

# Relatório de Sustentabilidade 2022

**WIZ**co



# Sumário

**3** Apresentação

**4** Mensagem do Presidente

**6** Destaques de 2022

**8** Sobre o Relatório

**9** Quem Somos

**30** Compromisso com a Governança

**48** Performance e Geração de Valor

**54** Compromisso com as Pessoas

**83** Anexos e Sumário de Conteúdo da GRI

**98** Informações Corporativas e Créditos

# Apresentação

Ao longo dos últimos cinco anos, a **Wiz Co** migrou de um modelo de negócios com foco em um único cliente e passou a atuar com ampla oferta de serviços para extrair valor de diferentes canais, gerando oportunidades e potencializando negócios com dinamismo, sinergia e expertise no mercado. Dessa forma, consolidou-se como um grupo composto de unidades de negócio interdependentes e sinérgicas, responsáveis por potencializar resultados de negócios de seguros e produtos financeiros.

A **Wiz Co** é hoje no Brasil a maior corretora completa de seguros, especializada em *bancassurance*, e distribuidora de consórcio e crédito. A Companhia é reconhecida pelo mercado por seu modelo de negócios (Modelo de Gestão Wiz – MGW) que alinha crescimento, diversificação e alta geração de caixa, bem como por ter um posicionamento estratégico único de crescimento por meio de 3 segmentos de atuação complementares e sinérgicos: Seguros, Crédito e Consórcios e Serviços.

Encerrou 2022 conquistando o patamar histórico de R\$ 1 bilhão em faturamento, um valor 103,4% superior ao previsto para o período mesmo em um cenário macroeconômico desafiador. Esse resultado é reflexo da

consolidação da estratégia da Companhia focada na diversificação dos negócios, com parcerias em série e alta performance nos resultados. Movimento este apoiado em uma forte cultura corporativa orientada ao desenvolvimento de pessoas e à entrega de resultados, a base do que quer atingir e vivenciar. Tudo isso sem perder de vista o propósito de “assegurar empresas e pessoas, gerando impacto positivo nos negócios e na sociedade”.

Este é o segundo Relatório Anual de Sustentabilidade da **Wiz Co**, por meio do qual a Companhia reforça o compromisso com a sustentabilidade de suas operações e a transparência com o mercado, trazendo as principais iniciativas e o modo como cria valor para seus públicos de interesse – colaboradores, parceiros de negócios e acionistas, clientes e comunidade.

Acompanhe nas próximas páginas os principais destaques do ano de 2022 e como a Companhia se adaptou aos novos cenários, adequou e expandiu os seus negócios e segue caminhando direcionada pela sua visão de futuro.

**Boa leitura!**

# Mensagem do Presidente

2-22

Ao longo dos últimos 5 anos, passamos por uma expressiva jornada transformacional na Wiz Co, ressignificando a nossa história e nos consolidando no setor de corretagem de seguros.

Evoluímos o nosso modelo de negócios e a proposta de valor, antes focada em um único cliente, para a consolidação de uma plataforma completa de distribuição de produtos de seguridade, especializada no segmento *bancassurance*, além de uma solução de comercialização de produtos de consórcios e crédito.

Rompemos as nossas fronteiras em um forte movimento expansionista, consolidando um modelo de negócios diversificado e com alto potencial de crescimento. Celebramos, nos últimos anos, 18 transações de Mergers and Acquisitions (M&A) e, apenas em 2022, foram 6 novas aquisições.

Passamos a nos chamar Wiz Co, remetendo às várias unidades de negócio que fazem

parte da Companhia e também assumindo um significado maior de cooperação, colaboração e convergência.

Fortalecemos a nossa cultura organizacional, estabelecendo o Jeito Wiz de Ser, e desenvolvemos times qualificados e comprometidos com os desafios da Companhia.

Acompanhando essa evolução, reconhecemos a sustentabilidade como o caminho para a perenidade não apenas dos nossos negócios, mas também da sociedade. Ao longo de 2022, reafirmamos o nosso compromisso com a promoção da equidade, a proteção do meio ambiente e a consolidação de um contexto empresarial ainda mais ético, íntegro e transparente.

Entendemos que o poder de influência que exercemos nas comunidades em que operamos cria uma oportunidade adicional para impulsionar as pautas ambientais, sociais e de governança

(ESG, na sigla em inglês). Portanto, como uma macroestratégia para o ano de 2022, investimos esforços na educação e na conscientização das pessoas. Acreditamos que essa seja uma das formas mais rápidas e eficientes de conquistar mais aliados nessa luta e, conseqüentemente, acelerar o cumprimento dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da Agenda 2030.

Como exemplo de ações implementadas este ano, lançamos a Newsletter ESG em Foco para manter os nossos colaboradores atualizados sobre as principais temáticas relacionadas à responsabilidade ambiental, social e de governança na Wiz. Além disso, por meio do selo ESG É Pra Mim, incentivamos os nossos Diretores a se comprometerem com práticas voltadas à sustentabilidade, incorporadas em suas respectivas unidades de negócio ou corporativas. Dessa forma, garantimos que os avanços nessas áreas sejam vivenciados por toda a equipe, promovendo uma cultura de sustentabilidade em nosso dia a dia.

Enxergamos os Wizzers como o maior ativo do Grupo Wiz. Por isso, temos o compromisso de retribuir o esforço e a dedicação que nos fazem ser a maior corretora de seguros independente de *bancassurance* do Brasil, por meio de cuidados que vão além da oferta de um pacote de benefícios atraente e uma política de trabalho flexível. Ao longo do ano, realizamos iniciativas como Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa, Novembro Azul, a campanha de vacinação e o Programa de Autocuidado e Saúde Emocional (PAUSE), que visa agir de forma preventiva, abordando temas relacionados ao autocuidado dos Wizzers, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor.

No âmbito ambiental, estamos comprometidos em reduzir o nosso impacto e preservar os recursos naturais. Para tanto, implementamos medidas para promover uma maior eficiência energética. Além disso, estabelecemos uma política de gestão de resíduos sólidos e realizamos adaptações em nossos escritórios para viabilizar o descarte adequado de resíduos orgânicos e recicláveis. Em relação ao descarte de resíduos eletrônicos, estabelecemos uma parceria com uma empresa especializada na coleta e no descarte adequado desses materiais. Também promovemos rodas de conversa dedicadas à conscientização sobre a importância da destinação correta dos resíduos para o meio ambiente, a sociedade e as empresas.

No pilar social, estamos focados em valorizar a diversidade e promover a inclusão. Para isso, contamos com o Censo de Diversidade como ferramenta capaz de mensurar os níveis de diversidade em nossas equipes. Por meio de investimento social privado e leis de incentivos fiscais, apoiamos projetos sociais que têm como objetivo melhorar a vida de pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Implementamos uma política antidiscriminação e iniciativas de conscientização para cada uma das cinco frentes trabalhadas: equidade de gênero, pessoas com deficiências (PCD), vulnerabilidade social, equidade racial e LGBTQIAPN+. Além do pacto com a ONU Mulheres, nos tornamos signatários do Pacto REIS (Rede Empresarial de Inclusão Social) para PCD.

Quanto à governança corporativa, aprimoramos os nossos mecanismos de transparência e conformidade. Realizamos revisões e atualizações de algumas de nossas políticas, como a prevenção à fraude e à corrupção, a contratação de terceiros e fornecedores, bem como doações e patrocínios corporativos, além de garantir a conformidade e a integridade em nossas operações. Adotamos o Pacto Global da ONU e o Ethos, participando ativamente de grupos de integridade e contribuindo para a melhoria contínua de nossas práticas. Investimos em treinamentos e capacitações para a nossa equipe, visando ao aprimoramento das melhores práticas de governança.

Estamos cientes de que a jornada em busca de um mundo mais sustentável é longa e desafiadora, mas acreditamos firmemente que, com comprometimento, entusiasmo e esforço na agenda ESG, conseguiremos superar as barreiras que surgirem pelo caminho e alcançar resultados ainda mais expressivos. Desejamos aprofundar o nosso compromisso nas pautas de sustentabilidade para 2023 por meio de uma pesquisa que buscará identificar nossos temas materiais em ESG e, com base nisso, desenvolver uma estratégia ainda mais sólida capaz de nos guiar nos próximos anos.

Acreditamos que, por meio de nossas ações e do engajamento de nossos colaboradores, parceiros e *stakeholders*, seremos capazes de criar um impacto positivo e duradouro em nossa empresa, na sociedade e no meio ambiente. Estamos orgulhosos de nosso progresso até o momento e ansiosos pelas conquistas que o futuro nos reserva.

Em 2023, a Wiz Co completa 50 anos, e, antecipadamente, agradecemos a todos que participaram conosco dessa jornada vitoriosa. Nossa empresa tem sido moldada por pessoas comprometidas com o nosso propósito e com a construção de uma cultura vencedora. Agradecemos todo o apoio recebido do Conselho de Administração, aos Comitês, investidores, parceiros e, especialmente, ao nosso time de colaboradores. Seguimos fortalecidos para voar cada vez mais alto!

**Marcus Vinícius de Oliveira**  
CEO

# Destques de 2022

## Nossa Empresa

**R\$ 1,1 bilhão**  
valor de mercado<sup>1</sup>

**+ de 23 estados**  
presença física

**12 unidades**  
de negócio

**2 mil**  
colaboradores<sup>1</sup>

## Nossa Atuação

**+ de R\$ 2,3 bilhões**  
prêmio emitido em 2022

**+ de R\$ 7,2 bilhões**  
crédito comercializado  
em 2022

Soluções que englobam  
toda a cadeia de valor do  
mercado segurador:

**+ de 700 mil**  
atendimentos a clientes

**+ de 100 mil**  
regulações de sinistros

## Nossos Resultados

**R\$ 1.033,9 milhões**  
receita bruta<sup>2</sup>

**R\$ 948,9 milhões**  
receita líquida<sup>2</sup>

**R\$ 213,1 milhões**  
lucro líquido<sup>2</sup>

**R\$ 276,4 milhões**  
lucro líquido ajustado<sup>2</sup>

1. Data de referência: 31 de dezembro de 2022.

2. Resultado acumulado em 2022.





## Expansão das Operações

**Paraná Seguros:** desenvolvimento das operações de *bancassurance* nos canais de distribuição do Paraná Banco pelo prazo de 10 anos;

**Omni1 Assistência e Seguros:** desenvolvimento das operações de *bancassurance* nos canais de distribuição do Grupo Omni com exclusividade por 10 anos;

**Polishop Seguros:** entrada da WIZ Co no mercado varejista, para desenvolver as operações de *bancassurance* nos canais de distribuição da Polishop também por 10 anos; e

**Promotiva:** fortalecimento no segmento de distribuição de crédito e consórcio.

## Premiação GPTW

Alcançamos, pela primeira vez, o 1º lugar entre as Melhores Empresas para se Trabalhar no ranking Great Place to Work (GPTW) Centro-Oeste e figuramos pela 7ª vez consecutiva no ranking nacional GPTW das Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil.



## Adesão ao Pacto Global da ONU

A Wiz Co aderiu ao Pacto Global da ONU, cuja iniciativa é uma chamada para organizações adotarem um conjunto de 10 princípios nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

## Avanços na Agenda ESG

Em linha com a estratégia ESG da Wiz, pautada na promoção de um ambiente de negócios ético e na contribuição para a construção de uma sociedade com mais igualdade de oportunidades, realizamos importantes avanços em nossa agenda em 2022 – mais de 500 pessoas do público externo em situação de vulnerabilidade socioeconômica foram impactadas por ações de desenvolvimento propostas e realizadas pela Wiz com contribuições dos Wizzers.

# Sobre o Relatório

Este é o segundo Relatório Anual de Sustentabilidade da Wiz Co Participações e Corretagem de Seguros S.A. (Wiz ou Companhia), elaborado com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), em sua versão Standard, que engloba o desempenho da Companhia nos âmbitos econômico, ambiental, social e de governança. 2-5

Os dados aqui relatados, tanto financeiros quanto de sustentabilidade, compreendem o período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e apresentam, com transparência e objetividade, os principais resultados relacionados a todas as operações da Companhia no Brasil. 2-3

Não foram identificadas informações a serem reformuladas ou rerepresentadas nem alterações no conteúdo, escopo e abrangência de relato, apenas adições (exemplo: unidades de negócio) comuns ao negócio e que foram devidamente relatadas. 2-4

As informações e os dados relacionados aos conteúdos GRI foram apurados pelas áreas e revisados pela Diretoria da

Companhia. O relatório não passou por verificação externa, essa prática será avaliada para os próximos relatórios. 2-5

Atualmente, não realizamos consulta a *stakeholders* sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais. Esse processo está sendo estruturado pela Companhia e passará a vigorar a partir do próximo ano, quando será realizada a análise de materialidade acerca de tais tópicos e consequente revisão da estratégia ESG. Com a instauração, em maio de 2022, do Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade, órgão de assessoramento do Conselho de Administração da Companhia, a Wiz planeja evoluir no modelo de gestão das temáticas ESG, revendo processos, estratégias, práticas e políticas. 2-12, 2-29

Cumprindo os ritos de governança previstos, a publicação foi analisada e aprovada pela Alta Administração da Wiz. A Diretoria Executiva é a instância mais alta que aprova este Relatório de Sustentabilidade, além de supervisionar a implementação da prática em todos os negócios, e tem como apoio o Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade. 2-14



# Quem Somos

- ▶ Visão Geral do Negócio
- ▶ Diferenciais de Mercado
- ▶ Segmentos e Operações
- ▶ Cultura e Engajamento
- ▶ ESG na Wiz
- ▶ Impacto Social
- ▶ Impacto Ambiental



# Quem Somos

**Corretora completa de seguros, especializada em *bancassurance*, e distribuidora de consórcio e crédito. Somos ágeis, dinâmicos e orientados para resultados.**

A Wiz Co Participações e Corretagem de Seguros S.A. (Wiz ou Companhia) é uma corretora de seguros completa, especializada em *bancassurance* e gestora de vendas de consórcios e crédito.

Operamos em todo o território nacional por meio de nossas unidades de negócio, ofertando soluções presenciais, remotas e digitais para venda e pós-venda de seguros e produtos financeiros. [2-1](#)

Contamos com um forte modelo de gestão, que chamamos de MGW, e uma estrutura corporativa desenvolvida para suportar a expansão da atuação da Companhia e do aporte de novos canais e negócios.

O MGW é um método que assegura gestão e escalabilidade do negócio, fomentando sinergias, sem comprometer a adaptabilidade e a velocidade da Wiz, nos levando aonde queremos chegar.

Nossa gestão da estratégia de crescimento é pautada em:

- > planejar de maneira estratégica as unidades, com visão de curto e de longo prazo;
- > assegurar que os objetivos estratégicos elencados serão priorizados e executados no *timing* necessário;
- > garantir que o acompanhamento de resultados e a visão estratégica sejam pauta do dia a dia das unidades; e
- > prover serviços corporativos e *enablers* fomentando a criação de vantagens competitivas para as unidades.

Somos uma companhia dinâmica, sempre em busca de expansão sustentada pelas nossas principais competências e pela cultura de superação. Não nos acomodamos. Estamos sempre em busca da nossa melhor versão!

## Visão Geral do Negócio

Ao longo dos nossos 50 anos de história, desenvolvemos soluções completas de venda e pós-venda, tanto no segmento Pessoa Física como no segmento Pessoa Jurídica, para potencializar os resultados de nossos clientes e parceiros em diversos canais de distribuição.

Hoje, temos um leque de soluções para alavancar a rentabilização de diversos canais de distribuição com a venda de produtos de crédito e seguros, principalmente em canais que não têm esses produtos como *core*.

## Nossa História

A Wiz tem um bem-sucedido histórico financeiro e operacional, suportado por parcerias estratégicas.





## Expansão dos Negócios

Em 2022, seguimos comprometidos com uma série de iniciativas visando à evolução de nossos negócios e ambientes de atuação, alinhados à estratégia de crescimento inorgânico da Wiz Co, resultando em um modelo de negócios diversificado e com alto potencial de crescimento. Apresentamos as principais aquisições celebradas no ano:

> **Paraná Seguros:** Fortalecendo nossa atuação no segmento de Seguros, celebramos uma parceria com o Paraná Banco para desenvolver as operações de *bancassurance* em seus canais de distribuição pelo prazo de 10 anos. A parceria, iniciada em novembro de 2022, se deu mediante a aquisição de 40% da Paraná Seguros, ao valor total de R\$ 43,6 milhões.

> **Omni1 Assistência e Seguros:** Também celebramos uma parceria com o grupo Omni para desenvolver as operações de *bancassurance* em seus canais de distribuição com exclusividade por 10 anos.

A parceria, iniciada em dezembro de 2022, se deu mediante a aquisição de 50,1% da Omni1 Corretora, ao valor total de R\$ 34,7 milhões.

> **Polishop Seguros:** Marcando a entrada da Wiz no segmento Varejista, anunciamos uma parceria com o grupo Polishop para desenvolver as operações de *bancassurance* em seus canais de distribuição por 10 anos. A parceria, iniciada em agosto de 2022, se deu mediante a aquisição de 50% da Polishop Seguros, ao valor estimado de R\$ 50 milhões.

> **Promotiva:** Fortalecendo a nossa atuação no segmento de distribuição de crédito e consórcios, anunciamos a aquisição de 100% da Promotiva, a principal gestora de correspondentes bancários do Banco do Brasil S.A. (BB). A aquisição, concluída em dezembro de 2022, se dará pelo preço estimado entre R\$ 75 milhões e R\$ 85 milhões. A Promotiva seguirá atuando como uma das gestoras de correspondentes do BB por 5 anos.



### A Promotiva em 2022<sup>1</sup>

**R\$ 502 milhões**  
receita bruta

**R\$ 73 milhões**  
receita líquida  
(ex. comissões)

**R\$ 53,5 milhões**  
EBITDA

**R\$ 35,3 milhões**  
lucro líquido

1. Os números consideram o exercício completo de 2022. A Wiz consolidou o resultado da Promotiva a partir de 22 de dezembro, data de *closing* da aquisição.

## Diferenciais de Mercado

Somos uma corretora completa de seguros, especializada em *bancassurance*, e distribuidora de consórcios e crédito. Atuamos com ampla oferta de serviços para extrair valor de diferentes canais, gerando oportunidades e potencializando negócios com dinamismo, sinergia e expertise no mercado.



## Wiz Co: Atualização do Nosso Posicionamento Estratégico

A fim de reforçar o nosso posicionamento estratégico e facilitar o entendimento do mercado acerca da nossa atuação diversificada e completa, atualizamos a nossa marca corporativa e denominação social. Passamos a nos chamar Wiz Co, remetendo às várias unidades de negócio que fazem parte do Grupo Wiz, e também assumindo um significado maior de **cooperação, colaboração e convergência**.

Nossa denominação social passou a ser Wiz Co Participações e Corretagem de Seguros S.A., conforme aprovação em Assembleia Geral Extraordinária. Em linha com o novo posicionamento estratégico, atualizamos o *ticker* das nossas ações na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (B3) para **WIZC3** e o nome do pregão para **Wiz Co**, a partir do pregão de 9 de fevereiro de 2023.

## Modelo de Negócios Diversificado

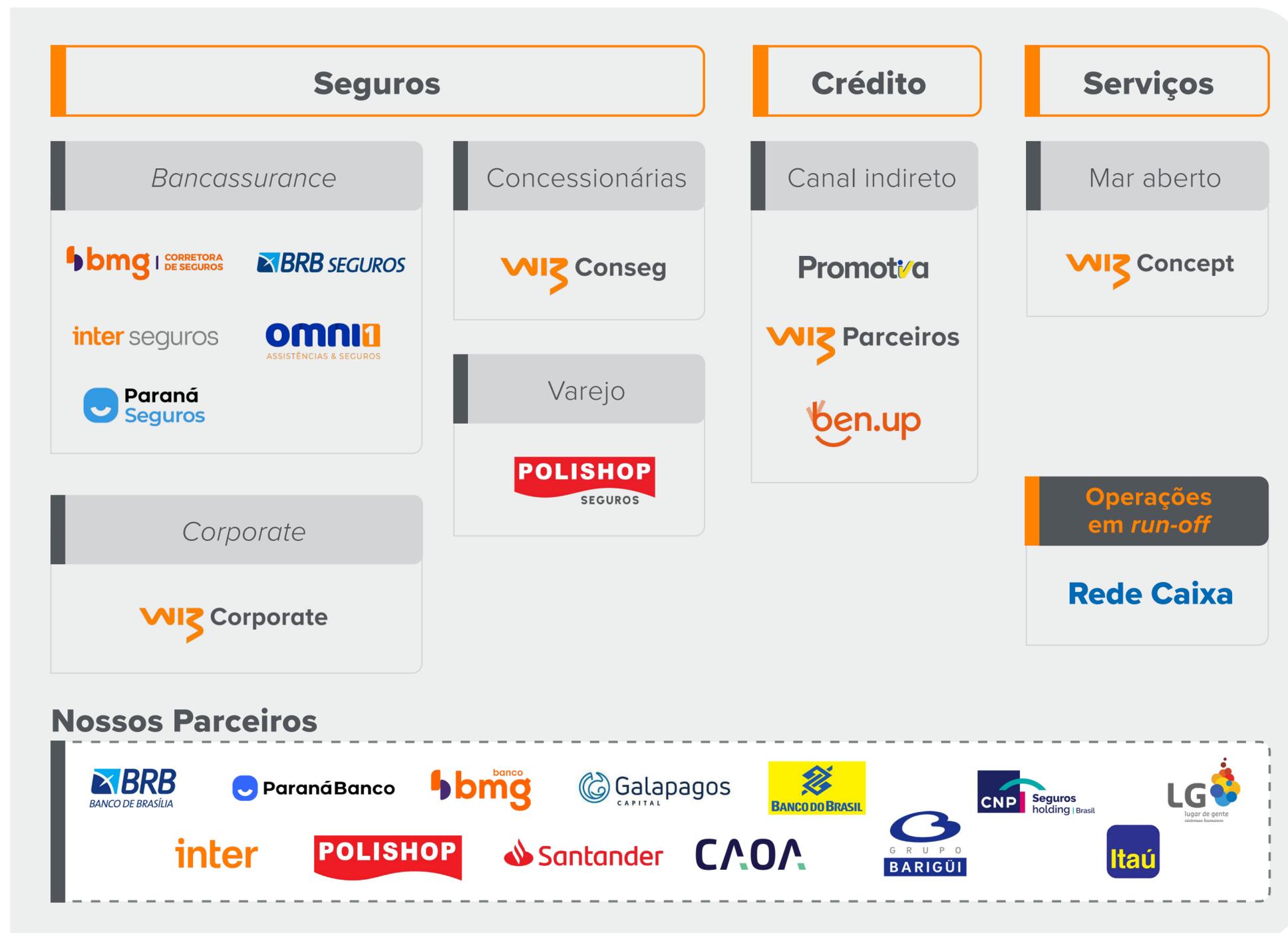
A Wiz possui modelo de negócios único no setor de seguros e crédito, com alta expertise em operações de *bancassurance*, alinhando crescimento, diversificação e alta geração de caixa.

Nosso modelo é estruturado em unidades de negócio autônomas, com responsabilização direta pelos resultados e foco em eficiência operacional.

Esse modelo operacional diferenciado permite escalabilidade para novos negócios, alavancando a nossa estratégia de diversificação.

As unidades do Grupo Wiz estão envolvidas em atividades de distribuição de produtos financeiros e de seguros nos modelos *business-to-business-to-consumer* (B2B2C) e *business-to-business-to-business* (B2B2B), bem como no desenvolvimento de soluções tecnológicas, produtos e serviços para o mercado segurador e de crédito.

Dessa forma, potencializamos o resultado de nossos parceiros na distribuição de seguros e crédito, aportando *know-how* em marketing e vendas.



## Segmentos e Operações

Direcionamos a nossa estratégia única de crescimento por meio de 3 segmentos de atuação complementares e sinérgicos:

### Seguros

Rentabilização de balcões para a venda de produtos de seguridade.

### Crédito e Consórcios

Gestão de canais indiretos para a distribuição de consórcio e crédito.

### Serviços

Soluções completas para o mercado de seguros e crédito.

## Unidades de Negócio

2-6

### Segmento Seguros

As unidades de negócio (UNs) do segmento estratégico de Seguros atuam em balcões presenciais ou digitais proprietários de parceiros comerciais e utilizam de diversas estratégias para rentabilizar a operação do parceiro por meio da oferta de produtos de seguridade aos clientes, desde que esses produtos não sejam o *core* da operação do balcão em questão. Ainda, nesse segmento existem UNs que atuam na distribuição de seguros a clientes corporativos em mar aberto. As UNs que fazem parte desse segmento estratégico são: Bmg Corretora, Inter Seguros, BRB Seguros, Paraná Seguros, Polishop Seguros, Omni1 Corretora, Wiz Conseg, Wiz Corporate, além da unidade em *run-off* Rede Caixa.



> **Bmg Corretora:** Atua na comercialização de produtos de seguridade, incluindo seguros, consórcios, capitalização e previdência privada, por meio dos canais de distribuição do Banco Bmg, com uma rede de distribuição composta de mais de 800 lojas físicas – lojas help! – e 2 mil correspondentes bancários ativos. A UN tem atuação intensiva na comercialização dos produtos de seguros Vida e Prestamista e estrutura a sua atuação por meio de um modelo físico e digital, de forma alinhada aos canais de vendas do banco. A UN opera em um modelo de negócios B2B2C, realizando a distribuição de produtos por meio da força de vendas da rede de distribuição do Banco, atuando com foco no desenvolvimento de estratégia de vendas, tecnologia, produtos e programa de incentivo de vendas à rede comercial.

