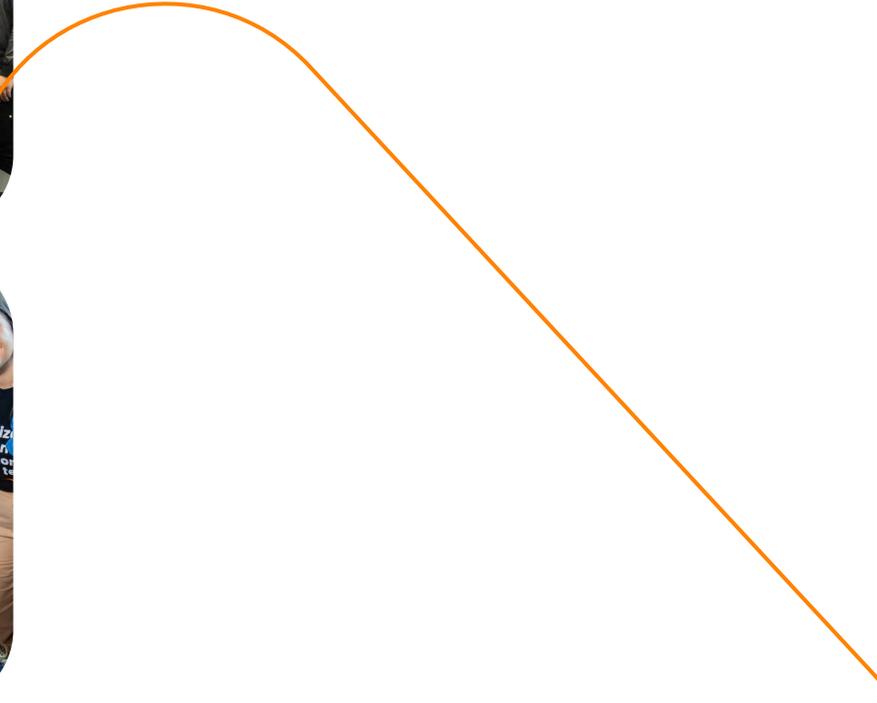




20 Relatório de 23 Sustentabilidade





Sumário

	Apresentação.....	3
01	Sobre o Relatório.....	4
02	Mensagem do Presidente.....	5
03	Quem Somos.....	7
04	Destaques de 2023.....	12
05	50 Anos Dedicados ao Mercado de Seguros.....	14
06	Geração de Valor.....	17
07	Governança & Sustentabilidade.....	25
08	Compromissos com as Pessoas.....	44
09	Atuação Ambiental.....	71
10	Anexos e Sumário de Conteúdo da GRI ODS.....	73
	Informações Corporativas.....	86
	Créditos.....	86



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Apresentação

Com meio século dedicado ao mercado de seguros, a Wiz Co tem um modelo completo de negócios voltados para o setor de seguros e produtos financeiros, sendo destaque como a principal corretora independente de seguros no Brasil, especializada em *bancassurance*, além de uma distribuidora líder em consórcios e créditos.

Somos reconhecidos no mercado por termos desenvolvido o Modelo de Gestão Wiz (MGW), método que integra crescimento e diversificação de negócios, fomentando sinergias e nos levando aonde queremos chegar.

Nosso diferencial estratégico reside na operação em três segmentos complementares e sinérgicos: Seguros, Crédito e Consórcios e Serviços.

Além de estarmos conectados com todos os nossos públicos por meio de plataformas on-line, também buscamos outros canais de comunicação com o mercado e *stakeholders* e publicamos anualmente o Relatório de Sustentabilidade, de maneira a obtermos sinergia na construção de um projeto sustentável que leva em conta as preocupações das pessoas com temas essenciais à qualidade de vida no planeta.

Queremos convidá-lo para acompanhar conosco a nossa jornada ambiental, social e de governança (ESG, na sigla inglês), conhecendo as nossas práticas e o modelo de negócios que tem no bem-estar, na saúde e na segurança de pessoas e dos seus empreendimentos o nosso foco de atenção.

Nos dedicamos incansavelmente para alcançar os melhores resultados em nossas operações, garantindo a satisfação de acionistas, clientes e parceiros e promovendo um impacto positivo na sociedade.



01

Sobre o Relatório

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Sobre o Relatório

[GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5, GRI 2-14]

Chegamos ao nosso terceiro Relatório Anual de Sustentabilidade, apresentando ao mercado uma visão sobre como conduzimos os nossos negócios de forma sustentável e buscando ampliar por meio das nossas estratégias o impacto positivo nos temas que envolvem os compromissos do escopo ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês), que apoiam a manutenção da qualidade de vida destas e futuras gerações.

Este documento abrange o período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e traz referências às normas da Global Reporting Initiative (GRI), alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), reforçando compromissos assumidos por nós desde 2020, no âmbito do Pacto Global, assinado por nós em julho de 2022.

O nosso relatório tem uma frequência anual. Para este documento, foram identificadas as informações que precisaram ser revisadas e apresentadas as reformulações ou reapresentações no conteúdo; quanto ao escopo e à abrangência de relato, não houve mudanças, apenas adições de negócios dentro do mesmo segmento de atuação da Companhia, que foram devidamente relatadas conforme regulamentações previstas e apontadas ao longo deste Relatório.

As nossas informações financeiras, que apoiam os conteúdos aqui relatados, foram preparadas de acordo com as práticas contábeis brasileiras e as Normas

Internacionais de Relatório Financeiro (IFRS, na sigla em inglês), emitidas pelo International Accounting Standards Board (IASB), e com as normas estabelecidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

O processo de elaboração de nosso documento, o levantamento de informações e os dados que respondem aos conteúdos GRI são apurados pelas áreas e revisados pela Diretoria da Companhia, assim como a sua aprovação também está subordinada à nossa Diretoria-Executiva, com o acompanhamento dos Comitês de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG), Riscos, Compliance e Partes Relacionadas e o apoio do Conselho de Administração da Wiz Co.

O nosso relato ainda não está vinculado a uma verificação externa, embora estejamos avaliando mecanismos de assecuração para os próximos ciclos, ao mesmo tempo em que estamos alinhando todo o processo de relato às legislações e normativas vigentes, sobre comunicações de sustentabilidade para o nosso setor. A exemplo da Resolução nº 193 da Comissão de Valores Mobiliário (CVM), que orienta sobre a integração dos temas ESG nas comunicações das empresas ao mercado.

Boa leitura!

01



01

02

| Mensagem
do Presidente

03

04

05

06

07

08

09

10



Mensagem do Presidente

[GRI 2-22]

No ano em que celebramos o nosso 50º aniversário, uma longevidade rara no setor de corretagem de seguros no Brasil, alcançamos resultados sólidos alinhados aos nossos objetivos, reafirmando o nosso compromisso com a excelência, inovação e sustentabilidade.

Celebramos o encerramento de 2023 não só como um marco na história da nossa Companhia, mas com orgulho das nossas conquistas.

O ano de 2023 foi marcado por volatilidade e incertezas devido a tensões geopolíticas e reformas normativas. A taxa Selic ainda alta e a redução na originação de crédito no mercado brasileiro foram desafios adicionais, especialmente para as nossas unidades de Bancassurance e Crédito e Consórcios. Além disso, enfrentamos o desafio de maturar e consolidar as nossas novas unidades de negócio e trazê-las para o ecossistema empresarial da Wiz.

