primeira Visita para serviços básicos residenciais (como hidráulica e elétrica), testado em Curitiba (PR), elevou o NPS local em 84 pontos e está sendo expandido nacionalmente.

A jornada do cliente também se tornou mais ágil com o uso intensivo de tecnologia e automação: mais de 40% das aberturas de assistência agora ocorrem por canais digitais (app, QR code e

WhatsApp), e cerca de 75% dos serviços são automaticamente encaminhados aos prestadores. Para automatizar os casos que ainda exigiam ação manual, foi implementada a Distribuição Automática de Solicitações (DAS), acelerando o processo.

A Fácil Assist prevê novas iniciativas para ampliar a eficiência do atendimento nos próximos anos. Entre elas, o lançamento do acionamento via *WhatsApp* para prestadores, especialmente pequenos e médios, com o objetivo de elevar o despacho eletrônico para mais de 80%.

Outro avanço estratégico foi a decisão de concentrar integralmente as operações da Fácil Assist nas marcas do Grupo HDI. Até então, a empresa também atendia clientes externos, mas, em 2025, foi anunciada a transição para a exclusividade no atendimento ao Grupo HDI, com a saída gradual desses contratos até o primeiro trimestre de 2026. Essa mudança permitirá maior customização da operação, ampliação dos investimentos na experiência do segurado e construção de um diferencial competitivo relevante, com foco no avanço tecnológico, na padronização de processos e no aumento da agilidade e do controle sobre os serviços prestados em campo.

Resultados do NPS (Experiência do Cliente)

Yelum

Meta:  71.

Retrato de dezembro de 2025:  76.

Média dos últimos três meses:  77.

HDI

Meta:  69.

Retrato de dezembro de 2025:  70.

Média dos últimos três meses:  73.

Net Promoter Score (NPS)

As metas de NPS do Grupo HDI são definidas com base em análises históricas, *benchmarking* de mercado e avaliações internas, sempre alinhadas ao Planejamento Estratégico da companhia. O acompanhamento dos resultados ocorre de forma contínua em conjunto com as Áreas de Experiência do Cliente e de Negócios, permitindo monitorar tendências, antecipar riscos e ajustar ações ao longo do período. Além de medir a probabilidade de recomendação, o NPS é utilizado como ferramenta estratégica para identificar oportunidades e ameaças e é composto de quatro etapas:



Closed Loop Feedback: Contato direto com o cliente ou corretor para entender a reclamação e propor soluções.



Inner Loop: Análise detalhada das principais dores dos clientes e corretores com as áreas responsáveis.

As respostas são classificadas em promotores, neutros e detratores, permitindo monitorar a experiência e identificar melhorias. Os resultados das pesquisas são avaliados internamente em um processo que garante ações eficazes e evolução constante da jornada do cliente.

Esse modelo permite identificar falhas, aprimorar processos e desenvolver soluções mais alinhadas às expectativas de clientes e corretores. As melhorias implantadas reforçam o compromisso da companhia com a satisfação e fidelização de toda a base. Todas as informações são tratadas de forma agrupada e anonimizada, conforme a LGPD.



Reunião Foco: Apresentação de análises e resultados para as áreas de negócio, visando identificar oportunidades de melhoria.



Outer Loop: acompanhamento das ações implantadas com base em *Key Performance Indicators* (KPIs) operacionais, como tempo de atendimento, regulação de sinistros e chegada de guinchos.

Resolução na Primeira Visita

O programa Resolução na Primeira Visita, conduzido pela Fácil Assist na assistência residencial, tem como foco ampliar a eficiência operacional e aprimorar a experiência do cliente ao priorizar a solução dos chamados já no primeiro atendimento.

A iniciativa estrutura o envio de técnicos com veículos personalizados, equipamentos e peças de manutenção básica, possibilitando a identificação do problema e a execução imediata do serviço, sempre que viável e dentro dos parâmetros previamente definidos.

Em 2025, o programa alcançou cerca de 80% de resolutividade nas regiões em que está implantado, com atuação em 18 cidades e o suporte de 25 veículos dedicados. Os resultados refletem-se diretamente na satisfação dos clientes, com evolução expressiva do NPS da assistência residencial, reforçando o compromisso do Grupo HDI com a qualidade do atendimento, a eficiência dos serviços e a geração de valor sustentável para os seus públicos.

Resposta a Catástrofes Climáticas

A resposta do Grupo HDI às catástrofes climáticas evoluiu significativamente em 2025, com a concepção de Protocolos de Crises Climáticas de todas as áreas da companhia que desenvolvam alguma ação com o cliente nesse contexto. Os protocolos passam a ser ativados sempre que uma crise climática é confirmada por plataformas oficiais de informações do clima, para situações que envolvam desastres hidrológicos e meteorológicos.

Um dos maiores diferenciais competitivos da companhia é a prioridade dada ao prestador local, ao contrário da prática comum de enviar guinchos e equipes de grandes centros. Essa estratégia garante acesso mais rápido e efetivo às áreas afetadas, já que esses prestadores atuam em parceria com órgãos como Defesa Civil e polícia, facilitando a entrada em regiões bloqueadas. A integração entre Sinistros e Assistência é outro ponto decisivo para o sucesso dos protocolos dessas equipes.

O atendimento em campo também se destaca pelo acolhimento humano. No ciclone que atingiu Rio Bonito do Iguaçu (PR), a Fácil Assist concentrou esforços nos clientes residenciais. Colaboradores foram enviados ao local para prestar apoio às famílias, levando água onde não havia abastecimento e conversando com moradores que haviam perdido tudo. A equipe também coletou dados, fotos e informações para a Área de Sinistros, acelerou o processo de indenização e, quando necessário, removeu veículos danificados das ruas. Essa atuação proativa, empática e focada no apoio real foi reconhecida pelo mercado como exemplo de como o setor segurador deve agir em momentos de crise.

Protocolos estruturados garantem resposta ágil e humana em eventos climáticos extremos.



Marca e Comunicação

A Área de Marca e Comunicação também desempenha papel relevante no relacionamento com os segurados, sendo responsável pela régua de comunicação ao longo da jornada do cliente. As ações incluem o envio de e-mails informativos sobre o produto contratado, a divulgação dos canais digitais, bem como iniciativas institucionais e campanhas de relacionamento.

Além disso, são promovidas ações pontuais de fidelização, ainda direcionadas a um público específico, como o envio de presentes em datas comemorativas e convites para eventos. Em 2025, foram realizadas oito ações WOW com segurados das marcas HDI e Yelum, impactando diretamente 132 clientes. Essas iniciativas têm como foco o fortalecimento do relacionamento e da fidelização. Não possuem metas formais associadas, sendo acompanhadas por meio da análise de resultados e do engajamento dos segurados via metodologia NPS. Não houve casos de não conformidade com rotulagem e marketing dos produtos em 2025.



Inovação com Foco na Experiência do Cliente

Em 2025, o Grupo HDI avançou em um amplo programa de transformação digital voltado à integração de sistemas e ao aprimoramento da experiência do

cliente. O principal movimento é a migração para o novo sistema *core*, cuja conclusão está prevista para 2027/2028. Nesse período, o novo *core* já passou a operar o produto Vida, e as migrações dos produtos Marine, Carta Azul e Ambiental têm entrega prevista para o início de 2026.

Paralelamente, a companhia ampliou o uso de inteligência artificial (IA). Todos os colaboradores passaram a ter acesso a ferramentas como o *Copilot*, e foi estruturado um *roadmap* de projetos de IA voltado a áreas estratégicas, como Sinistros, Precificação e Subscrição. Um destaque veio da Área de Operações, vencedora de um desafio interno ao usar IA para analisar e classificar mensagens de *WhatsApp*, garantindo que fossem corretamente enquadradas como “serviço” e evitando custos relevantes para a companhia.

Na frente de eficiência operacional, a harmonização de processos gerou ganhos expressivos. Em 2025, a Área de Operações registrou aumento de produtividade de 19% na emissão manual de Auto e 22% em Ramos Elementares. Outro avanço foi a redução e padronização dos contatos por sinistro: agora, HDI e Yelum operam com média de 2,3 contatos por ocorrência. Esse avanço é sustentado pelo Programa de Melhorias de Operações, que implantou 328 aprimoramentos ao longo de 2025 — muitos deles propostos pelos próprios colaboradores por meio de *feedbacks* de atendimento. As iniciativas

abrangeram desde a padronização de processos e a eliminação de etapas desnecessárias nos sistemas até a revisão de fluxos de solicitação de documentos e o fortalecimento da comunicação proativa com o segurado.



Privacidade de Dados e Controles

A proteção dos dados pessoais de clientes e segurados é garantida por meio de um Programa de Privacidade de Dados Pessoais (veja mais informações na seção Privacidade e Segurança), que contempla políticas e procedimentos específicos, treinamentos periódicos para colaboradores, controle das respostas às solicitações dos titulares e a revisão anual dos Registros de Atividades de Tratamento de Dados Pessoais (Ropa). O programa também inclui a análise de fornecedores, em conformidade com a Circular Susep nº 638 e com a LGPD, garantindo a aderência dos parceiros às exigências regulatórias. Em 2025, não foram registrados casos associados à violação da privacidade de dados de clientes ou segurados, reforçando a efetividade dos controles adotados.