### inter seguros

> **Inter Seguros:** É uma companhia investida da Wiz que atua na comercialização de seguros, consórcios e previdência nas plataformas do Inter. Possui um modelo de atuação segmentado nas estratégias de *bancassurance* – oferta de seguros contextualizada à transação bancária – e *apassurance* – oferta de seguros de forma contextualizada, coerente com o perfil e o momento de vida de cada cliente. Ao fim de 2022, a Inter Seguros tinha a maior operação 100% digital de oferta de seguros no país, com acesso a uma carteira composta de mais de 24,7 milhões de clientes do Banco Inter. Nos últimos 2 anos, a Inter Seguros redefiniu sua estratégia de atuação, desenvolveu a Plataforma de Proteção (página de seguros do aplicativo do Banco) e acelerou a esteira de lançamento de novos produtos, atingindo o patamar de mais de 22 produtos 100% digitais em portfólio. Entre os produtos estão: Crédito Protegido, Odonto, Consórcios, Seguro Residencial, Previdência Privada e Seguro Habitacional.



> **BRB Seguros:** Atua na comercialização de produtos de seguridade por meio dos canais de distribuição do Banco de Brasília (BRB), com acesso a uma extensa rede de distribuição, composta de mais de 140 agências bancárias, rede de correspondentes e os canais digitais do Banco. A subsidiária possui outorga de exploração exclusiva dos canais de distribuição do BRB por 20 anos, desde janeiro de 2022. A BRB Seguros comercializa, por meio dos canais do BRB, produtos de seguros nas modalidades Prestamista, Vida, Habitacional, Residencial, Auto, entre outros, além de Previdência, Capitalização e Consórcios, sendo intensiva na atuação com os clientes Pessoa Física do Banco. Em 2022, primeiro ano de operação da unidade após a parceria entre a Wiz e o BRB, a BRB Seguros promoveu diversas evoluções em seu modelo de negócios, com o objetivo de proporcionar à operação maior eficiência, com foco em pessoas e resultados.



> **Paraná Seguros:** É uma companhia investida da Wiz desde de 8 de novembro de 2022, após a conclusão da aquisição de 40% do seu capital social. A UN atua na comercialização de produtos de seguridade nos canais do Paraná Banco, permitindo a diversificação de nossa atuação no modelo *bancassurance*, explorando mais e melhores oportunidades com mais um parceiro de negócios. A UN, uma corretora *greenfield*, atua nos canais físicos, digitais e remotos do Paraná Banco, com exclusividade de 10 anos na comercialização de produtos de seguridade.



> **Polishop Seguros:** Foi constituída com o propósito de dar início à entrada da nossa Companhia no segmento de varejo, a fim de comercializar produtos de seguridade por meio dos canais de distribuição da Rede Polishop, com exclusividade pelo prazo de 10 anos contados do fechamento da operação, que ocorreu em agosto de 2022. A Polishop tem mais de 200 lojas físicas, bem como plataforma de oferta digital e oferta remota como extensão dos canais físico e digital, ofertando principalmente o produto de Garantia Estendida, representando em torno de 85% do resultado de seguros da UN.



> **Omni1 Corretora:** É a nossa UN para atuação na distribuição de produtos de seguridade por meio dos canais do Grupo Omni, diante da parceria firmada em 2 de dezembro de 2022, na qual a nossa Companhia passou a deter 50,1% do seu capital social, adicionado mais uma parceria para atuação no modelo *bancassurance* em nosso segmento estratégico de seguros. A UN oferta produtos de seguro Prestamista e Garantia Mecânica em todo o território brasileiro por meio dos canais de distribuição do Grupo Omni.

## WIZ Corporate

> **Wiz Corporate:** É uma corretora de seguros com foco em produtos para pessoa jurídica, no segmento B2B. A unidade de negócio atua por meio de 2 modelos principais: modelo *bancassurance*, comercializando seguros para Pessoa Jurídica em sinergia com as unidades do *core business* da Companhia; e modelo de prospecção direta no mercado (mar aberto), com foco em grandes clientes com necessidade de seguros desenhados sob medida, em que o processo de vendas é especializado e consultivo, com verticais compostas de especialistas para o atendimento a clientes de diferentes indústrias: agronegócios, química e farmacêutica, energia, alimentos e bebidas, portos e logística, bancos, varejo, serviços e infraestrutura, recursos naturais, mineração, siderurgia, *cyber*, entre outras. Com soluções de seguros integradas e customizadas, a Wiz Corporate tem mais de 60 produtos disponíveis para empresas de todos os portes e segmentos de mercado, como construção civil, rural e indústria, e trabalha com mais de 60 seguradoras. A unidade está presente em todo o Brasil auxiliando empresas na compreensão de riscos e proteção do negócio contra prejuízos causados por eventualidades e imprevistos.

> **Wiz Benefícios:** Atua na comercialização de planos de saúde e odontológico para Pessoas Físicas e Jurídicas de pequeno e médio portes, coletivo por adesão e grandes contas. No exercício social de 2022, essa UN atingiu o patamar de R\$ 6,9 milhões de receita líquida. A partir do terceiro trimestre de 2022, essa operação passou a ser consolidada com a unidade Wiz Corporate.

## Rede Caixa

> **Rede Caixa (operação em run-off):** Até o encerramento do contrato de exclusividade da Companhia com a Caixa Seguridade, em 14 de fevereiro de 2021, a operação Rede Caixa atuava na comercialização de produtos de seguros, consórcio, capitalização e previdência na rede de distribuição Caixa. Com modelo único no mercado, essa operação contava com mais de 900 colaboradores que atuavam de forma presencial nas agências da Caixa, fazendo a distribuição de seguros em todo o Brasil.

## WIZ Conseg

> **Wiz Conseg:** Tem como foco a distribuição de seguros e produtos financeiros no segmento Auto, fora do ambiente bancário. A unidade tem como propósito ser a maior e melhor empresa de distribuição de produtos de seguros e financeiros no segmento, contando com modelo de atuação presencial, remoto e digital, sendo capaz de atuar em qualquer balcão do segmento automotivo no Brasil. Nessa UN, temos acesso, enquanto corretora exclusiva, a uma rede composta de mais de 180 concessionárias de veículos presentes nas regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste do país. Atuamos comercializando produtos de mais de 10 seguradoras nessa unidade, com foco em produtos de seguros Auto, Prestamista e Garantia Mecânica.

## Segmento Crédito e Consórcios

As UNs do segmento estratégico de Crédito e Consórcios atuam provendo soluções e métodos para alavancar a performance de vendas de nossos clientes na distribuição de produtos de crédito e consórcios, além de seguros correlatos. Essas UNs fornecem soluções de gestão de força de vendas, buscando garantir remuneração e produtos competitivos para viabilizar a rentabilização dos canais dos nossos parceiros. Essas operações não possuem exclusividade para a operação nos canais em que atuam. As UNs que fazem parte desse segmento estratégico são a Wiz Parceiros, a Promotiva e a ben.up.

## WIZ Parceiros

> **Wiz Parceiros:** É responsável pela comercialização de produtos de consórcios, crédito e seguros via canais indiretos, gerindo e fomentando uma ampla rede de parceiros comerciais, com presença em todo território nacional. A operação é baseada em um modelo de negócio B2B2C, com foco na prospecção e ativação de parceiros especializados no produto. A UN possui ampla expertise na operação de consórcio, mas também atua na comercialização de seguros atrelados a produtos de crédito, tais como Seguro Prestamista e Quebra de Garantia, além de diversos produtos de crédito, como o produto de Home Equity Wimo, Consignado Público, Empréstimo Pessoal WizCred, Financiamento Imobiliário, entre outras iniciativas. Em 2022, comercializamos produtos das administradoras de consórcios Caixa Consórcios, Santander Consórcios, Itaú Consórcios e BB Consórcios, produtos de seguros das seguradoras CNP Seguros e Previsul, e produtos de crédito dos bancos Itaú, Paraná Banco, entre outros.

## Promotiva

> **Promotiva:** É responsável pela comercialização de produtos de crédito Pessoa Física, produtos de consórcios, seguridade, entre outros serviços do Banco do Brasil, exclusivamente, e oferecidos por meio de sua rede de correspondentes bancários (COBANS). A UN conta com uma presença em mais de 3.000 municípios por meio da sua rede de mais de 400 COBANS ativos. A operação é baseada em um modelo de negócio B2B2C e possui como principal produto o crédito Pessoa Física, que representa em torno de 90% da receita líquida da empresa. Esse modelo de atuação permite à UN atuar com maior capilaridade no território brasileiro, sendo, portanto, um modelo de negócios totalmente escalável e de fácil acesso aos clientes, na medida em que mais de 70% dos domicílios brasileiros residem até 5 quilômetros de um COBAN. Em 2022, a unidade atingiu uma produção líquida de R\$ 5,4 bilhões em crédito Pessoa Física, na medida em que os produtos desta ordem são os de maior relevância em sua geração de receita, e de R\$ 1,6 bilhão em consórcios.

## ben.up

> **ben.up:** É responsável pela exploração comercial de uma plataforma digital de benefícios por adesão, entre eles produtos de crédito, como consignado privado e produtos de seguro, como previdência privada, entre outros, para colaboradores das empresas clientes. A UN tem como objetivo facilitar o acesso para os colaboradores dessas empresas clientes a produtos de crédito, investimentos e benefícios com as melhores condições do mercado. A Wiz detém 49,90% do capital social da ben.up, sendo, portanto, sua coligada.

## Segmento Serviços

A UN do segmento estratégico de Serviços fornece soluções tecnológicas e serviços para toda a cadeia de negócio das unidades da Wiz e de nossos clientes, com foco no setor de seguros e produtos financeiros. Trata-se de unidade *full* provedora de soluções, atuando em processos complementares aos segmentos da nossa Companhia. A UN que faz parte desse segmento estratégico é a Wiz Concept.

## WIZ Concept

> **Wiz Concept:** Com atuação especializada em prover soluções de venda e pós-venda para o setor de seguros e crédito, a Wiz Concept concentra operações de relacionamento com o cliente, *backoffice*, gestão de documentos, cobrança e terceirização de mão de obra especializada. Ao longo de 2022, em linha com as oportunidades identificadas no mercado e a expertise adquirida pela unidade nos últimos anos, a Wiz Concept expandiu o seu escopo, passando a atuar não só com soluções em *business process outsourcing*, mas também desenvolvendo uma plataforma completa de tecnologia, serviços e produtos para o mercado financeiro e de seguros, possibilitando que parceiros possam maximizar os seus resultados com seguros e crédito. Essa estratégia *full solutions* se baseia em fornecer tecnologia com soluções inovadoras e alta conectividade, serviços de alta

qualidade com foco na satisfação dos clientes e melhores produtos, permitindo uma oferta contextualizada. No ano de 2021, as operações que anteriormente eram desenvolvidas pela UN Wiz B2U foram incorporadas ao escopo da Wiz Concept, que passou a desenvolver soluções remotas e digitais para intermediar a venda de seguros, de forma a complementar a atuação presencial de nossos clientes. A unidade conta com mais de 800 colaboradores para atender a clientes como Caixa Seguradora, American Life, Too Seguros, Previsul, Argo Seguros Brasil, Berkley International, Tokio Marine, Excelsior, Munich-Re, entre outros. A Wiz Concept realiza a gestão de uma base de mais de 14 milhões de clientes, além de mais de 700 mil atendimentos a clientes ao ano, e, ainda, faz mais de 100 mil regulações de sinistros e 30 mil vistorias por ano.



## Grupo de Produtos e Serviços Comercializados por Unidade de Negócio



Seguros de Vida,  
Prestamista e Corporate



Seguros (Vida, Corporate, Cartão, Auto, Residencial, Celular, Prestamista,  
Saúde, Odontológico, Viagem, PIX e Pet), Previdência e Consórcios



Seguros Prestamista, Vida, Residencial,  
Habitacional, entre outros



Seguros  
Prestamista



Garantia Estendida  
e Quebra Acidental



Serviços especializados em seguros e crédito: Regulação de Sinistros, Vistoria e Perícia, Atendimento ao Cliente, Televendas, Pós-Venda, TPA e Gestão Eletrônica de Documentos

Soluções tecnológicas para o setor de seguros e crédito: Motores de Consulta, Application Programming Interface (API) para comparação de preços, entre outras



Seguros Prestamista, Garantia Mecânica e Assistências Veicular e Residencial



Seguros Auto, Prestamista,  
Residencial e Garantia Mecânica



Seguros Garantias, Agro, Patrimoniais, Vida em Grupo, Responsabilidade Civil e Riscos Especiais, Seguro Saúde e Odontológico



Consórcios, Crédito com Garantia Imobiliária, Outros Créditos (Capital de Giro, Antecipação de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS), Financiamentos e Seguros (Prestamista e Quebra de Garantia)



Crédito Pessoa Física (Consignado, Crédito Salário, Portabilidade, Crédito Automático, entre outros), Consórcios, Seguros e outros serviços (Abertura de Conta Corrente, entre outros)

# Cultura e Engajamento

2-29

## ► Nossa Aspiração

Liderar a transformação dos segmentos de seguro e crédito, unindo pessoas talentosas e conhecimento do mercado para gerar negócios consistentes, solidez de resultados e desenvolvimento socioeconômico.

## ► Nosso Propósito

Assegurar empresas e pessoas, gerando impacto positivo nos negócios e na sociedade.

## ► Wiz Way: Nosso Jeito de Ser e de Trabalhar

O Wiz Way é o nosso modo único de fazer as coisas. É a nossa forma de contar e trazer método para a Cultura Wiz, gerando mais clareza do que esperamos das pessoas e do conglomerado.

## Pilares da Cultura Wiz

2-23

Os pilares da nossa cultura direcionam ao que queremos atingir e vivenciar na Wiz. E, para deixar ainda mais claro, dentro de cada pilar, apresentamos os comportamentos que esperamos dos Wizzers e os comportamentos que não aceitamos. Afinal, todo e toda Wizzer tem o papel fundamental de representar a nossa cultura. Apresentamos, a seguir, os 5 pilares da Cultura Wiz:

### 3. Resultados consistentes

É direcionar o entusiasmo e o orgulho pela Wiz em ações do dia a dia que impulsionem os resultados de forma consistente.

### 2. Equidade e inclusão

É ir além da diversidade, promovendo a equidade por meio da inclusão.

### 1. Desenvolvimento

É identificar diferentes formas de se desenvolver diante dos desafios diários. É sobre topar o desafio e protagonizar soluções.

### 4. Sinergia

É fazer parte de um único grupo e impulsionar o negócio por meio do trabalho em time.

### 5. Dinamismo

É reagir de forma positiva e proativa ao dinamismo do nosso negócio, ajustando a rota sempre que necessário.



# ESG na Wiz

Na Wiz Co, ESG é uma jornada em evolução norteada por altos padrões de governança e serviços sustentáveis e pela busca constante do desenvolvimento pessoal.

## Compromissos ESG Wiz 2021–2022

### DESENVOLVIMENTO HUMANO

VISÃO PARA 2026

**Promover a educação e o desenvolvimento, para que 3.000 pessoas possam superar a vulnerabilidade social**

METAS PARA 2022

#### Investimento social

Impactar 300 vulneráveis<sup>1</sup> com ações de desenvolvimento

#### Diversidade e Inclusão Investimento social

Ter 50% dos 300 vulneráveis impactados pertencentes a uma das frentes a seguir: racial, mulheres e LGBTQIAP+

#### Diversidade e Inclusão

Ter 10% das pessoas contratadas pós-participação em programas de aceleração Wiz sendo do público de vulnerabilidade social

STATUS AO FIM DE 2022

Número de pessoas impactadas 504, gerando *overperformance* em 168% (68% a mais do que o previsto)



*Overperformance* em 113%. 170 pessoas estavam aderentes aos critérios estabelecidos. (13% a mais do que o previsto)



Ao todo, tivemos 60 oportunidades de contratações. Com isso, a meta deveria ser 6 contratações, e fizemos 9 no total, gerando uma *overperformance* de 150% (50% a mais do que o previsto)



### CONDUTA ÉTICA

VISÃO PARA 2026

**Ser referência na condução ética dos negócios da Wiz, seguindo as melhores práticas reconhecidas pelo mercado<sup>2</sup>**

METAS PARA 2022

#### Ética e Integridade Transparência

Aumentar em 5 o volume de manifestações da Alta Administração/ Diretoria sobre o comprometimento com a condução ética dos negócios da Wiz

#### Ética e Integridade

Ter 50% dos 300 vulneráveis impactados pertencentes a uma das frentes a seguir: racial, mulheres e LGBTQIAP+

#### Ética e Integridade

Promover 4 programas de treinamentos/ reciclagem para colaboradores, parceiros, sociedade e Alta Administração sobre as práticas de compliance

#### Ética e Integridade

Revisar 100% dos riscos de *compliance* e aprovar o plano de monitoramento pelo Comitê de Riscos, *Compliance* e Partes Relacionadas

#### Transparência

Publicar até dezembro de 2022 ao menos 1 instrumento para cada *stakeholder* priorizado (mercado, colaboradores e Conselho de Administração – CA) que proporcione transparência das práticas ESG da Wiz

STATUS AO FIM DE 2022

*Overperformance* de 120% (20% a mais do que o previsto)



Realizado em 180% de êxito (80% a mais do que o previsto)



Realizado com *overperformance* de 150% (50% a mais do que o previsto)



Realizado em 100% de êxito



Realizado em 200% de êxito. (100% a mais do que o previsto)



1. Conceito de vulneráveis: pessoas que estão à margem da sociedade, pois dispõem de poucos recursos para lidar com questões de renda, moradia, trabalho ou educação.

2. Baseado em critérios de avaliação da Controladoria-Geral da União (CGU).

## Nosso Compromisso é com a Igualdade de Oportunidades

Acreditamos que só conseguiremos construir uma sociedade melhor se proporcionarmos oportunidades iguais para todos. E oportunidades iguais só são possíveis por meio do acesso à educação de qualidade, da inclusão social e econômica, da promoção da diversidade e da eliminação de práticas discriminatórias.

Por isso, na Wiz, priorizamos atuar em nossa pegada social, com foco na educação e na diversidade e inclusão, prezando sempre relações éticas e íntegras. Acreditamos que somente por meio da educação conseguiremos formar brasileiros capazes de mudar a sua realidade e a realidade do nosso país.

Em 2022, tivemos 2 grandes cases de sucesso que retratam o nosso propósito, o Speed Wiz PCD e a parceria Alicerce Edu.

### Speed Wiz PCD

Speed Wiz é o nosso programa de aceleração de profissionais, que tem como objetivo desenvolver gratuitamente e selecionar pessoas para entrarem no time da Wiz. As primeiras edições foram focadas em desenvolver profissionais de tecnologia, mas, em 2022, fizemos uma versão focada em desenvolver pessoas com deficiência.

Subsidiado totalmente pela nossa Companhia, o Speed Wiz PCD desenvolveu profissionais de Brasília em técnicas e práticas administrativas e de comunicação, com oportunidade de alocar essas pessoas em Áreas de Atendimento e Vendas do mercado segurador e de crédito.

Ao todo, tivemos 87 pessoas inscritas, sendo 20 selecionadas para participarem do programa. Entre os selecionados, tivemos pessoas com deficiência visual parcial ou de acuidade, deficiência física, deficiência intelectual e deficiência múltipla (associação de duas ou mais deficiências citadas). Após a etapa de desenvolvimento, contratamos 11 pessoas do programa (55% dos capacitados).

### Alicerce Edu

Nos unimos ao Alicerce Educação para promover a qualificação profissional de jovens e adultos do Distrito Federal de forma totalmente gratuita. O propósito do programa é impulsionar o desenvolvimento e apoiar a transformação social das pessoas participantes.

Em 2022, o programa focou o desenvolvimento de cerca de 40 pessoas, sendo metade das vagas direcionadas para transexuais, travestis e transgêneros e a outra metade para pessoas dos grupos de diversidade trabalhados pela Wiz (pretos, mulheres, PCD, LGBTQIAPN+ e vulneráveis socioeconomicamente).

Tivemos 2 turmas, uma em Brasília e outra em São Paulo. O cronograma de aulas foi elaborado e aplicado pelo Alicerce Educação e composto de conteúdos de matemática básica, português e *soft skills*. Foram cerca de 8 meses de desenvolvimento (de julho de 2022 a março de 2023), com 3 encontros semanais.

Como ações extras, realizamos uma palestra com foco em empregabilidade, conduzida pelo time de Atração e Seleção da Wiz, e um banco de talentos exclusivo para os alunos participantes, a fim de que eles possam encontrar oportunidades profissionais e fazer parte do time Wiz.

## Compromissos Públicos

2-28

Por meio de patrocínios e participações em iniciativas nacionais e internacionais, fortalecemos o nosso posicionamento e compromisso com a ética e o desenvolvimento sustentável. Dentre as iniciativas as quais a Wiz Co participa, podemos destacar:

> **Signatária do Pacto Global da ONU – compromisso com a Agenda 2030;**

> **signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção – Instituto Ethos;**

> **associada da Sou Segura – Associação das Mulheres do Mercado de Seguros;**

> **signatária da ONU Mulheres;**

> **participação no Conselho do Instituto de Inovação em Seguros e Resseguros (IISR) – Fundação Getulio Vargas (FGV);**

> **signatária do Pacto REIS, endossado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) da ONU;**

> **participação da Exposição ABGR 2-022 & XIV Seminário de Gestão de Riscos e Seguros;**

> **participação em evento da Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias;**

> **participação na Associação Brasileira de Administradoras de Consórcios (ABAC); e**

> **participação na Associação Brasileira das Entidades de Crédito Imobiliário e Poupança (ABECI).**



# Impacto Social

413-1

Acreditamos que somos capazes de impactar de forma positiva não só o mercado no qual estamos inseridos, mas também a nossa sociedade. Um meio interessante que dispomos para isso é via doações para projetos que acreditamos compartilhar conosco esse objetivo.

Para garantir que a escolha dos beneficiários das nossas doações seja feita de forma transparente e responsável, temos uma Política de Doações e Patrocínios. Nela constam orientações claras para a seleção de projetos, que são seguidas à risca no âmbito tanto dos incentivos fiscais quanto de patrocínio e investimento privado.

Por meio de doações, prestamos apoio e suporte financeiro a entidades e projetos de cunho filantrópico nas comunidades onde estamos presentes.

Com os patrocínios, buscamos fortalecer e divulgar a nossa marca ou fortalecer o nosso vínculo institucional com os nossos parceiros comerciais.



Para acessar a nossa [Política de Doações e Patrocínios](#), [clique aqui](#).

Todo o processo de análise e seleção das instituições é acompanhado pela Área de Gente & Cultura para assegurar que os procedimentos sejam transparentes e os recursos sejam destinados a instituições íntegras.

Em nenhuma hipótese realizamos doações a partidos políticos, candidatos a cargos eletivos, pessoas politicamente expostas ou a qualquer outro órgão ou instituição política.

Com investimento social privado e por meio de leis de incentivos fiscais, apoiamos projetos sociais como Galt Vestibulares, Lar de Crianças Nossa Senhora das Graças, Celeiro Vó Tunica, Festival Eu Faço Cultura, Influenciadores da Melhor Idade, Mulheres Boleiras e Alicerce Edu, que visam melhorar a vida de pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

**Em 2022, mais de 500 pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica foram impactadas por ações de desenvolvimento propostas e realizadas pela Wiz com contribuições dos Wizzers.** Na prática, existem diferentes maneiras de uma empresa da iniciativa privada apoiar projetos e instituições que beneficiem a sociedade.





## Patrocínios e Investimento Social Privado

413-1

- > **Lar de Crianças Nossa Senhora das Graças (RJ):** Como mantenedora da instituição, são realizados aportes mensais para a manutenção do projeto. **Doação de R\$ 845 mil.**
- > **Alicerce Edu (DF):** Nos unimos ao Alicerce Educação para promover qualificação profissional de jovens e adultos do Distrito Federal de forma totalmente gratuita. Realizamos aportes financeiros para a manutenção do projeto. **Doação de R\$ 42,2 mil.**
- > **Celeiro Vó Tunica:** República fundada em fevereiro de 2020 com o propósito de acolher, capacitar e ajudar na melhoria da autoestima de jovens mulheres que devido à idade (+18) tiveram que deixar abrigos infantis em que eram cuidadas. **Doação de R\$ 10 mil.**
- > **Sou Segura:** Associação das mulheres no mercado de seguros. **Patrocínio de R\$ 20 mil.**
- > **Galt Vestibulares:** Cursinho preparatório pré-vestibular para jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica. **Ações anuais:** aporte financeiro para patrocinar ações e atividades previstas no calendário anual da instituição. **Patrocínio de R\$ 3,6 mil.**
- > **REIS – Rede Empresarial de Inclusão Social:** Rede nacional de empregadores de pessoas com deficiência. **Patrocínio de R\$ 3 mil.**



## Leis de Incentivos Fiscais

413-1

### > Lar Nossa Senhora das Graças (Fundo da Criança e do Adolescente):

A instituição acolhe, em regime integral, meninos e meninas desassistidos pelas famílias da região de Petrópolis, no Rio de Janeiro. Os aportes feitos para a instituição são destinados à manutenção operacional, visando à qualidade de vida e ao bem-estar das crianças.