No entanto, superamos as primeiras etapas e conseguimos nos adaptar às condições de mercado, demonstrando resiliência e flexibilidade. A nossa abordagem proativa incluiu uma readequação da estrutura interna, resultando em uma economia significativa de custos, mas mantendo a produtividade e a eficiência.

Promovendo a sinergia em nossos times, um pilar importante da nossa cultura, aumentamos a geração de novos negócios em nossas unidades. A cultura organizacional – jeito de ser Wiz – deve estar atrelada à estratégia do negócio, e nós, wizzers, somos a vitrine de como a nossa Wiz é percebida no mundo externo e juntos seremos sempre mais fortes.

02



01

02

Mensagem
do Presidente

03

04

05

06

07

08

09

10

Como um reflexo positivo do nosso clima interno, fomos pelo nono ano consecutivo certificados na Great Place To Work (GPTW) como uma das melhores empresas para se trabalhar no centro-oeste.

Durante 2023, fortalecemos a nossa estrutura de governança com o objetivo de facilitar a sinergia entre os negócios e melhorar a tomada de decisões estratégicas. A nossa governança não apenas promove uma integração mais eficiente, mas também suporta as nossas estratégias de crescimento e os resultados das operações. Com o apoio dos comitês especializados e do Conselho de Administração, desenvolvemos e implementamos planos de melhoria contínua para aperfeiçoar as nossas práticas de governança e garantir uma gestão sustentável.

Adotamos importantes princípios ESG para garantir uma gestão sustentável dos nossos negócios. Desde 2017, fazemos parte do Instituto Ethos e integramos o Grupo de Trabalho de Integridade, além de nos alinharmos ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Isso mantém nossos agentes de governança atualizados e fortalece parcerias focadas em boas práticas de

governança corporativa, reforçando a nossa dedicação à integridade e sustentabilidade, pilares fundamentais em nossa estratégia corporativa.

Em 2023, atualizamos a avaliação das cinco dimensões de impacto da nossa Política de Gerenciamento de Riscos, com apoio de uma consultoria especializada. Mapeamos ameaças físicas como incêndios, acesso indevido e falta de energia em nossas unidades, resultando em Planos de Continuidade Operacional, Planos de Recuperação de Desastre e uma matriz de responsabilidades para a gestão de incidentes. O nosso próximo passo é automatizar esses processos para uma resposta ágil e eficiente a crises, minimizando impactos operacionais.

Promovemos a 2ª Semana de Compliance, com treinamentos sobre prevenção à lavagem de dinheiro, combate ao assédio moral e sexual, refletindo o nosso compromisso com a ética em todas as operações. O nosso Programa de Integridade alcançou 100% dos colaboradores e lideranças em treinamentos, com altos índices de engajamento em ética e conduta. Orgulhamo-nos de receber o Certificado Empresa Pró-Ética, o que nos destaca como a única corretora de seguros certificada por essa iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Instituto Ethos.

Em 2023, também consultamos os nossos *stakeholders* para entender as suas percepções sobre o impacto das nossas operações e os aspectos mais relevantes para nossa sustentabilidade. Essas contribuições ajudaram a identificar e priorizar os temas mais críticos para o futuro da nossa Companhia, conforme detalhado em nosso Relatório.

À medida que avançamos em nossa jornada rumo a um futuro mais sustentável, reconhecemos os desafios que ainda nos aguardam. No entanto, estamos determinados a enfrentar esses desafios com compromisso, entusiasmo e dedicação à agenda ESG. Em 2024, intensificamos os nossos esforços para integrar os princípios de sustentabilidade em todas as áreas de nossa empresa, reafirmando o nosso compromisso de identificar e abordar temas materiais de ESG de forma ainda mais eficaz.

Continuamos a acreditar que, com o apoio e a colaboração de nossos colaboradores, parceiros e *stakeholders*, seremos capazes de gerar um impacto positivo e duradouro não apenas na Wiz Co, mas também na sociedade e no meio ambiente. Nossa jornada é contínua, e cada passo nos aproxima de um futuro mais responsável e sustentável. Estamos confiantes de que, juntos, alcançaremos resultados ainda mais significativos e inspiradores.

Por fim, agradecemos profundamente aos conselheiros, acionistas, parceiros de negócios e especialmente aos colaboradores wizzers, que, com dinamismo e foco em resultados, colaboram para construir uma das maiores empresas do segmento de seguros do país. Seguimos juntos para os próximos 50 anos da nossa história!

**Marcus Vinícius
de Oliveira**
Presidente da Wiz Co





03

Quem Somos



01

02

03

| Quem
Somos

04

05

06

07

08

09

10

A Wiz Co Participações e Corretagem de Seguros S.A. (Wiz Co ou Companhia) é uma corretora de seguros completa, especializada em *bancassurance* e distribuidora de consórcios e crédito, com presença em todo território brasileiro.

Somos listados desde 2015 no Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (B3), estamos sediados em Brasília (Distrito Federal) e atuamos com escritórios em São Paulo (SP) e em Curitiba (PR). [GRI 2-1, GRI 2-6]



01

02

03

Quem Somos

04

05

06

07

08

09

10

A nossa dinâmica empresarial está configurada para operar em três segmentos de negócios:



Segmento de Seguros

Rentabilização de balcões para a venda de produtos de seguridade.

Bancassurance

inter
seguros

BRB
SEGUROS

omni
ASSISTÊNCIAS & SEGUROS

bmg | CORRETORA DE SEGUROS

Paraná
Seguros

Mas Aberto – B2B

WIZ Corporate

Concessionárias e Varejo

WIZ Conseg



Segmento de Crédito e Consórcios

Gestão de parceiros para distribuição de consórcio e crédito.

WIZ Parceiros **Promotiva**



Segmento de Serviços

Soluções completas para o mercado de seguros e crédito.

WIZ Concept

As nossas unidades de negócio (UNs) formam uma rede de atendimento focada em oferecer soluções presenciais, remotas e digitais para a venda e o pós-venda de produtos, de seguros, crédito, consórcios ou serviços.



01

02

03

Quem Somos

04

05

06

07

08

09

10

Seguros [GRI 2-6]

No segmento, operamos em balcões presenciais ou digitais de parceiros de negócios. Utilizamos diversas estratégias para aumentar a rentabilidade da operação dos parceiros, oferecendo seguros e produtos de crédito aos clientes, desde que esses produtos não sejam o foco principal da operação do balcão.

As UNs que fazem parte desse segmento estratégico incluem Bmg Corretora, BRB Seguros, Wiz Corporate, Inter Seguros, Paraná Seguros, Omni1 Corretora, Wiz Conseg e Polishop Seguros.

Crédito e Consórcios [GRI 2-6]

Fornecemos soluções e métodos para melhorar a performance de nossos clientes na distribuição de produtos de crédito e consórcios, além de seguros correlatos. Essas operações não possuem exclusividade nos canais em que atuam. As UNs que fazem parte desse segmento estratégico são a Promotiva e a Wiz Parceiros.

Serviços [GRI 2-6]

Oferecemos soluções tecnológicas e serviços para toda a cadeia de valor dos mercados de seguros e produtos financeiros, além de atender às unidades do Grupo Wiz. Essa unidade é uma fornecedora completa de soluções, atuando em processos complementares aos segmentos da nossa Companhia. A UN que integra esse segmento é a Wiz Concept.