Privacidade e segurança da informação são **pilares que sustentam a confiança e a solidez do negócio.**

CORRETORES E PARCEIROS

(GRI 2-29)

O relacionamento com corretores e parceiros é orientado por uma política que define diretrizes para o relacionamento comercial, o cadastro, o acesso a sistemas, a remuneração e a governança da rede de distribuição. O documento estabelece papéis e responsabilidades entre filiais e áreas corporativas, assegurando critérios padronizados, transparência e conformidade regulatória.

Também orienta a segmentação dos corretores por canal e perfil de atuação, permitindo uma abordagem comercial mais alinhada às características de cada público e contribuindo para o fortalecimento das parcerias e para o crescimento sustentável do negócio.

O Grupo HDI desenvolve parcerias duradouras e promovemos crescimento conjunto, oferecendo suporte, capacitação e ferramentas que facilitam

o trabalho desses profissionais e fortalecem o mercado segurador. A companhia conta com mais de 40 mil corretores e 3.500 parceiros — incluindo concessionárias e afinidades — em todo o país, o que amplia a presença da organização e aproxima a companhia de clientes de diferentes perfis e regiões.

Esse relacionamento também é monitorado por meio de indicadores de satisfação, como o *Net Promoter Score* (NPS) de corretores. Em 2025, a Yelum registrou NPS de 78 em dezembro, superando a meta de 72 e alcançando média de 77 nos últimos três meses. Já a HDI atingiu NPS de 67 em dezembro, acima da meta de 61, com média trimestral de 68, evidenciando a evolução na percepção dos parceiros e a efetividade das iniciativas de relacionamento.

Resultados do NPS (Experiência de Corretores)

Yelum

Meta:  **72.**

Retrato de dezembro de 2025:  **78.**

Média dos últimos três meses:  **77.**

HDI

Meta:  **61.**

Retrato de dezembro de 2025:  **67.**

Média dos últimos três meses:  **68.**

Em 2025, o Grupo HDI avançou significativamente na consolidação de sua governança comercial, concluindo a integração e a fusão da Diretoria Comercial. Esse processo, iniciado no fim de 2024, unificou diretores, gerentes e executivos em uma única estrutura. A Área Comercial foi uma das primeiras a se adaptar ao novo modelo, reforçando a visão de que HDI, Yelum e Aliro atuam sob a mesma cultura e liderança. Com isso, a companhia passou a operar com uma abordagem comercial baseada em dados, estruturada em três pilares:

Etapas da Abordagem Comercial

1 Planeja

Nesta etapa, são estruturadas as bases para a atuação comercial, com o desenvolvimento de painéis estratégicos voltados ao acompanhamento de novos corretores e de corretores com maior potencial, além do monitoramento de iniciativas de *cross-selling* de produtos. Também são disponibilizados *dashboards* específicos para a linha de Vida e para a atuação dos especialistas, apoiando a tomada de decisão. Como parte do planejamento, é definida ainda a régua de treinamento, alinhada à metodologia comercial e ao uso do *Salesforce* como ferramenta de apoio à força de vendas.

2 Executa

A fase de execução contempla a realização de encontros e treinamentos voltados à disseminação das estratégias definidas. Foram promovidos cinco encontros para o piloto e a apresentação do modelo de *cross produtos*, além de 30 treinamentos direcionados à força de vendas, todos gravados e disponibilizados na plataforma Ajuda Ai. Ao longo do período, também ocorreram 21 reuniões com a liderança — envolvendo diretores e gerentes — para alinhamento, ajustes e compartilhamento de boas práticas. Complementarmente, são realizados encontros mensais com filiais, assessorias, núcleos e especialistas de Vida, além do *War Room* para os demais ramos, como Residencial e Empresarial, com foco em boas práticas comerciais, por meio de três reuniões mensais, envolvendo duas Diretorias por encontro.

3 Acompanha

O acompanhamento é realizado de forma contínua por meio dos painéis disponibilizados na etapa de planejamento, que consolidam os indicadores e permitem uma avaliação em cascata entre Diretoria, gerência e executivos. A sustentação das entregas ocorre em linha com a cultura da companhia, os seus rituais e a forma compartilhada de trabalho apresentada nos encontros. Reuniões periódicas com a liderança garantem o monitoramento dos resultados, o retorno sobre as iniciativas implementadas e a realização de novos ajustes ou entregas sempre que necessário.

Para sustentar essa nova cultura, foram implementados rituais de gestão contínuos. Um exemplo são as reuniões semanais em cascata, que têm início nas filiais e seguem até o vice-presidente e diretores. Realizados semanalmente, esses encontros garantem alinhamento entre todos os níveis de liderança e permitem que informações relevantes e necessidades de melhoria cheguem rapidamente ao Comitê Executivo (Comex).

Outro ritual importante são as reuniões individuais mensais entre líderes e liderados, com foco no desenvolvimento profissional, acompanhamento dos objetivos anuais, do Programa de Avaliação de Desempenho (PAD) e de aspectos comportamentais. Esses encontros incluem *feedback* de via dupla, fortalecendo a transparência e o desenvolvimento mútuo.

***Feedback* estruturado e acompanhamento próximo impulsionam o desenvolvimento e a transparência.**

A governança comercial também ganhou robustez com o uso estratégico de painéis no *Salesforce*. A ferramenta permite que os executivos visualizem, em um único ambiente, todos os corretores das diferentes marcas, com histórico detalhado dos últimos dois anos — por produto, marca e grupo. Os dados incluem produção, cancelamentos, renovações e sinais de envio de negócios para outras seguradoras. Esse nível de detalhe apoia o planejamento das visitas e ajuda o executivo a focar os pontos de maior potencial, dedicando poucos minutos para se preparar de forma precisa.

O sistema também oferece um “cardápio de ações”, que cruza dados e sugere com quais objetivos os corretores devem ser contratados. Com isso, o relacionamento evolui de interações informais para uma abordagem estratégica e orientada a negócios.



CRESCA
Corretor

Programa Cresça Corretor

No ano passado, o Cresça Corretor completou o seu primeiro ano. O programa é um dos pilares estratégicos do Grupo HDI para impulsionar o desenvolvimento dos corretores parceiros e fortalecer o crescimento conjunto com a rede de distribuição. Ele reúne iniciativas para apoiar, capacitar e ampliar as oportunidades de negócio desses profissionais e é organizado em três eixos centrais (veja quadro ao lado).

O Cresça Corretor tem um papel importante no desenvolvimento de relações próximas e estratégicas entre o Grupo HDI e os seus corretores, reconhecendo-os como parceiros fundamentais para o desenvolvimento do negócio. Em 2025, o Grupo teve mais de 50 encontros realizados em diferentes regiões do Brasil, que proporcionaram troca de experiências, aprofundamento no portfólio de produtos e, principalmente, a escuta ativa dos corretores. Ao todo, mais de 2 mil parceiros foram impactados por essas ações, contribuindo com *feedbacks* que geraram *insights* relevantes para a evolução de processos e soluções, sempre com base nas necessidades reais e no compromisso com a melhoria contínua.



Ainda como parte da estratégia da companhia de investir em relacionamentos duradouros com os seus parceiros, em 2025, foi lançado o Cresça Assessorias. Uma adaptação do Cresça Corretor exclusiva para incluir as Assessorias nas ações e iniciativas da companhia, apoiando o seu crescimento por meio de capacitação, comunicações integradas, campanhas de incentivo e diversas outras ações.

Os Pilares do Programa de Relacionamento

O Cresça Corretor reúne ações e iniciativas exclusivas para corretores do Grupo HDI, por meio de três eixos:

1. Cresça nosso Conhecimento

Com campanhas de incentivo, produtos e serviços competitivos.

2. Cresça nossa Eficiência

Com soluções digitais que viabilizam a sua operação e melhoram a sua experiência e dos seus clientes.

3. Cresça nossas Vendas

Com ações de treinamento, aprendizado e troca de experiência em diversos assuntos no presencial e digital.

Capacitação e Suporte

O pilar de Capacitação e Suporte ao Corretor é uma das bases da estratégia comercial do Grupo HDI. Ele vai além do treinamento de produtos, atuando no desenvolvimento integral dos parceiros de negócios. Esse trabalho é guiado pelo programa Cresça Corretor. A companhia entende que, assim como investe no desenvolvimento interno, também deve apoiar o corretor como empreendedor e líder, oferecendo conteúdos que tratam de gestão, planejamento, estratégia de negócios e até sucessão em corretoras familiares, além do tradicional treinamento técnico sobre produtos e serviços.

Em 2025, a Área Comercial manteve treinamentos semanais. Esses encontros abordaram todo o portfólio de produtos, a nova cultura comercial, os rituais de gestão e o uso de ferramentas estratégicas. Em paralelo, o Grupo HDI reforçou o pilar Cresça com o Digital, promovendo iniciativas voltadas à tecnologia. Um destaque foi a *masterclass* para desmistificar o uso da inteligência artificial pelos corretores.

Capacitação contínua amplia o papel do corretor como parceiro estratégico de negócios.

Oceano de Oportunidades

A diversificação e a ampliação do portfólio de produtos foram prioridades estratégicas do Grupo HDI em 2025, com o objetivo de consolidar a companhia como uma seguradora completa no mercado brasileiro. Para apoiar os corretores na oferta de um portfólio cada vez mais amplo, a companhia lançou o *site* Oceano de Oportunidade em outubro de 2025, durante o Mês do Corretor.