**Doação de R\$ 45 mil.**

### > Eu Faço Cultura (Fundo da Cultura):

Desde 2007, o Eu Faço Cultura capta recursos de destinação de Imposto de Renda para incentivar a produção e o consumo cultural nacional. Os recursos captados servem para comprar produtos culturais como redes e unidades de cinema, fornecedores e editoras de livros, produtores de espetáculos de teatro, stand up, musicais, dança e circo. Dessa forma, os ingressos são distribuídos gratuitamente para o público-alvo (estudantes de escolas públicas, beneficiários de programas sociais, 3ª idade e microempreendedores individuais). **Doação de R\$ 80 mil.**

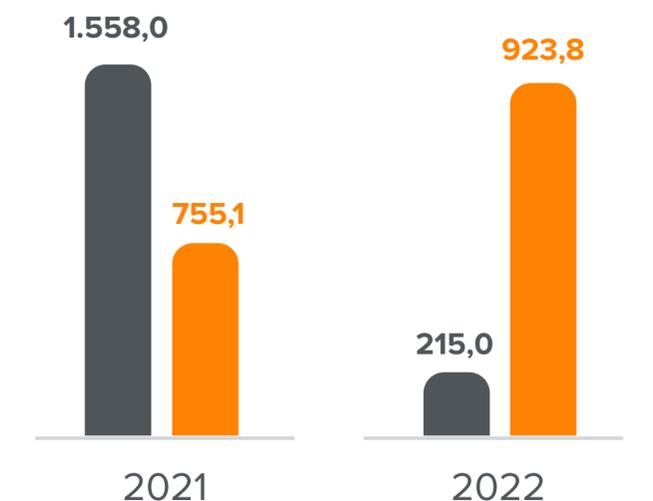
### > Influenciadores da Melhor Idade – Instituto Macunaíma:

O projeto tem como objetivo proporcionar e estimular a participação de 240 idosos em atividades culturais, recreativas e de capacitação digital, ao longo de 18 meses, em Belo Horizonte (MG). As ações propostas por esse projeto visam despertar, em sentido amplo, o potencial artístico individual dos idosos, valorizando a autoestima, capacitando-os digitalmente e aperfeiçoando o seu ofício para se tornarem cidadãos mais ativos e autônomos, criando oportunidades de retornarem ao mercado de trabalho, como tutores na rede de parceiros, por meio da inclusão digital e do empreendedorismo social. **Doação de R\$ 45 mil.**

### > Mulheres Boleiras:

O projeto tem como objetivo promover o protagonismo feminino na modalidade esportiva do futebol, atendendo, ao longo de 12 meses, 100 crianças e adolescentes, de 10 a 17 anos de idade, do sexo feminino, matriculadas em escolas públicas, em Brasília (DF). O projeto ainda viabilizará a participação das beneficiárias em competições, a fim de oportunizar a identificação de talentos para o futebol profissional. **Doação de R\$ 45 mil.**

(em R\$ mil)



▶ Leis de Incentivos Fiscais

▶ Patrocínios e Investimento Social Privado

# Impacto Ambiental

Estamos comprometidos em reduzir o nosso impacto e preservar os recursos naturais. Para tanto, contamos com medidas como sensores de movimento para iluminação nos prédios, visando promover uma maior eficiência energética.

Fizemos uma campanha interna para eliminar o uso de mais de 8.000 copos descartáveis por ano. Com isso, retiramos os copos descartáveis dos escritórios e fornecemos um copo ecológico para cada colaborador.

## Eficiência Energética

302-1

### Consumo de energia proveniente de combustíveis não renováveis

|   |                    | 2021             |                     | 2022             |                     |
|---|--------------------|------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| Tipo de Combustíveis  | Tipo de Fonte      | Volume (litros)  | GJ                  | Volume (litros)  | GJ                  |
| Gasolina automotiva <sup>1</sup>                                      | Fóssil             | 9,757            | 314,37              | 6,86             | 221,17              |
| <b>Total</b>  |                    |                  | <b>314,37</b>       |                  | <b>221,17</b>       |
| Consumo de Eletricidade   | Tipo de Fonte      | Quantidade (kWh) | Energia Direta (GJ) | Quantidade (kWh) | Energia Direta (GJ) |
| Energia Elétrica (Consumida nos Prédios Administrativos) <sup>2</sup> | SIN – Rede Pública | 6.660.120        | 2.397,640           | 539.323          | 1.941,56            |
| <b>Total</b>  |                    |                  | <b>2.397,64</b>     |                  | <b>1.941,56</b>     |
| <b>Consumo Total de Energia em 2021 (GJ)</b>                          |                    |                  | <b>2.712,01</b>     |                  | <b>2.162,73</b>     |

1. O consumo de gasolina é decorrente dos deslocamentos terrestres pela frota própria da Wiz, considerando as unidades Wiz Soluções e Wiz Concept.

2. Os escritórios da Wiz se encontram em prédios corporativos. No momento, apenas as operações de São Paulo e de Brasília são monitoradas e foram consideradas neste levantamento.

Em relação ao descarte de resíduos eletrônicos, estabelecemos uma parceria com uma empresa especializada em coleta e descarte adequado desses materiais. Também promovemos rodas de conversa dedicadas à conscientização sobre a importância da destinação correta dos resíduos para o meio ambiente, a sociedade e as empresas.

Não descartamos papéis em nossa matriz. Desde 2015, já reciclamos mais de 2 toneladas de papel, contribuindo para a preservação do meio ambiente e gerando renda para as famílias atendidas pela Cooperativa de Catadores de Materiais Recicláveis Renascer.



**Em 2022, desenvolvemos uma política de gestão de resíduos sólidos e realizamos adaptações em nossos escritórios para viabilizar o descarte adequado de resíduos orgânicos e recicláveis.**

## Eficiência Hídrica

303-1, 303-2, 303-4, 303-5

As nossas atividades não dependem de uso intensivo de recursos hídricos, mas os indicadores relacionados ao consumo de água são monitorados, em linha ao compromisso corporativo com a transparência. A água utilizada nas operações é fornecida por concessionárias locais de saneamento.

Nos prédios administrados pela Wiz, os efluentes são descartados nas redes públicas de esgoto, seguindo regras ambientais e urbanísticas das instalações da Companhia em cada localidade. Ainda não é possível quantificar o descarte de água de todas as nossas unidades, exceto pelo Polo JK. Nessa unidade, foi descartado o mesmo volume que foi consumido (0,4 megalitros em 2021).

O consumo de água dos escritórios está vinculado ao consumo de água dos condomínios nos quais as unidades da Wiz Co se encontram. Ainda não é possível quantificar o consumo de água de todas as unidades da Wiz, exceto pelo Polo JK, em Brasília (DF), onde foram consumidos 0,49 megalitros em 2022. Com base na consulta à ferramenta Aqueduct Water Risks Atlas (WRI), verificou-se que o Polo JK se encontra em uma área com estresse hídrico classificado como médio–alto (20–40%).





# Compromisso com a Governança

- ▶ Governança Corporativa
- ▶ Ética e *Compliance*
- ▶ Conflito de Interesse
- ▶ Gestão de Riscos

# Governança Corporativa

2-9, 2-13, 2-17

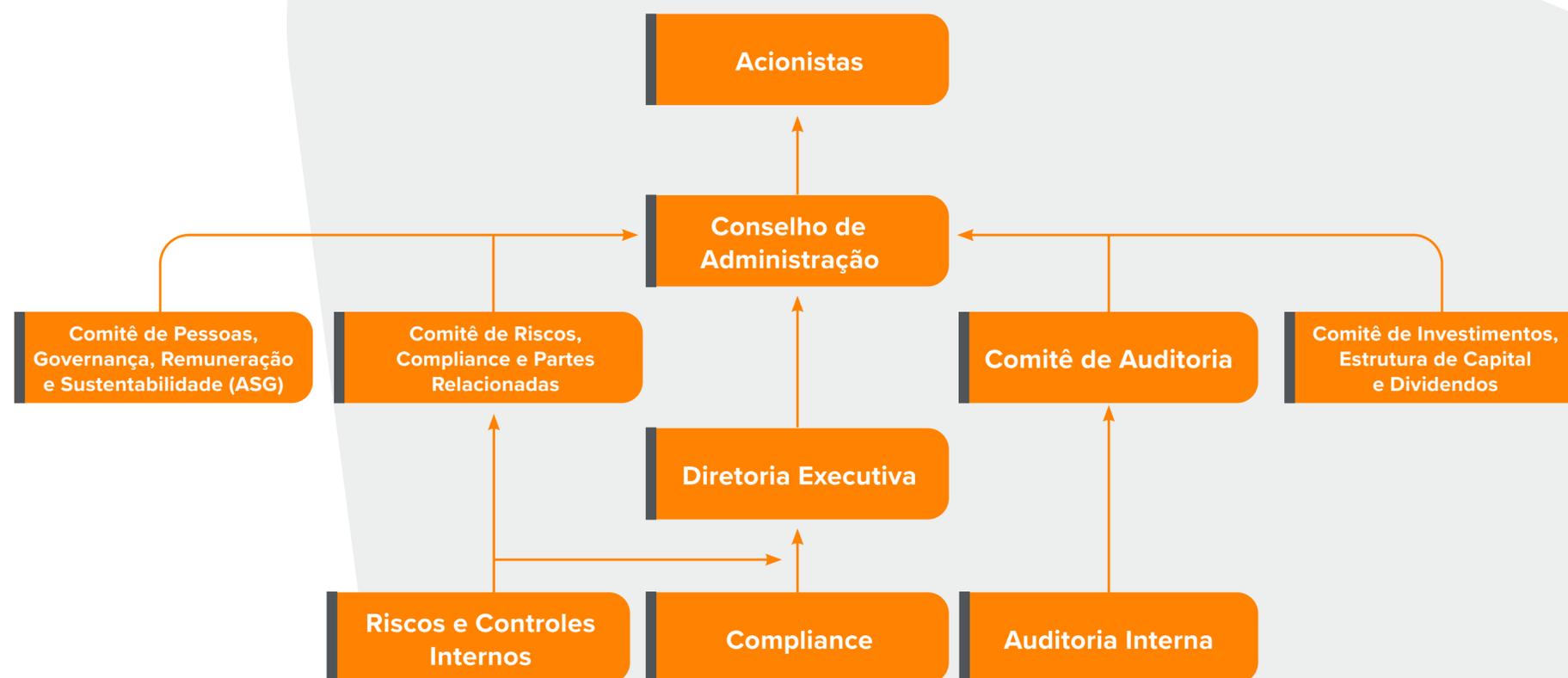
**Adotamos as melhores práticas de governança corporativa do mercado pautadas em princípios de transparência e respeito.**

Acreditamos que a solidez da nossa estrutura de governança é fundamental para garantir transparência, previsibilidade e integridade aos nossos negócios, gerando segurança para os nossos profissionais nas tomadas de decisões e resguardando os direitos de todos os nossos acionistas.

Nosso modelo de gestão e governança é estruturado de forma a permitir a prestação de contas (*accountability*) e a autonomia na gestão operacional das nossas unidades de negócio, que são orientadas pelo nosso forte DNA analítico, possibilitando o alcance de resultados consistentes em cada uma de nossas operações.

Somos uma companhia de capital aberto com ações negociadas no Novo Mercado – segmento de listagem da B3 que reúne as empresas com os mais elevados padrões de governança corporativa. Adotamos as melhores práticas de governança corporativa do mercado, pautados em princípios de transparência e respeito aos acionistas, adicionais às exigidas pela legislação brasileira.

## Nossa Estrutura de Governança



**Assembleia Geral de Acionistas:** É o órgão máximo da Wiz Co, com poderes delimitados pela Lei nº 6.404/1976 e pelo Estatuto Social da Companhia.

**Conselho de Administração:** É o nosso órgão de deliberação colegiada, tendo como atribuições principais o estabelecimento de nossas políticas gerais de negócios e a supervisão da gestão da Diretoria. Atualmente, O nosso Conselho é composto de 9 membros efetivos e 7 conselheiros suplentes, sendo 2 conselheiros efetivos independentes. O Presidente do Conselho de Administração não ocupa função executiva. O Conselho também conta com 4 comitês estatutários de

assessoramento – Comitê de Auditoria; Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas; Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG); e, por fim, um Comitê de Investimentos, Estrutura de Capital e Dividendos. [2-11](#)

Os **comitês de assessoramento do Conselho de Administração** foram reestruturados ainda no início de 2022, visando ao alinhamento estratégico da Companhia com as frentes ESG, além do aperfeiçoamento do Programa de Compliance, em consonância com as melhores práticas de integridade aplicadas no mercado e de exigências regulatórias.

## Comitês

2-9

> O **Comitê de Auditoria** é composto de 3 membros e tem como algumas de suas principais funções supervisionar a Área de Auditoria Interna da Companhia, avaliar e monitorar os processos, sistemas e controles implementados na Companhia e manifestar-se sobre: (i) a qualidade, adequabilidade e fidedignidade das demonstrações contábeis; (ii) a eficácia do sistema de controles internos e de administração de riscos; e (iii) a efetividade das auditorias internas e independentes.

> O **Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas** é composto de 4 membros e tem como algumas de suas principais funções supervisionar o cumprimento das políticas e estratégias de gestão de riscos da Companhia, assessorar o Conselho de Administração no monitoramento da adequação e efetividade da estrutura de gestão de riscos da Companhia, monitorar as posições de riscos no âmbito da Companhia, assim como as alterações relevantes em relação às estratégias adotadas e o *status* dos planos de continuidade de negócios e avaliar, analisar e monitorar as relações entre as partes relacionadas.

> O **Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG)** é composto de 4 membros e tem como algumas de suas principais funções assessorar o Conselho de Administração da Companhia no exercício das suas atribuições, relativamente à Área de Recursos Humanos, Sustentabilidade e Governança, e elaborar, revisar regularmente e aprimorar as políticas de recursos humanos e de gestão de pessoas. Decorrente da reestruturação do Comitê de Gente e Remuneração em março de 2022, tem como objetivo principal a integração entre as práticas de sustentabilidade, a preservação da ética, o funcionamento e eficácia das ferramentas e dos canais corporativos, as melhores práticas de governança corporativa na cultura organizacional e na estratégia do negócio.

> O **Comitê de Investimentos, Estrutura de Capital e Dividendos** é composto de 4 membros e tem como algumas de suas principais funções analisar a conjuntura e os cenários econômico-financeiros e seus impactos sobre as atividades da Companhia, avaliar a eficácia da gestão de recursos e, se necessário, implementar ações corretivas e analisar resultados operacionais, financeiros e patrimoniais.

### Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento 2-10

Contamos com uma Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento que estabelece os critérios para a indicação dos membros. Além dos critérios estabelecidos em nossa política de indicação, seguimos os requisitos legais e regulamentares em sintonia com as melhores práticas.

Para mais detalhes, [clique aqui](#).

- > **Diretoria Executiva:** É responsável pela administração dos nossos negócios em geral e pela sua representação legal em todos os atos necessários ou convenientes associados aos seus negócios, ressalvados os atos em que a lei e o nosso Estatuto Social reservam a competência para o Conselho de Administração e/ou para a Assembleia Geral de Acionistas. Atualmente, a Diretoria Executiva é composta de 2 membros, sendo 1 Diretor Presidente e Executivo e 1 Diretor Financeiro e de relações com investidores.
- > **Compliance:** Tem como principal objetivo proporcionar confiança e segurança aos administradores, colaboradores e demais *stakeholders* no que se refere ao cumprimento das legislações e regulamentações vigentes, normativos internos, Código de Conduta Ética, bem como *due diligence*, Canal de Denúncias, avaliação de riscos de fornecedores e de conflitos de interesse nas contratações. A estrutura de Compliance é supervisionada diretamente pelo Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas, sendo independente em relação às demais atividades desenvolvidas pela Companhia.

- > **Auditoria Interna:** É uma atividade independente e objetiva a assegurar o cumprimento das normas internas e legais, também concebida para, como fruto do seu trabalho, recomendar melhorias à execução das operações da Companhia. Ajuda a Companhia a atingir os seus objetivos por meio de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a efetividade dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança. A estrutura de Auditoria Interna reporta diretamente ao Conselho de Administração da Wiz, por meio do Comitê de Auditoria, garantindo, dessa forma, sua independência, autonomia e efetividade.
- > **Riscos e Controles Internos:** Atua nos macroprocessos da Companhia, contemplando o mapeamento e a avaliação dos riscos, além de testes de desenho e efetividade dos controles. Como resultado dessas avaliações, a Alta Administração passa a ter maior embasamento para definir o seu apetite ao risco e obtém a possibilidade de traçar o seu planejamento estratégico alinhado com a abordagem de risco da Companhia. Além disso, há a identificação de aspectos positivos, oportunidades de melhoria e fragilidades nos processos e execução dos controles, tendo como base o Framework do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). As atividades de Riscos e Controles Internos, além de serem reportadas à Diretoria Executiva, são supervisionadas pelo Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas.

**No fim de 2022, seguindo as melhores práticas de segregação das três linhas de defesa envolvidas no gerenciamento de riscos, a estrutura da Auditoria Interna foi revista, e o time responsável por Controles Internos passou a integrar a Área de Riscos.**

## Práticas de Governança

Nós adotamos ainda práticas de governança corporativa recomendadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), sendo as principais:

- > O capital social é dividido apenas em ações ordinárias, proporcionando direito de voto a todos os acionistas.
- > A Assembleia Geral possui competência para deliberar sobre aumentos ou redução do capital social (exceto quanto aos aumentos dentro do limite do capital autorizado) e sobre a reforma de nosso Estatuto Social; a eleição e destituição, a qualquer tempo de membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal (se instalado); a aprovação das contas apresentadas por administradores e a aprovação das demonstrações financeiras; a transformação, cisão, dissolução ou liquidação envolvendo a Companhia; a aprovação da remuneração global dos administradores; e os planos de outorga de opção de compra de ações.
- > O Estatuto Social prevê regras claras e objetivas para a votação dos acionistas reunidos em Assembleia Geral.
- > É registrada, sempre que requerida pelos acionistas, a ocorrência de votos dissidentes.
- > Na hipótese de alienação direta ou indireta de nosso controle acionário, o adquirente do controle tem a obrigação de realizar oferta pública de aquisição de ações a todos os nossos acionistas, de modo a proporcionar tratamento igualitário àquele dado ao acionista alienante das ações representativas do controle.
- > Política de divulgação de atos ou fatos relevantes.
- > Política de negociação com ações de emissão da Companhia.
- > Código de Conduta Ética, que deve ser observado por todos os colaboradores, Diretores e membros do Conselho de Administração e Fiscal (quando instalado).
- > Previsão no Estatuto Social de resolução de conflitos por meio de arbitragem.
- > Auditoria Interna e Comitê de Auditoria, além de outros comitês, conforme já comentado.





## Principais Diferenciais da Nossa Estrutura de Governança

**1.**

Realizamos a divulgação completa das nossas informações financeiras, incluindo relatórios trimestrais e relatórios consolidados revisados por auditoria independente, cumprindo com o regulamento do Novo Mercado.

**2.**

Adesão à cláusula compromissória de arbitragem em nosso Estatuto Social.

**3.**

Os cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Diretor Presidente são ocupados por pessoas distintas, conforme regra do nosso Estatuto Social.

**4.**

Previsão em nosso Estatuto Social que, no mínimo, 2 ou 20% dos membros do Conselho de Administração deverão ser independentes. Atualmente, nosso Conselho de Administração é composto de 9 membros efetivos, dos quais 2 são membros independentes.

**5.**

Adotamos mecanismos formais de avaliação do nosso Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento, que é realizada por consultoria externa especializada e apreciada pelo nosso ASG.

**6.**

Estabelecemos, anualmente, um calendário com os principais eventos corporativos, reuniões ordinárias do Conselho de Administração e Assembleia Ordinária.

**7.**

Nosso Comitê de Auditoria Estatutário é composto de 3 membros, sendo 2 membros externos e independentes.

**8.**

Temos um Canal de Denúncias operado por uma empresa independente.

**9.**

Temos uma Secretaria de Governança Corporativa, que acompanha as demandas solicitadas pelos agentes de governança, realizando um elo no relacionamento entre sócios, Conselho de Administração, Comitês, Diretoria e demais partes interessadas.

**10.**

Contamos com um Portal de Governança Corporativa, que viabiliza a troca de informações e o resgate e rastreamento de todas as atividades do Conselho e Comitês de Assessoramento.



# Ética e Compliance

2-16, 2-24

Estabelecer conexões éticas e socialmente responsáveis se traduz nas interações da Wiz Co, na qualidade do serviço prestado aos clientes pelas nossas unidades de negócio, no respeito com os nossos acionistas e na responsabilidade socioambiental que temos com todos os *stakeholders*.

E, para que esse comprometimento se mantenha, ao longo de 2022, a Área de Compliance, em sinergia com o planejamento estratégico da Companhia, dedicou esforços para ampliar o posicionamento da Wiz em relação às melhores práticas de integridade.

No início de 2022, foi instaurado o Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas a fim de assessorar o Conselho de Administração sobre essas temáticas. Concomitantemente, houve a consolidação da estratégia ESG da Companhia, que passou a ser um projeto institucional e cujo resultado influenciou o cálculo da participação nos lucros e resultados dos nossos Wizzers. Além disso, no segundo semestre, comprometemo-nos publicamente com os 10 princípios do Pacto Global da ONU, entre eles o compromisso com o combate à corrupção em todas as suas formas.

Nesse contexto, a Área de Compliance contribuiu para o desenvolvimento da estratégia ESG da Companhia, promoveu a revisão de todos os instrumentos normativos de *compliance*, fortaleceu a comunicação com os *stakeholders* e promoveu treinamentos sobre as temáticas de integridade para o público interno e externo.

Também evoluímos o nosso Programa de Integridade com o aperfeiçoamento dos mecanismos de *compliance*. Além da atualização dos documentos existentes, também foram elaborados a Política de Apuração de Denúncias, o Código de Relacionamento com Terceiros e o Regimento Interno da Área de Compliance.



## Compromisso com a Agenda 2030

Em 2022, aderimos ao Pacto Global da ONU. A iniciativa é uma chamada para as organizações adotarem um conjunto de 10 princípios nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. No que diz respeito às políticas anticorrupção, as empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina, conforme o 10º princípio.



## 1ª Semana de Compliance



Com o objetivo de fomentar a cultura de integridade em sinergia com os pilares de Desenvolvimento, Impacto e Confiança, Método, Liderança Best e Orgulho, realizamos, em 2022, a 1ª Semana de Compliance da Wiz Co, com treinamentos e palestras para os colaboradores, promovendo a reciclagem obrigatória e novos treinamentos sobre fraude, corrupção e assédio.

Também foi promovido o treinamento exclusivo para a Alta Administração. O treinamento foi conduzido pelo IBGC, e o conteúdo sobre corrupção foi abordado conforme as temáticas Papel da Área de Compliance e Integridade e Responsabilidade Legal dos Administradores.

Adicionalmente, foram gravados 2 *podcasts* voltados para os colaboradores – Fala Aí, Wizzer – para tratar assuntos de *compliance*. Em parceria com o CEO da Wiz, foi abordada a importância do Programa de Integridade, o ESG e o combate à corrupção, tema que a Área de Compliance correlacionou com o ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes aos objetivos das ações de mitigação de riscos ambientais, sociais e de governança da Companhia.

## Combate à Corrupção, Fraude, Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento ao Terrorismo

2-24

As condutas de nossos colaboradores ou representantes podem comprometer a reputação da Wiz, bem como causar prejuízos financeiros à Companhia. Por isso, repudiamos a prática de corrupção e lavagem de dinheiro, seja ela pública, conforme prevista no Código Penal Brasileiro, seja ela privada, praticada entre Pessoas Físicas sem cargo público. Todas as operações da Wiz Co são avaliadas quanto a riscos relacionados à lavagem de dinheiro e corrupção. 205-1

Toda e qualquer conduta de corrupção, fraude, lavagem de dinheiro ou financiamento ao terrorismo configura não apenas violações aos termos do nosso Código de Conduta Ética, mas também pode configurar ato ilícito, sujeitando o praticante a sanções civis e criminais.

Temos, inclusive, um capítulo dedicado ao tema em nosso Código de Ética, o que reflete o comprometimento da nossa Alta Administração em garantir a conformidade dos negócios com as leis e normas nacionais de prevenção à corrupção, fraude, lavagem de dinheiro e ao financiamento ao terrorismo, bem como com os princípios internacionais e com a legislação penal no tocante a referidas práticas, fornecendo orientações específicas para todos os colaboradores, independentemente de seus cargos ou funções na Companhia.

## Melhores práticas de governança e compliance

Em 2022, mantivemo-nos associados ao IBGC, e o time de Compliance da Wiz Co passou a fazer parte do Grupo de Trabalho de Integridade do Instituto Ethos, que discute sobre as melhores práticas de governança e *compliance* no mercado.

Dessa forma, para facilitar a compreensão de todos os colaboradores, implementamos uma política interna específica para tratar do combate à corrupção e fraude, bem como da prevenção e combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento ao terrorismo. Essas políticas estão disponíveis internamente, cabendo a todos os colaboradores conhecê-las e respeitá-las.

As normas estabelecidas nas duas políticas aplicam-se não só aos nossos colaboradores, mas também a todos aqueles que, independentemente de relação empregatícia, representem a Wiz Co, incluindo cocorretores e empresas parceiras.

Contamos também com um treinamento de Código de Conduta Ética, que trata do tema de combate à fraude e corrupção e é aplicado no *onboarding* de todos os novos colaboradores das empresas que

compõem o conglomerado. Desde 2022, passamos a reciclar os treinamentos de *compliance* anualmente, durante a Semana de Compliance, abordando os assuntos mais recebidos no Canal de Denúncias, e-mail de Compliance e/ou de acordo com a necessidade regulatória.

Contamos com treinamento inicial que aborda as temáticas do Código de Conduta Ética, inclusive sobre o combate à fraude e corrupção. O treinamento, em formato Sharable Content Object Reference Model (SCORM)<sup>1</sup>, é aplicado durante o *onboarding* de todos os novos colaboradores da Wiz Co, independentemente do nível hierárquico.

Ainda, faz parte do processo de *onboarding*, treinamentos sobre Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo. Ambos os treinamentos estão disponíveis na plataforma de treinamentos corporativos Wizity.

1. SCORM é uma ferramenta utilizada na área de educação on-line para criar e compartilhar conteúdos de aprendizagem em diferentes plataformas.



## Semana de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento ao Terrorismo

Para ampliar a conscientização dos colaboradores da Wiz Co, promovemos a Semana de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento ao Terrorismo (PLD/FT), com treinamentos ministrados pela Legal Ethics & Compliance (LEC).

Para a Alta Administração, foi disponibilizado um treinamento desenvolvido especialmente para a Wiz Co pelo IBGC. O treinamento obteve um aproveitamento de 67% de participação.

A Área de Compliance desenvolveu treinamento específico sobre o tema voltado para os parceiros da unidade de negócio – Wiz Parceiros. Com isso, desde novembro de 2022, todos os parceiros credenciados passam por esse treinamento durante o período de *onboarding*.

## Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

205-2

| Membros do Órgão de Governança <sup>1</sup> que Receberam Comunicação sobre os Treinamentos em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção, por Região | Total de Membros Ativos <sup>2</sup> | Treinamento de Prevenção à Lavagem de Dinheiro |            | Treinamento da Alta Administração – IBGC |            |
|---|--------------------------------------|--|------------|--|------------|
|   |                                      | Total  | Percentual | Total                                    | Percentual |
| Centro-Oeste  | 7                                    | 7  | 100%       | 7  | 100%       |
| Sudeste   | 5                                    | 5  | 100%       | 5  | 100%       |
| Todos   | 12                                   | 12   | 100%       | 12                                       | 100%       |

| Membros do Órgão de Governança <sup>1</sup> que Receberam Treinamentos em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção, por região | Total de Membros Ativos <sup>2</sup> | Treinamento de Prevenção à Lavagem de Dinheiro |            | Treinamento da Alta Administração – IBGC |            |
|--|--------------------------------------|--|------------|--|------------|
|  |                                      | Total  | Percentual | Total                                    | Percentual |
| Centro-Oeste   | 7                                    | 5  | 71%        | 5  | 71%        |
| Sudeste  | 5                                    | 4  | 80%        | 3  | 60%        |
| Todos  | 12                                   | 10   | 75%        | 8  | 67%        |

1. São considerados membros do órgão de governança os cargos de Presidente, conselheiros, Diretores Executivos e Técnicos e membros dos comitês de assessoramento.

2. Não foram considerados os colaboradores das empresas que não são controladas pela Wiz Co, assim como as empresas BRB, CMG e Inter Seguros, considerando que essas últimas possuem estrutura de governança independente.

| Colaboradores que Receberam Comunicação sobre os Treinamentos em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção, por Gênero | Total de Colaboradores Ativos <sup>1</sup> | Treinamento de Código de Conduta Ética |            | Treinamento de Prevenção à Lavagem de Dinheiro |            | 1ª Semana de Compliance |            |
|---|--|--|------------|--|------------|-------------------------|------------|
|   |  | Total                                  | Percentual | Total  | Percentual | Total                   | Percentual |
| Mulheres  | 881  | 881                                    | 100%       | 881  | 100%       | 881                     | 100%       |
| Homens  | 608  | 608                                    | 100%       | 608  | 100%       | 608                     | 100%       |
| Todos   | 1.489                                      | 1.489                                  | 100%       | 1.489  | 100%       | 1.489                   | 100%       |

| Colaboradores que Receberam Treinamentos em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção, por Gênero | Total de Colaboradores Ativos <sup>1</sup> | Treinamento de Código de Conduta Ética |            | Treinamento de Prevenção à Lavagem de Dinheiro |            | 1ª Semana de Compliance |            |
|--|--|--|------------|--|------------|-------------------------|------------|
|  |  | Total                                  | Percentual | Total  | Percentual | Total                   | Percentual |
| Mulheres   | 881  | 708                                    | 80%        | 696  | 79%        | 610                     | 69%        |
| Homens   | 608  | 463                                    | 76%        | 455  | 75%        | 398                     | 65%        |
| Todos  | 1.489                                      | 1.171                                  | 79%        | 1.151  | 77%        | 1.008                   | 68%        |

1. Não foram considerados os colaboradores das empresas que não são controladas pela Wiz Co: BRB, CMG e Inter Seguros, tais companhias possuem estrutura de governança independente.

| Colaboradores que Receberam Comunicação sobre os Treinamentos em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção, por Categoria Funcional | Total de Colaboradores Ativos <sup>4</sup> | Treinamento de Código de Conduta Ética |            | Treinamento de Prevenção à Lavagem de Dinheiro |            | 1ª Semana de Compliance |            |
|--|--|--|------------|--|------------|-------------------------|------------|
|  |  | Total                                  | Percentual | Total  | Percentual | Total                   | Percentual |
| Liderança <sup>1</sup>   | 224  | 224                                    | 100%       | 224  | 100%       | 224                     | 100%       |
| Especialista <sup>2</sup>  | 28   | 28                                     | 100%       | 28   | 100%       | 28                      | 100%       |
| Funcional <sup>3</sup>   | 1.237                                      | 1.237                                  | 100%       | 1.237  | 100%       | 1.237                   | 100%       |
| Todos  | 1.489                                      | 1.489                                  | 100%       | 1.489  | 100%       | 1.489                   | 100%       |

| Colaboradores que Receberam Treinamentos em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção, por Categoria Funcional | Total de Colaboradores Ativos <sup>4</sup> | Total | Percentual | Total | Percentual | Total | Percentual |
|---|--|-------|------------|-------|------------|-------|------------|
| Liderança <sup>1</sup>  | 224  | 144   | 64%        | 163   | 73%        | 148   | 66%        |
| Especialista <sup>2</sup>   | 28   | 20    | 71%        | 23    | 82%        | 20    | 71%        |
| Funcional <sup>3</sup>  | 1.237                                      | 1.007 | 81%        | 965   | 78%        | 840   | 68%        |
| Todos   | 1.489                                      | 1.171 | 79%        | 1.151 | 77%        | 1.008 | 68%        |

1. Superintendentes, Supervisores, Coordenadores e Gerentes.

2. Especialistas Técnicos e de áreas correlatas.

3. Demais cargos técnicos, analíticos e de assessoramento, incluindo Aprendizes e Estagiários.

4. Não foram considerados os colaboradores das empresas que não são controladas pela Wiz Co: BRB, CMG e Inter Seguros, tais companhias possuem estrutura de governança independente.

| Colaboradores que Receberam Comunicação sobre os Treinamentos em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção, por Região | Total de Colaboradores Ativos | Treinamento de Código de Conduta Ética |            | Treinamento de Prevenção à Lavagem de Dinheiro |            | 1ª Semana de Compliance |            |
|---|-------------------------------|--|------------|--|------------|-------------------------|------------|
|   |                               | Total                                  | Percentual | Total  | Percentual | Total                   | Percentual |
| Centro-Oeste  | 1.026                         | 1.026                                  | 100%       | 1.026  | 100%       | 1.026                   | 100%       |
| Nordeste  | 71                            | 71                                     | 100%       | 71   | 100%       | 71                      | 100%       |
| Norte   | 4                             | 4                                      | 100%       | 4  | 100%       | 4                       | 100%       |
| Sudeste   | 321                           | 321                                    | 100%       | 321  | 100%       | 321                     | 100%       |
| Sul   | 67                            | 67                                     | 100%       | 67   | 100%       | 67                      | 100%       |
| Todos   | 1.489                         | 1.489                                  | 100%       | 1.489  | 100%       | 1.489                   | 100%       |

| Colaboradores que Receberam Treinamentos em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção, por Região | Total de Colaboradores Ativos | Total | Percentual | Total | Percentual | Total | Percentual |
|--|-------------------------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|
| Centro-Oeste   | 1.026                         | 824   | 80%        | 817   | 80%        | 736   | 72%        |
| Nordeste   | 71                            | 56    | 79%        | 46    | 65%        | 27    | 38%        |
| Norte  | 4                             | 2     | 50%        | 2     | 50%        | 1     | 25%        |
| Sudeste  | 321                           | 232   | 72%        | 240   | 75%        | 207   | 64%        |
| Sul  | 67                            | 57    | 85%        | 46    | 69%        | 37    | 55%        |
| Todos  | 1.489                         | 1.171 | 79%        | 1.151 | 77%        | 1.008 | 68%        |

Não utilizamos critérios de impacto social como determinante para a contratação de fornecedores. No entanto, 100% dos novos fornecedores contratados ao longo do ano foram submetidos a processos de prévia diligência, que investiga impactos sociais, sendo requerida, inclusive, uma pactuação nesse sentido por meio da assinatura de Formulário de Compliance. A Área de Compliance provocou a alteração das cláusulas contratuais adotadas pela Wiz Co relacionadas à integridade, *compliance* e anticorrupção, incluindo cláusula de Responsabilidade Socioambiental, na qual é exigida das partes atuação que garanta a "aplicação de práticas inclusivas e afirmativas, proporcionando um ambiente laboral livre de assédio e de discriminações", entre outras condutas relacionadas ao tema. [414-1](#)

A Área de Compliance realiza análise de *due diligence* de integridade, conforme descrito na Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores, previamente à celebração de instrumento contratual com a outra parte. Com base em informações levantadas, elaborase parecer sobre a contratação, considerando fatores de riscos financeiros, socioambientais, de *compliance*, de lavagem de dinheiro e reputacional. Adicionalmente, são requeridos, inclusive, a ciência do terceiro em relação às Políticas de Compliance e compromisso com a condução ética dos negócios, por meio da assinatura de Cadastro de Terceiros e Fornecedores.

Ao longo de 2022, foram analisadas 544 Pessoas Físicas ou Jurídicas, as quais estavam celebrando contratos com a Wiz Co. Entre as análises realizadas, não houve interrupção do relacionamento contratual cujo fator impeditivo fosse de cunho social. [414-2](#)



2-23

**Para mais informações, acesse:**

- ▶ [Código de Conduta e Ética](#)
- ▶ [Cartilha de Compliance](#)
- ▶ [Política de Combate e Prevenção à Fraude e Corrupção](#)
- ▶ [Política de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro e o Financiamento ao Terrorismo](#)
- ▶ [Política de Compliance – Doações e Patrocínios](#)
- ▶ [Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores](#)



## Canal de Denúncias

2-26

Disponibilizamos para os nossos colaboradores, acionistas, fornecedores e público em geral um canal exclusivo para o recebimento de denúncias relacionadas a eventuais violações ao Código de Conduta Ética, legislação e regulamentações vigentes, em especial a Lei Anticorrupção Brasileira e o seu Decreto (Lei nº 12.846/2013 e Decreto nº 8.420/2015<sup>1</sup>), normativos internos da Companhia, bem como condutas ilícitas cometidas por quaisquer de nossos colaboradores.

Nosso Canal de Denúncias é anônimo e administrado por empresa independente e especializada nesse tipo de serviço.

1. O Decreto nº 8.420/2015 foi revogado em 12 de julho de 2022 e substituído pelo Decreto nº 11.129/2022.



**O canal está disponível 24 horas para o recebimento de denúncias, 7 dias por semana.**

Os relatos podem ser realizados por meio telefônico ou via *web*.

Para acessar o FAQ do Canal de Denúncias, **clique aqui**.

Telefone: **0800 377 8012**.

Site: [www.canalconfidencial.com.br/grupowizco](http://www.canalconfidencial.com.br/grupowizco).

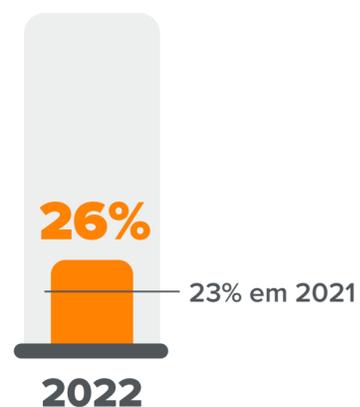
## Política de Apuração de Denúncias

Em outubro de 2022, a Área de Compliance elaborou a primeira versão da Política de Apuração de Denúncias, devidamente aprovada pelo Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas. O documento estabelece diretrizes para o processo de apuração de denúncias recebidas por meio dos canais de denúncias disponibilizados, assim como demonstra transparência em relação ao procedimento adotado para instaurar uma investigação e apurá-la.

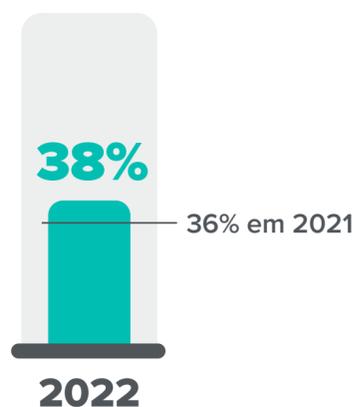


Ao longo de 2022, a Área de Compliance da Wiz Co não recebeu qualquer relato que apontasse, tampouco que tenha sido confirmado caso de corrupção. Em contrapartida, recebeu 42 denúncias, conforme categorias a seguir, 39% menos que em 2021. 205-3

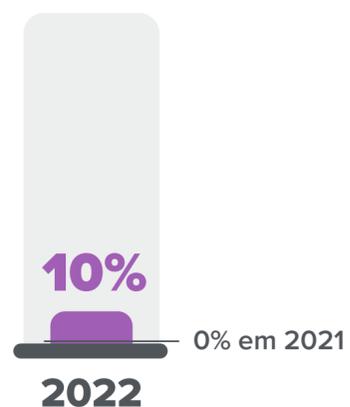
### Assédio moral e sexual



### Descumprimento de normativos e legislações



### Discriminação



### Conduta indevida de terceiros e fornecedores



### Fraude



### Conflito de interesses ou favorecimentos



## Destacamos que das ocorrências recebidas:

2-26



**40%** estavam fora do escopo de análise de Compliance, portanto foram encaminhadas para as áreas de gestão responsáveis.



**45%** foram concluídas sem encaminhamento direto, ou seja, não foram levantados dados suficientes para a devida apuração ou foi concluído que o relato não procedia.



**14%** foram finalizadas com algum tipo de recomendação de Compliance, tendo, portanto, procedido com a devida aplicação de medida disciplinar, conforme previsão no Código de Conduta da Wiz e Política de Medidas Disciplinares.

# Conflitos de Interesse

2-15

Adotamos práticas de governança corporativa recomendadas e/ou exigidas pela legislação brasileira e regulamentação aplicável. Todas as decisões inerentes aos nossos negócios são submetidas à prévia análise e deliberação por nossa Administração, conforme as competências estabelecidas em nosso Estatuto Social e os termos e condições do nosso Código de Conduta Ética.

De acordo com a nossa Política de Indicação de Membros, em nossa Companhia é vedada a participação da Alta Administração em negócios de natureza particular ou pessoal que interfiram ou conflitem com os interesses da nossa Companhia, precisando estar em alinhamento e comprometimento com os valores e a cultura da Companhia e nosso Código de Conduta Ética.

Todas as situações envolvendo conflito de interesses são discutidos no âmbito do Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas, que é ligado diretamente ao Conselho de Administração.

Adotamos uma série de controles para afastar cenários de conflito e seguimos um fluxo para avaliação e aprovação de contratações que envolve a Área de Compliance, conforme rege a nossa Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores e a Política de Transações com Partes Relacionadas.

Todos os colaboradores passam por treinamento no momento de sua integração, e as políticas referentes a conflitos de interesses, como a Política de Doações e Patrocínios e a Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores, e o nosso Código de Conduta Ética fazem parte do treinamento e estão disponíveis para todos em nossos canais internos e externos.

# Gestão de Riscos

2-23

O nosso processo de gestão de riscos foi definido com base nas orientações consolidadas no trabalho do COSO, no processo de gestão de riscos sugerido pela Norma ISO 31000:2009 e pelas Resoluções do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) nº 416/21 e nº 429/21, com o objetivo de:

- > Aumentar a probabilidade de alcance dos objetivos da Companhia;
- > otimizar a eficácia e eficiência operacional da Companhia, identificando e gerenciando as oportunidades e ameaças entre processos;
- > atender a políticas, normas e requisitos legais e regulatórios, padronizando conceitos e práticas;
- > garantir base confiável de dados para a tomada de decisão e planejamento da Companhia;
- > prover a documentação do gerenciamento de riscos e controles internos da Companhia; e
- > promover a disseminação da cultura de gestão de risco entre os colaboradores.

A nossa Política de Gerenciamento de Riscos tem como objetivo instituir as definições, o processo e as responsabilidades para a gestão de riscos da Companhia e as suas Unidades de Negócio, processo cujo intuito é identificar, analisar, avaliar, tratar, monitorar e comunicar os riscos inerentes que ameaçam as atividades da Companhia, considerando aspectos de curto, médio e longo prazos.

Atualmente, o processo de avaliação de riscos da Wiz considera 4 dimensões de impacto:

| Pessoas  | Saúde Financeira   | Operação/ Continuidade  | Estratégico  |
|--|--|---|--|
| <b>Impacto no quantitativo de pessoas. Sua avaliação é realizada pelo cálculo e acompanhamento do índice de retenção e de pessoal-chave dentro da Companhia.</b> | <b>Considera o nível de perda e/ou despesa financeira. É mensurado em valor percentual sobre o EBITDA de cada unidade de negócio e da Companhia.</b> | <b>Essa dimensão não considera valores quantitativos mensuráveis, trata-se da avaliação de impacto sobre a continuidade operacional dos processos da Companhia e as suas unidades de negócio.</b> | <b>Essa dimensão não considera valores quantitativos mensuráveis, são considerados os impactos no atingimento de projetos e metas estratégicas definidos para a Companhia e as suas unidades de negócio.</b> |



## Plano de Gestão de Continuidade

2-23

O Plano de Gestão de Continuidade (PGC) abrange a definição de estrutura para tratamentos de incidentes e crises que envolvem os seguintes cenários:

- 1. Indisponibilidade de local de trabalho;**
- 2. indisponibilidade de colaboradores;**
- 3. indisponibilidade de sistemas críticos; e**
- 4. indisponibilidade de fornecedores críticos.**

Foram avaliadas as 4 dimensões de impacto previstas na Política de Gerenciamento de Riscos da Wiz; também mapeamos as ameaças físicas à Companhia: incêndio, acesso indevido, indisponibilidade de energia elétrica e controles de ar e umidade.

Como resultado desse projeto, foram elaborados Planos de Continuidade Operacional, Planos de Recuperação de Desastre para Sistemas Críticos, além do próprio PGC e uma matriz de responsabilidades do time de Gestão de Incidentes.

A próxima etapa é automatizar o processo de gestão de continuidade por meio de ferramenta institucional, permitindo acionamento dos planos de crise de forma on-line ou via aplicativo de celular, com disparos automáticos e tempestivos dos principais envolvidos na crise, garantindo um tratamento eficiente da situação e retorno à normalidade das atividades com pouco ou nenhum impacto operacional aos clientes da Wiz.

## Risco Ambiental

2-23

Apesar de o risco ambiental constar no Dicionário de Riscos da Companhia, este desconsidera o impacto que possa vir a ser causado pela própria Wiz ao meio ambiente: risco de continuidade nos negócios devido a catástrofes ambientais que impossibilitem o deslocamento dos profissionais ou a permanência física deles em seus locais de trabalho. Assim, o princípio da precaução não é diretamente aplicado em nossa metodologia interna.

## Outras Informações

2-23

As orientações e os procedimentos descritos na Política de Gerenciamento de Riscos constituem a linha de conduta adotada pela Companhia e se aplicam a todas as unidades de negócio e empresas controladas, áreas, colaboradores, Diretores, membros do Conselho Fiscal e de Administração e quaisquer outros órgãos com funções técnicas e consultivas da Companhia.

Conforme a nossa Política de Gerenciamento de Riscos, a Área de Controles Internos e Riscos realiza reportes periódicos ao Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas e à Diretoria Executiva. Também é realizado trabalho de auditoria interna que indica o nível de eficácia e eficiência do ambiente de controles internos da área auditada. A Diretoria, em conjunto com os gestores, indica os planos de ação para tratar dos apontamentos da auditoria, seguindo as indicações da Política de Gerenciamento de Riscos quanto aos prazos para a resolução de apontamentos a depender do nível de criticidade avaliado pela auditoria.



Para acessar a nossa Política de Gerenciamento de Riscos, [clique aqui](#).

## Privacidade e Proteção de Dados

418-1

Prezamos a privacidade e a proteção de dados de todos; por isso, o acesso ao ambiente informacional é restrito, sendo necessária a formalização do pedido e o nível de acesso aos dados necessários. Também utilizamos ferramentas de Data Loss Prevention (DLP) para monitorar e atuar na prevenção de perda de dados. Prezamos a segurança e a ética, e seguimos todos os requisitos legais e regulatórios, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

A Companhia também investe em treinamentos periódicos para os seus colaboradores e exige cláusulas sobre LGPD em seus contratos com clientes e fornecedores.

Para regulamentar e monitorar acessos, envio e recebimento dos dados em trânsito entre os colaboradores e ambientes externos, contamos com a Política da Segurança da Informação, com o objetivo de desenvolver um ambiente seguro que permita atender aos interesses de negócio da Wiz, e também com a Proteção contra Códigos Maliciosos, com o propósito de estabelecer diretrizes para a proteção dos ativos/serviços de informações da Wiz contra ameaças e códigos maliciosos de qualquer natureza.

Em 2022, não identificamos nenhuma queixa comprovada relativa à violação da privacidade e perda de dados de clientes.

## Segurança da Informação

Nossa Área de Segurança da Informação realizou uma série de ajustes nos procedimentos e condutas internas para a consolidação do Sistema de Gestão da Segurança da Informação da Wiz Co e, assim, obter a certificação ISO/IEC 27.001, que é um padrão para esse tipo de sistema. Também investiu em ferramentas de análise de vulnerabilidade para ampliar a proteção dos dados em circulação nas unidades de negócio da Companhia.

Para se ter uma ideia da importância dessas ações realizadas em 2022, contamos com um portfólio de soluções que captura, lê, compila e reúne em uma única estrutura informacional os dados do conglomerado. Esse conjunto é chamado de WizData, um ambiente que funciona ao lado de ferramentas de infraestrutura, Customer Relationship Management (CRM) e segurança da informação.

A análise e a manipulação de dados compilados pela Wiz potencializam a comercialização de soluções, uma vez que facilitam identificar qual o produto certo para cada cliente, o que confere uma vantagem competitiva diante dos concorrentes.

# Performance e Geração de Valor

- ▶ Valor Econômico Direto e Distribuído
- ▶ Resultados Financeiros
- ▶ Desempenho por Unidade de Negócio

# Valor Econômico Direto Gerado e Distribuído

201-1

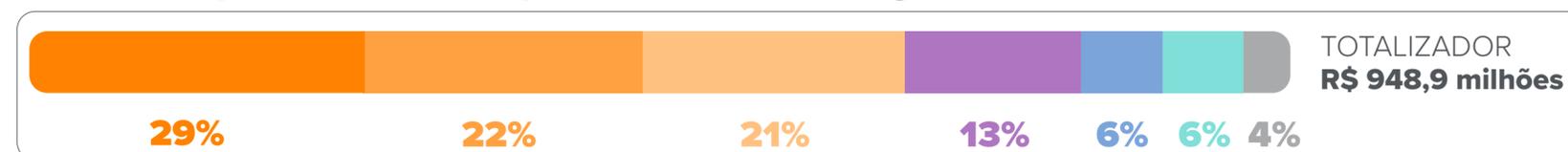


Encerramos o ano conquistando o patamar histórico de R\$ 1,0 bilhão em receita bruta, representando um atingimento de 103,4% do teto da projeção financeira de receita bruta para 2022 (de R\$ 920 milhões a R\$ 1 bilhão). Esse resultado nos consolida como uma das maiores operações de corretagem de seguros e distribuição de crédito e consórcios do país.

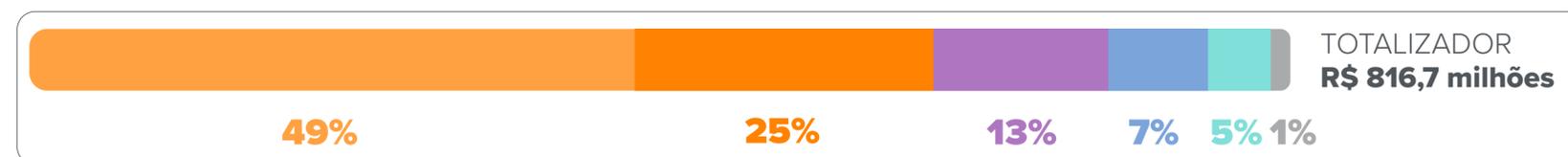
Geramos resultados consistentes ao implementar estratégias de vendas sob medida, de acordo com as especificidades dos negócios dos nossos clientes, com assertividade e dinamismo.

Ao fim de 2022, a Wiz Co gerou um total de **R\$ 948,9 milhões** em receita líquida de vendas de serviços e R\$ 11,7 milhões em outras receitas, totalizando R\$ 960,6 milhões em receitas geradas.

## Receita líquida em 2022 por unidade de negócio



## Em 2021



- Bmg Corretora
- BRB Seguros
- Wiz Parceiros
- Demais unidades
- Run-off Caixa
- Wiz Concept
- Wiz Corporate

## Valor gerado por nossos negócios e a sua distribuição entre os principais setores envolvidos:



**Nota explicativa:** As operações da Wiz são concentradas no Brasil, não temos valor distribuído para outras regiões, exceto no caso de fornecedores estrangeiros.

# Resultados Financeiros

Encerramos o ano de 2022 com receita bruta de R\$ 1.033,9 milhões, o que representa um aumento de 14,6% em relação ao ano de 2021. Esse aumento decorre, majoritariamente, do início de novas operações. Também, o resultado é reflexo da consolidação

da estratégia da Companhia focada na diversificação das operações, em curso ao longo dos últimos anos. Apenas em 2022, iniciamos a operação de 5 novas unidades de negócio (BRB Seguros, Polishop Seguros, Omni1 Corretora, Promotiva e Paraná Seguros).