Grupo de Produtos e Serviços Comercializados por Unidade de Negócio

SEGUROS

Bancassurance



Corporate



Concessionárias



Varejo



CRÉDITO

Canal Indireto



SERVIÇOS

Mar Aberto



OPERAÇÕES EM RUN-OFF



NOSSOS PRINCIPAIS PARCEIROS





01

02

03

Quem
Somos

04

05

06

07

08

09

10

SEGUROS

BMG Corretora

Seguros Vida, Prestamista, Saúde e Corporate.

BRB Seguros

Seguros Prestamista, Vida, Residencial, Habitacional, Previdência e Capitalização, entre outros de diversas seguradoras.

Inter Seguros

Seguro Auto, Residencial, Saúde, Pet, Pix, Viagem, Prestamista, Empresarial, dentre outros. A Unidade também oferta produtos de Consórcios e Previdência.

Omni1 Corretora

Seguros Prestamista, Garantia Mecânica, Assistências, Consórcio, entre outros.

Paraná Seguros

Seguro Prestamista e Vida.

Polishop Seguros

Seguro de Garantia.

Wiz Conseg

Seguros Auto, Prestamista, Garantia Mecânica, entre outros.

Wiz Corporate

Seguros Garantias, Rural, Patrimoniais, Vida em Grupo, Responsabilidade Civil e Riscos Especiais.

CRÉDITO E CONSÓRCIOS

Wiz Parceiros

Consórcios, Crédito com Garantia Imobiliária, outros créditos (Capital de Giro, Antecipação de FGTS), Financiamentos e Seguros (Prestamista e Quebra de Garantia).

Promotiva

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

SERVIÇOS

Wiz Concept

Serviços especializados em seguros e crédito (Regulação de Sinistros, Vistoria e Perícia, Atendimento ao Cliente, Venda e Renovação e Pós-Venda) e soluções tecnológicas para o setor de seguros e crédito (Motores de Consulta, Application Programming Interface [API] para comparação de preços, entre outros).





- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10

Destaque de 2023

Nosso grupo tem o compromisso de gerar impacto positivo na sociedade. Acreditamos que a nossa força vem das pessoas. Elas estão no centro de nossas operações e são o foco dos nossos negócios.

Destaque de 2023

04

Nossa Empresa



R\$ 1,2 bilhão
valor de mercado¹



presença física em
+ de 26 estados



11 unidades
de negócio



1,6 mil
colaboradores

Nossos Resultados

[GRI 201-1]



R\$ 1.121 milhões
receita líquida
+20,0% YoY



R\$ 580 milhões
EBITDA
+34,7% YoY



R\$ 236 milhões
lucro líquido consolidado
+21,6% YoY



R\$ 142 milhões
lucro líquido (controladora)
+8,4% YoY

1. Valor relativo ao exercício de 2023.



01

02

03

04

Destaques
de 2023

05

06

07

08

09

10

Nossa Atuação

[GRI 2-6, GRI 201-1]



SEGUROS

R\$ 2,8 bilhões

prêmio emitido em 2023

+26,7% YoY

Inter Seguros

1,7 mi

base de clientes

+41% vs. 2022

Bmg Seguros

4,6 mi

itens segurados

+16,5% vs. 2022

BRB Seguros

R\$ 612 mi

prêmio emitido

+17% vs. 2022

Wiz Corporate

R\$ 493 mi

prêmio emitido

+24,6% vs. 2022



CRÉDITO E CONSÓRCIOS

R\$ 13,2 bilhões

volume vendido em 2023

+107,2% YoY

Promotiva

645 COBANS

rede de distribuição

+62,1% vs. 2022

Paraná Seguros

R\$ 30,5 mi

prêmio emitido

Primeiro ano completo

R\$ 8,6 bi

crédito e consórcios

Em volume de vendas



Obtivemos o **Certificado Empresa Pró-Ética**,

iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Instituto Ethos que busca incentivar a adoção de medidas de integridade por empresas



Uma das Melhores Empresas para Se Trabalhar no Centro-Oeste da GPTW pela 9ª vez



Conquista da ISO 27001,

certificando o sistema de gestão da segurança da informação



feita por
PESSOAS

05

Resultados Financeiros

Estratégia Fiscal

50 Anos
Dedicados
ao Mercado
de Seguros



01

02

03

04

05

50 Anos Dedicados ao Mercado de Seguros

06

07

08

09

10

Em 2023, celebramos meio século de uma trajetória marcada por inovação, crescimento e compromisso com a excelência. Fundamos a Wiz Co em 1973, com o objetivo de atender ao mercado de seguros e de serviços financeiros no Brasil.

Nosso veículo inicial tinha na parceria com a Caixa Econômica Federal a exclusividade de atuação e a partir dessa jornada adquirimos nossas expertises e em 2018, nos reinventamos e alcançamos um novo patamar de mercado, onde desenvolvemos gradualmente uma série de novos negócios e oportunidades que nos trouxeram até aqui.

Desde então, nos destacamos como uma das maiores e mais respeitadas empresas do setor, oferecendo soluções completas e integradas para clientes de todos os perfis.

Nos primeiros anos, dedicamos os nossos esforços à construção de uma base sólida, focando a qualidade dos serviços prestados e a satisfação dos clientes. Com uma equipe qualificada e comprometida, conquistamos a confiança de clientes e parceiros, pavimentando o caminho para um crescimento sustentável.

Nos últimos anos, expandimos as nossas operações, diversificando a nossa atuação para além do mercado de seguros e para novos canais de distribuição. Entramos em novos segmentos, como distribuição de crédito e consórcios, além de tecnologia e serviços para os setores de crédito, consórcios e seguros.

Essa diversificação nos permitiu não apenas ampliar o nosso portfólio de soluções, mas também fortalecer a nossa posição competitiva, atendendo às necessidades de um mercado cada vez mais dinâmico e exigente.



Uma das maiores e mais respeitadas empresas do setor, oferecendo soluções completas e integradas



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

50 Anos Dedicados ao Mercado de Seguros





06

Resultados Financeiros

Abordagem Tributária

Geração de Valor



01

02

03

04

05

06

Geração de Valor

07

08

09

10

O nosso ecossistema empresarial está amparado em uma forte cultura corporativa, orientada ao desenvolvimento de pessoas e entrega de resultados