A plataforma reúne todos os produtos das marcas HDI, Yelum e Aliro, permitindo consulta rápida e o envio de materiais de comunicação para clientes. A iniciativa surgiu diretamente das demandas dos corretores, que buscavam uma visão integrada das ofertas do Grupo. Desde o lançamento, o *site* já ultrapassou 5 mil acessos.



Clique aqui para saber mais sobre o Oceano de Oportunidades.



Cresça com o Digital

O Cresça com o Digital integra o programa Cresça Corretor e tem o objetivo de apoiar a digitalização da rotina dos corretores por meio de soluções que aumentam a eficiência operacional e de ações de capacitação, como iniciativas voltadas ao uso de inteligência artificial. Atualmente em processo de revisão, a iniciativa está sendo apresentada sob a perspectiva do eixo Cresça nossa Eficiência, que concentra as ferramentas digitais disponíveis para as diferentes marcas do Grupo HDI. Essas soluções estão consolidadas em uma *landing page* dedicada. O escopo do Cresça com o Digital não inclui iniciativas direcionadas ao time Comercial, que são conduzidas em frentes específicas, assegurando uma atuação coordenada e complementar entre as diferentes áreas.



FORNECEDORES

(ESRS 2 – G1-2; GRI 2-6, 2-29, 3-3: GESTÃO DA CADEIA DE VALOR, 204-1)

A gestão da cadeia de suprimentos do Grupo HDI garante eficiência operacional e qualidade nos serviços prestados e assegura o suporte necessário às áreas administrativas e ao atendimento aos clientes.

Nas esferas administrativa e de *backoffice*, os fornecedores do Grupo 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, a companhia trabalha com fornecedores especializados na aquisição de peças, redes de oficinas, reguladores e vistoriadores, entre outros serviços essenciais.

Em 2025, essa base contou com mais de 2 mil fornecedores¹ (*backoffice* e operação de Sinistros) distribuídos em todo o território nacional, totalizando cerca de R\$ 2,3 bilhões em compras e contratações no período de janeiro a dezembro.

Os processos de seleção, homologação e gestão de fornecedores avançaram em 2025 com o fortalecimento do modelo de governança e a ampliação dos critérios de análise. Como parte

desse aprimoramento, teve início o estudo para a implementação de um modelo de avaliação integrada (*cross*), que considera critérios de ESG, *compliance*, cibersegurança, continuidade de negócios e aspectos financeiros, além da criação de um certificado para fornecedores e parceiros.

Além dos aspectos técnicos, operacionais e financeiros, são aplicadas avaliações de conformidade legal e regulatória que incorporam critérios sociais e de governança, com consultas a listas restritivas relacionadas a lavagem de dinheiro, corrupção, violações de direitos humanos, terrorismo e vínculo com pessoas politicamente expostas.

A identificação de ocorrências graves, como trabalho infantil ou análogo ao escravo, resulta na não homologação do fornecedor ou não renovação contratual. Os contratos firmados incluem cláusulas específicas de ética e conformidade, reforçando o compromisso com uma cadeia de suprimentos transparente e responsável.

O Grupo HDI também participa do processo de adequação à Lei Alemã de Diligência em Cadeias de Suprimentos (LkSG), conduzido pela Talanx, que prevê avaliação anual dos fornecedores

considerados mais relevantes, de acordo com a sua configuração de atividade econômica (Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE). A avaliação é realizada com base em informações básicas dos fornecedores enviadas pelas subsidiárias à *holding* e por meio de questionário ESG estruturado via plataforma exclusiva, permitindo mapear riscos socioambientais e assegurar aderência às diretrizes da *holding* e ao contexto regulatório alemão.

Em 2025, não houve exclusão ou restrição de fornecedores em decorrência dessas avaliações nem foram registrados impactos socioambientais decorrentes da atuação de fornecedores e parceiros.

1. Os dados de fornecedores consideram somente os formais e ativos, ou seja, que possuem contrato e que tiveram algum movimento financeiro em 2025.

Avaliação integrada com critérios ESG fortalece a **responsabilidade e a transparência na cadeia de valor.**

Governança e Processos

Em 2025, a Área de Compras do Grupo HDI iniciou um processo de reestruturação de governança e processos, com o objetivo de padronizar a atuação e elevar a eficiência nos próximos anos. O principal desafio é unificar e consolidar as diferentes bases de fornecedores. Esse trabalho permitirá padronizar e centralizar o cadastro, adotando uma pesquisa mais criteriosa e garantindo que todos os fornecedores sejam avaliados pelos mesmos parâmetros.

Como parte do fortalecimento da governança da cadeia de suprimentos, a companhia avançou na elaboração e atualização de três políticas corporativas: Política de Compras, Política de Contratos e Política de Relacionamento com Fornecedores. As iniciativas têm como objetivo harmonizar práticas entre as marcas do Grupo e encontram-se em fase final de aprovação para publicação.

Para enfrentar o desafio de integrar bases diversas de fornecedores, em 2025, foi iniciada a inclusão de fornecedores de outras marcas na plataforma *Oracle*, já utilizada pela HDI Seguros e pela HDI Global, contribuindo para maior padronização, controle e eficiência nos processos.

A gestão também foi aprimorada com a criação do *Dashboard* de Compras, um painel que oferece visibilidade estruturada das atividades da área e facilita a apresentação de dados em instâncias como o Comitê Financeiro. Também houve avanço na harmonização das políticas corporativas, revisando documentos importantes como as políticas de viagens, frota e reembolso de despesas, em parceria com o time Financeiro.

Outro foco notável na melhoria da governança e integridade foi a identificação e o tratamento do tema de conflito de interesse em processos de locação de imóveis, que exigiram a padronização da conduta comercial. Esse tema será formalizado no Código de Conduta de Fornecedores.

Padronização de processos fortalece a governança e aumenta a eficiência operacional.



COMUNIDADES

(ESRS 2 – S3-2, S3-3, S3-4; GRI 2-29)

O Grupo HDI apoia, voluntariamente, iniciativas que contribuem para o desenvolvimento social e econômico de comunidades próximas aos seus locais de atuação. Essas iniciativas são orientadas pela integração das estratégias de negócio, marca e sustentabilidade, conforme apresentado nas Diretrizes para Investimento Social Privado do Grupo HDI.

Os investimentos realizados por meio de leis federais de incentivo fiscal unem negócio e impacto social, priorizando projetos alinhados aos pilares estratégicos da companhia como Vida ao Ar Livre, Empreendedorismo para Prosperar, Meu Lar Solar, A Beleza das Conquistas, Valor da Cultura Local e Viver com Mais Qualidade, que orientam a seleção de iniciativas com maior potencial de impacto.

Investimentos sociais conectam estratégia de negócio e geração de impacto nas comunidades.

Complementarmente, os investimentos também atendem aos pilares Ambiental, Social e Governança, que priorizam projetos de educação ambiental, economia circular, formação profissional, inclusão social, diversidade e fortalecimento da cidadania.

Os critérios para seleção dos projetos e a governança da agenda social estão definidos na Política de Gestão Social do Grupo HDI, que incorpora critérios obrigatórios e desejáveis do edital, como a realização por organizações sem fins lucrativos, gratuidade para o público-alvo, monitoramento periódico de resultados e execução em cidades prioritárias, além de critérios de impacto como inovação, educação financeira, inclusão e geração de renda.

A governança da agenda social segue processos estruturados de diligência, avaliação de riscos, transparência e engajamento com *stakeholders*, em conformidade com as exigências da *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)* e do *European Sustainability Reporting Standards (ESRS) S3*.



Festival das Luzes.

Projetos Incentivados em 2025



Cultura (*Rouanet*)

Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo (Osesp)

Programa anual com concertos, ações educativas e atividades de formação de público, alcançando mais de 22 mil pessoas. A iniciativa reforça o pilar **Valor da Cultura Local**, promovendo acesso democrático à música erudita e fortalecendo manifestações culturais brasileiras, alinhada à estratégia do Grupo HDI de apoiar espaços de convivência, bem-estar e experiências culturais qualificadas.

O Grupo HDI apoiou em 2025 os seguintes projetos:

- Concertos na Capital no B32
- Gratuidade Sala São Paulo
- Festival Campos do Jordão
- Deborah Colker
- Sinfonia Mágica

Cine Autorama – Mina Cultural

Cinema *drive-in* itinerante realizado em Londrina e Maringá, com cerca de 2.400 participantes. Conecta-se ao pilar **Vida ao Ar Livre**, ao promover experiências culturais em espaços abertos, reunindo famílias e ampliando o acesso à cultura em cidades estratégicas, além de dialogar com o segmento automotivo — relevante para o negócio da HDI.

Festival de Luzes – Visual *Farm*

Projeto de intervenções artísticas urbanas com drones e projeções luminosas, envolvendo 11.200 pessoas em atividades preparatórias. Relaciona-se ao pilar **Vida ao Ar Livre**, ao requalificar espaços públicos e estimular ocupação criativa das cidades. Apesar de riscos reputacionais identificados, contribui para a democratização do acesso à arte contemporânea.



*Espetáculo
Sagração –
Cia. de Dança
Deborah Colker.*



Esporte

Eventos esportivos reuniram ao todo mais de 13 mil participantes e fortalecem o pilar **Viver com Mais Qualidade**, estimulando hábitos saudáveis, convivência comunitária e bem-estar físico, em sintonia com a estratégia de promover saúde e qualidade de vida em territórios prioritários da empresa.