## Participação das unidades de negócio na receita bruta consolidada da Companhia

|                  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|
| Venda Nova Caixa | 47%  | 42%  | 39%  | 42%  | 19%  | 0%   |
| Run-Off Caixa    | 38%  | 36%  | 31%  | 31%  | 31%  | 23%  |
| BMG Corretora    | 0%   | 0%   | 0%   | 3%   | 24%  | 28%  |
| BRB Seguros      | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 20%  |
| Wiz Concept      | 0%   | 2%   | 12%  | 11%  | 12%  | 13%  |
| Wiz Parceiros    | 6%   | 9%   | 8%   | 6%   | 7%   | 7%   |
| Wiz Corporate    | 8%   | 8%   | 6%   | 5%   | 5%   | 6%   |
| Outros           | 0%   | 3%   | 3%   | 3%   | 2%   | 3%   |

**Resultado consolidado (R\$ MM)**

|  | 2022           | 2021         | Variação     |
|--|----------------|--------------|--------------|
| <b>Receita Bruta</b>                     | <b>1.033,9</b> | <b>902,0</b> | <b>14,6%</b> |
| Receita Líquida                          | 948,9          | 816,8        | 16,2%        |
| Custos e Despesas                        | (530,5)        | (452,3)      | 17,3%        |
| Outras Receitas/Despesas                 | (11,7)         | (12,5)       | -193,6%      |
| <b>EBITDA</b>                            | <b>430,0</b>   | <b>352,0</b> | <b>22,2%</b> |
| Margem EBITDA                            | 45,3%          | 43,1%        | 2,2 p.p.     |
| <b>Lucro Líquido</b>                     | <b>213,1</b>   | <b>205,8</b> | <b>3,5%</b>  |
| Margem Líquida                           | 22,5%          | 25,2%        | -2,7 p.p.    |
| Lucro Líquido Atribuível a Controladores | 134,7          | 188,0        | -3,4%        |
| Lucro por Ação                           | 0,84226        | 1,17590      | -3,4%        |

**Resultado consolidado ajustado (R\$ MM)**

|                               | 2022           | 2021         | Variação     |
|-------------------------------|----------------|--------------|--------------|
| <b>Receita Bruta</b>          | <b>1.033,9</b> | <b>902,0</b> | <b>-0,4%</b> |
| Receita Líquida               | 948,9          | 816,8        | 1,7%         |
| Custos e Despesas             | (576,1)        | (455,3)      | 26,5%        |
| Outras Receitas/Despesas      | 11,7           | (2,5)        | -            |
| <b>EBITDA Ajustado</b>        | <b>384,4</b>   | <b>359,0</b> | <b>7,1%</b>  |
| Margem EBITDA                 | 50,7%          | 53,3%        | -2,7 p.p.    |
| <b>Lucro Líquido Ajustado</b> | <b>276,4</b>   | <b>262,5</b> | <b>5,3%</b>  |
| Margem Líquida                | 36,4%          | 39,0%        | -2,6 p.p.    |

# Desempenho por Unidade de Negócio

201-1

Temos um modelo de atuação estruturado em unidades de negócio autônomas, com responsabilização direta pelos resultados e foco em eficiência operacional. Por mais um ano, obtivemos sucesso nas medidas tomadas com propósito de diversificar as nossas operações, buscando outras verticais de negócio e ambientes de atuação.

## Receita bruta por segmento

|                                   | 2022           | 2021         | Variação      |
|-----------------------------------|----------------|--------------|---------------|
| <b>Rede Caixa</b>                 | <b>239,0</b>   | <b>449,9</b> | <b>-46,9%</b> |
| BMG Corretora                     | 288,5          | 218,2        | 32,3%         |
| Wiz Conseg                        | 15,7           | 10,6         | 47,6%         |
| Wiz Corporate                     | 65,1           | 48,1         | 35,3%         |
| BRB Seguros                       | 206,7          | 0            | 0%            |
| Omni1 Corretora                   | 5,0            | 0            | 0%            |
| Polishop Seguros                  | 6,6            | 0            | 0%            |
| <b>Seguros</b>                    | <b>587,6</b>   | <b>276,9</b> | <b>15,8%</b>  |
| Promotiva                         | 12,6           | 0            | 0%            |
| Wiz Parceiros                     | 57,0           | 58,7         | -2,8%         |
| <b>Crédito e Consórcios</b>       | <b>69,7</b>    | <b>58,7</b>  | <b>18,7%</b>  |
| Wiz Concept                       | 133,4          | 109,9        | 21,4%         |
| <b>Serviços</b>                   | <b>133,4</b>   | <b>109,9</b> | <b>21,4%</b>  |
| <b>Demais Unidades de Negócio</b> | <b>4,2</b>     | <b>6,7</b>   | <b>-36,5%</b> |
| <b>Receita Bruta Consolidada</b>  | <b>1.033,9</b> | <b>902,0</b> | <b>14,6%</b>  |





## Início das Operações da BRB Seguros

Em 2022, passamos a consolidar o resultado da BRB Seguros, que atua na comercialização de produtos de seguridade por meio dos canais de distribuição do BRB, tendo acesso a uma extensa rede de distribuição composta de mais de 140 agências bancárias, rede de correspondentes e os canais digitais do banco.

A BRB Seguros promoveu diversas evoluções em seu modelo de negócios nesse primeiro ano de operações com a Wiz Co, visando a uma atuação cada vez mais eficiente, focada em pessoas e resultados. A unidade lançou três novos produtos – o seguro Prestamista Pessoa Jurídica, o Residencial Personalizado e o Vida Sênior –, promovendo um portfólio de seguros cada vez mais completo aos clientes do BRB.

Foram entregues diversas melhorias operacionais, com destaque para a modernização tecnológica, desenvolvimento de plataformas de vendas e gestão comercial, melhorias na segurança da informação, automatizações de processos e lançamento do programa de engajamento da força de vendas.

Além disso, lançou a marca BRB Seguros, com estratégia de ativação para colaboradores, clientes e mercado.

A atuação da BRB Seguros, pautada no conceito do novo *bancassurance*, busca proporcionar ao cliente BRB uma experiência de alto nível na compra de seguros por meio de multicanalidade, da assertividade e da personalização no relacionamento com os clientes.

No acumulado do ano, a BRB Seguros emitiu mais de R\$ 0,5 bilhão em prêmio de seguros e atingiu o patamar de 249 mil clientes em carteira. Em receita bruta, adicionou R\$ 206,7 milhões ao resultado acumulado da Wiz Co. No ano, o produto Prestamista foi um dos principais impulsionadores da performance da BRB Seguros.



# Compromisso com as Pessoas

- ▶ Wizzers
- ▶ Diversidade e Inclusão
- ▶ Jornada do Colaborador
- ▶ Fornecedores



# Wizzers

2-7

**Estimulamos o desenvolvimento das pessoas para transformar desafios em negócios consistentes, contribuindo para uma sociedade cada vez melhor.**

Em uma empresa como a Wiz Co, em que os principais ativos na verdade são as pessoas, ter um time de talentos de peso é determinante para o crescimento. São os nossos Wizzers que viabilizam o alcance de resultados.

Na visão consolidada, a Wiz Co encerrou o ano de 2022 com 1.793 colaboradores, um crescimento de 15,7% comparado a 2021, devido majoritariamente à incorporação de novas operações (BRB Seguros, Polishop Seguros, Promotiva e Omni1 Corretora).

## Headcount<sup>1</sup>

|                            | 2022         | 2021         | Variação     |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Wiz Concept                | 842          | 967          | -12,9%       |
| BRB Seguros                | 255          | -            | N.A.         |
| Wiz Corporate <sup>2</sup> | 161          | 107          | 50,5%        |
| Wiz Conseg                 | 64           | 9            | 611,1%       |
| Omni1 Corretora            | 8            | -            | N.A.         |
| Polishop Seguros           | 2            | -            | N.A.         |
| Wiz parceiros              | 119          | 129          | -7,8%        |
| Rede                       | 1            | 58           | -98,3%       |
| Outras Unidades            | 5            | 38           | -86,8%       |
| Corporativo                | 299          | 261          | 14,6%        |
| <b>Total<sup>3</sup></b>   | <b>1.756</b> | <b>1.569</b> | <b>11,9%</b> |
| Bmg Corretora              | 37           | 23           | 60,9%        |
| Promotiva                  | 49           | -            | N.A.         |
| <b>Total da Wiz Co</b>     | <b>1.842</b> | <b>1.592</b> | <b>15,7%</b> |

1. Apuração de *headcount* da posição final do ano. Desconsidera executivos estatutários, aprendizes, estagiários e colaboradores afastados.

2. A partir do terceiro trimestre de 2022, a Unidade de Negócios Wiz Benefícios passou a ser consolidada com a unidade Wiz Corporate.

3. O totalizador acima desconsidera as unidades Bmg Corretora e Promotiva, uma vez que essas operações não eram contempladas nas ações derivadas da estratégia ESG da Wiz Co.



**Número total de colaboradores, por contrato de trabalho (permanentes e temporários) e por tipo de emprego**

(tempo integral ou período parcial), por gênero – ano-base 2022

| Por Gênero <sup>1</sup>                               | Feminino | Masculino | Outro <sup>1</sup> | Não Informado | Total |
|---|----------|-----------|--------------------|---------------|-------|
| Número de Colaboradores                               | 806      | 568       | 7                  | 375           | 1.756 |
| Número de Colaboradores Permanentes                   | 562      | 795       | 7                  | 371           | 1.735 |
| Número de Colaboradores Temporários                   | 11       | 6         | 0                  | 4             | 21    |
| Número de Colaboradores Sem Garantia de Carga Horária | 0        | 0         | 0                  | 0             | 0     |
| Número de Colaboradores em Tempo Integral             | 566      | 805       | 7                  | 331           | 1.709 |
| Número de Colaboradores de Período Parcial            | 1        | 2         | 0                  | 44            | 47    |

1. Gênero conforme especificado pelos próprios colaboradores.

**Número total de colaboradores, por contrato de trabalho (permanentes e temporários) e por tipo de emprego**

(tempo integral ou período parcial), por região – ano-base 2022

| Por Região <sup>1</sup>                                 | Sul | Sudeste | Centro-Oeste | Norte | Nordeste | Total |
|---|-----|---------|--------------|-------|----------|-------|
| Número de Colaboradores                                 | 56  | 328     | 1.297        | 2     | 73       | 1.756 |
| Número de Colaboradores Permanentes                     | 55  | 318     | 1.287        | 2     | 73       | 1.735 |
| Número de Colaboradores Temporários                     | 1   | 10      | 10           | 0     | 0        | 21    |
| Número de Colaboradores Sem Garantia de Carga Horária   | 0   | 0       | 0            | 0     | 0        | 0     |
| Número de Colaboradores em Tempo Integral               | 56  | 328     | 1.250        | 2     | 73       | 1.709 |
| Número de Colaboradores de Período Parcial <sup>2</sup> | 0   | 0       | 47           | 0     | 0        | 47    |

1. A classificação de região foi realizada pelo estado de residência dos colaboradores, endereço existente na folha de pagamento de dezembro de 2022.

2. Foram considerados período parcial aqueles colaboradores com carga horária mensal menor que 150 horas (não temos colaboradores sem garantia de carga horária, pois os que não possuem carga horária mensal são autônomos, que não consideramos empregados).

**Nota explicativa:** Como base de consulta, foi considerada a folha de pagamento de dezembro de 2022. Não constam nesse levantamento os profissionais autônomos, Diretores, estagiários, aprendizes, colaboradores desligados, aposentados e com afastamento acima do prazo legal.



# Diversidade e Inclusão

405, 406, 3-3

A Wiz vem se fortalecendo na temática diversidade por acreditar na forte conexão com os nossos valores e na geração de impactos positivos para o nosso negócio. Com esse foco, criamos, em 2021, a nossa Estratégia de Diversidade e Inclusão, por meio de um amplo trabalho de análise de contexto estrutural, com mapeamento de nossos dados demográficos, estatísticas sobre gênero e hierarquia, pesquisas internas e de percepção de colaboradores sobre o tema.

Com os resultados, implementamos uma política antidiscriminação e definimos quais seriam os nossos compromissos e focos de atuação para cada uma das 5 frentes trabalhadas: equidade de gênero, PCD, vulnerabilidade social, equidade racial e LGBTQIAPN+.

Os principais eixos dessa estratégia são: combate à discriminação, ações de educação e conscientização, posicionamento público e ação efetiva. Com isso, esperamos nos consolidar como um ambiente seguro para as pessoas serem quem são e também contribuir para oportunidades mais igualitárias na nossa sociedade.

Além do pacto com a ONU Mulheres, também nos tornamos signatários do Pacto REIS para pessoas com deficiência.



## Ações Voltadas à Diversidade e Inclusão

Continuamos com as nossas ações corporativas que estimulam e reforçam a diversidade e a inclusão, como trilhas de capacitação, acompanhamento de indicadores, trabalho multidisciplinar para garantir a vivência de diversidade e inclusão na prática e no posicionamento explícito de ações, comportamentos e posturas esperadas e não toleradas pelos Wizzers. Além disso, aproveitamos nosso programa de desenvolvimento da liderança (o Gestor B.E.S.T.) para engajar a nossa liderança no tema.

Também podemos destacar:

> **Chats Ligue-se:** Popularmente conhecido como grupos de afinidade, os *chats* Ligue-se são canais de comunicações via Teams aberto a todos os Wizzers para que possam compartilhar e consumir dicas, conteúdos e opiniões acerca de cada tema proposto. Ao todo são 5 *chats* no Teams, nos temas Gênero, Raça, Pessoa com Deficiência, Vulnerável Socialmente e LGBTQIAPN+, e o colaborador pode participar de quantos quiser.

> **Comitê de Diversidade:** Grupos de Wizzers que se reúnem bimestralmente para pensar em futuras ações, cursos, políticas e outras iniciativas que contribuam com as estratégias de diversidade e inclusão (D&I).

> **Grupo de Trabalho de Diversidade:** Grupo de trabalho para garantir a execução e o atingimento das estratégias de D&I para ajudar a construir e revisar as estratégias desse pilar da Cultura Wiz. Tem acesso a dados e ao painel de diversidade. Monitora números e propõe planos de ação para atingimentos das metas e de *key results* (KRs).

> **Pilar Diversidade & Inclusão:** Descrição do que esperamos dos Wizzers e/ou não toleramos.

> **Política de Licença Adotiva para Casais Homoafetivos:** Política que garante o direito ao afastamento das atividades profissionais equivalente ao período proporcional à licença-maternidade ou paternidade, independentemente de gênero ou orientação sexual.

> **Política de Uso do Nome Social:** Regulamenta e garante o direito ao uso e ao reconhecimento pelo nome social das pessoas travestis e transexuais/transgêneros para todo e qualquer colaborador das empresas da Companhia, ainda que não tenham sido feitas alterações nos documentos oficiais.

> **Política Antidiscriminação:** Visa orientar e clarificar possíveis medidas disciplinares que poderão ser aplicadas caso seja identificado comportamento preconceituoso ou discriminatório por parte de qualquer colaborador da Wiz. É compromisso de todas as empresas da Companhia proporcionar aos Wizzers um local de trabalho seguro, livre de assédio, preconceito e discriminação com base em características de diversidade, como origem social, sexo, raça, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idade, deficiência, etnia, religião ou qualquer outra condição.

> **Acelera Ela e Acelera Mães:** Programas que buscam trazer conteúdos e momentos para mulheres e mulheres mães, respectivamente, que impulsionem suas carreiras.

> **Parceria TransEmpregos:** Divulgação de vagas e troca de conteúdos com a TransEmpregos, buscando estimular a seleção de pessoas trans.



- > **Mentoria Afirmativa:** Realizada com base no selo ESG é Pra Mim, ofertada pelo Diretor Executivo da ben.up.
- > **Projeto Alicerce Edu:** Qualificação profissional de jovens e adultos do Distrito Federal de forma totalmente gratuita, impulsionando o desenvolvimento e apoiando a transformação social das pessoas participantes.
- > **Acessibilidade:** Leitor de sites e internet na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).
- > **Curso de LIBRAS na Wizity.**
- > **Assinatura dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – ONU Mulheres:** Afirma e direciona o nosso compromisso com a luta pela equidade de gênero.
- > **Treinamento de Diversidade & Inclusão:** Capacitação oferecida on-line para Wizzers com foco em educar sobre os temas de diversidade e inclusão e os comportamentos excludentes e preconceituosos.
- > **Conteúdos e debates sobre inclusão PCD:** Oferecemos uma trilha específica que traz temas sobre inclusão de PCD. Temos também momentos de debate em que convidamos uma pessoa com deficiência visual para trazer dicas e responder dúvidas sobre o tema.
- > **Censo de Diversidade:** Aplicação de pesquisa demográfica com itens sobre raça, orientação sexual, identidade de gênero, PCD, aspectos sociais e escolaridade de Wizzers, com o objetivo de entender mais sobre nossos *gaps* de diversidade.
- > **Parceria Galt Vestibulares:** Apoio na preparação pré-vestibular para jovens em situação de vulnerabilidade social.
- > **Parceria Celeiro Vó Tunica:** Apoio e acolhimento para jovens mulheres em situação de vulnerabilidade social.
- > **Parceria Oportunidades Especiais:** Divulgação das nossas vagas para PCD e tradução em LIBRAS para os nossos eventos e conteúdos da Universidade Corporativa.



## Censo de Diversidade

Lançado em 2021, o nosso Censo de Diversidade foi a forma que encontramos de mapear o cenário Wiz em termos de diversidade e conseguir atuar de forma mais focada e relacionada à nossa realidade.

A pesquisa abordou itens sobre orientação sexual, identidade de gênero, raça, tipos de deficiência e aspectos sociais. Apesar de ser obrigatória a participação de todos os Wizzers, aqueles que não se sentiram confortáveis puderam optar pela opção “prefiro não declarar” presente em todos os tópicos de diversidade.

Ser um ambiente cada vez mais diverso e inclusivo é um dos nossos grandes objetivos, e, com os resultados dessa aplicação, agora mais do que nunca, podemos tomar melhores decisões baseadas em dados.

A licença-maternidade/paternidade para casais homoafetivos ainda não é abordada pela nossa legislação. Com o desenvolvimento da política, priorizamos a frente de atuação LGBTQIAPN+ visando ao oferecimento de melhores condições para que os colaboradores da Companhia possam construir suas famílias.

### Indicador de diversidade dos colaboradores, por categoria funcional e gênero

405-1

|                          | 2022          |               |              |               | 2021           |               |               |                |
|--------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
|                          | Feminino      | Masculino     | Outro        | Não Informado | Total Geral    | Feminino      | Masculino     | Total Geral    |
| Presidência <sup>1</sup> | 0,00%         | 0,00%         | 0,00%        | 0,00%         | 0,00%          | 0,00%         | 0,00%         | 0,00%          |
| Diretoria Executiva      | 0,17%         | 0,06%         | 0,00%        | 0,00%         | 0,23%          | 0,10%         | 0,10%         | 0,20%          |
| Diretoria                | 0,11%         | 0,28%         | 0,00%        | 0,11%         | 0,51%          | 0,20%         | 0,00%         | 0,20%          |
| Superintendência         | 0,74%         | 1,08%         | 0,00%        | 0,46%         | 2,28%          | 0,70%         | 1,10%         | 1,80%          |
| Gerência                 | 2,33%         | 2,11%         | 0,06%        | 0,85%         | 5,35%          | 3,60%         | 3,40%         | 7,00%          |
| Coordenação              | 1,77%         | 1,59%         | 0,00%        | 0,85%         | 4,21%          | 1,60%         | 2,40%         | 4,00%          |
| Especialista             | 0,40%         | 1,14%         | 0,00%        | 0,17%         | 1,71%          | 0,50%         | 1,10%         | 1,50%          |
| Supervisão               | 1,20%         | 1,08%         | 0,00%        | 0,40%         | 2,68%          | 1,40%         | 1,10%         | 2,50%          |
| Funcional                | 21,01%        | 11,10%        | 0,28%        | 8,03%         | 40,43%         | 28,70%        | 16,90%        | 45,60%         |
| Tático                   | 18,17%        | 13,90%        | 0,06%        | 10,48%        | 42,60%         | 21,30%        | 15,90%        | 37,20%         |
| <b>Total Geral</b>       | <b>45,90%</b> | <b>32,35%</b> | <b>0,40%</b> | <b>21,36%</b> | <b>100,00%</b> | <b>58,10%</b> | <b>41,90%</b> | <b>100,00%</b> |

1. Presidência são colaboradores não empregados, sem vínculo empregatício, assim como alguns Diretores não têm vínculo e foram desconsiderados.

**Nota explicativa:** Houve uma mudança na métrica de mensuração em comparação ao ano de 2021. A partir de 2022, há a aplicação do Censo de Diversidade, uma pesquisa sociodemográfica que mapeia diferentes aspectos de diversidade, como raça, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, deficiência, aspectos sociais e escolaridade. Com base nessa pesquisa e na autodeclaração de seus colaboradores, agora reportamos os nossos dados de forma alinhada aos resultados obtidos.

### Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens<sup>1</sup>

405-2

| Indicadores de Equidade na Remuneração | 2022         |                   | 2021         |                   |
|--|--------------|-------------------|--------------|-------------------|
|  | Salário-Base | Remuneração Total | Salário-Base | Remuneração Total |
| <b>Liderança</b>                       |              |                   |              |                   |
| Proporção (M/H)                        | 0,82         | 0,83              | 0,84         | 0,81              |
| <b>Especialista</b>                    |              |                   |              |                   |
| Proporção (M/H)                        | 1,05         | 1,11              | 0,83         | 0,83              |
| <b>Funcional</b>                       |              |                   |              |                   |
| Proporção (M/H)                        | 0,83         | 0,89              | 0,82         | 0,83              |

**Indicador de diversidade dos colaboradores, por categoria funcional e faixa etária**

|                          | 2022              |                 |                  |                | 2021              |                 |                  |                |
|--------------------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------|
|                          | Abaixo de 30 anos | De 30 a 50 anos | Acima de 50 anos | Total Geral    | Abaixo de 30 anos | De 30 a 50 anos | Acima de 50 anos | Total Geral    |
| Presidência <sup>1</sup> | 0,00%             | 0,00%           | 0,00%            | 0,00%          | 0,00%             | 0,00%           | 0,00%            | 0,00%          |
| Diretoria Executiva      | 0,00%             | 0,17%           | 0,06%            | 0,23%          | 0,00%             | 0,20%           | 0,00%            | 0,20%          |
| Diretoria                | 0,00%             | 0,51%           | 0,00%            | 0,51%          | 0,00%             | 0,20%           | 0,00%            | 0,20%          |
| Superintendência         | 0,11%             | 1,99%           | 0,17%            | 2,28%          | 0,10%             | 1,60%           | 0,10%            | 1,80%          |
| Gerência                 | 0,68%             | 4,56%           | 0,11%            | 5,35%          | 1,20%             | 5,60%           | 0,20%            | 7,00%          |
| Coordenação              | 0,68%             | 3,36%           | 0,17%            | 4,21%          | 0,90%             | 3,10%           | 0,10%            | 4,00%          |
| Especialista             | 0,06%             | 1,59%           | 0,06%            | 1,71%          | 0,10%             | 1,40%           | 0,00%            | 1,50%          |
| Supervisão               | 0,34%             | 2,28%           | 0,06%            | 2,68%          | 0,50%             | 1,90%           | 0,10%            | 2,50%          |
| Funcional                | 18,34%            | 21,24%          | 0,85%            | 40,43%         | 23,10%            | 20,80%          | 1,70%            | 45,60%         |
| Tático                   | 14,98%            | 26,54%          | 1,08%            | 42,60%         | 15,20%            | 21,3%           | 0,70%            | 37,20%         |
| <b>Total Geral</b>       | <b>35,19%</b>     | <b>62,24%</b>   | <b>2,56%</b>     | <b>100,00%</b> | <b>41,10%</b>     | <b>56,10%</b>   | <b>2,90%</b>     | <b>100,00%</b> |

1. Presidência são colaboradores não empregados, sem vínculo empregatício, assim como alguns Diretores não têm vínculo e foram desconsiderados.



# Jornada do Colaborador

## Planejamento de Gente

Para garantir uma gestão estruturada e estratégica dos nossos colaboradores, temos o Planejamento de Gente Wiz (PGW), que é um pilar do MGW, nosso modelo de gestão, que possibilita à nossa liderança alinhar a sua estrutura de pessoas aos objetivos estratégicos da Companhia, bem como ao time de Gente se planejar diante das necessidades indicadas por cada unidade.

O PGW possui 4 planos distintos: atração e seleção, promoções e movimentações de pessoas, desligamentos e desenvolvimento. Para apoiar a construção desses planos, é disponibilizado para todos os nossos líderes um dossiê com informações importantes a respeito de seus colaboradores. Dessa forma, incentivamos a visão de longo prazo das lideranças em relação aos times e exercitamos a análise de dados da Área de Gente para as tomadas de decisão.

Por fim, com o intuito de manter a pauta de pessoas viva e estratégica em nossas unidades de negócio e unidades corporativas, contamos com uma Área de Business Partners (BP), Gente e Cultura que tem o papel de criar, com os gestores, soluções assertivas e orientar a liderança da Companhia nas tomadas de decisões estratégicas de negócio relacionadas a pessoas, além de auxiliar para que estejam alinhadas à cultura e aos valores da Wiz, potencializando o desenvolvimento e os resultados dos nossos times, contribuindo e promovendo políticas e processos de valorização do capital humano. Essa área trabalha para que o conglomerado Wiz tenha sinergia e, por meio das pessoas, entregue os seus melhores resultados.



## Atração e Retenção

Atrair e selecionar profissionais alinhados com a nossa cultura é de extrema importância. Por isso, buscamos oferecer a melhor experiência aos nossos candidatos e gestores, e desenvolvemos estratégias para sermos cada vez mais ágeis em nossas seleções:

- > **Seleções digitais:** Acreditamos que podemos ter Wizzers em qualquer lugar; por isso, os nossos processos seletivos são 100% digitais. Todas as nossas seleções são realizadas por meio de plataforma e ferramentas que viabilizem conhecer um candidato de qualquer lugar do mundo. Essa ação proporciona conforto ao candidato e ao gestor, permitindo uma jornada muito mais aderente à sua realidade, e viabiliza a diversidade cultural entre os nossos colaboradores.
- > **Diversidade:** Mapeamos consultorias de referência nas frentes de diversidade e realizamos parcerias para tornar as nossas seleções mais inclusivas. Criamos um banco de talentos para cadastro de PCD, e mensalmente esse banco é mapeado e entrevistado, o que nos permitiu maior agilidade e fluidez aos processos seletivos. Entendemos que, fazendo da pluralidade a nossa aliada, podemos nos tornar uma empresa que representa a nossa sociedade.

## Nosso Employee Value Proposition (EVP)

O EVP é a proposta de valor que oferecemos para os colaboradores. Ele sintetiza o que nos diferencia como “lugar para trabalhar”, ou seja, nele deixamos claro que o nosso diferencial como marca empregadora é oferecer oportunidade de desenvolvimento, ambiente diverso e inclusivo, dinâmico e desafiador, reconhecimento pelos resultados gerados e oportunidade de carreira.