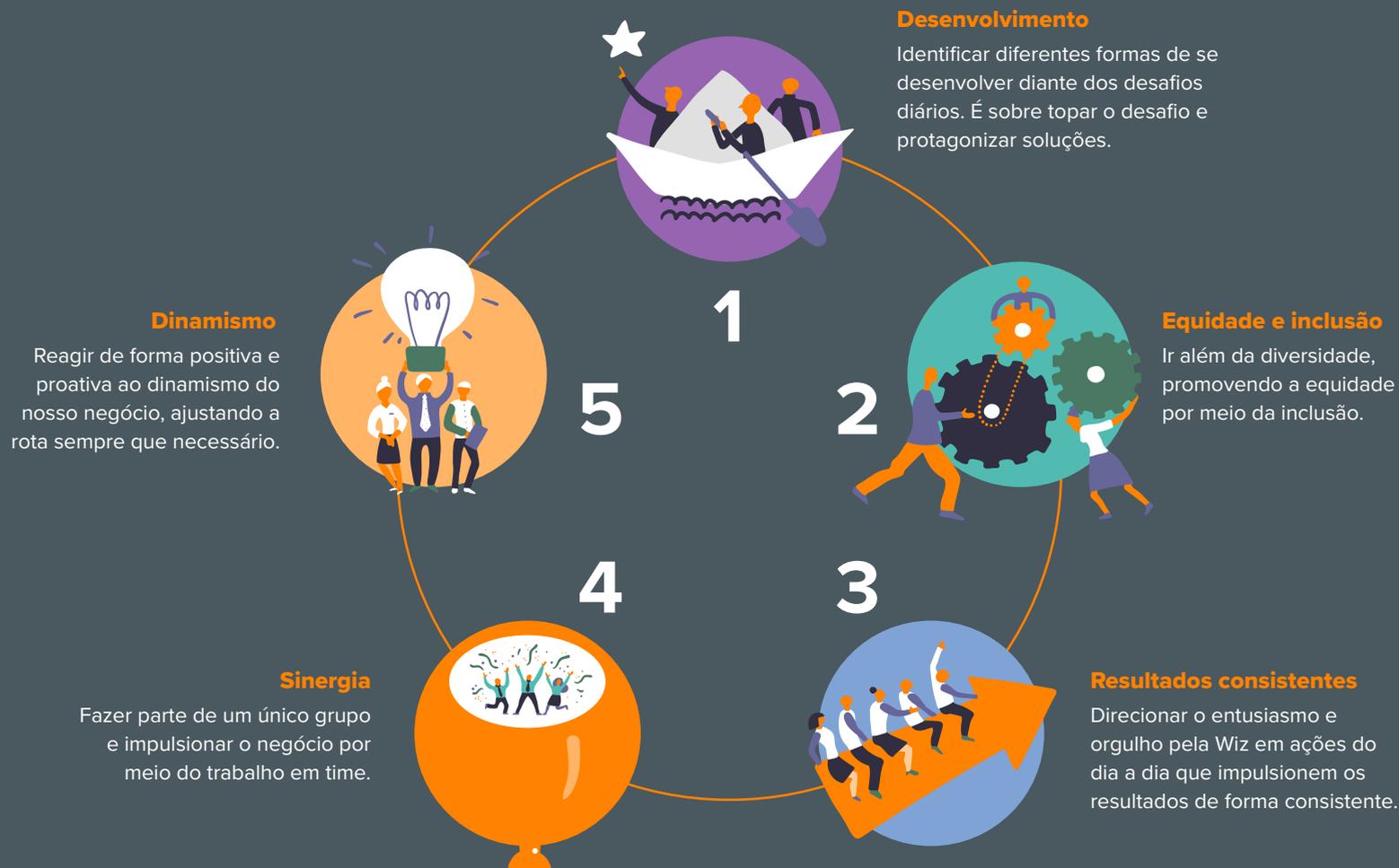
Nosso Propósito

[GRI 2-23]

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

Entendemos que pessoas, tecnologia e método são os pilares para gerarmos impactos positivos em nossos ambientes de atuação. Por isso, acreditamos que, com capacitação, inovação, diversidade e investimento em gestão, estimulamos o desenvolvimento das pessoas, contribuindo para uma sociedade cada vez melhor.

Nossos Pilares





01

02

03

04

05

06

Geração
de Valor

07

08

09

10

Esse posicionamento está baseado em um modelo de gestão próprio, o MGW, customizado para apoiar a expansão da nossa atuação e a incorporação de novos canais e negócios.

O MGW é um método que garante a gestão e a escalabilidade do negócio, promovendo sinergia sem comprometer a adaptabilidade e a agilidade da Wiz, nos levando ao nosso destino desejado.

Nosso modelo é estruturado em unidades de negócio autônomas, que têm responsabilidade direta pelos resultados e se concentram na eficiência operacional. Esse modelo operacional diferenciado permite a escalabilidade para novos negócios, impulsionando a nossa estratégia de diversificação.

As unidades da Wiz Co atuam na 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 de seguros e crédito.

Assim, potencializamos os resultados de nossos parceiros na distribuição de seguros e crédito, oferecendo expertise em marketing e vendas, além de tecnologia.

Nossos Diferenciais

[GRI 2-23, GRI 2-24]

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.





01

02

03

04

05

06

Geração
de Valor

07

08

09

10



1. Modelo de negócios robusto e escalável [GRI 2-6]

Somos uma das maiores distribuidoras de seguros e créditos no país e operamos em múltiplos canais por meio de nossas unidades de negócio.

Nossos principais parceiros



Além das 12 UNs, temos participação em outros negócios: GR1D Finance, Wiz Benefícios Varejo e uma UN em *run-off* entre Rede Caixa e Wiz Co no setor de seguros.



2. Track-record em distribuição de produtos em canais *bancassurance* [GRI 2-6]

Modelos bem-sucedidos de *bancassurance* atestam a capacidade de a Wiz de gerar valor de forma rápida nos canais.

Principais parcerias estratégicas

inter seguros

A maior operação de seguridade 100% digital do país.

- **Canais de atuação:** Digital;
- **Carteira de clientes:** **1,9 milhão** de clientes, +46% vs. 1T23;
- **Produtos disponíveis:** **27 produtos**, +21 vs. 2019;
- **Prêmios emitidos:** **R\$ 210 milhões** em 2023, +170% vs. 2019.



A operação de seguridade referência em distribuição via canal indireto.

- **Canais de atuação:** Correspondente bancário (+2,3 mil Cobans), lojas (783 lojas);
- **Carteira de clientes:** **4,7 milhões** de clientes;
- **Produtos disponíveis:** **10 produtos**, +7 vs. 2020;
- **Prêmios emitidos:** **R\$ 810 milhões** em 2023, +50% vs. 2021.



Operação de seguridade especializada em oferta multicanal.

- **Canais de atuação:** Correspondente bancário (+850 Cobans), agências (225 agências);
- **Carteira de clientes:** **260 mil clientes**, +46% vs. 1T23;
- **Produtos disponíveis:** **9 produtos**, +6 vs. 2022;
- **Prêmios emitidos:** **R\$ 610 milhões** em 2023, +17% vs. 2022.



01

02

03

04

05

06

Geração
de Valor

07

08

09

10



3. Expertise na distribuição de consórcios e crédito [GRI 2-6]

Atuamos na distribuição de consórcios e crédito, com portfólio de produtos robusto, tecnologia e ampla rede de distribuição.

WIZ Parceiros

MODELO DE ATUAÇÃO



Instituição financeira



Canais de distribuição proprietários



Cliente final

PRINCIPAIS NÚMEROS

+ R\$ 4,5 bi

Cartas de consórcios vendidas em 2023
(+28,1% vs. 2022)

+2,1 mil

Parceiros cadastrados em 2023
(+7x patamar de 2017)

+23 mil

Pontos de venda
(+900% vs. 2017)

Plataforma tecnológica completa

WIZco

Promotiva

Distribuição de crédito, explorando o potencial de alavancar resultados, sendo a maior rede de correspondentes bancários do Banco do Brasil.

MODELO DE ATUAÇÃO



Cobans¹



Cliente final

PRINCIPAIS NÚMEROS

+ R\$ 6,6 bi

Crédito PF em 2023

+2,0 bi

Cartas de consórcios vendidas em 2023

+645

Cobans ativos

+ R\$ 10 mm

Produção média por Coban

FOOTPRINT NACIONAL



1. Cobans, ou Correspondentes Bancários: entidade legal contratada por instituições financeiras para agir em favor delas na comercialização de seus produtos e serviços financeiros.