Maratona de Floripa

Maratona (42K) que ocorre na Beira Mar de Florianópolis. Prova *premium* com público em busca de superação, performance e experiência. Percursos de 5K, 21K e 42K.

Makai Beach Tennis

Projeto esportivo realizado em Fortaleza, combinando competição, aulas experimentais e ações de relacionamento com segurados, corretores e colaboradores do Grupo HDI e Yelum. Fortalece o pilar **Vida ao Ar Livre**, estimulando práticas esportivas acessíveis, além de abrir espaço para relacionamentos estratégicos com públicos relevantes da companhia.

Energy Land

Festival de corrida, ioga e meditação, com duas edições, uma em Belo Horizonte (MG) e outra em Porto Alegre (RS).

Formação Continuada de Professores das Redes Públicas – Instituto Esporte e Educação (IEE)

Programa híbrido de formação para professores de Educação Física, com 183 educadores envolvidos em quatro estados do sul. Está alinhado ao pilar **Empreendedorismo para Prosperar** e ao pilar **Social e Governança**, ao ampliar capacidades profissionais, promover inclusão e qualificar políticas públicas de esporte educacional, gerando impacto sistêmico na educação.



Energy Land.



Idoso

Yes Juventude Prolongada – Instituto de Pesquisas e Projetos Empreendedores (IPPE)

Cursos, mentorias e atividades sobre empreendedorismo, geração de renda e inclusão digital para pessoas idosas. Iniciado em outubro de 2025, promove autonomia econômica, participação social e inclusão produtiva, alinhados ao pilar **Empreendedorismo para Prosperar** e à agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), além de favorecer conexões intergeracionais.



Criança e Adolescente

Juventude Tecnológica – Vocação

Projeto educacional híbrido, com foco em formação técnica e comportamental, voltado à empregabilidade de jovens em situação de vulnerabilidade. Em 2025, registrou evolução média de 24% em Recursos Humanos e 56% em *Web Design*. Alinha-se ao pilar **Empreendedorismo para Prosperar** e ao pilar **Social & Governança**, ao ampliar oportunidades profissionais, fortalecer competências para o futuro do trabalho e promover inclusão produtiva e diversidade.

Até 2024, os recursos de HDI Global eram utilizados apenas nas linhas de Fundo da Criança e do Adolescente e Fundo do Idoso. Em 2025, além desses, os projetos nas linhas de cultura, esporte e Pronon também foram executados com esse recurso, que totalizou R\$ 643.564,22.



Câncer (Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica – Pronon)

Implantação de Centro para Diagnóstico e Tratamento do Câncer – Liga Norte Riograndense Contra o Câncer

Projeto em fase inicial, localizado em Natal (RN), com foco em infraestrutura, equipamentos e ampliação da capacidade de atendimento, com previsão de início dos serviços em 2026. Contribui para o pilar **Ambiental e Social**, ao fortalecer o sistema de saúde e melhorar o acesso ao diagnóstico e tratamento de populações atendidas majoritariamente pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Categoria	Projeto/Iniciativa	Valor (R\$ milhões)
Cultura	Festival de Luzes	2,0
Cultura	Osesp: Concertos na Capital no B32; Gratuidade Sala São Paulo; Festival Campos do Jordão; Deborah Colker e Sinfonia Mágica	2,6
Cultura	Cine Autorama	0,1
Esporte	Pacote de eventos: Energy Land, Makai Beach Tennis e Maratona de Floripa; Formação Continuada de Professores das Redes Públicas	1,3 1,0
Incentivo ao Idoso (1%)	Yes Juventude Prolongada – Empreendedorismo	1,2
Criança e Adolescente (1%)	Juventude Tecnológica	1,2
Câncer (Pronon) (1%)	Implantação do Centro de Intervenção Minimamente Invasivo para Diagnóstico e Tratamento do Câncer	1,2



Formação Continuada de Professores das Redes Públicas (Passo Fundo).

Doações e Ações Solidárias

(ESRS 2 – S3-2)

Em 2025, o Grupo HDI reforçou o seu compromisso com o desenvolvimento social e o apoio às comunidades em situação de vulnerabilidade, mantendo a sua atuação emergencial nas regiões onde opera. Em 2024, a iniciativa já havia mobilizado recursos e apoio direto às populações impactadas por eventos climáticos extremos.

Além da resposta imediata a crises, a companhia ampliou o seu programa de voluntariado corporativo como forma de engajar colaboradores e fortalecer o vínculo com as comunidades, estimulando uma cultura baseada no princípio de que cada profissional pode contribuir ativamente para a transformação social.

Projeto Carreta da Saúde

Em 2025, o Projeto Carreta da Saúde chegou à sua fase final após dez meses cumprindo um papel decisivo na restauração do acesso à saúde básica em Porto Alegre (RS), especialmente no bairro Sarandi, uma das áreas mais impactadas pela tragédia climática de 2024.

Implantadas pelo Movimento União BR, com apoio do Grupo HDI e parceria técnica do Instituto Horas da Vida e da Secretaria Municipal de Saúde, as clínicas móveis garantiram atendimento contínuo enquanto a infraestrutura pública seguia em reconstrução.

As carretas funcionaram como unidades de saúde completas, oferecendo consultas médicas, procedimentos de enfermagem, atendimento odontológico, vacinação, saúde da mulher, escuta psicológica e testes rápidos. Além dos serviços clínicos, o projeto teve forte impacto social, oferecendo acolhimento emocional e segurança à população, em um período de grande vulnerabilidade, e consolidando um modelo replicável de resposta rápida em emergências. Como legado, cinco contêineres de saúde e seis totens de telemedicina foram incorporados permanentemente aos equipamentos de saúde das comunidades beneficiadas.

44.920

atendimentos realizados (julho de 2024 a maio de 2025):

- **24.859** procedimentos de enfermagem.
- **14.743** consultas médicas.
- **5.318** atendimentos odontológicos.
- Ações de vacinação, saúde da mulher, escuta psicológica e testes rápidos.

Média mensal de **900** atendimentos nas duas unidades (Praça Lampadosa e Vila Elizabeth).

Perfil do público atendido: maioria mulheres e idosos (60+), com alta demanda infantil.

Principais diagnósticos: hipertensão, diabetes, infecções respiratórias e ginecológicas, transtornos por estresse.

Infraestrutura doada:

- **5** contêineres de saúde.
- **6** totens de telemedicina instalados em comunidades vulneráveis.





Voluntariado Corporativo

(ESRS 2 – S3-2)

Em 2025, o Grupo HDI fortaleceu a sua agenda de voluntariado corporativo com o lançamento do Comitê de Voluntariado Segura Essa Causa, iniciativa conduzida pela Área de Pessoas & Cultura com o objetivo de ampliar o engajamento dos colaboradores em ações sociais estruturadas. O programa mobilizou diferentes áreas da companhia e reforçou a crença de que pequenas

atitudes, quando somadas, geram impactos positivos relevantes para as comunidades.

As ações realizadas ao longo do ano refletiram o compromisso do Grupo HDI com a responsabilidade social, a colaboração interna e o estímulo à participação ativa dos colaboradores em causas alinhadas aos valores da companhia.

7 ações de voluntariado realizadas.

444 colaboradores voluntários.

534 horas doadas.

2.624 pessoas impactadas.

Entre as iniciativas promovidas, destacam-se:

- **Campanha do Agasalho (em parceria com DEI)**
18 voluntários e 600 pessoas impactadas; 661 itens arrecadados, entre roupas, cobertores e calçados.
- **Campanha prótese mamária externa (Outubro Rosa, parceria com DEI)**
181 voluntários e 774 pessoas impactadas.
- **Dia das Crianças (em parceria com Comunicação Interna)**
7 voluntários e 175 pessoas impactadas, 174 itens arrecadados, entre roupas e brinquedos.
- **Mentoria para Jovens**
7 voluntários e 7 pessoas impactadas.
- **Doação de Sangue (em parceria com Saúde e Bem-Estar)**
267 voluntários e 1.068 pessoas impactadas.
- **Campanha de Fim de Ano**
Mais de 700 quilos de alimentos arrecadados.



- Gestão dos Gases de Efeito Estufa
- Gestão de Resíduos



Responsabilidade Ambiental

Em 2025, o Grupo HDI avançou de forma consistente em sua agenda ambiental, com foco na redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE), na execução do *Reduction Path* — alinhado às metas de redução de GEE da Talanx—, no fortalecimento da gestão de resíduos por meio do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) e na ampliação da capacidade de resposta a eventos climáticos extremos.

As iniciativas envolveram o aprimoramento do inventário de GEE, ações de eficiência energética e otimização operacional, além da evolução na destinação de salvados e resíduos administrativos e da preparação para eventos climáticos extremos, que passou a combinar modelagem antecipatória de risco e planos logísticos apoiados por tecnologia. Após a intensificação dos eventos registrados em 2024, a companhia avançou na adaptação e no aprimoramento de seus modelos climáticos, fortalecendo a sua capacidade de prevenção e resposta a cenários de maior volatilidade ambiental.