### Wiz Carreiras

Além das evoluções em nosso processo de atração e seleção, investimos tempo na consolidação da Wiz como uma marca empregadora forte perante o mercado, disseminando o nosso EVP. Assim nasceu o nosso perfil de carreiras do Instagram – Wiz Carreiras, no qual compartilhamos conteúdos de carreira e experiência de trabalhar na Wiz. A página também faz a divulgação das nossas principais vagas. A criação desse canal foi essencial para uma aproximação com o público que queremos conversar e interagir.



## EVP Wiz

Unimos pessoas diferentes para se desenvolverem e alcançarem resultados incríveis, pode vir o desafio que vier. Pessoas talentosas merecem voar alto. A Wiz é para você?

### Speed Wiz Dev

Apesar de não sermos uma empresa de tecnologia, temos a tecnologia permeada entre todo o nosso negócio. Com isso, a Wiz tem um desafio especial diante dos profissionais de tecnologia para garantir a atração desse público. Para isso, participamos como palestrante em eventos de tecnologia, produzimos conteúdos em diversos formatos para o público *tech*, produzimos um minievento externo para compartilhar conteúdos e fizemos um programa de aceleração para desenvolvedores(as), o Speed Wiz Dev.

### Programa Start

Outra iniciativa importante e muito valorizada na Wiz é o Start, o nosso programa de estágio. Acreditamos que essa é a porta de entrada ideal para muitas pessoas com alto *fit* com a Wiz e ainda no início de suas carreiras. O nosso programa de estágio já se tornou referência entre vários estudantes de faculdades locais onde a Wiz atua, principalmente por sua estrutura robusta e a possibilidade de desenvolvimento de carreira na Companhia.

### Onboarding

Independentemente do canal de entrada de um Wizzer (seja processo seletivo padrão, Speed Dev, programa de estágio, Alicerce, seja qualquer outro), consideramos o momento de *onboarding* como a peça-chave para o sucesso e a adaptação desse novo colaborador.

O programa Tô Na Wiz busca gerar contato com o negócio e a Cultura Wiz ao mesmo tempo em que promove uma boa experiência de *onboarding* para os novatos nos âmbitos de equipe, infraestrutura e comunicação. Aqui, tecnologia, dados e gamificação impulsionam a imersão no nosso jeito de ser desde os primeiros momentos do nosso Wizzer.

### Novas contratações e rotatividade dos colaboradores 401-1

| Gênero <sup>3</sup> | 2021                   |                        | 2022                   |                        |
|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|                     | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> |
| Feminino            | 317                    | 943                    | 263                    | 310                    |
| Masculino           | 219                    | 487                    | 201                    | 248                    |
| Outro               | 0                      | 0                      | 0                      | 1                      |
| Não Informado       | 0                      | 0                      | 151                    | 96                     |
| Faixa Etária        | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> |
| Até 30 anos         | 298                    | 606                    | 285                    | 263                    |
| Entre 30 e 50 anos  | 225                    | 810                    | 313                    | 371                    |
| Acima de 50 anos    | 13                     | 14                     | 17                     | 21                     |
| Região              | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> |
| Norte               | 1                      | 35                     | 4                      | 1                      |
| Nordeste            | 39                     | 189                    | 23                     | 20                     |
| Centro-Oeste        | 315                    | 481                    | 382                    | 437                    |
| Sul                 | 29                     | 177                    | 29                     | 22                     |
| Sudeste             | 152                    | 548                    | 178                    | 175                    |
| Total               | 536                    | 1.430                  | 615                    | 655                    |

1. Foram consideradas as folhas de pagamento de dezembro de 2022 e 2021, filtrando a data de admissão para o ano em referência e excluído vínculos de autônomos, Aprendizes, Estagiários e Diretores sem vínculo empregatício. Foram consideradas todas as situações (desligados, afastados, ativos).

2. Foram consideradas as folhas de pagamento de dezembro de 2021 e 2020, filtrando a data de rescisão para o ano em referência e excluído situações de transferências. Foram considerados Aprendizes e Estagiários, além de todas as situações de rescisão.

3. Em 2022, após a aplicação do Censo de Diversidade, pesquisa sociodemográfica que visa mensurar os níveis de diversidade na Wiz, tivemos maior clareza e segurança para responder a perguntas que fazem diferenciação entre marcadores de diversidade com base na autodeclaração dos respondentes. Por isso, para responder a essa pesquisa, consideramos como “feminino” pessoas que se autodeclararam como mulheres cis ou trans; e, para a categoria “masculino”, pessoas que se autodeclararam como homens cis ou trans. Apesar da alta adesão do censo por parte dos colaboradores, ainda existem pessoas que optaram por não responder ou não se sentiram confortáveis para compartilhar os dados, estes estão identificados como “não informado”.

**Taxa de novas contratações e rotatividade dos colaboradores** 401-1

| Gênero <sup>3</sup> | 2021                   |                        | 2022                   |                        |
|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|                     | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> |
| Feminino            | 20%                    | 40%                    | 14,98%                 | 17,65%                 |
| Masculino           | 14%                    | 22%                    | 11,45%                 | 14,12%                 |
| Outro               | 0%                     | 0%                     | 0%                     | 0,06%                  |
| Não Informado       | 0%                     | 0%                     | 8,60%                  | 5,47%                  |
| Faixa Etária        | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> |
| Até 30 anos         | 19%                    | 29%                    | 16,23%                 | 14,98%                 |
| Entre 30 e 50 anos  | 14%                    | 26%                    | 17,82%                 | 21,13%                 |
| Acima de 50 anos    | 1%                     | 8%                     | 0,97%                  | 1,20%                  |
| Região              | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> | Admissões <sup>1</sup> | Demissões <sup>2</sup> |
| Norte               | 0%                     | 1%                     | 0,23%                  | 0,06%                  |
| Nordeste            | 2%                     | 7%                     | 1,31%                  | 1,14%                  |
| Centro-Oeste        | 20%                    | 25%                    | 21,75%                 | 24,89%                 |
| Sul                 | 2%                     | 10%                    | 1,59%                  | 1,25%                  |
| Sudeste             | 10%                    | 18%                    | 10,14%                 | 9,97%                  |
| <b>Total</b>        | <b>34%</b>             | <b>63%</b>             | <b>35,02%</b>          | <b>37,30%</b>          |

1. Foram consideradas as folhas de pagamento de dezembro de 2022 e 2021, filtrando a data de admissão para o ano em referência e excluindo vínculos de autônomos, Aprendizes, Estagiários e Diretores sem vínculo empregatício. Foram consideradas todas as situações (desligados, afastados, ativos).

2. Foram consideradas as folhas de pagamento de dezembro de 2021 e 2020, filtrando a data de rescisão para o ano em referência e excluindo situações de transferências. Foram considerados Aprendizes e Estagiários, além de todas as situações de rescisão.

3. Em 2022, após a aplicação do Censo de Diversidade, pesquisa sociodemográfica que visa mensurar os níveis de diversidade na Wiz, tivemos maior clareza e segurança para responder a perguntas que fazem diferenciação entre marcadores de diversidade com base na autodeclaração dos respondentes. Por isso, para responder a essa pesquisa, consideramos como “feminino” pessoas que se autodeclararam como mulheres cis ou trans; e, para a categoria “masculino”, pessoas que se autodeclararam como homens cis ou trans. Apesar da alta adesão do censo por parte dos colaboradores, ainda existem pessoas que optaram por não responder ou não se sentiram confortáveis para compartilhar os dados, estes estão identificados como “não informado”.

# Desenvolvimento

404-1

Um dos pilares da Wiz é o desenvolvimento: esperamos que as pessoas trabalhem em conjunto com colegas ou times, compartilhem os seus conhecimentos, sejam protagonistas da sua carreira e participem ativamente das etapas do processo de gestão de desempenho para buscar melhorar sempre.

Desenvolvimento na Wiz vai muito além de treinamentos. Consideramos os desafios profissionais do dia a dia, trocas entre áreas, participações em grupos de trabalho, entre outras atividades e interações dos colaboradores como formas de evolução.

Priorizamos a aprendizagem, o *feedback* e o compartilhamento de conhecimento para o desenvolvimento da mentalidade de aprendizagem contínua. Acreditamos que o nosso aperfeiçoamento impacta o negócio e as pessoas. Seja em nível individual, seja em nível coletivo, estamos sempre buscando a evolução de nossas ideias, comportamentos, soluções e processos.

## Média de horas de capacitação, por colaborador

| Por Gênero              | 2022   | 2021 <sup>1</sup> |
|-------------------------|--------|-------------------|
| Mulheres                | 113,29 | 27,62             |
| Homens                  | 84,92  | 20,92             |
| Outros                  | 86,18  | -                 |
| Não Informado           | 41,68  | -                 |
| Por Categoria Funcional |        |                   |
| Diretoria               | 66,41  | 9,89              |
| Diretoria Executiva     | 83,90  | 67,03             |
| Superintendência        | 68,88  | 34,34             |
| Gerência                | 207,83 | 17,68             |
| Coordenação             | 121,47 | 76,08             |
| Supervisão              | 102,64 | 35,57             |
| Especialista            | 59,41  | 8,82              |
| Funcional               | 67,40  | 14,34             |
| Tático                  | 80,31  | 32,71             |
| Média Total             | 83,64  | 24,83             |

1. Os dados de 2021 foram representados devido à mudança na metodologia de cálculo utilizada pela Companhia a partir de 2022.

**Nota explicativa:** Foi calculado o número de *lamps* conquistadas em 2022 dos empregados ativos em dezembro de 2022, sendo calculado o proporcional de a cada 100 *lamps* equivale a 1 hora de treinamento; após isso, a média de cada grupo.



## Programas para o Aperfeiçoamento de Competências dos Empregados e de Assistência para a Transição de Carreira

404-2

Incentivamos o desenvolvimento contínuo dos Wizzers, auxiliando-os no avanço de suas carreiras por meio do protagonismo em diversas iniciativas, como:



### Wizity, a nossa Universidade Corporativa

Temos como propósito estimular o desenvolvimento das pessoas para transformar desafios em negócios consistentes, contribuindo para uma sociedade cada vez melhor. Para isso, contamos com a Wizity, nossa universidade corporativa que se posiciona como área que busca fomentar uma cultura de aprendizagem que estimule o protagonismo dos nossos Wizzers em seu processo de desenvolvimento, visando ao crescimento do nosso negócio.

Atualmente a Wizity se divide em 5 grandes blocos:

1. **Liderança e Soft Skills:** suporta a Companhia com as competências e os comportamentos que esperamos da Liderança Wiz;
2. **Wiz e Cultura:** suporta a Companhia com programas corporativos de desenvolvimento que fortaleçam a cultura;
3. **Ágil e Digital:** suporta a Companhia com o desenvolvimento de competências de tecnologia e ágil que auxiliem o negócio;
4. **Social:** promove ações e competências relacionadas à formação dos Wizzers na sua integridade para alcançarmos o nosso propósito; e
5. **Nosso Negócio:** apoia as UNs para que desenvolvam as competências essenciais para alcançarem os resultados do negócio.



#### 404-1

Contamos também com a Wizity Online, uma plataforma de gestão de aprendizagem simples e intuitiva para todos os perfis de usuários que atende às necessidades das unidades de negócio. Funciona totalmente via internet, com acesso via computador, *tablet* ou celular (pelo navegador ou por meio de aplicativo), sem a necessidade de instalação de qualquer *plug-in*.

São mais de 2 mil cursos disponíveis no modelo de ensino a distância (EaD), focados tanto em habilidades técnicas, como em *hard e soft skills*, garantindo uma trilha integral de aprendizado. Por meio da Wizity, desenvolvemos programas customizados e personalizados para treinamentos internos, para a implantação de novos projetos do conglomerado Wiz ou mesmo para atender às demandas específicas de times ou unidades de negócio.

Todos os conteúdos disponíveis na plataforma Wizity Online geram *lamps*, a nossa moeda virtual, que pode ser trocada por mais experiências de desenvolvimento na Lampstore. Cursos, palestras, livros, congressos, assinaturas de revistas de negócios e muitas outras recompensas podem ser “compradas” com a moeda. Em contrapartida, toda atividade externa de aperfeiçoamento pode gerar na Wizity mais *lamps* para se adquirir mais conhecimento. É um ciclo crescente de oportunidades.

De Wizzers que adquiriram participações em congressos àqueles que compraram os seus primeiros livros com as *lamps*, há muitas histórias interessantes que se originaram das jornadas de modelo gamificado de conhecimento da Wiz.

Desde que foi criada, a Wizity alcança o engajamento de mais de 90% dos nossos colaboradores em alguma ação de desenvolvimento, e a nossa satisfação média com as ações propostas está acima de 95%.

2-29

## Avaliações de Desempenho e Construção de Carreiras

2-18

Prática organizacional relacionada ao nosso pilar de desenvolvimento, as Avaliações de Desempenho (AVD) são uma ferramenta fundamental para garantir os nossos resultados incríveis e o seu aprimoramento, por meio de uma cultura de *feedback* e da busca constante por desenvolvimento. Elas também dão suporte à condução e concretização das nossas políticas de planos de carreira, movimentações entre equipes e promoções. Realizada 2 vezes ao ano, a AVD envolve várias etapas, como autoavaliação, avaliação da gestão direta, Reunião de Alinhamento e Calibração (RAC) e Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Por meio da AVD, é possível reconhecer e estimular talentos, alavancar os resultados individuais e em equipe e mapear futuras lideranças.

Na Wiz, as AVD têm o objetivo de ser um momento de fala e escuta, por meio das quais os Wizzers têm a oportunidade de, muito mais do que avaliados, serem agentes ativos de seu processo de desenvolvimento. A dinâmica das AVD é estruturada para permitir que o colaborador seja protagonista da sua jornada dentro da Wiz.

Um dos principais *outputs* das AVD, o PDI é uma etapa determinante e com a qual colaboradores têm a chance, ao lado de seus gestores, de cocriar e correalizar uma trajetória de crescimento e ascensão profissional.

As etapas das AVD (avaliação do gestor direto, avaliação coletiva da liderança da unidade, *feedback* e PDI) são padronizadas, garantindo que todos tenham a mesma experiência de mensuração do desempenho, independentemente da unidade em que estiverem alocados na Companhia.

### Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira<sup>1</sup> 404-3

| Por Gênero                       | 2022         | 2021         |
|----------------------------------|--------------|--------------|
|                                  | Percentual   | Percentual   |
| Mulheres                         | 87,0%        | 98,3%        |
| Homens                           | 91,3%        | 98,1%        |
| Outros                           | 100,0%       | -            |
| Não Informado                    | 84,8%        | -            |
| Por Categoria Funcional          | Percentual   | Percentual   |
| Presidência                      | 0,0%         | 0,0%         |
| Diretoria Executiva <sup>2</sup> | 75,0%        | 11,1%        |
| Diretoria                        | 88,9%        | 100,0%       |
| Superintendência                 | 92,3%        | 92,9%        |
| Gerência                         | 90,2%        | 93,1%        |
| Coordenação                      | 83,3%        | 100,0%       |
| Supervisão                       | 92,3%        | 100,0%       |
| Especialista                     | 82,8%        | 100,0%       |
| Funcional                        | 87,6%        | 95,8%        |
| <b>Total</b>                     | <b>88,0%</b> | <b>95,2%</b> |

1. Para a apuração desse indicador, desconsideramos os colaboradores da Área Operação Cliente, na Unidade Wiz Concept, por serem times que trabalham 100% alocados em clientes e sob os quais não temos a gestão no dia a dia e, conseqüentemente, não temos acessos aos dados de avaliação de desempenho. Foram desconsiderados os colaboradores da Polishop Seguros e Omni1, pois a integração dos colaboradores ocorreu após a conclusão dos ciclos de Avaliação de Desempenho (AVD) de 2022 na Companhia. Podem ser considerados, ao todo, 1.593 colaboradores. Entre os colaboradores, 1.380 (88,0%) receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o ano de 2022. Foram considerados como recebedores de avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira os colaboradores que participaram dos ciclos de avaliação do qual estavam inseridos.

2. Atualmente, não temos método definido para a avaliação da Diretoria Executiva e Presidência.

## Formação da Liderança

Acreditamos que ter grandes líderes é a chave para desenvolver equipes de alta performance e uma cultura forte. Por isso, temos um programa muito importante na Wiz: o Gestor B.E.S.T. (Bora Engajar Seu Time). Criado em 2018, esse programa é dedicado a disseminar a cultura de liderança com as atitudes que a Wiz espera dos gestores e a auxiliar os gestores a impulsionarem ainda mais as suas competências para serem vistos como líderes inspiradores para os seus times. Ele possui quatro eixos para auxiliar os nossos gestores a exercerem o que chamamos de uma liderança B.E.S.T.:

- > Guia de cultura, que nos traz o que esperamos do líder Wiz;
- > canal de comunicação aberta e troca de experiência entre os líderes da Companhia;
- > modelo gamificado de reconhecimento para os líderes engajados com o programa e multiplicadores da nossa cultura de liderança; e
- > Gestor B.E.S.T. em ação, que é a nossa frente de desenvolvimento dos líderes.

Nosso modelo gamificado de reconhecimento tem se mostrado bastante efetivo no alinhamento dos nossos gestores com o que é esperado de um líder Wiz. A gamificação é composta de 14 selos que podem ser alcançados pelo gestor ao longo do ano. Destes, 7 são o que chamamos de selos de ação: selos que são alcançados por meio de ações do próprio gestor (por exemplo, fazer reconhecimentos para o time com base nas nossas atitudes ou estimular que o seu time consuma conteúdo na universidade corporativa). Os 7 restantes são conquistados por meio da pesquisa B.O.S.S. (Bora Ouvir Sua Satisfação). Essa pesquisa é aplicada 2 vezes ao ano e conduzida 100% pelo time de Gente e Gestão. Os colaboradores, de forma voluntária, manifestam as suas percepções em relação aos seus líderes diretos em perguntas sobre os aspectos de liderança, que se transformam em selos.

## SUCESSORES

### Programa Sucessores

Além da possibilidade de um desenvolvimento mais direcionado aos nossos Wizzers, os outputs das AVD nos trazem insumos importantes. Por exemplo, o mapeamento de sucessores foi fundamental para a criação do nosso programa de desenvolvimento para pessoas que têm o desejo de assumir uma primeira liderança. O Programa Sucessores foi criado com o intuito de desenvolver competências de liderança dessas pessoas e prepará-las para os desafios de gerir um time.

Com o Programa Sucessores conseguimos garantir que, quando o grande momento chegar, todos estarão mais preparados para alçar voos cada vez mais altos. Essa ação foi desenhada para estimular o seu autodesenvolvimento; então, é esperado que cada Wizzer participante assuma uma postura ativa no próprio processo de aprendizagem e desenvolvimento.

## Satisfação

2-29

### A chave para sermos uma ótima empresa para se trabalhar.

Na Wiz, trabalhamos continuamente no fortalecimento da nossa cultura corporativa, buscando gerar valor aos nossos colaboradores e atingir resultados incríveis em nossas operações. Nos empenhamos em nossas iniciativas para garantir alinhamento entre o propósito da Companhia de desenvolver pessoas e as necessidades do nosso negócio.

Oferecemos aos nossos Wizzers um ambiente de desafios, que fomenta e promove o desenvolvimento pessoal e profissional. Investimos no desenvolvimento técnico dos nossos Wizzers, mas também temos programas estruturados que fortalecem a nossa cultura, como, por exemplo, o Desafio Beta, nosso maior programa anual que atende todos os colaboradores e foca o desenvolvimento e alinhamento destes à Cultura Wiz. Vemos nesse tipo de prática a chave para sermos uma ótima empresa para se trabalhar.

Além de realizar boas contratações e desenvolver nossos Wizzers, entendemos que é fundamental mantê-los engajados com a Wiz e os seus objetivos. Para isso, optamos por focar uma experiência positiva do colaborador em sua jornada na Companhia, que reforce a vivência do nosso EVP e do Wiz Way.

Um dos pontos críticos nesse engajamento são assuntos relacionados à carreira dos nossos Wizzers. Para conectar ainda mais os colaboradores com esse tema e fomentar o protagonismo, temos uma página interna de carreiras, que chamamos de Voando Alto. Seu principal objetivo é dar visibilidade sobre os cargos da Companhia e facilitar a carreira dos Wizzers, dando mais autonomia para que eles planejem as suas carreiras.

Acreditamos que dessa forma conseguimos dar mais transparência em relação ao tema carreira, já que todas as informações abertas sobre um cargo estão à disposição de todos. A funcionalidade Cargos de Interesse pode ajudar a nossa liderança no preparo de PDIs para cada integrante do time.

### Programa WE – Wiz Everywhere

O Programa WE – Wiz Everywhere estabelece as diretrizes e normas para diferentes modelos de trabalho, permitindo a adaptação às necessidades do nossos Wizzers, sem perder a essência da nossa cultura e nosso foco em resultados. Hoje, o WE conta com 3 modelos de trabalho distintos:

- > WE Office, no qual os colaboradores trabalham 100% do escritório;
- > WE Flex, no qual os colaboradores trabalham 2 dias fixos de casa e 3 dias do escritório; e
- > WE Home, no qual os colaboradores trabalham 100% de *home office*.

### Distribuição dos Wizzers nos diferentes modelos de trabalho do Programa WE

|           | 2022 | 2021 |
|-----------|------|------|
| WE Office | 57%  | 64%  |
| WE Flex   | 36%  | 28%  |
| WE Home   | 7%   | 7%   |

**Nota explicativa:** A classificação atual não abrange os colaboradores de empresas que não são controladas pela Wiz Co ou que possuem estrutura independente, como ben.up, CMG e Inter Seguros.

## Pesquisa de Clima e Pulse EX

Ainda pensando em cuidar dos nossos Wizzers, entendemos que é fundamental escutá-los sempre que possível para desenhar uma experiência de acordo com as suas necessidades e em linha com os objetivos da Companhia. Para isso, contamos com 2 pesquisas: a Pesquisa de Clima e a Pulse EX.

A Pulse EX é um método de escuta que dá visibilidade aos indicadores de experiência do colaborador (EX) e possibilita a intervenção de maneira ágil. A ferramenta coleta informações de maneira centralizada e descentralizada, de forma voluntária, para que dessa forma possamos aproveitar ao máximo os pontos de contato existentes com os Wizzers. Atualmente, contamos com um índice médio de 200 respondentes orgânicos por mês, considerando todos os pontos de contato.

Já a Pesquisa de Clima é realizada uma vez ao ano, mas tem uma abrangência mais completa de vários fatores que podem impactar a vivência do Wizzer em

sua jornada. Atualmente, trabalhamos em parceria com a GPTW na aplicação da pesquisa e análise dos dados. Além dos resultados, a GPTW também funciona como uma certificação para as empresas que atingem a nota de corte, atestando que a empresa é uma das melhores empresas para se trabalhar no país.

Com base nos resultados obtidos, podemos traçar estratégias que são desdobradas em planos de ação para que a cultura objetivada seja a mesma que a vivenciada.

## WizUp

Por meio do WizUp, nosso programa de excelência, buscamos incentivar e garantir que toda a Companhia consiga atingir resultados incríveis de forma consistente e sustentável. Dessa forma, nos aproximamos de uma vivência mais unificada em todas as unidades.

O WizUp oferece um modelo gamificado de acompanhamento para um conjunto de práticas de gente e gestão com níveis e metas que devem ser realizadas pelas unidades. Os pilares são relacionados à Cultura Wiz, e as unidades que se destacam nesse programa são chamadas de Unidade UP.



### Premiação GPTW

Dedicamos grandes esforços para oferecer vantagens, benefícios e uma cultura que impacte positivamente os Wizzers, transformando o nosso cuidado em paixão pelo trabalho diário. Como prova de sucesso, em 2022, celebramos a conquista de premiações que reforçam o resultado do nosso empenho em proporcionar um ambiente de trabalho diverso, meritocrático e que estimula o desenvolvimento. Alcançamos, pela primeira vez, o 1º lugar entre as Melhores Empresas para se Trabalhar no *ranking* GPTW Centro-Oeste e figuramos pela 7ª vez consecutiva no *ranking* nacional GPTW das Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil. Acreditamos que isso é resultado de uma cultura vibrante que valoriza as pessoas com atenção e cuidado.

## Remuneração

2-19

### Política de Cargos e Salários

A Política de Cargos e Salários da Wiz não faz diferenciação por gênero. Trabalhamos dentro de faixas salariais determinadas de acordo com a complexidade e a responsabilidade de cada cargo e com cargos de isonomia. Essa política visa promover a equidade interna, garantir a remuneração justa e competitiva dos colaboradores, além de estabelecer uma estrutura clara para o desenvolvimento de carreira dos nossos colaboradores.

Cada faixa representa um intervalo de remuneração que abrange uma determinada amplitude de cargos com complexidade e responsabilidades semelhantes. Essas faixas salariais são estabelecidas com base em critérios objetivos, por meio de uma metodologia de cargos e salários, e abordam temas como conhecimento, experiências, habilidades, solução de problemas, responsabilidades por resultados e competências necessárias para cada cargo.

### Política de Remuneração da Administração

A nossa prática de remuneração tem como principal finalidade promover o alinhamento dos interesses dos nossos administradores com os interesses dos nossos acionistas. Para tal, a remuneração dos nossos administradores é fixada utilizando como parâmetros as práticas de remuneração aplicadas pelo mercado para empresas de porte semelhante ao nosso. Nosso Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG) é responsável por avaliar, anualmente, a remuneração oferecida à Alta Administração da Companhia.

Nossa Política de Remuneração aplicada às nossas Diretorias Estatutária e Não Estatutária visa à remuneração dos profissionais de acordo com as responsabilidades do cargo, práticas de mercado de companhias com porte similar ao nosso e o nosso nível de competitividade. Dessa forma, a remuneração fixa recebida mensalmente por tais Diretores se refere ao cumprimento das obrigações funcionais associadas aos cargos ocupados, enquanto a remuneração variável está vinculada ao cumprimento de metas estabelecidas para cada período anual.