01

02

03

04

05

06

Geração
de Valor

07

08

09

10



4. Plataforma tecnológica completa [GRI 2-6, GRI 2-23, GRI 2-24]

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



5. Estratégia de crescimento inorgânico [GRI 2-23, GRI 2-24]

Estratégia de crescimento inorgânico assertivo, resultando em combinações de acúmulo e modelo de alavancagem de novas operações.



6. Performance financeira sólida [GRI 2-6, GRI 201-1]

Distribuimos um total de R\$ 952,0 milhões em valor econômico para a sociedade:

R\$ 326,2 milhões
em impostos e contribuições
municipais, estaduais e federais

R\$ 247,8 milhões
entre prestadores de
serviços e outros setores

R\$ 236,5 milhões
em remuneração, benefícios
e incentivos

R\$ 35,4 milhões
em dividendos

R\$ 106,2 milhões
reinvestidos no negócio



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Geração de Valor

Resultados Financeiros

[GRI 201-1]

Ao fim de 2023, a Wiz Co gerou um total de R\$ 913,6 milhões em receita líquida de comissões.

Encerramos o ano de 2023 com receita bruta de R\$ 1.776,7 milhões, o que representa um aumento de 74,3% em relação ao ano de 2022. Esse aumento decorre, principalmente, da consolidação da estratégia da Companhia, focada na diversificação das operações, em curso ao longo dos últimos anos.

Em 2023, consolidamos o primeiro ano completo de operações de 4 novas unidades de negócio (Polishop Seguros, Omni1 Corretora, Promotiva e Paraná Seguros), além da expansão orgânica e inorgânica das nossas unidades já estabelecidas.

Receita líquida de comissões em 2023 por unidade de negócio (%)

Unidade de Negócio	Porcentagem (%)
Rede Caixa	24
BMG Corretora	11
BRB Seguros	24
Promotiva	10
Wiz Concept	11
Wiz Parceiros	4
Wiz Corporate	10
Demais unidades	6

Resultado consolidado (R\$ MM)

	2023	2022	Variação (%)
Receita bruta	1.776,7	1.019,3	74,3
Receita líquida	913,6	744,4	22,7
Custos e despesas	(373,7)	(340,6)	9,7
Outras receitas/despesas	17,3	3,7	362,9
EBITDA	580,1	430,6	34,7
Margem EBITDA	63,5%	57,8%	5,6 p.p.
Lucro líquido	235,9	194,0	21,6
Margem líquida	25,8%	26,1%	-0,2 p.p.
Lucro líquido atribuível a controladores	141,6	130,7	8,4
Lucro por ação	0,88540	0,81712	8,4

Resultado consolidado ajustado (R\$ MM)

	2023	2022	Variação (%)
Receita bruta	1.776,7	1.019,3	74,3
Receita líquida	913,6	744,4	22,7
Custos e despesas	(373,7)	(340,6)	9,7
Outras receitas/despesas	17,3	3,7	362,9
EBITDA ajustado	579,6	401,4	44,4%
Margem EBITDA	63,4%	53,9%	9,5 p.p.
Lucro líquido ajustado	368,4	276,9	33,0%
Margem líquida	40,3%	37,2%	3,1 p.p.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Geração de Valor

Abordagem Tributária

[GRI 207-1]

Na Wiz Co, adotamos uma estratégia fiscal proativa, focada em garantir a conformidade com as obrigações tributárias e maximizar a eficiência fiscal.

Abaixo estão os principais componentes dessa estratégia:

Estudos Tributários Anuais e Atualizações Legais/Fiscais

Anualmente, realizamos estudos tributários detalhados para analisar e avaliar nosso cenário fiscal. Esses estudos são fundamentais para identificar oportunidades de otimização tributária e assegurar que nossas práticas estejam em conformidade com as últimas atualizações legais e fiscais. Com essa abordagem, garantimos a assertividade em nossas operações fiscais.



Consultoria Externa para Pareceres Sobre Assuntos Tributários

Quando surgem questões tributárias internas, solicitamos pareceres de terceiros para validar nossas decisões e garantir a segurança da empresa. Essa prática de obter consultoria externa é essencial para mitigar riscos fiscais e assegurar que nossas ações estejam em conformidade com a legislação vigente.

Segurança Jurídica Por Meio de Parcerias com Escritórios Tributaristas

Para assegurar a conformidade e a segurança jurídica de nossas operações, contamos com a parceria de escritórios tributaristas. Esses especialistas nos fornecem suporte legal e apresentam teses tributárias inovadoras que se encaixam em nosso modelo de negócios. Avaliamos cuidadosamente cada tese apresentada, ponderando sua viabilidade e impacto antes de implementá-la.

Compromisso com a Transparência e Comunicação com Stakeholders

Mantemos um compromisso firme com a transparência em todas as nossas práticas fiscais. Comunicamos de maneira clara e regular nossas políticas fiscais e resultados aos nossos *stakeholders*, incluindo autoridades fiscais, acionistas e a comunidade em geral. Essa transparência fortalece a confiança em nossa gestão e promove um ambiente de negócios ético e responsável.

Para mais informações sobre a nossa abordagem tributária, consulte as Demonstrações Financeiras na página de Relações com Investidores da Companhia [aqui](#).