GESTÃO DOS GASES DE EFEITO ESTUFA

(ESRS E1-4, E1-6; GRI 3-3: ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, DESCARBONIZAÇÃO E EMISSÃO DE GEE)

Em 2025, a companhia seguiu comprometida com a gestão de riscos climáticos ao elaborar o seu Inventário de Emissões de GEE, contemplando o ano-base de 2024. Assim como no ano anterior, o levantamento foi baseado nos fatores de emissão alinhados ao reporte global da Talanx para atendimento à *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Além disso, no Brasil também foram adotados os fatores definidos pelo Programa Brasileiro GHG *Protocol*, garantindo aderência às diretrizes nacionais. Como parte do processo, o inventário brasileiro é auditado e publicado anualmente no Registro Público de Emissões.

As emissões GEE do Grupo HDI estão concentradas basicamente nas emissões provenientes da frota operacional, consumo de energia elétrica nos escritórios e filiais, viagens de negócio e bens e serviços comprados.

Emissões de GEE (tCO₂e)

Categoria	Descrição do escopo	2024 ¹	2025
Escopo 1	Emissão proveniente do uso de etanol em veículos da frota operacional	625,19	50,08
Escopo 2	Consumo de energia elétrica no escritório matriz e nas filiais	220,96	194,58
Escopo 3 ²	Bens e serviços adquiridos	1.147,65	1.749,69
Total		1.993,80	1.994,35

1. Os valores de 2024 foram corrigidos a fim de padronizar o reporte local com a metodologia utilizada pela holding Talanx.

2. Dados corrigidos de 2024 refletem a adaptação metodológica de exclusão de alguns escopos de emissão (categorias de Escopo 3: bens de capital, deslocamento casa—trabalho e trabalho remoto).



As emissões de GEE do Grupo HDI estão concentradas basicamente nas emissões provenientes da frota operacional, consumo de energia elétrica nos escritórios e filiais, viagens de negócio e bens e serviços comprados.

Reduction Path

(ESRS 2 – E1-4)

O *Reduction Path* é o plano de mitigação dos impactos ambientais das operações do Grupo HDI. A nossa meta de redução estabelecida é de 30% até 2030.

Em 2024, foram implementadas iniciativas estratégicas para otimizar a eficiência operacional e reduzir as emissões. Entre as principais medidas estão a priorização do uso de biocombustível (etanol) para abastecimento da frota corporativa — com bloqueio do uso de gasolina por meio do cartão de abastecimento —, a otimização da estrutura de filiais após aquisições, eliminando duplicidades e aumentando a eficiência operacional.

Em 2025, o Grupo HDI ampliou o uso de etanol também na HDI Global e realizou a migração do consumo de energia da Fácil Assist para o Mercado Livre a partir de setembro.

Também foi iniciada a avaliação para adoção de energia 100% renovável na matriz Berrini, cujo consumo representa mais de 50% do total de energia do Grupo. No campo da gestão de emissões, houve revisão metodológica de categorias do Escopo 3, com a exclusão de

categorias ainda incipientes — como bens de capital e Deslocamento Casa-Trabalho — e o fortalecimento do reporte de bens e serviços comprados (*cloud*), com maior acurácia.

Além disso, nas viagens aéreas — incluindo as viagens de negócio realizadas anualmente com parceiros de negócio —, passaram a ser priorizadas alternativas com menor impacto ambiental, preservando a experiência dos participantes.

Eficiência operacional, energia renovável e revisão de metodologias **fortalecem a gestão climática.**



Consumo Energético

(ESRS E1-5)

O Grupo HDI tem o 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 2025, o consumo total de energia nas operações do Grupo HDI somou 7.109,92 MWh, refletindo a continuidade das iniciativas de eficiência energética e a racionalização da estrutura física da companhia. Entre os fatores que contribuíram para essa redução estão a diminuição do número de filiais, a otimização dos espaços após as integrações recentes e outras medidas voltadas ao uso mais eficiente de recursos.

No período, o consumo de energia adquirida pela organização totalizou 2.828,25 MWh.

Desse total, 519,14 MWh corresponderam a fontes renováveis controladas pela organização, utilizadas principalmente nos últimos meses do ano nas operações da Fácil Assist em São Bernardo do Campo (SP). Já o consumo de fontes não renováveis controladas pela organização alcançou 188,90 MWh, resultado influenciado pelo bloqueio do uso de gasolina e diesel na frota corporativa, que passou a utilizar exclusivamente etanol para abastecimento.

As mudanças estruturais também impactaram a matriz energética das instalações. Até maio de 2025, as operações estavam localizadas no prédio do Morumbi, que utilizava energia proveniente de fontes renováveis. Com a mudança para a nova matriz na Berrini, a companhia passou a consumir energia da concessionária local, o que alterou a composição das fontes energéticas utilizadas ao longo do ano.

Consumo energético (MWh)

Categoria	2024 ¹	2025
Consumo energético de fontes renováveis controladas pela organização	992,90	519,14
Consumo energético de fontes não renováveis (fósseis) controladas pela organização	2.658,77	188,90
Total energia adquirida pela organização	3.378,63	2.828,25
Total de energia consumida nas operações	8.076,45	7.109,82

1. Os valores de 2024 foram corrigidos a fim de padronizar o reporte local com a metodologia utilizada pela holding Talanx.

Eficiência energética e otimização operacional **reduzem o consumo total nas operações.**

GESTÃO DE RESÍDUOS

Área de Salvados

O Grupo HDI trata a gestão de resíduos como um compromisso ambiental e operacional. No setor de seguros, a principal contribuição ocorre na gestão de salvados, que incluem veículos e equipamentos decorrentes de indenizações integrais a segurados e terceiros. Sempre que possível, esses bens são comercializados, permitindo o reaproveitamento de componentes e materiais, reduzindo a geração de resíduos e contribuindo para a preservação de recursos naturais. Quando o reaproveitamento não é viável, o Grupo assegura o descarte adequado, em conformidade com a legislação ambiental, prevenindo riscos como a contaminação do solo e da água por substâncias perigosas.

A companhia vem aprimorando a forma de mensurar os impactos positivos da destinação dos salvados, com o objetivo de ampliar a transparência e evoluir esse reporte nos próximos ciclos.



Operações Administrativas

Nas operações administrativas, a geração de resíduos é reduzida, uma vez que as atividades são majoritariamente de escritório. Os principais resíduos decorrem do uso cotidiano dos colaboradores, da manutenção predial e dos serviços de limpeza. Embora ainda não exista um monitoramento detalhado da geração de resíduos nessas unidades, a companhia trabalha para aprimorar essa medição, por meio de dados consolidados dos relatórios dos condomínios onde atua.

Paralelamente, o Grupo promove boas práticas e ações de conscientização, como a eliminação de copos plásticos, a separação e destinação correta de resíduos recicláveis e orgânicos, o apoio à coleta voluntária de lacres de latas, tampinhas plásticas, cupons fiscais e resíduos eletrônicos, além do incentivo à digitalização de documentos para reduzir o uso de papel. A coleta e o tratamento dos resíduos são realizados por empresas especializadas, com monitoramento periódico e recebimento de relatórios e certificados de destinação, assegurando conformidade com a legislação ambiental vigente.

Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos

Com o objetivo de aprimorar a gestão de resíduos, em 2025, a Área de Sustentabilidade iniciou a implementação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), documento técnico exigido por lei que estabelece as diretrizes para o manejo adequado dos resíduos gerados pela organização. A iniciativa tem como objetivo assegurar a destinação correta dos resíduos provenientes tanto dos escritórios quanto das operações de sinistros (Auto e Não Auto).

O processo teve início na matriz Berrini, com o apoio de consultoria especializada responsável pelo mapeamento do cenário atual, incluindo a classificação dos resíduos, as áreas geradoras, as estimativas de volume e os processos de segregação, armazenamento, coleta e destinação. Por meio desse diagnóstico, foi elaborado um documento técnico consolidando as informações levantadas e as recomendações de melhoria. Paralelamente, foram desenvolvidos Procedimentos Operacionais-Padrão (POPs), que estabelecem de forma clara e padronizada as orientações para separação, acondicionamento, transporte e destinação dos resíduos, assegurando conformidade com as normas sanitárias e ambientais.

Gestão estruturada de resíduos fortalece a conformidade ambiental e a eficiência operacional.

As recomendações do PGRS foram desdobradas em um plano de ação estruturado, conduzido em conjunto com as áreas responsáveis. Parte das iniciativas já foi implementada, incluindo a melhoria da sinalização das áreas de descarte e a realização de treinamento direcionado às equipes terceirizadas de limpeza e aos colaboradores internos. Ao todo, 22 colaboradores externos receberam treinamento sobre boas práticas de manejo de resíduos e contribuíram com sugestões de melhoria por meio da vivência cotidiana na gestão dos materiais.

Outras iniciativas, como a criação e o aprimoramento de processos internos para fortalecer a gestão das informações relacionadas aos resíduos, serão conduzidas em conjunto com as áreas responsáveis ao longo de 2026. Também está prevista para o próximo ciclo a replicação do modelo implementado na matriz para a Fácil Assist, as filiais e as operações de sinistros e salvados, que possuem fluxos específicos de gestão de resíduos, ampliando o alcance e a padronização das práticas em toda a companhia.

Geração de resíduos

Unidades de sacos coletados (100 litros)	15.808
Total (kg)	84.503,7

Nota: Dados referentes apenas à matriz Berrini.