A remuneração baseada em ações, por sua vez, está vinculada ao valor de mercado de nossas ações, refletindo, indiretamente, em nosso desempenho. Acreditamos que a combinação entre os componentes fixos e variáveis da remuneração por nós praticada atende aos desafios existentes no curto, médio e longo prazo, sem comprometer a sustentabilidade do negócio.

> **Remuneração fixa:** A parcela fixa da remuneração da Diretoria, do Conselho de Administração e dos Comitês não é impactada por indicadores de desempenho. A remuneração fixa paga mensalmente aos membros do nosso Conselho de Administração, Diretoria Estatutária, Diretoria Não Estatutária, Comitê de Auditoria e Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade se alinha a nossos interesses de curto prazo, que objetiva atrair, motivar e reter profissionais qualificados. A remuneração fixa dos membros do Conselho de Administração, por sua vez, é estruturada de modo a remunerar o esforço periódico para a atuação nas reuniões do Conselho de Administração.

> **Bônus:** A remuneração dos nossos Diretores é composta de uma parcela variável relevante, estruturada para refletir a evolução de nossos indicadores de desempenho e representar a participação em nossos resultados. O bônus está diretamente ligado ao desempenho individual de cada Diretor e da sua área e às metas globais de nossa Companhia, sendo as referidas metas balizadas pela evolução do

indicador EBITDA da Wiz. O acompanhamento das metas anuais é realizado mensalmente, e a apuração final dos resultados é feita no ano subsequente ao exercício. O alcance das metas coletivas define diretamente o bônus total a ser pago em virtude do alcance das metas individuais. A avaliação de desempenho é realizada 2 vezes ao ano. 2-18

> **Remuneração baseada em ações:** A remuneração baseada em ações é destinada aos Diretores Estatutários e ao Presidente do Conselho de Administração e está atrelada ao desempenho e à evolução do valor de mercado das ações de nossa emissão, que, por sua vez, reflete indiretamente o nosso desempenho financeiro e operacional. A remuneração baseada em ações, materializada no Plano de Outorga de Opções de Compra de Ações Fantasma (Phantom Options) da Companhia se alinha à remuneração dos Diretores Estatutários e dos membros do Conselho de Administração à medida em que o valor de mercado de nossas ações tende a refletir a percepção dos investidores sobre o nosso desempenho presente e futuro, incentivando-os à gestão sustentável do nosso negócio no médio e longo prazo.

Além disso, a Wiz Co convoca anualmente os acionistas da Companhia para se reunirem em Assembleia Geral Ordinária, a fim de deliberar as ordens referentes a demonstrações financeiras findas no exercício anterior, a aprovação de orçamento de capital para o próximo exercício e a remuneração anual global da Administração.

## Processo para a Determinação da Remuneração

2-20

Temos um Comitê de Pessoas formado por representantes da Alta Administração e Diretoria de Gente e Cultura, que se reúne mensalmente e é responsável por orientar e tomar decisões relacionadas à gestão de pessoas, tais como remuneração e benefícios.

Entre as principais pautas tratadas pelo Comitê de Pessoas, podemos citar:

> **Políticas salariais** – Validação de quaisquer alterações na Política de Remuneração, movimentação e contratação de colaboradores, que devem seguir a regra de cargos e salários;

> **Estruturas salariais** – Validação da estratégia e metodologia usada e qualquer necessidade de alteração nesta; e

> **Planos de Incentivo e Reconhecimento** – Aprovação de programas que tem como objetivo recompensar e motivar os colaboradores de acordo com seu desempenho e contribuição para os resultados da organização. Isso pode incluir bônus, mérito, participação nos lucros (PNL) e programas de reconhecimento não financeiros.

A equipe responsável pela estratégia de remuneração é composta de integrantes do time de Gente & Cultura diretamente envolvidos nas decisões relacionadas à remuneração. É um grupo que fornece análises, recomendações e suporte na definição das políticas salariais e na estrutura de remuneração e que ainda conta com apoio de consultorias especializadas para quando surgem dúvidas ou a necessidade de atualização da estratégia de remuneração.

## Proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual total de todos os colaboradores

2-21

|           | 2022  | 2021 <sup>1</sup> | 2020 <sup>1</sup> |
|-----------|-------|-------------------|-------------------|
| Proporção | 27,57 | 24,12             | 32,99             |

## Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os colaboradores

|           | 2022 | 2022  | 2022 |
|-----------|------|-------|------|
| Proporção | 2,95 | -3,12 | N.A. |

**Nota explicativa:** Na remuneração estão considerados salário-base e remuneração variável de curto prazo (comissão sobre vendas, bônus e PNL). Estamos considerando o maior valor pago. O indicador contempla apenas colaboradores de tempo integral, com vínculo empregatício e alocados no Brasil.

## Benefícios

401-2

Além da visão de carreiras, temos um pacote de benefícios pensado para oferecer segurança e cuidado aos nossos Wizzers. Nos últimos anos, o cuidado com os colaboradores tomou uma relevância ainda maior na Wiz. Por isso, oferecemos um pacote de benefícios alinhado às boas práticas de mercado. Os benefícios da Wiz podem variar entre unidades de negócio, mas todas possuem o definido em Acordo Coletivo, além de benefícios diferenciados. Conheça a seguir:

- > **Plano de Assistência Médica:** Assistência médica com coparticipação de 20% e desconto em folha.
- > **Plano de Assistência Odontológica:** Cobertura total do rol de serviços da **Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS)** com mais 19 procedimentos adicionais. Não há coparticipação.

- > **Auxílio-Creche:** O benefício é concedido ao colaborador a partir de 3 meses completos do nascimento da criança até 7 anos incompletos (6 anos, 11 meses e 29 dias) para estar matriculado em creches/instituições de livre escolha, independentemente de comprovação de matrícula.

- > **Vale-Restaurante ou Alimentação:** O valor é creditado em cartão de empresa contratada e facultado ao Wizzer a forma de distribuição do benefício.

- > **Cesta Básica:** O valor referente à cesta é creditado em cartão de empresa contratada.

- > **Seguro de Vida & Assistência Funeral:** Todos os colaboradores celetistas da Wiz têm direito ao Seguro de Vida em Grupo. Não há qualquer desconto para a participação. A cobertura da Assistência Funeral (SAF) é somente para o colaborador, o seu cônjuge, os seus filhos e enteados de até 24 anos, os seus pais e os seus sogros.

- > **Farmácia:** Disponível no aplicativo de assistência médica.

- > **Vale-Transporte:** No primeiro mês de trabalho, o Wizzer recebe, caso tenha optado, o valor equivalente aos dias que deverá comparecer ao escritório de acordo com o seu modelo de trabalho (WE Office, WE Flex e WE Home); nos demais meses, o valor é creditado em cartão de transporte público. Desconto de 6% do salário bruto.

- > **Rede Mais Saúde:** É um programa de acesso à saúde particular que oferece preços reduzidos em consultas e exames em rede de prestadores nacional. A mensalidade é de R\$ 17,90 por mês, pelo plano familiar (titular e mais 3 dependentes), descontado em folha de pagamento.

- > **Auxílio-Dependente PCD:** Benefício concedido aos colaboradores enquadrados no Sindicato de Trabalhadores em Telecomunicações (SINTTEL), que é devido aos colaboradores com filhos ou dependentes legais (com comprovação de guarda), não cumulativo ao Auxílio-Creche.

- > **Descontos em Parceiros:** Descontos em alguns estabelecimentos específicos de parceiros.

- > **Parceria Open English:** Em parceria com a Open English, disponibilizamos descontos de 60% a 70% nos cursos de idiomas da instituição parceira.

- > **Parceria ESPM:** Em parceria com a ESPM, disponibilizamos descontos de 7% a 37% nos cursos de graduação e pós-graduação da instituição, nas modalidades presencial e on-line.

- > **Crédito Consignado ConsigaMais+:** Em 2020, estreamos no mercado de consignado público, privado e crédito pessoal com o portfólio de produtos WizCred. Agora, um desses produtos, o empréstimo consignado privado, está disponível para a contratação pelos Wizzers.
- > **Parceria USP ESALQ:** Em parceria com a Universidade de São Paulo/Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (USP/ESALQ), disponibilizamos descontos de 10% a 25% nos cursos de MBA e pós-graduação para colaboradores e dependentes (cônjuge, filhos e até irmãos).
- > **Serviço Social do Comércio (SESC):** A Wiz Soluções é uma conveniada do SESC; com isso, o Wizzer tem direito a uma gama de benefícios oferecidos pela instituição.
- > **Crédito Imobiliário Itaú:** O crédito imobiliário é um tipo de financiamento para que você possa realizar a compra de um imóvel, seja novo, seja usado, comercial ou residencial.
- > **Consignado Banco Inter:** O Consignado Privado do Banco Inter é um benefício que te ajuda a ter dinheiro de forma rápida, com as melhores condições e parcelas que cabem no seu bolso.
- > **Seguro Exclusivo:** Esta linha de produtos de seguros oferece diversos benefícios, coberturas e assistências diferenciadas a todos os colaboradores da Wiz. Podem ser contratados seguros de diversos ramos, como Auto, Vida, Residencial, entre outros.
- > **Participação nos Lucros e Resultados (PLR):** Participação nos lucros conforme atingimento de metas estabelecidas pela unidade.
- > **Plataforma de Educação Corporativa (Wizity):** Oferecemos uma plataforma online com diversos cursos que fica disponível para todos os colaboradores a qualquer momento. Assim, os colaboradores podem ter acesso a conteúdo de qualidade e serem protagonistas no seu desenvolvimento. A plataforma ainda permite o resgate de livros e cursos por meio da nossa moeda de desenvolvimento.
- > **Desenvolvimento Gamificado:** Acesso à Wizity com acúmulo de moedas digitais (*lamps*) para uso em nossa Lampstore (loja virtual).
- > **Licença-Maternidade:** Licença-maternidade estendida para 6 meses para as mães.
- > **Licença-Paternidade:** Licença-paternidade estendida para 20 dias para os pais.

Nossa Política de Licença-Maternidade/Paternidade para colaboradores em relações homoafetivas garante que o/a colaborador tenha direito à licença-maternidade ou paternidade seguindo as regras de 20 dias e 6 meses, respectivamente. Caso o parceiro do Wizzer faça jus à licença-maternidade, será concedido ao Wizzer a licença-paternidade e/ou licença-maternidade.

## Licença-maternidade/paternidade

401-3

| Número Total de Colaboradores Ativos   | 2022     |        |               | 2021     |        |
|--|----------|--------|---------------|----------|--------|
|  | Mulheres | Homens | Não Informado | Mulheres | Homens |
| Com Direito à Licença-Maternidade/Paternidade <sup>1</sup>                     | 815      | 572    | 379           | 925      | 644    |
| Que Utilizaram Licença-Maternidade/Paternidade                                 | 58       | 29     | 18            | 46       | 4      |
| Que Retornaram ao Trabalho Após a Licença-Maternidade/Paternidade <sup>2</sup> | 50       | 25     | 17            | 30       | 4      |
| Que Continuam em Licença   | 5        | 3      | 0             | 7        | 0      |
| Que Não Completaram 12 meses Após seu Retorno da Licença                       | 19       | 6      | 8             | 22       | 1      |
| Que Permaneceram 12 meses no Emprego Após seu Retorno da Licença               | 31       | 19     | 8             | 0        | 3      |
| Não Retidos <sup>3</sup>   | 3        | 1      | 1             | 17       | 0      |
| Taxas de Retorno <sup>4</sup>  | 86,2%    | 86,2%  | 94,4%         | 0,0%     | 0,0%   |
| Taxas de Retenção <sup>4</sup>   | 62,0%    | 76,0%  | 47,1%         | 0,0%     | 0,0%   |

1. 100% dos colaboradores da Wiz têm direito a tirar licença-maternidade/paternidade.

2. Foram considerados os relatórios de afastamentos de 2022 e 2021, sendo filtrados os tipos de afastamento: Licença-Gestante, Licença-Paternidade e Prorrogação da Licença-Maternidade; foram contados os nomes dos colaboradores considerando o ano do início da licença.

3. Foi considerada a mesma base anterior de colaboradores, avaliando as suas situações mês a mês; foram considerados como retorno após o término da licença os colaboradores que tiveram situação de atividade normal em algum mês após a licença. Foram observados casos de colaboradores que saíram de licença em 2022 e 2021, mas ainda não concluíram o período da licença, até o presente mês (abril de 2023), sendo considerados à parte na tabela.

4. Para o cálculo da taxa de retenção, utilizamos o total de colaboradores retidos 12 meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença-maternidade/paternidade dividido pelo número total de colaboradores que retornaram da licença-maternidade/paternidade no(s) período(s) de relato anterior(es) x 100. Na mesma premissa, para o cálculo da taxa de retorno, utilizamos o número total de colaboradores que retornaram ao trabalho após a licença-maternidade/paternidade dividido pelo número total de colaboradores que deveriam retornar ao trabalho após a licença-maternidade/paternidade x 100.

**Nota explicativa:** Houve uma mudança na métrica de mensuração em comparação ao ano de 2021. A partir de 2022, há a aplicação do Censo de Diversidade, uma pesquisa sociodemográfica que mapeia diferentes aspectos de diversidade, como raça, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, deficiência, aspectos sociais e escolaridade. Com base nessa pesquisa e na autodeclaração de seus colaboradores, a Wiz Co agora reporta os seus dados de forma alinhada aos resultados obtidos.

## Saúde e Segurança no Trabalho

403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

Dispomos de contrato terceirizado para assessoria técnica especializada em Medicina e Segurança do Trabalho, para atendimento das exigências legais previstas na antiga Norma Regulamentadora nº 9 (NR-09), que tratava do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), e das exigências legais previstas na NR-07, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Por meio de sua contratada, a Companhia dispõe de um sistema eletrônico de gestão ocupacional para o monitoramento da segurança e saúde de seus colaboradores, sendo possível obter diversos dados que subsidiam a tomada de decisão gerencial, tais como:

> Identificação de riscos ambientais, quando presentes, conforme exigência prevista na antiga NR-09 e agora aquelas previstas para efeito de gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO), conforme NR-01, item 1.5;

> registro de prontuários eletrônicos, contendo fichas clínicas com anamnese ocupacional e atestados de saúde ocupacional (ASO), conforme previsto na NR-07, em seu item 7.6;

> identificação e convocação para retorno de trabalhadores com exames médicos pendentes ou vencidos, conforme previsto na NR-07, em seu item 7.5.8;

> absenteísmo e suas principais causas;

> agravos relacionados ao trabalho, quando caracterizado o nexo de causalidade, conforme previsto na NR-07, em seu item 7.3.2, letra “a”; e

> registros de Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), conforme previsto no Decreto nº 3.048, que trata do Regulamento da Previdência Social, em seu Artigo 68, contendo o histórico laboral de cada trabalhador.

Os eventos gerados continuamente no sistema de gestão são armazenados eletronicamente para atualização dos registros ambientais da Companhia e para atualização de prontuários e diagnóstico da saúde laboral de seus colaboradores.

**Em 2022, a Wiz não relatou doenças profissionais.** 403-10

### Acidentes de trabalho

403-9

|  | 2020      | 2021      | 2022      |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Horas Trabalhadas <sup>1</sup>   | 3.057.120 | 3.535.000 | 2.684.394 |
| Número de Óbitos Resultantes de Acidente de Trabalho                   | 0         | 0         | 0         |
| Índice de Óbitos Resultantes de Acidente de Trabalho                   | 0         | 0         | 0         |
| Número de Acidentes de Trabalho com Consequência Grave (Exceto Óbitos) | 0         | 0         | 0         |
| Índice de Acidentes de Trabalho com Consequência Grave (Exceto Óbitos) | 0         | 0         | 0         |
| Número de Acidentes de Trabalho de Comunicação Obrigatória             | 0         | 1         | 4         |
| Índice de Acidentes de Trabalho de Comunicação Obrigatória             | 0         | 0,28      | 1,49      |

1. Foram consideradas as folhas de dezembro de 2020, 2021 e 2022, considerando os colaboradores ativos (situação: atividade normal e férias normal). A estimativa de horas trabalhadas foi calculada considerando o número de meses trabalhados no ano a partir da data de admissão do colaborador. Esse número de meses foi multiplicado pela carga horária mensal de cada colaborador. Para o cálculo de horas trabalhadas, consideramos 1.000.000, conforme a orientação da Norma Brasileira (NBR) nº 14.280:2001.

## P.A.U.S.E.: Nosso Programa de Incentivo ao Autocuidado

403-6

O P.A.U.S.E, acrônimo para Programa de Autocuidado e Saúde Emocional, é voltado à promoção da saúde mental e à redução do estresse.

O programa nasceu com o objetivo de promover pequenas pausas para que os Wizzers se percebam física e mentalmente e, com base nisso, busquem práticas que promovam o olhar para si mesmos. Por meio de vídeos, *podcasts* ou artigos, quinzenalmente, são disponibilizados conteúdos relacionados a temas voltados ao autocuidado, como terapia, exercício físico, nutrição, conceitos das doenças, dicas para enfrentar estresse, entre outros.

O P.A.U.S.E frequentemente aborda também pautas de saúde mental relacionadas a diversidade e inclusão, abuso de substâncias químicas e sedentarismo. A motivação para o desenvolvimento do programa é a constante valorização das pessoas, bem como os índices de afastamento relacionados a fatores psicossociais e distúrbios osteomusculares, frequentemente associados a distúrbios psicossociais.

Todos os conteúdos permanecem disponíveis de forma virtual em nossa universidade corporativa Wizity para que sejam acessados a qualquer momento. Para incentivar a participação e aumentar o engajamento no P.A.U.S.E., oferecemos mecanismos de recompensa pelo consumo de conteúdos (*lamps*, que podem ser trocadas por prêmios).

## Sentimentos da Semana

403-6

Acreditamos que o acompanhamento constante da liderança com os seus times é um diferencial para um melhor desempenho e para o clima da área. Por isso, dentro da Culture Rocks, a nossa plataforma voltada para o acompanhamento do desempenho dos nossos Wizzers, temos uma ferramenta de acompanhamento semanal dos sentimentos dos times.

Toda sexta-feira, os nossos Wizzers recebem um e-mail perguntando qual foi o sentimento geral deles quanto à semana que passou, podendo escolher entre os *emojis* definidos pela própria Culture Rocks, separados em sentimentos positivos, neutros e negativos. Além de informar o sentimento geral, eles podem selecionar o que foi bom e o que não foi bom entre as *tags* disponíveis na ferramenta, além de deixar comentários abertos se quiserem compartilhar mais alguma informação com o gestor.

O sentimento da semana é enviado diretamente para o líder direto do Wizzer, que pode responder e até mesmo indicar que gostaria de marcar um momento 1:1 para tratar de algo em específico que foi compartilhado pelo Wizzer. Essa resposta se traduz em uma notificação dentro da Culture Rocks, que pode ser consultada sempre que o

Wizzer entra na plataforma. A liderança direta dos Wizzers tem acesso à média de sentimentos da semana a qualquer momento, podendo assim acompanhar se há necessidade de acompanhar de forma mais próxima um ou outro colaborador.

Os sentimentos também são acompanhados pelo time de Cultura e de Estratégia de Gente, por meio do acesso de administrador, de forma a conseguirmos ter um panorama geral da adesão da empresa *versus* o *benchmark* de empresas com o mesmo tamanho que o da Wiz e que utilizam a ferramenta, assim como do sentimento dos últimos 2 meses. Conseguimos acompanhar também quais foram as *tags* mais utilizadas nos campos "O que foi bom" e "O que não foi bom". Dessa forma, conseguimos identificar pontos de clima que podem ser abordados antes da aplicação da nossa pesquisa de clima anual ou da nossa ferramenta Pulse.

Além disso, todo sentimento respondido pelo *link* enviado por e-mail gera uma doação gratuita para ONG Ribon, empresa parceria da Culture Rocks. Apesar de não termos envolvimento direto pela parceria, ficamos extremamente felizes com ela, já que a ação e os seus impactos estão superalinhados com um dos nossos valores: somos socialmente responsáveis!

# Fornecedores

2-6

A Wiz possui uma política específica para tratar das contratações de terceiros e fornecedores, que qualifica esses parceiros de negócio de acordo com a potencialidade de exposição a riscos, seja em razão da Pessoa Jurídica a ser contratada, seus sócios e/ou administradores, seja em razão do valor do contrato.

Atualmente, a Wiz tem em seu escopo de atuação cerca de 1.700 fornecedores. A localização geográfica desses fornecedores é majoritariamente nos estados em que a Companhia possui escritórios ou operações.

Entre esses fornecedores, do tipo Pessoas Jurídicas, tem-se: prestadores de serviços que desenvolvem atividades jurídicas, consultorias estratégicas, aluguéis de escritório, condomínios, serviços de manutenções gerais e administrativas, serviços de telecomunicações, fornecedores de plataformas e soluções tecnológicas, empresas de auditoria, empresas de publicidade, fornecedores de infraestrutura para eventos, fornecedores de viagens corporativas (hotelaria, transporte aéreo, transporte terrestre e alimentação), processador de folha de pagamento e fornecedores de benefícios para os nossos colaboradores, tais como vale-refeição e alimentação, plano de saúde e odontológico e demais seguros.

Quanto à mão de obra, o setor de corretagem de seguros, por ser do terceiro setor e de natureza prestadora de serviços, faz uso intensivo de mão de obra especializada (nossos colaboradores e consultores dos diversos temas) e com baixo uso de produtos e/ou matérias-primas, exceto *hardwares* e *softwares*, tais como computadores, aplicativos de tecnologia (como pacote Microsoft Office) e soluções tecnológicas (como armazenamento de dados em nuvem). Os serviços de mão de obra especializada referem-se a serviços jurídicos, bem como serviços de consultoria e auditoria empresarial. Em 2022, os principais gastos da Companhia, exceto gastos com salários, encargos e repasses de comissão, foram de plano de saúde de colaboradores, demais fornecedores de benefícios para colaboradores, escritórios de advocacia, fornecedores de softwares, aplicativos e armazenamento de dados e consultorias.



Para acessar a nossa **Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores**, **clique aqui**.

Em 2022, em termos de valores monetários<sup>1</sup>, a Companhia fez os seguintes pagamentos:

> **R\$ 53,7 milhões** em benefícios para colaboradores e treinamentos (vale-alimentação, vale-refeição, seguros, treinamentos, previdência privada e assistência médica e odontológica);

> **R\$ 32,7 milhões** em serviços de terceiros (fornecedores de sistemas, consultorias, auditorias, fornecedores de processamento de folha, entre outros prestadores de serviços);

> **R\$ 17,1 milhões** em serviços de tecnologia (fornecedores de *softwares*, licenças de aplicativos e armazenamento de dados em nuvem);

> **R\$ 10,3 milhões** em honorários advocatícios;

> **R\$ 17,7 milhões** em campanhas promocionais, patrocínios, publicidade e eventos;

> **R\$ 9,9 milhões** em infraestrutura física para acomodação das operações;

> **R\$ 6,9 milhões** em viagens corporativas (fornecedores de passagens aéreas, hospedagem, alimentação, entre outros); e

> **R\$ 8,0 milhões** em outros.

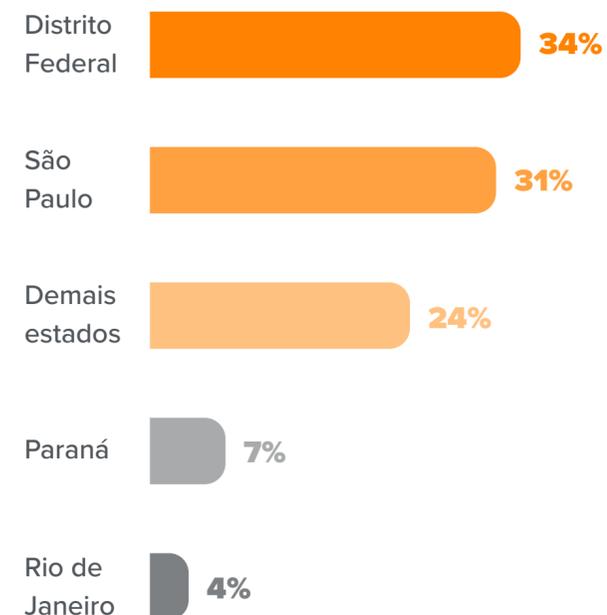
Não identificamos mudanças significativas na cadeia de fornecedores nem em nosso setor de atuação durante o período do reporte; porém, em relação às atividades, os produtos e serviços da organização e os mercados atendidos, realizamos, em 2022, diversas aquisições, o que justifica o aumento do número de unidades de negócio, sendo a mudança mais relevante e de maior impacto na Companhia no ano de 2022. Além disso, também passamos por uma mudança de marca, passando a nos chamar Wiz Co em vez de Wiz Soluções, de forma a nos posicionar de melhor forma estratégica perante os nossos *stakeholders*.