07

Gestão de Riscos

Ética e Compliance

Governança da Sustentabilidade

Engajamento com Stakeholders

Governança & Sustentabilidade

TO
WIZ
DE
SER

wizway



01

02

03

04

05

06

07

Governança & Sustentabilidade

08

09

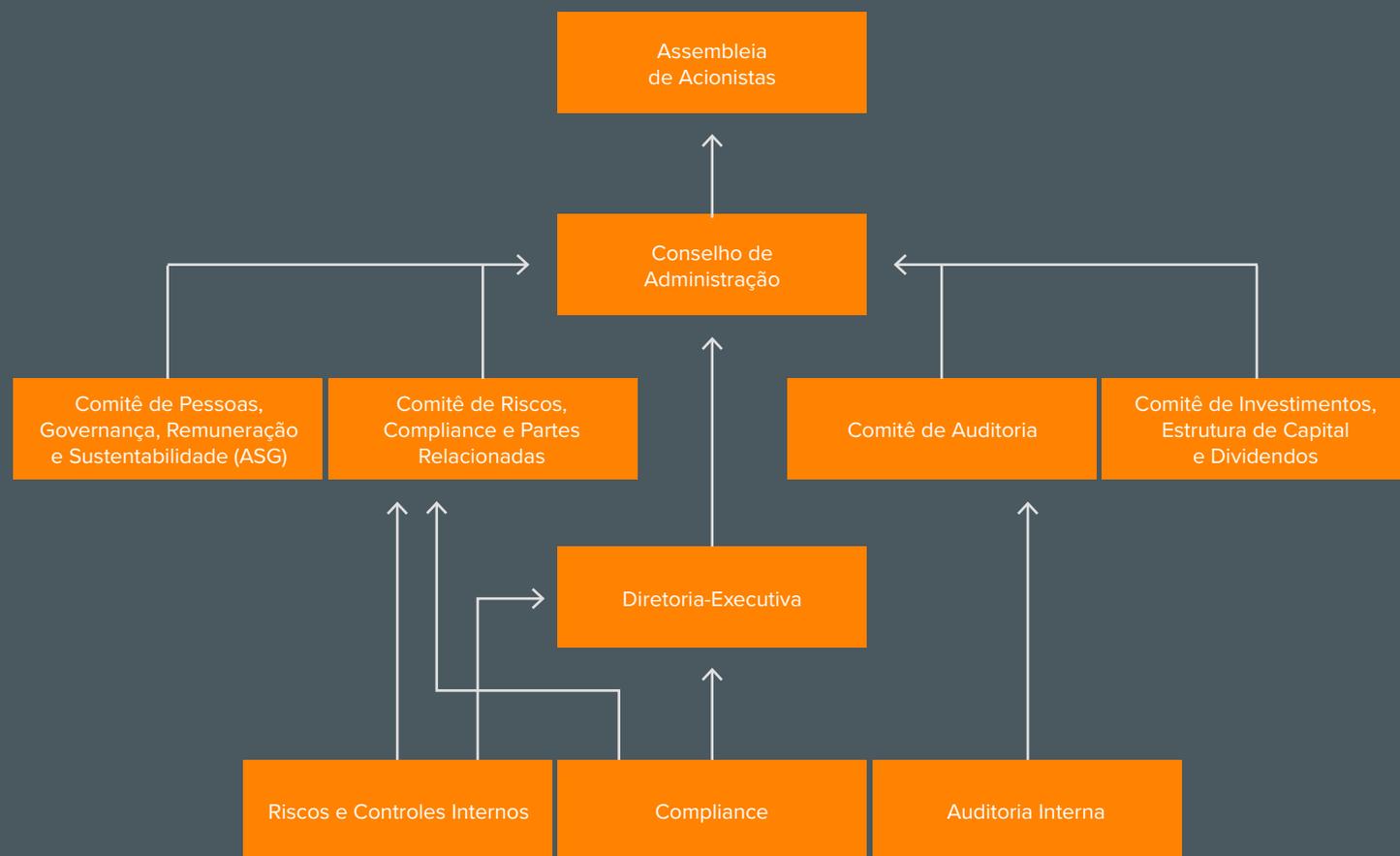
10

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.

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.

Estamos gradualmente, de forma segura e consistente, adotando os princípios que regem a agenda ESG nas nossas estratégias de sustentabilidade, aliando as nossas práticas aos requisitos para uma gestão sustentável de nossos negócios.

A estrutura de governança que operamos na nossa gestão está focada em facilitar a sinergia entre os negócios e facilitar a tomada de decisão, assim bem como operar as estratégias de crescimento e resultados sobre as nossas operações. [GRI 2-9]





01

02

03

04

05

06

07

Governança
& Sustenta-
bilidade

08

09

10

[GRI 2-12]

ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTAS

Órgão máximo da Companhia, com poderes delimitados pela Lei nº 6.404/1976 e pelo Estatuto Social da Companhia.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

órgão administrativo e deliberativo com a missão de representar os interesses da Companhia com a gestão da empresa. O Conselho de Administração estabelece a missão e o plano estratégico da Companhia e os comunica por meio de políticas e documentos corporativos.

DIRETORIA-EXECUTIVA

órgão com a atribuição de executar e conduzir as ações necessárias para que a Companhia alcance os seus objetivos, atendendo às recomendações e determinações da Assembleia de Acionistas e do Conselho de Administração.

Atualmente, a Diretoria-Executiva é composta de 2 membros, sendo um Diretor-Presidente, acumulando o cargo de Diretor Executivo, e um Diretor Financeiro e de Relações com Investidores.

O nosso Conselho de Administração é composto de 9 membros efetivos e 4 conselheiros suplentes. Cada um exerce um mandato unificado de 2 anos, com a possibilidade de reeleição, e temos 2 desses conselheiros como independentes. [GRI 2-9]



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Governança & Sustentabilidade

Composição do órgão de governança (2022–2024)¹ [GRI 2-9]

	Função	Participação em comitês
Antonio Cassio	Presidente	Membro do Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG) e do Comitê de Investimentos, Estrutura de Capital e Dividendos (Coordenador)
Miguel Ângelo Junger Simas	Membro efetivo	Membro do Comitê de Auditoria e do Comitê de Investimentos, Estrutura de Capital e Dividendos
David João Almeida dos Reis Borges	Membro efetivo	
Gustavo Sampaio Valverde	Membro efetivo	
Elicio Lima	Membro efetivo	Coordenador do Comitê de Riscos, <i>Compliance</i> e Partes Relacionadas
Isabella Saboya de Albuquerque	Membro independente	Membro do Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG)
Shakhaf Wine	Membro independente	Coordenador do Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG)
Flávio Bauer	Membro efetivo	Membro efetivo do Comitê de Riscos, <i>Compliance</i> e Partes Relacionadas
Carlos Alberto de Figueiredo Trindade Filho	Membro efetivo	Membro efetivo do Comitê de Riscos, <i>Compliance</i> e Partes Relacionadas

Nota: O mandato dos conselheiros vai de 29/04/2024 até a próxima Assembleia Geral a ser realizada em 2026.

1. Veja a composição completa do órgão de governança nos Anexos.

Dois dos 9 membros efetivos são independentes, conforme determinado pelo nosso Estatuto Social, que exige que no mínimo 2 ou 20% dos conselheiros sejam independentes, prevalecendo o maior número.

A indicação de conselheiros independentes pode ser realizada pela Administração, pelos acionistas controladores ou pelos acionistas minoritários.

O processo de escolha de conselheiros segue uma normativa interna, a Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, que reúne as melhores práticas do mercado, as resoluções previstas por regulamentações da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e tem o acompanhamento do Comitê de Gente e Remuneração da Companhia. [GRI 2-10]



02

Conselheiros independentes,
conforme determinado pelo
Estatuto Social Wiz



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10

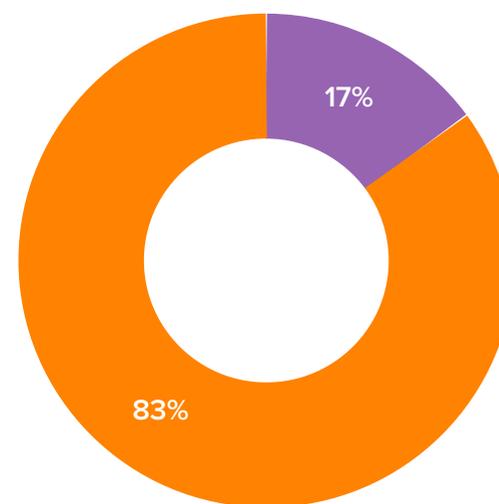
Governança & Sustentabilidade



Alguns de nossos conselheiros atuam diretamente em comitês temáticos, e nenhum dos membros do nosso Conselho de Administração e/ou dos comitês exerce função executiva na Companhia.

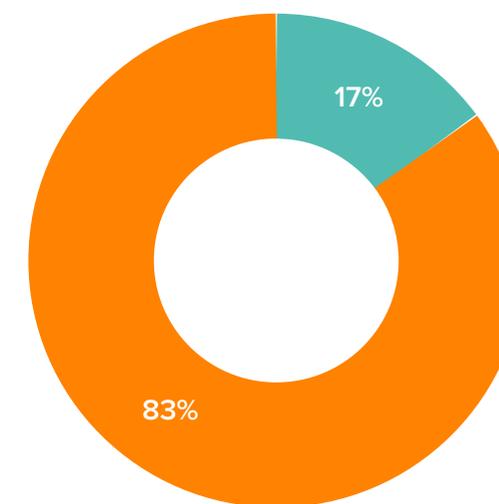
No perfil abaixo, consideramos os 23 membros, abrangendo o Conselho, os suplentes, as duas diretorias estatutárias e os comitês.