Composição

Tipo	Total (kg)
Rejeitos não recicláveis	83.134,6
Resíduos orgânicos	810,6
Resíduos recicláveis	558,5
- Papel	306,1
- Plástico	252,4
- Metal, vidro e reciclável misto	0

Nota: Dados referentes apenas à matriz Berrini.

Economia Estimada de Recursos Naturais¹

Com base na reciclagem e no tratamento adequado dos resíduos:

- Água economizada: 8.112 litros.
- Energia economizada: 2.287,58 Watts.
- Petróleo poupado: 454 litros.
- Árvores preservadas: 5 unidades.

1. Os valores são estimativas ambientais para fins de educação e conscientização.



Impacto social: 10% dos resíduos recicláveis gerados foram destinados à Cooperativa Crescer, contribuindo para o impacto social direto de mais de 300 famílias envolvidas nos processos de coleta e triagem.

Precificação e Sinistros

Na Precificação, o foco é reduzir a exposição da carteira. Para isso, desde 2021, o Grupo HDI utiliza birôs climáticos internos com dados de vendavais e densidade de raios para precificar com maior precisão, além de adotar a estratégia de não ofertar cobertura de alagamento em regiões de alto risco. Em 2025, toda a regionalização do país foi revisada de forma mais granular, incluindo 48 regiões de risco apenas no Rio Grande do Sul. Essa combinação de medidas permitiu que o melhor desempenho de *Property* do ano viesse justamente dessa região, historicamente mais exposta.

Além disso, com o objetivo de evoluir de análises baseadas predominantemente no histórico para uma abordagem mais preditiva, as Áreas de Precificação e *Analytics* iniciaram em 2025 a incorporação de projeções climáticas futuras por meio de parceria com empresa especializada em modelagem climática com uso de inteligência artificial. A iniciativa está em fase de testes, com potencial de apoiar decisões de precificação, subscrição e estratégia comercial diante do aumento da exposição a eventos extremos nos próximos anos.

Na Área de Sinistros Auto, o Grupo HDI ampliou significativamente a sua capacidade de resposta

ao combinar integração operacional com tecnologia avançada. O Grupo é uma das poucas seguradoras do mercado que possui equipe própria e dedicada ao atendimento de sinistros em todo o território nacional. A companhia estruturou um Plano de Atendimento Catastrófico em camadas, que reúne monitoramento meteorológico contínuo, mobilização antecipada de equipes e recursos tecnológicos como *drones* para a avaliação de grandes áreas e dois escritórios móveis autônomos equipados com energia solar e internet via satélite, além de caminhonete 4x4 capaz de atuar em regiões alagadas de até 1,3 metro, garantindo atendimento mesmo em cenários de alta complexidade.

Integração de tecnologia e inteligência artificial transformam a eficiência na gestão de sinistros.

Paralelamente, a inteligência artificial passou a desempenhar um papel decisivo na eficiência do sinistro Auto. A tecnologia foi incorporada à pré-análise e à pré-orçamentação de imagens de veículos sinistrados, identificando com precisão o modelo, o ano e as características específicas. Essa automação reduzirá erros na cadeia de reparos e elevará a produtividade dos reguladores em 20%,

permitindo que cada profissional atenda, em média, quatro clientes adicionais por dia.

A atuação do Grupo HDI na gestão de Sinistros de Vida e Ramos Elementares, Planejamento e Controles está alinhada à estratégia corporativa, integrando eficiência operacional, disciplina técnica, responsabilidade socioambiental e governança sólida. Essa abordagem assegura a entrega de valor sustentável aos clientes, corretores, parceiros de negócio e à sociedade, em consonância com as diretrizes regulatórias e com as melhores práticas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês).

O Grupo HDI opera com um portfólio diversificado que abrange seguros Patrimoniais, Vida, Rural, Máquinas Agrícolas, Condomínios, Transporte, Ambiental, Linhas Corporativas, Financeiras e Grandes Riscos. A gestão dos sinistros é conduzida por uma estrutura segmentada por produto, garantindo proximidade técnica, padronização de processos entre marcas e decisões consistentes, com foco na continuidade dos negócios dos segurados e na proteção do patrimônio segurado.

Modelos avançados de precificação aumentam a precisão e reduzem a exposição a riscos climáticos.

A estratégia operacional está estruturada em pilares: estrutura operacional alinhada ao produto, evolução tecnológica, gestão otimizada da regulação dos sinistros e prestadores e desenvolvimento contínuo de pessoas. A operação foi redesenhada para assegurar escalabilidade, eficiência e controle, com uso intensivo de indicadores, automação de fluxos, melhoria contínua do sistema e integração entre as áreas técnicas, de produtos e subscrição.

No pilar ambiental, destacam-se iniciativas como a ampliação do aviso digital de sinistros (FNOL), a adoção de vistorias por imagem, o uso de *drones*, câmeras 360° e dados de satélites na regulação de sinistros. Essas práticas contribuem para a redução de deslocamentos, o menor consumo de recursos, a mitigação de riscos operacionais e a resposta mais eficiente a eventos climáticos, especialmente nas carteiras Rural, Patrimonial e de Grandes Riscos.

No pilar social, a estruturação de modelos de atendimento simplificados, como o *Fast Track* e as células especializadas para sinistros de maior complexidade, promove jornadas ágeis, comunicação transparente e atendimento humanizado. O fortalecimento das equipes internas, aliado à redução gradual da terceirização e a investimentos contínuos em capacitação técnica, contribui para decisões mais consistentes

e para o aumento da confiança dos clientes nos momentos mais sensíveis do ciclo do seguro.

Em governança, o Grupo HDI mantém práticas robustas de controle, qualidade e monitoramento, com destaque para o *Closed File Review* (CFR), acompanhamento sistemático de indicadores, gestão rigorosa de reservas técnicas, intensificação de medidas antifraude, sub-rogação e recuperação de salvados. A padronização de processos entre marcas e a integração operacional reforçam a transparência, a conformidade regulatória e a sustentabilidade financeira da operação.

Os indicadores operacionais refletem a maturidade do modelo adotado, com mais de 85.000 sinistros administrados no exercício, elevado percentual de avisos digitais, níveis superiores a 70% de internalização dos processos dos seguros Patrimoniais e Vida, controle relevante de volumes de indenizações e indicadores consistentes de satisfação do cliente, como *Net Promoter Score* (NPS) acima de 70 em linhas massificadas. Observa-se ainda redução de tempos de ciclo e reclamações.

Dessa forma, a sustentabilidade na operação se materializa por meio da integração entre estratégia, pessoas, processos e tecnologia, promovendo eficiência no uso dos recursos, decisões técnicas fundamentadas, proteção contínua dos segurados e geração de valor de longo prazo para todos os *stakeholders*.



Ações para Colaboradores

Em 2025, a Área de Sustentabilidade intensificou a sua agenda de letramento e engajamento, promovendo iniciativas voltadas ao fortalecimento do papel do mercado segurador na mitigação e adaptação às mudanças climáticas, bem como à promoção da gestão adequada de resíduos, do consumo consciente e da responsabilidade social. A programação incluiu trilhas de treinamento, desafios temáticos, conteúdos em canais internos, rodas de conversa, *workshops* e palestras. Ao longo do ano, essas ações somaram mais de 2.100 participações, evidenciando o avanço do engajamento e da conscientização do público interno em temas socioambientais.



Principais Iniciativas

Dia da Sustentabilidade

O Dia da Sustentabilidade foi estruturado com o propósito de aproximar a agenda de sustentabilidade do cotidiano dos colaboradores e reforçar o papel do mercado segurador diante dos desafios das mudanças climáticas. Com o tema Mudanças Climáticas, e Eu com Isso?, a iniciativa promoveu momentos de reflexão, aprendizado e diálogo, conectando estratégia, inovação e responsabilidade individual. A abertura do evento foi uma roda de conversa sobre “Nosso papel frente às mudanças climáticas”, que contou com a participação de especialistas da companhia e a mediação de Laila Zaid, influenciadora e especialista em mudanças climáticas. A programação incluiu também o painel ESG Talks – Um Futuro que Vale a Pena, fortalecendo o engajamento interno e a compreensão da relevância do tema para o negócio.

- 316 participantes nas ações (267 on-line e 49 presenciais).
- 9,95% de satisfação com a roda de conversa.
- 9,68% de satisfação do painel.
- + de 200 interações com conteúdos e ações assíncronas.

Primeiro Dia da Sustentabilidade – Fácil Assist

Em 2025, foi realizado o primeiro Dia da Sustentabilidade voltado exclusivamente aos colaboradores da Fácil Assist. A programação foi ajustada à dinâmica operacional da área, assegurando o acesso às atividades sem comprometer o atendimento.

A ação buscou promover a reflexão sobre os impactos das mudanças climáticas no cotidiano, conectando o tema à vivência dos colaboradores e ao contexto do negócio.

Foram compartilhados conteúdos informativos em texto e vídeo, reforçando a importância da responsabilidade individual e coletiva. Para ampliar o engajamento, a companhia promoveu *quizzes* e desafios na rede social interna, que somaram mais de 880 participações.