## Fornecedores Locais

2-6, 204-1

Estamos em constante busca de melhorias nas práticas e procedimentos relacionados à contratação de terceiros e fornecedores locais. Os fornecedores cadastrados no sistema de controle financeiro da Wiz estão distribuídos nos estados brasileiros da seguinte maneira:

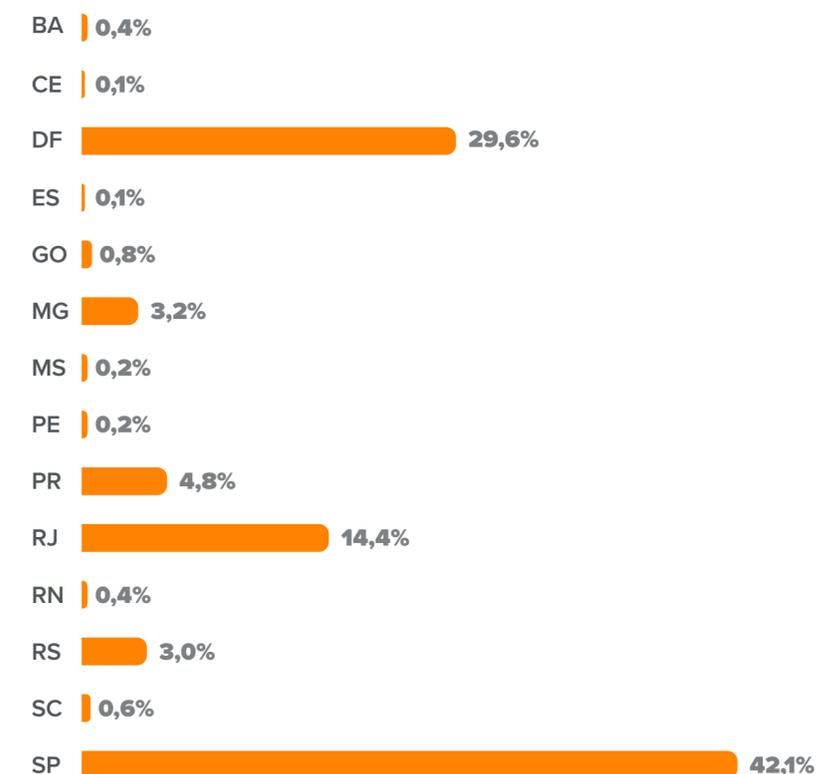
### Distribuição de fornecedores por localização geográfica



Nota-se que a maioria dos terceiros e fornecedores cadastrados atuam nas regiões onde temos escritórios: Brasília e São Paulo.

### Proporção de gastos com fornecedores locais por estado

204-1



Nota-se que apesar de não termos política interna que preveja priorizar contratações locais, a maior parte dos gastos estão concentrados nos locais em que temos maior atuação: São Paulo e Distrito Federal.

1. Valores consideram a visão consolidada da Companhia, portanto contabilizam todas as unidades de negócio.

# Anexos e Sumário de Conteúdo da GRI



## 2-1 | Detalhes de Organização

**Estrutura societária e forma jurídica:**

Wiz Co Participações e Corretagem de Seguros S.A. – 42.278.473/0001-03 – Sociedade Anônima Aberta (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília/DF.

Wiz Corporate Soluções e Corretagem de Seguros Ltda. – 12.656.482/0001-11 – Sociedade Empresária Limitada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília/DF.

Wiz Benefício Empresarial Soluções e Corretagem de Seguros S.A. – 11.936.221/0001-92 – Sociedade Anônima Fechada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília/DF.

Wiz Benefícios Varejo Soluções e Corretagem de Seguros S.A. – 46.597.249/0001-27 – Sociedade Anônima Fechada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília/DF.

Wiz Conseg Corretora de Seguros Ltda. – 01.220.213/0001-91 – Sociedade Empresária Limitada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília-DF.

Wiz Conseg Le Lac Corretora de Seguros Ltda. – 77.158.475/0001-35 – Sociedade Empresária Limitada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Curitiba/PR.

WC1 Corretora de Seguros Ltda. – 40.754.256/0001-09 – Sociedade Empresária Limitada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília-DF.

Wiz Conseg Primavia Corretora de Seguros Ltda. – Sociedade Empresária Limitada – 45.388.611/0001-97 (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Luiz Eduardo Magalhães/BA.

Wiz Concept Soluções de Teleatendimento Ltda. – Sociedade Empresária Limitada – 31.081.948/0001-42 (82.20-2-00 – Atividades de teleatendimento) – Brasília/DF.

Televentas BPO Corretora de Seguros Ltda. – Sociedade Empresária Limitada – 44.781.527/0001-76 (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília/DF.

General Claims Soluções em TI Ltda. – Sociedade Empresária Limitada – 23.487.415/0001-37 (62.04-0-00 – Consultoria em tecnologia da informação) – São Paulo/SP.

BRB Corretora de Seguros S.A. – Sociedade Anônima Fechada – 44.705.886/0001-44 (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília/DF.

CMG Corretora de Seguros Ltda. (nome empresarial) – BMG Corretora de Seguros Ltda. (nome fantasia) – Sociedade Empresária Limitada – 22.456.213/0001-65 (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – São Paulo/SP.

Wiz Open X S.A. – Sociedade Anônima Fechada – 44.384.563/0001-04 (73.19-0-02 – Promoção de vendas) – Brasília/DF.

Promotiva S.A. – Sociedade Anônima Fechada – 12.009.683/0001-27 (73.19-0-02 – Promoção de vendas) – Barueri/SP.

Polishop Corretora de Seguros Ltda. – Sociedade Empresária Limitada – 47.426.096/0001-03 (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – São Paulo/SP.

ben.up Soluções e Corretora de Seguros Ltda. – 44.771.490/0001-03 – Sociedade Empresária Limitada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília/DF.

Inter Digital Corretora e Consultoria de Seguros Ltda. – 00.136.889/0001-39 – Sociedade Empresária Limitada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Belo Horizonte/MG.

Paraná Wiz Holding S.A. – 48.120.611/0001-08 – Sociedade Anônima Fechada (64.62-0-00 – *Holdings* de instituições não financeiras) – Curitiba/PR.

Paraná Corretagem de Seguros S.A. – 48.186.655/0001-22 – Sociedade Anônima Fechada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Curitiba/PR.

Omni1 Corretora de Seguros S.A. – 48.549.58/0001-36 – Sociedade Anônima Fechada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – São Paulo/SP.

Gr1d Tecnologia Ltda. – 28.799.718/0001-09 – Sociedade Empresária Limitada (62.04-0-00 – Consultoria em tecnologia da informação) – São Paulo/SP.

WP1 Corretora de Seguros Ltda. – 40.631.777/0001-79 – Sociedade Empresária Limitada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – Brasília/DF.

WP2 Corretora de Seguros Ltda. – 40.631.755/0001-09 – Sociedade Empresária Limitada (66.22-3-00 – Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde) – São Paulo/SP.

## 2-2 | Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

**a. Incluídas no Relato de Sustentabilidade:**

- > Wiz Co Participações e Corretagem de Seguros S.A.;
- > Wiz Corporate Soluções e Corretagem de Seguros S.A.;
- > Wiz Benefícios Soluções e Corretagem de Seguros S.A.;
- > Águas De Manso Corretora de Seguros Ltda.;
- > ASF Corretora de Seguros Ltda.;
- > LL Corretora de Seguros Ltda.;
- > Orbis Adviser Corretora de Seguros Ltda.;
- > Universa Corretora de Seguros Ltda.;
- > Wiz Concept Serviços de Teletendimento Ltda.;
- > Televendas BPO Corretora de Seguros Ltda.;
- > General Claims Soluções em TI Ltda.;
- > Wiz Parceiros e Corretagem de Seguros Ltda.;
- > Wp1 Corretora de Seguros Ltda.;
- > Wp2 Corretora de Seguros Ltda.;
- > Wiz Conseg Corretora de Seguros Ltda.;
- > Wc1 Corretora de Seguros Ltda.;
- > Wiz Conseg LE LAC Corretora de Seguros Ltda.; e
- > Primavia Corretora de Seguros Ltda.

## b. Incluídas nas demonstrações financeiras

- > Wiz Co Participações e Corretagem de Seguros S.A.;
- > Wiz Corporate Soluções e Corretagem de Seguros S.A.;
- > Wiz Benefícios Empresarial Soluções e Corretagem de Seguros S.A.;
- > Wiz Concept Soluções de Teletendimento Ltda.;
- > Wiz Parceiros e Corretagem de Seguros Ltda.;
- > GR1D Tecnologia Ltda.;
- > Inter Digital Corretora e Consultoria de Seguros Ltda.;
- > Wiz Conseg Corretora de Seguros Ltda.;
- > CMG Corretora de Seguros Ltda.;
- > Wp1 Corretora de Seguros Ltda.;
- > Wp2 Corretora de Seguros Ltda.;
- > Wc1 Corretora de Seguros Ltda.;
- > BRB Corretora de Seguros S.A.;
- > Wiz Open X S.A.;
- > ben.up Soluções e Corretora de Seguros Ltda.;
- > Águas De Manso Corretora de Seguros Ltda.;
- > ASF Corretora de Seguros Ltda.;
- > LL Corretora de Seguros Ltda.;
- > Orbis Adviser Corretora de Seguros Ltda.;
- > Universa Corretora de Seguros Ltda.;
- > Televendas BPO Corretora de Seguros Ltda.;
- > General Claims Soluções em TI Ltda.;
- > Wiz Benefícios Varejo Soluções e Corretagem de Seguros S.A.;
- > Polishop Corretora de Seguros Ltda.;
- > Omni1 Corretora de Seguros S.A.;
- > Paraná Wiz Holding S.A.;
- > Paraná Corretagem de Seguros S.A.;
- > Promotiva S.A.;
- > Wiz Conseg LE LAC Corretora de Seguros Ltda.;
- > Primavia Corretora de Seguros Ltda.

Todas as demonstrações financeiras consolidadas (a contar da abertura de capital da Companhia em bolsa de valores) estão disponíveis ao público e podem ser visualizadas na página de **Relações com Investidores** da Companhia.

## 2-8 | Trabalhadores que não são empregados

Número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização: 26 colaboradores.

- > **Liberty Mall:** 2 auxiliares de limpeza e conservação (executam trabalhos de limpeza em geral nos ambientes internos do escritório);
- > **Number One:** 8 auxiliares de limpeza e conservação, sendo 2 em cada andar (executam trabalhos de limpeza em geral nos ambientes internos do escritório);
- > **Polo JK:** 3 auxiliares de limpeza e conservação (executam trabalhos de limpeza em geral nos ambientes internos do escritório); 2 agentes patrimoniais (responsáveis por controlar, fiscalizar e orientar a entrada e saída de pessoas, receber, identificar e encaminhar as pessoas ou materiais aos destinatários); e 2 vigilantes armados (o profissional tem como principal atribuição manter-se em alerta, para identificar intenções e ações que possam gerar risco ao patrimônio).

- > **Capital Center SP | 11º andar – Corporate:** 1 recepcionista (atende a chamadas telefônicas, anota recados, registra as visitas, organiza o acesso dos visitantes e reserva sala de reuniões); 1 copeira (atende ao público interno, servindo a Diretoria e reuniões, recolhe utensílios e equipamentos utilizados, promove a limpeza, higienização e conservação da copa ou refeitório); e 2 auxiliares de limpeza e conservação (executam trabalhos de limpeza em geral nos ambientes internos do escritório).
- > **Capital Center SP | 12º andar – Corporativo:** 1 recepcionista (atende a chamadas telefônicas, anota recados, registra as visitas e organiza o acesso dos visitantes); e 2 auxiliares de limpeza e conservação (executam trabalhos de limpeza em geral nos ambientes internos do escritório).
- > **Capital Center SP | 13º andar – Concept:** 2 auxiliares de limpeza e conservação (executam trabalhos de limpeza em geral nos ambientes internos do escritório).

O acompanhamento da jornada de trabalho é realizado pela própria contratada por meio do registro de ponto eletrônico. Além disso, a contratada se compromete a fornecer pessoal treinado ao bom desempenho dos serviços contratados, ficando obrigada a mantê-los nas dependências da Wiz, de acordo com a escala de serviços de sua única e exclusiva responsabilidade, com jornadas de trabalho das 8h às 18h, com intervalo para descanso e alimentação de 2 horas, e escala de segunda à sexta-feira totalizando, 44 horas semanais. Já a função de vigilante armado limita-se aos períodos noturnos, com início às 19h e encerramento às 7h do dia seguinte.

Ao decorrer do ano de 2022, não houve nenhum caso de afastamento por problemas de saúde de colaboradores terceirizados.



### 207-11 | Abordagem tributária

A nossa estratégia fiscal é baseada em aproveitar teses tributárias já aceitas no mercado, além de avaliar constantemente as possibilidades de mudança de regime tributário, domicílio fiscal e outras estratégias para alcançar uma elisão fiscal de qualidade, resultando no menor custo possível para os acionistas.

Uma das principais estratégias adotadas é o aproveitamento de teses tributárias já consolidadas no mercado. Essas teses são fundamentadas em interpretações da legislação tributária que foram aceitas pelos órgãos fiscalizadores ou por decisões judiciais. Ao utilizar essas teses, buscamos reduzir os encargos tributários de forma legal e segura.

Outra estratégia importante adotada é a avaliação do domicílio fiscal. Buscamos identificar se é vantajoso estabelecer em nossa sede uma jurisdição fiscal mais favorável. Essa análise leva em consideração diversos fatores, como a carga tributária local, os tratados de dupla tributação e as políticas governamentais relacionadas a custos fiscais.

Além das estratégias mencionadas, avaliamos todas as outras possibilidades legais de elisão fiscal. Isso inclui a análise de deduções fiscais, benefícios fiscais específicos para determinadas atividades ou regiões, planejamento sucessório, reorganização societária e outros mecanismos que possam resultar em economia de impostos.

Em suma, a nossa estratégia fiscal envolve o aproveitamento de teses tributárias aceitas no mercado, a avaliação das possibilidades de mudança de regime tributário, domicílio fiscal e outras estratégias legais que resultem em uma elisão fiscal de qualidade, visando sempre à minimização dos custos para os nossos acionistas.

Observação: As informações citadas não estão disponíveis ao público e foram coletadas internamente.

Informações sobre a nossa abordagem tributária estão disponíveis nas Demonstrações Financeiras em nossa página de [Relações com Investidores](#).

# Sumário de Conteúdo da GRI

## Declarações de uso

WizCo relatou as informações citadas neste índice de conteúdo GRI para o período de 01/01 a 31/12 de 2022, com referência aos Padrões GRI.

## GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021

| Padrões GRI                         | Conteúdo   | Localização     | Pacto Global Ref. N° | ODS Ref. N° |
|-------------------------------------|--|-----------------|----------------------|-------------|
| <b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b> | 2-1 Detalhes da organização  | 10, 84, 98      | -                    | -           |
|                                     | 2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização                        | 86              | -                    | -           |
|                                     | 2-3 Período, frequência e contato para informações sobre o relatório                           | 8, 98           | -                    | -           |
|                                     | 2-4 Reformulações de informações   | 8               | -                    | -           |
|                                     | 2-5 Verificação externa  | 8               | -                    | -           |
|                                     | 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio                                   | 15 a 19, 81, 82 | -                    | -           |
|                                     | 2-7 Empregados   | 55, 56          | 6                    | 8 e 10      |
|                                     | 2-8 Trabalhadores que não são empregados   | 88              | -                    | -           |
|                                     | 2-9 Composição e estrutura de governança   | 31, 32, 33      | -                    | 5 e 16      |
|                                     | 2-10 Nomeação e seleção do mais alto de corpo de governança                                    | 32              | -                    | 5 e 16      |
|                                     | 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança   | 31              | -                    | 16          |
|                                     | 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos | 8               | -                    | -           |
|                                     | 2-13 Delegação de responsabilidade para a gestão de impactos                                   | 31              | -                    | -           |
|                                     | 2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade                      | 8               | -                    | -           |

| Padrões GRI                         | Conteúdo   | Localização  | Pacto Global Ref. N° | ODS Ref. N° |
|-------------------------------------|--|--|----------------------|-------------|
| <b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b> | 2-15 Conflitos de interesse  | 44   | -                    | 16          |
|                                     | 2-16 Comunicação das preocupações críticas                         | 36   | -                    | -           |
|                                     | 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança        | 31   | -                    | -           |
|                                     | 2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança      | 69, 74   | -                    | -           |
|                                     | 2-19 Políticas de remuneração                                      | 73, 74   | -                    | -           |
|                                     | 2-20 Processo para determinação da remuneração                     | 75   | -                    | -           |
|                                     | 2-21 Proporção da remuneração total anual                          | 75   | -                    | -           |
|                                     | 2-22 Demonstração da estratégia de desenvolvimento sustentável     | 4, 5   | -                    | -           |
|                                     | 2-23 Política de Comprometimento                                   | 21, 41, 45, 46, 47   | 10                   | 16          |
|                                     | 2-24 Incorporação da política de comprometimento                   | 36, 37, 38   | -                    | 16          |
|                                     | 2-26 Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética | 42, 43   | 10                   | 16          |
|                                     | 2-27 Conformidade com leis e regulações                            | Não identificamos nenhum caso significativo de não conformidade com leis e regulamentos ou multas pagas durante o período de relato.   | -                    | -           |
|                                     | 2-28 Participação em associações                                   | 24   | -                    | -           |
|                                     | 2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>             | 8, 21, 68, 71  | -                    | -           |
|                                     | 2-30 Acordos de negociação coletiva                                | 100% dos colaboradores da Wiz (Wiz Corporate, Wiz Parceiros, Wiz Concept, Wiz Conseg, BRB Seguros, ben.up, Omni1, Polishop Seguros e Wiz Co) estão cobertos por acordos de negociação coletiva. Ao longo de 2022, fizemos a inclusão de três novas <i>joint ventures</i> (Polishop Seguros, Omni1, Paraná Seguros) no acordo coletivo do sindicato dos securitários. | 3                    | 8           |

| Padrões GRI                               | Conteúdo  | Localização  | Pacto Global Ref. N° | ODS Ref. N°   |
|---|---|--|----------------------|---------------|
| <b>GRI 201: Desempenho Econômico 2016</b> | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído                                   | 49, 50, 51, 52   | -                    | 8 e 9         |
|   | 201-4 Apoio financeiro recebido do governo  | Não recebemos nenhum apoio financeiro, de qualquer natureza, de governos no ano de 2022.   | -                    | -             |
| <b>GRI 204: Práticas de Compras 2016</b>  | 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais                                   | 82   | -                    | 8             |
| <b>GRI 205: Combate à Corrupção 2016</b>  | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção                  | 37   | 10                   | 16            |
|   | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 39, 40   | 10                   | 16            |
|   | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas                              | 43   | 10                   | 16            |
| <b>GRI 206: Concorrência Desleal 2016</b> | 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio      | Não fizemos parte, tampouco fomos citados como terceiro em ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio durante o período de 2022. | -                    | 16            |
| <b>GRI 207: Tributos 2019</b>             | 207-1 Abordagem tributária  | 89   | -                    | 1, 10 e 17    |
| <b>GRI 302: Energia 2016</b>              | 302-1 Consumo de energia dentro da organização                                      | 28   | 7 e 8                | 7, 8, 12 e 13 |

| Padrões GRI                               | Conteúdo   | Localização   | Pacto Global Ref. N° | ODS Ref. N° |   |
|---|--|---|----------------------|-------------|---|
| <b>GRI 303: Água e Efluentes 2018</b>     | 303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado  | 29  | 8                    | 6 e 12      |   |
|   | 303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água  | 29  | 8                    | 6           |   |
|   | 303-4 Descarte de água   | 29  | 7 e 8                | 6           |   |
|   | 303-5 Consumo de água  | 29  | 8                    | 6           |   |
| <b>GRI 401: Emprego 2016</b>              | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados  | 64, 65  | 6                    | 5, 8 e 10   |   |
|   | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 76, 77  | -                    | 3, 5 e 8    |   |
|   | 401-3 Licença-maternidade/paternidade  | 78  | 6                    | 5 e 8       |   |
| <b>GRI 402: Relações de Trabalho 2016</b> | 402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais  | <p>Não determinamos um prazo mínimo de aviso sobre as mudanças operacionais. No entanto, na cláusula 46 do acordo coletivo, somos obrigados a fixar nos quadros de avisos, colocando em destaque os avisos, boletins e circulares emanados do Sindicato, devidamente assinados pela Diretoria, para conhecimento dos colaboradores. Não há prazo mínimo para a notificação ou a divulgação. No entanto, mantemos como prática a divulgação dos acordos imediatamente após serem firmados.</p> |                      | 3           | 8 |



| Padrões GRI  | Conteúdo  | Localização | Pacto Global Ref. N° | ODS Ref. N°  |
|--|---|-------------|----------------------|--------------|
| <b>GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018</b> | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho  | 79          | -                    | 8            |
|  | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes                                   | 79          | -                    | 8            |
|  | 403-3 Serviços de saúde do trabalho   | 79          | -                    | 8            |
|  | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 79          | -                    | 8 e 16       |
|  | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho   | 79          | -                    | 8            |
|  | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador  | 79, 80      | -                    | 3            |
|  | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios  | 79          | -                    | 8            |
|  | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho                                    | 79          | -                    | 8            |
|  | 403-9 Acidentes de trabalho   | 79          | -                    | 3, 8 e 16    |
|  | 403-10 Doenças profissionais  | 79          | -                    | 3, 8 e 16    |
| <b>GRI 404: Capacitação e Educação 2016</b>        | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado  | 66, 68      | 6                    | 4, 5, 8 e 10 |
|  | 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira         | 67          | -                    | 8            |
|  | 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira            | 69          | 6                    | 5, 8 e 10    |



| Padrões GRI   | Conteúdo   | Localização   | Pacto Global Ref. N° | ODS Ref. N° |
|---|--|---|----------------------|-------------|
| <b>GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016</b> | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados   | 60, 61  | 6                    | 5 e 8       |
|   | 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens   | 60  | 6                    | 5, 8 e 10   |
| <b>GRI 406: Não Discriminação 2016</b>                        | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas  | Em 2022, a Área de Compliance recebeu 4 ocorrências alegando discriminação, todas relatando a mesma situação. Ocorre que a situação foi analisada e foi concluído que o relato não era procedente. Vale mencionar que a Área de Compliance concluiu que a situação apontada se tratava de decisão estratégica e de negócio, a qual não estava atribuída a opiniões, ideologias, atitudes ou crenças; portanto, não foi identificada discriminação no caso relatado. | 6                    | 5 e 8       |
| <b>GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016</b> | 407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco | Em 2022, não foram identificados operações e fornecedores em que os direitos de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possam ter sido violados. Por meio da <i>due diligence</i> de integridade, é possível identificar operações e fornecedores em que os direitos de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possam ter sido violadas, com base em nossa Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores.               | 3                    | 8           |
| <b>GRI 408: Trabalho Infantil 2016</b>                        | 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil                             | Em 2022, não foram identificados operações e fornecedores em que foi apontado risco significativo de casos de trabalho infantil. Por meio da <i>due diligence</i> de integridade, é possível identificar operações e fornecedores em que foi apontado risco significativo de casos de trabalho infantil, com base em nossa Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores.   | 5                    | 8 e 16      |

| Padrões GRI   | Conteúdo  | Localização  | Pacto Global<br>Ref. N° | ODS<br>Ref. N° |
|---|---|--|-------------------------|----------------|
| <b>GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016</b> | 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo | Nosso conglomerado não admite a utilização do trabalho forçado, compulsório, infantil ou qualquer outra forma de exploração que agrida a dignidade humana dentro ou fora da Wiz. Portanto, incorporamos em nossos princípios e ações a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Repudiamos práticas de trabalho incompatíveis com a dignidade humana e com os direitos fundamentais do trabalhador, e temos o compromisso de zelar para que nossos terceiros e fornecedores obedeam às diretrizes de conduta contidas em nosso Código de Ética e no Código de Relacionamento com Terceiros, em especial às relacionadas ao trabalho infantil e/ou análogo ao escravo. Acreditamos no respeito como um direcionamento básico das nossas ações e falas dentro do conglomerado Wiz: respeito às opiniões, respeito ao ser humano e à diversidade. Acreditamos que, com base nesse princípio, estaremos sempre evoluindo como grupo e sociedade. | 4                       | 8              |
| <b>GRI 410: Práticas de Segurança 2016</b>                  | 410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos                   | Atualmente, temos 4 postos de trabalho envolvendo pessoal de segurança: 2 vigilantes desarmados e 2 agentes patrimoniais. A contratação é intermediada por empresa terceira especializada. A empresa terceira informou que o treinamento específico em direitos humanos não é uma exigência para as funções de vigilante ou de agente de portaria, todavia, dada a importância do treinamento, estamos em tratativas para que a terceirizada forneça o treinamento com o suporte da Wiz.   | 1                       | 16             |
| <b>GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016</b>            | 411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas  | Em 2022, não foram identificados casos em operações da Wiz ou de seus fornecedores de violações de direitos dos povos indígenas.   | 1                       | 2              |

| Padrões GRI   | Conteúdo  | Localização  | Pacto Global Ref. N° | ODS Ref. N° |
|---|---|--|----------------------|-------------|
| <b>GRI 413: Comunidades Locais 2016</b>               | 413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | 25, 26, 27   | 1                    | -           |
|   | 413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais                  | Dada a natureza das atividades desenvolvidas, até o momento, não mensuramos impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais. | 1                    | 1 e 2       |
| <b>GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016</b> | 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais   | 41   | 2                    | 5, 8 e 16   |
|   | 414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas                                      | 41   | 2                    | 5, 8 e 16   |
| <b>GRI 415: Políticas Públicas 2016</b>               | 415-1 Contribuições políticas   | Não realizamos contribuições dessa natureza em 2022.   | 10                   | 16          |
| <b>GRI 418: Privacidade do Cliente 2016</b>           | 418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes                        | 47   | -                    | 16          |

# Informações Corporativas

2-1

**Wiz Co Participações e Corretagem de Seguros S.A.**

## Matriz

SCN Quadra 2, Bloco D, Sala 1.301 Entrada B  
Edifício Liberty Mall – Asa Norte  
Brasília/DF – Brasil  
CEP: 70712-903

## São Paulo

Rua Olimpíadas, 66, 12º andar  
Edifício Capital Center  
São Paulo/SP  
CEP: 04551-000

<http://wiz.co/>

# Créditos

2-3

## Coordenação

Superintendência de Relações com Investidores e M&A

## Contribuições

Superintendência de Gente & Cultura e ESG  
Centro de Operação de Pessoas (COP)  
Administrativo  
Coordenações de Compliance, Auditoria Interna, Riscos e Controles Internos  
Gerência de Comunicação

## Consultoria, conteúdo e design

TheMediaGroup

## Imagens

Acervo Wiz

## Contato

Em caso de dúvidas ou comentários sobre o Relatório, entre em contato conosco pelo e-mail [ri@wiz.co](mailto:ri@wiz.co).

WIZ<sup>co</sup>