Perfil do órgão de governança por gênero [GRI 405-1]



- Mulher
- Homem

Perfil do órgão de governança por faixa etária [GRI 405-1]



- Abaixo de 30 anos¹
- Entre 30 e 50 anos
- Acima de 50 anos

1. Não há membros do alto órgão de governança com idade abaixo de 30 anos na Companhia.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Governança & Sustentabilidade

Anualmente, realizamos uma Avaliação de Desempenho (AVD) do nosso Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento, que pode ser conduzida por uma pessoa independente. O Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade é responsável por avaliar a implementação efetiva das recomendações de melhoria nas práticas de governança corporativa pelos gestores da Companhia.

Com o trabalho dos comitês especializados e do próprio Conselho de Administração, desenvolvemos e adotamos planos de melhoria contínua com o objetivo de implementar medidas específicas para aperfeiçoar as nossas práticas de governança. **[GRI 2-18]**

Com o auxílio dos Comitês de Assessoramento e Estatutário, o Conselho analisa, aprova e acompanha a execução dos planos estratégicos anuais, programas de expansão e investimentos, inclusive aqueles com foco em sustentabilidade. Para tanto, o Conselho considera os interesses de curto e longo prazos da Companhia e de seus acionistas, além de avaliar os riscos associados aos *stakeholders* priorizados.

O histórico e as competências relevantes de nossos conselheiros estão disponíveis em nosso [formulário de referência](#).

De forma que seja reforçado o compromisso da Wiz Co com a integridade e a sustentabilidade, elementos essenciais na estratégia do grupo, desde 2017, somos associados ao Instituto Ethos, integrando o Grupo de Trabalho de Integridade pelo 2º ano consecutivo, e ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), mantendo os nossos agentes de governança atualizados e promovendo parcerias e discussões alinhadas aos princípios de governança corporativa.

[GRI 2-29]

Nossos comitês: função de assessoramento estratégico

[GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-16, GRI 2-17]

Criamos uma estrutura de comitês técnicos responsáveis pelo assessoramento do Conselho e que visam ao alinhamento estratégico da Companhia com as frentes ESG, além do aperfeiçoamento do Programa de Integridade, em consonância com as melhores práticas de governança corporativa e exigências regulatórias.



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, além de avaliar e monitorar os processos, sistemas e controles implementados na Companhia.

Já 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 nos assuntos relativos ao *Compliance*, 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.

O **Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG)** é composto de 4 membros e tem como algumas de suas principais funções assessorar à Área de Recursos Humanos, Sustentabilidade e Governança, e elaborar, revisar regularmente e aprimorar as políticas de gente e cultura e operações de pessoas.

Atua ainda para promover a integração entre as práticas de sustentabilidade, a preservação da ética, o funcionamento e a eficácia das ferramentas e dos canais corporativos, as melhores práticas de governança corporativa na cultura organizacional e na estratégia do negócio.

Por fim, 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 nossas atividades, avaliar a eficácia da gestão de recursos e, se necessário, implementar ações corretivas e analisar resultados operacionais, financeiros e patrimoniais.

Saiba mais sobre o regimento interno dos comitês.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Governança & Sustentabilidade

Gestão de Riscos

[GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25]

A nossa gestão de riscos é baseada nas melhores práticas do mercado, seguindo as orientações consolidadas no trabalho do COSO, no processo de gestão de riscos sugerido pela Norma ISO 31.000:2009 e pelas Resoluções do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) nº 416/2021.

Atuamos com uma Política de Gerenciamento de Riscos que define as responsabilidades para a gestão de riscos da Companhia e das nossas unidades de negócio.

Esse processo visa identificar, analisar, avaliar, tratar, monitorar e comunicar os riscos inerentes que ameaçam as nossas atividades, considerando aspectos de curto, médio e longo prazos.

Contamos com uma Auditoria Interna dedicada a aumentar e proteger o valor organizacional, fortalecendo a cultura de gestão de riscos por meio do mapeamento de riscos e controles internos, além de fornecer asseguração, assessoria e avaliação dos processos internos para melhorias contínuas. O time realiza trabalhos anuais aprovados pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Auditoria, acompanhando de perto os principais processos da Companhia e reportando periodicamente suas descobertas aos órgãos de governança.

Em 2023, a Auditoria Interna não identificou preocupações críticas, apenas situações inerentes ao negócio que são acompanhadas tempestivamente. Preocupações significativas identificadas durante os trabalhos de auditoria são reportadas aos mais altos órgãos de governança da Companhia, garantindo uma gestão eficaz dos riscos internos e externos.

Além disso, é guiado pelo **Modelo de Três Linhas de Defesa**, com foco em contribuir para o atingimento dos nossos objetivos e na criação e proteção de valor. Dentro dessa estrutura, cada uma das três linhas possui atribuições definidas no processo de gerenciamento de riscos:



Primeira Linha (Operacional)

Relacionada às atividades diárias de negócios da Companhia. Responsável por identificar, avaliar e gerenciar os riscos associados às suas atividades, bem como pela implementação e execução de controles internos para mitigar esses riscos.

Segunda Linha (Riscos, Controles Internos e Compliance)

Relacionada à supervisão e ao suporte à primeira linha. Responsável por desenvolver políticas, procedimentos e diretrizes para garantir que os riscos sejam gerenciados de maneira eficaz e que a Companhia esteja em conformidade com as leis e os regulamentos aplicáveis. Também realiza o monitoramento da implementação de controles internos e fornece orientação e suporte à primeira linha.

Terceira Linha (Auditoria Interna)

Relacionada à Área de Auditoria Interna, que realiza uma avaliação independente e objetiva dos processos de governança, risco e controle da Companhia. Avalia a eficácia e a adequação dos processos de gestão de riscos e controle interno, identificando áreas de melhoria e fornecendo recomendações para o aprimoramento.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Governança & Sustentabilidade

O processo de avaliação de riscos da Wiz considera 5 dimensões de impacto:

1 PESSOAS

Impacto no quantitativo de pessoas. Sua avaliação é realizada pelo cálculo e acompanhamento do índice de retenção e de pessoal-chave dentro da Companhia.

2 SAÚDE FINANCEIRA

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.

3 OPERAÇÃO/CONTINUIDADE

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.

4 ESTRATÉGICO

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.

5 SUSTENTABILIDADE

Novo pilar acrescentado na nossa avaliação de riscos para verificar aspectos qualitativos que envolvam as temáticas ESG que podem afetar a sustentabilidade do negócio.

Todas as nossas políticas e diretrizes podem ser encontradas no [site de Relações com Investidores da Companhia](#).

Plano de Gestão de Continuidade (PGC)

[GRI 2-23, 2-24, GRI 2-25]



O PGC define a estrutura para o tratamento de incidentes e crises, abrangendo os seguintes cenários:

- Indisponibilidade de local de trabalho;
- indisponibilidade de colaboradores;
- indisponibilidade de sistemas críticos; e
- indisponibilidade de fornecedores críticos.

Em 2023, iniciamos a atualização da avaliação das 5 dimensões de impacto previstas na Política de Gerenciamento de Riscos da Wiz Co. Também mapeamos as ameaças físicas à Companhia, como incêndio, acesso indevido, indisponibilidade de energia elétrica e controles de ar e umidade. Essa análise foi realizada com o apoio de uma consultoria especializada, que analisou todas as unidades de negócio do Grupo aplicáveis a esse processo.