Desafio Sustentável

Para estimular a participação nas ações do Dia da Sustentabilidade, o Grupo HDI lançou o Desafio Sustentável, integrado aos conteúdos divulgados nos canais internos e à trilha de treinamentos de sustentabilidade. A iniciativa adotou um sistema simples de pontuação por atividade, que considerou a participação em *quizzes*, o acompanhamento de atividades e conteúdos do evento, além da conclusão da trilha on-line sobre temas como mudanças climáticas, governança e impacto ambiental. Os colaboradores com maior pontuação foram reconhecidos no programa interno de valorização.

HDI Climax News

Lançado em 2025 no formato de telejornal, o programa contou com sete edições ao longo do ano e alcançou grande engajamento na rede social interna, somando mais de 10.660 visualizações. Os episódios abordaram conteúdos relevantes para a companhia, como emissões de carbono e Escopos 1, 2 e 3, o plano *Reduction Path*, a 30ª edição da Conferência das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (COP 30), projetos incentivados e riscos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês), contribuindo para ampliar o conhecimento e manter a sustentabilidade presente na rotina organizacional.



9

Riscos de Sustentabilidade (GRI 201-2)

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

Introdução: GVR – 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 nº 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 desse processo desde a alta administração até as diversas áreas de negócios que atuam como a primeira linha de defesa na identificação, na avaliação, na mensuração, no tratamento e no 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 Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) e do Sistema de Controles Internos (SCI), promovendo a cultura de risco, o alinhamento estratégico e a 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 a sua natureza e os potenciais impactos sobre o negócio, o atual nível de exposição e as

ações adotadas para a 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, funcionará também como o seu Comitê de Riscos para os fins da Resolução do Conselho Nacional de Seguros Privados (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, supervisionar 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. Ainda, também apoia a tomada de decisões estratégicas relacionadas à gestão de riscos.

Nesse sentido, o Grupo HDI possui **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 a *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 sustentabilidade.

Outros Comitês Executivos também são realizados e podem gerar insumos para a 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 a sua responsabilidade; (ii) verificar sistematicamente a adoção e o

cumprimento dos processos e procedimentos de que trata o inciso 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 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 o 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 a 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 as 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 à Área de Gestão de Riscos, garantindo que a gestão de riscos seja integrada a todas as operações da companhia.

EST – 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 os seus negócios e os principais riscos de sustentabilidade com potencial de gerar perdas financeiras e impactos reputacionais. Conduzido conforme a metodologia utilizada pelo Grupo Talanx, 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 para que a sua materialidade seja 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 do Grupo Talanx 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

probabilidade 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 um ano, médio prazo um horizonte de cinco anos e longo prazo um horizonte de até dez anos para a 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, *comodites*, 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 potenciais impactos no negócio.

Riscos climáticos (a.1)

■ **Energia:** Riscos relacionados à produção e ao consumo de energia ao longo da cadeia de valor.

■ **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.

■ **Biodiversidade e ecossistemas:** Riscos associados à integridade dos ecossistemas e a 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)

■ **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 capacidade de adaptação às mudanças climáticas, buscando a evolução contínua e rentabilidade do portfólio de produtos como eficiência do modelo operacional. Por fim, a estratégia do Grupo HDI está considerando a sustentabilidade como pilar prioritário para atingir os seus objetivos de forma sustentável.

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

Com base na 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 provisionamento técnico e 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.

GER – Descrever 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 o controle dos riscos, garantindo a implementação das diretrizes da empresa em todas as instâncias.

1º linha: É formada pelos donos dos processos e conseqüentemente 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. Detém a responsabilidade primária e gerencia diretamente os riscos, identificando, avaliando, tratando, prevenindo e monitorando os seus riscos de forma integrada.

2º linha: De forma independente, a 2ª linha de defesa é composta das Áreas de Gestão de Riscos e Controles Internos, *Compliance*: orienta gestores de negócio no desenvolvimento, na implantação e na correção dos controles internos e na busca da mitigação ou diminuição dos riscos inerentes.

3º linha: É composta de áreas independentes da administração, isto é, a Auditoria Interna, que

realizam, observadas as suas respectivas áreas de atuação, avaliações e inspeções, por meio da execução de testes de controles e apuração de denúncias, proporcionando asseguarização isenta, inclusive sobre a efetividade da gestão e da prevenção de riscos, de controles internos e de conformidade.

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. Esse processo assegura que todos os riscos sejam identificados, analisados, monitorados e reportados continuamente, 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 análise de novos produtos 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 conforme linhas de negócio e áreas específicas. Isso permite, por exemplo, que os riscos de subscrição de seguros sejam analisados separadamente por cada 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 a 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.

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 independentemente dos riscos materiais e de alto impacto, assegurando a integridade dos controles e o alinhamento estratégico.

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

O reporte dos riscos é estruturado para garantir transparência e rastreabilidade. A Diretoria Executiva recebe atualizações trimestrais por meio dos Comitê Executivos de Assessoramento à Diretoria e ao 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 os 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.

O tratamento dos riscos envolve a adoção de medidas proporcionais à sua relevância e ao seu 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.

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.

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 é utilizada a modelagem quantitativa considerando questões climáticas.

Com essa estrutura, a empresa fortalece a 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.



- Métricas CSRD
- Sumário de Conteúdo da GRI
- Informações Complementares

10

Anexos

MÉTRICAS CSRD

Referência ESRS	Descrição do requisito (DR)	Localização
ESRS E1	E1-4 Metas relacionadas com a mitigação e adaptação às alterações climáticas	87, 88
	E1-5 Consumo energético e combinação de energia	89
	E1-6 Emissões brutas de GEE de âmbito 1, 2, 3 e emissões totais de GEE	87
ESRS E5	E5-2 Ações e recursos relacionados ao uso de recursos e à economia circular	90
ESRS S1	S1-6 Características dos trabalhadores diretos	10, 49
	S1-7 Características dos trabalhadores indiretos	49
	S1-8 Cobertura de negociação coletiva e diálogo social	54
	S1-9 Métricas de diversidade	49, 57
	S1-10 Salários adequados	54, 106
	S1-11 Proteção social	106
	S1-12 Pessoas com deficiência	105
	S1-13 Métricas de formação e desenvolvimento de competências	52, 56
	S1-14 Métricas de saúde e segurança	61
	S1-15 Métricas de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada	62
ESRS S3	S1-17 Incidentes, queixas e graves impactos e incidentes de desrespeito dos direitos humanos	30, 107
	S3-2 Processos para envolver as comunidades afetadas sobre os impactos	79, 83, 84
	S3-3 Processos para remediar impactos negativos e canais para as comunidades afetadas levantarem suas preocupações	79
ESRS S4	S3-4 Tomada de medidas sobre os impactos materiais nas comunidades afetadas e abordagens para gerenciar riscos materiais e buscar oportunidades materiais relacionadas às comunidades afetadas, bem como a eficácia dessas medidas.	79
	S4-5 Metas relacionadas à gestão de impactos negativos significativos, promoção de impactos positivos e gestão de riscos e oportunidades significativos	67
ESRS G1	G1-2 Gestão das relações com fornecedores	77, 108
	G1-3 Prevenção e detecção de corrupção e suborno	32
	G1-4 Casos confirmados de corrupção ou suborno	32

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Declaração de uso | Grupo HDI reportou as informações citadas neste índice de conteúdo GRI para o período de 01 de janeiro até 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.

GRI 1 usado | GRI 1: Fundamentos 2021.

Padrões setoriais GRI aplicável(eis) | Não possui.

Norma GRI/outra fonte	Divulgação	Localização
Divulgações gerais		
	2-1 Detalhes da organização	10
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	21
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	21
	2-4 Reformulações de informações	O indicador 201-1 passou a apresentar os resultados de Santander Auto.
	2-5 Verificação externa	21
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12, 77
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	23
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	23
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	23
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	23
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	23
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	21
	2-15 Conflitos de interesse	33
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	25
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	No momento, não existe treinamento/capacitação específica ou formal em relação a temas ambientais, sociais e de governança (ESG) no Comex.
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	23
	2-19 Políticas de remuneração	54, 108
	2-20 Processo para determinação da remuneração	54

Norma GRI/outra fonte	Divulgação	Localização
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	6
	2-23 Compromissos de política	28
	2-24 Incorporação de compromissos de política	28, 32
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	28
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	30
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	28
	2-28 Participação em associações	26
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	19, 50, 66, 71, 77, 78
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	19
	3-2 Lista de temas materiais	19
	3-3 Gestão dos temas materiais	26, 28, 32, 38, 50, 52, 66, 77, 87
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	43
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	95
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	105
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	46, 107
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	23
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	76
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	107
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	55, 107
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	106

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

ESRS 2 – S1-12 (Pessoas com deficiência)

	2024	2025
Total de empregados com deficiência	141	147

GRI 201-3: Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria

O Grupo HDI oferece aos seus colaboradores um plano de aposentadoria na modalidade de contribuição definida, por meio de previdência corporativa administrada pelo BTG Pactual Vida e Previdência S/A. O benefício está disponível de forma voluntária para todos os colaboradores elegíveis, que podem escolher entre os Planos Gerador de Benefício Livre (PGBL) ou Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL).

A contribuição do colaborador pode variar entre 0,5% e 6% do salário de participação, calculado com base no salário mensal fixo, sem adicionais ou gratificações. A empresa realiza *matching* de até 100% sobre o valor contribuído pelo colaborador, reforçando o incentivo à formação de poupança

previdenciária de longo prazo. O plano prevê 12 contribuições anuais, com a possibilidade de aportes adicionais diretamente pelo aplicativo do BTG. Por se tratar de um plano de contribuição definida, não há passivo atuarial, uma vez que os recursos são administrados por uma instituição financeira parceira.

Em 2025, foi concluída a migração da administradora dos planos anteriores (Icatu/Itaú) para o BTG Pactual, por meio de portabilidade, com manutenção integral das condições comerciais. Essa mudança trouxe ganhos significativos na experiência do colaborador, com adesão digital, acompanhamento dos investimentos via aplicativo, assessoria financeira disponível 24 horas e acesso a um portfólio mais amplo de opções de investimento. Também houve atualização regulatória com a Lei nº 14.803/2024, que passou a permitir a escolha do regime tributário — progressivo ou regressivo — no momento do primeiro resgate ou da conversão do benefício em renda, ampliando a flexibilidade e o planejamento financeiro dos participantes.

A gestão do plano é orientada pela Política de Benefícios, que estabelece critérios de elegibilidade, regras de adesão, percentuais de contribuição e *matching*. O benefício segue as normas da Superintendência de Seguros Privados (Susep), as Resoluções do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) nº 463 e 464 e a legislação previdenciária vigente. Internamente, a companhia incentiva a adesão voluntária ao plano, oferece suporte contínuo por meio da Área de Pessoas & Cultura e mantém integração direta com o BTG Pactual para uma gestão digital, segura e transparente.

Como prática consolidada, o plano de aposentadoria é apresentado já no processo de *onboarding*, reforçando o seu papel como diferencial competitivo para a atração e retenção de talentos. A portabilidade simplificada dos planos anteriores também contribuiu para garantir continuidade do benefício, sem perda de direitos ou condições, fortalecendo o compromisso do Grupo HDI com o bem-estar financeiro de seus colaboradores no longo prazo.

GRI 402-1: Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais

O Grupo HDI adota práticas estruturadas de comunicação prévia e diálogo transparente sempre que ocorrem mudanças operacionais significativas que possam impactar os seus colaboradores. Conforme previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) do Sindicato dos Securitários e nas políticas internas da companhia, o prazo mínimo de aviso é de 30 dias para alterações relevantes, como mudanças de local de trabalho, reestruturações organizacionais ou ajustes de jornada.

Em situações de desligamentos coletivos ou encerramento de unidades, a companhia observa rigorosamente a legislação trabalhista vigente, garantindo a comunicação antecipada aos representantes sindicais e aos órgãos competentes, além da adoção de procedimentos formais de negociação e acompanhamento. Essa atuação busca assegurar previsibilidade, reduzir impactos sociais e preservar uma relação de confiança com os colaboradores e as suas representações.

No período de 2024–2025, durante processos de reestruturação em áreas administrativas, o Grupo HDI realizou comunicação prévia de 30 dias aos colaboradores e aos sindicatos, promovendo reuniões de esclarecimento e oferecendo suporte ao processo de transição. Também foram disponibilizados programas de recolocação e benefícios adicionais, com o objetivo de mitigar impactos e apoiar os profissionais afetados.

Principais diretrizes e práticas adotadas:

- Prazo mínimo de 30 dias para comunicação de mudanças operacionais relevantes.
- Observância integral da legislação trabalhista em desligamentos coletivos.
- Comunicação formal e antecipada a colaboradores, sindicatos e órgãos competentes.
- Consulta significativa para avaliação de impactos e definição de medidas mitigadoras.
- Registro documental das comunicações e reuniões.
- Oferta de programas de recolocação e apoio em processos de reestruturação.

ESRS 2 – S1-10 (Salários adequados)

A companhia não tem empregados remunerados abaixo do salário adequado (mínimo vigente) e respeita sempre a convenção coletiva.

ESRS 2 – S1-11 (Proteção social)

Os colaboradores contratados sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) são automaticamente vinculados ao sistema da Previdência Social, que garante cobertura em casos de afastamento por doença, acidente de trabalho e aposentadoria por invalidez — nesses casos, o benefício é pago diretamente pela Previdência.

Os colaboradores aposentados continuam recebendo o seu benefício previdenciário normalmente, inclusive em situações de doença ou outras circunstâncias que os impossibilitem de trabalhar.

Além disso, em caso de desligamento, existe o seguro-desemprego, que permite ao trabalhador demitido sem justa causa receber o benefício por um período máximo de até 6 meses, conforme as regras previstas na legislação brasileira.

ESRS 2 – S1-17 (Incidentes, queixas e graves impactos e incidentes de desrespeito dos direitos humanos)

	2024	2025
Valor total de multas, penalidades e compensações por danos resultantes da violação de fatores sociais e de direitos humanos	0	0
Número de reclamações relacionadas a questões sociais e de direitos humanos, exceto discriminação	0	0
Número total de incidentes de discriminação, incluindo assédio	0	0

GRI 201-4: Apoio financeiro recebido do governo

Em 2025, o Grupo HDI recebeu incentivos financeiros governamentais associados a benefícios tributários e a políticas de estímulo a atividades com potencial impacto social positivo. Entre os principais mecanismos utilizados, destacam-se os incentivos da Lei do Bem, voltados a Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação Tecnológica, o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), a prorrogação da licença-maternidade e os incentivos fiscais destinados ao apoio a projetos sociais.

No período, o total de benefícios tributários federais usufruídos pelo Grupo HDI, considerando todas as empresas que compõem a sua estrutura, somou R\$ 12.127.765,62. Já na esfera municipal, os créditos oriundos da Nota Fiscal Paulista totalizaram R\$ 216.566,84, refletindo a estrutura societária do Grupo e a atuação de diferentes pessoas jurídicas sob a sua gestão.

GRI 206-1: Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio

Não houve nenhum caso de ações em 2025.

GRI 401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial**Benefícios**

- Plano de saúde.
- Assistência odontológica.
- Seguro de vida em grupo, com coberturas para morte, invalidez, assistência funeral, cesta natalidade e básica.
- Auxílio deficiência e invalidez (coberto pelo seguro de vida).
- Licença-maternidade e paternidade estendidas por meio do Programa Empresa Cidadã, sendo 180 dias para maternidade e 20 dias para paternidade.
- Previdência privada corporativa.
- Auxílio-creche e auxílio-babá, conforme convenção coletiva dos securitários.
- Vale-refeição e vale-alimentação, conforme convenção coletiva.
- Vale-transporte e ônibus fretado, conforme legislação.
- Assistência viagem nacional e internacional, vinculada ao plano de saúde.
- *Wellhub* (academias) e *Wellz* (saúde emocional e psicoterapias).
- Empréstimo consignado, conforme legislação.
- Estacionamento para elegíveis e pessoas com deficiência.
- Carro da companhia e cartão de benefício para despesas com mobilidade (cargos elegíveis).

Participação nos lucros¹

GRI 2-19

A Política de Participação nos Lucros e Resultados (PPLR) do Grupo HDI estabelece critérios claros para o pagamento do benefício a colaboradores desligados, considerando o tipo de desligamento e o tempo de permanência durante o período de apuração.

Nos casos de dispensa sem justa causa, o colaborador tem direito ao recebimento da PPLR desde que tenha trabalhado no mínimo 90 dias completos no período avaliado. O valor é pago de forma proporcional ao tempo trabalhado, calculado à razão de 1/12 por mês completo. Em situações de falecimento, o pagamento proporcional é realizado à família, na mesma data prevista para os colaboradores desligados.

Para pedidos de demissão, o direito à PPLR proporcional é concedido apenas quando o colaborador tiver cumprido pelo menos 180 dias completos no período de apuração. Já nos casos de desligamento por justa causa, não há elegibilidade para o recebimento do benefício.

Tanto na Fácil Assist quanto nas seguradoras do Grupo — regra válida para todo o Grupo HDI —, o colaborador desligado é elegível à PPLR desde que tenha mantido contrato ativo por, no mínimo, 90 dias no período, excluídos temporários, estagiários e terceiros. A apuração ocorre de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês trabalhado, considerando-se como mês válido o período mínimo de 15 dias. Nos casos de dispensa sem justa causa, a elegibilidade é assegurada a partir de 45 dias trabalhados; para pedido de demissão, a partir de 90 dias.

Em caso de justa causa, não há direito ao benefício. Licença-maternidade é considerada como tempo trabalhado, afastamentos por doença garantem elegibilidade se houver ao menos 45 dias trabalhados antes do afastamento, e acidentes de trabalho asseguram o pagamento sem descontos. No caso de falecimento, o valor integral referente ao atingimento individual é pago ao beneficiário legal, por liberalidade da companhia.

ESRS 2 – G1-2: Gestão das relações com fornecedores

Até o momento, não foram incorporados novos critérios ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) ao processo de monitoramento, que atualmente contempla apenas o tema Trabalho Escravo. A rede de prestadores também não integra o escopo reportado no Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE). Embora sejam realizados treinamentos para novos parceiros, o foco está prioritariamente nos procedimentos de atendimento e na execução de vistorias. Adicionalmente, os contratos firmados preveem cláusula de responsabilidade ambiental, estabelecendo a obrigatoriedade do descarte adequado de resíduos e sucatas.

1. Excluídos temporários, estagiários e terceiros.

20
25

GRUPO
HDI.

Yelum
seguros

HDI
SEGUROS

Aliro
seguro

GRUPO HDI
agrega

fácilassist

 **Santander Auto**