01

02

03

04

05

06

07Governança
& Sustenta-
bilidade

08

09

10

Como resultado desse projeto, elaboramos 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 uma ferramenta institucional, permitindo o acionamento dos planos de crise de forma on-line ou via aplicativo de celular.

Essa ferramenta permitirá disparos automáticos e tempestivos para os principais envolvidos em possíveis ocorrências de crise, garantindo um tratamento eficiente dessas situações e o retorno à normalidade das atividades com pouco ou nenhum impacto operacional aos nossos clientes.

Ética e Compliance

[GRI 3-3 205]

Estabelecemos conexões éticas e socialmente responsáveis como um valor essencial, refletido nas nossas interações, na qualidade do serviço prestado pelas nossas unidades de negócio, no respeito aos nossos acionistas, no **Jeito Wiz de Ser** e na nossa responsabilidade socioambiental com todos os *stakeholders*.

Programa de Integridade

[GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 3-3 205, GRI 205-1]

O nosso Programa de Integridade adota procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, além da aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, conforme a legislação vigente e as melhores práticas de governança corporativa.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Governança
& Sustenta-
bilidade

O Programa de Integridade conta com os seguintes pilares:

- Promoção da Cultura de Integridade por meio de comunicação e treinamento;
- apoio da liderança na condução ética dos negócios;
- detecção de riscos por meio de procedimentos internos como *due diligence* e Canal de Denúncias;
- controles, normativos internos, políticas e procedimentos operacionais;
- análise e perfil de riscos dos negócios, considerando o porte e a especificidade de cada unidade de negócio;
- autonomia das Áreas de Compliance, Auditoria Interna e Riscos e Controles Internos, principais responsáveis pelo Programa de Integridade; e
- somos beta, evoluímos constantemente o programa para melhor atender nossos *stakeholders*.

Com base na Matriz de Riscos, publicamos mensalmente comunicados internos sobre temas como combate ao assédio moral e sexual, combate à fraude e corrupção, e prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo.

Promovemos, em 2023, 2ª Semana de Compliance, com treinamentos sobre prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo e combate ao assédio moral e sexual, em modalidades presencial, síncrono e assíncrono.

A nossa agenda anual de Comunicação sobre os Treinamentos em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção alcançou, em 2023, 100% de nossos colaboradores e lideranças. Para os treinamentos, na formação de Código de Conduta, chegamos a um patamar

de 88% de engajamento; sobre a prevenção à lavagem de dinheiro, 91%, e o treinamento de assédio atingiu 78% de nossa força colaborativa. Nossas metas são as de alcançar um patamar de formação integral de todos os wizzers, com base na matriz de riscos de *compliance*. [GRI 205-2]

Revisamos as principais políticas do Programa de Integridade para atualizar os normativos de acordo com o novo posicionamento de marca e cultura do Grupo. A Cartilha de Compliance atualizada está disponível para o público interno e externo.

- Política de Combate e Prevenção à Fraude e Corrupção;
- Política de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo;
- Código de Conduta Ética;
- Cartilha de Compliance;
- Política Antidiscriminação;
- Política de Gerenciamentos de Riscos;
- Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores;
- Política de Doações e Patrocínios;
- Política de Transações entre Partes Relacionadas;
- Política de Licença para Casais Homoafetivos;
- Política para Uso do Nome Social por Pessoas Travestis e Transexuais/Transgêneros; e
- Política de Gestão de Resíduos Sólidos.

Em relação ao nosso Programa de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo (PLD-FT), destacamos a sinergia entre as Áreas de Compliance, Riscos e Controles Internos, Jurídico e Auditoria Interna, formando um grupo de trabalho multifuncional que aprimora essa frente.



Em 2023, graças aos wizzers, conquistamos o Certificado Empresa Pró-Ética, promovido pela CGU e pelo Instituto Ethos para incentivar a integridade. Somos a única corretora de seguros a receber essa distinção



01

02

03

04

05

06

07

Governança
& Sustenta-
bilidade

08

09

10

Destques de 2023:



**Atualização da
Avaliação Interna
de Riscos, conforme
a Circular Susep
nº 612/2020**



**Atualização da Política
de Contratação de
Terceiros e Fornecedores,
considerando novos
níveis de risco**



**Apresentação
de Relatório de
Efetividade**



**Atualização
da Cartilha de
Compliance**

Nesse contexto, monitoramos as atividades do Programa de Integridade por meio da apresentação de relatórios trimestrais para a Alta Administração, nos quais discutimos as medidas tomadas diante da detecção de alguma irregularidade, bem como as temáticas abordadas nas comunicações e treinamentos da Área de Compliance.

Adicionalmente, nos relatórios, apresentamos indicadores do Canal de Denúncias, *due diligence* de integridade, classificação de riscos de terceiros e fornecedores, engajamento nos treinamentos de *Compliance*, entre outras ações que visam mitigar os riscos de *compliance*.

Além disso, investimos em treinamentos regulares para capacitar a nossa equipe a identificar e lidar adequadamente com situações que possam representar riscos de corrupção, crimes financeiros, conflitos de interesse ou assédio. [GRI 2-15]

**Essas iniciativas reforçam
o nosso compromisso com
a conformidade legal, a
integridade corporativa
e a manutenção de um
ambiente de trabalho
seguro e ético**

[GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25]



01

02

03

04

05

06

07

Governança
& Sustenta-
bilidade

08

09

10

Para garantir a segurança e o anonimato do denunciante de boa-fé, o canal é gerenciado por uma empresa independente e especializada na prestação desse tipo de serviço

Canal de Denúncias [GRI 2-26]

Disponibilizamos um canal seguro, anônimo e exclusivo para o recebimento de denúncias relacionadas a eventuais violações ao Código de Conduta Ética, legislações e regulamentações vigentes, em especial a Lei Anticorrupção Brasileira e seu Decreto (Lei nº 12.846/2013 e Decreto nº 11.129/2023), normativos internos, discriminação, assédio, entre outras condutas irregulares praticadas no âmbito dos negócios do Grupo.

Na página do canal, disponibilizamos normativos e documentos sobre Integridade, Combate à Fraude e Corrupção, Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo, além de um arquivo dedicado a perguntas e respostas frequentes com esclarecimentos sobre as principais dúvidas que a Área de Compliance recebeu sobre o funcionamento do nosso canal.

Destacamos que adotamos uma **Política de Apuração de Denúncias**, devidamente analisada pelo Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas e aprovada pelo Conselho de Administração. Esse documento estabelece diretrizes sobre o processo de apuração de denúncias, demonstrando transparência em relação ao procedimento adotado.

Durante o período de 2023, a nossa Área de Compliance não recebeu relato que apontasse caso de corrupção. Recebemos no total 56 denúncias, correspondendo a 33% mais ocorrências que no ano anterior, e todas foram devidamente apuradas e tomadas as medidas cabíveis conforme cada caso relatado.

O canal está disponível 24 horas, 7 dias por semana. As denúncias podem ser realizadas por meio telefônico ou via *web*:

Telefone

0800 377 8012

Website

www.canalconfidencial.com.br/grupowizco



Além do mecanismo confidencial, disponibilizamos um e-mail da Área de Compliance para os colaboradores que desejam relatar alguma situação diretamente.



01

02

03

04

05

06

07

Governança
& Sustentabilidade

08

09

10

Privacidade e Proteção de Dados

[GRI 3-3 418, GRI 418-1]

Prezamos a privacidade e a proteção de dados de todos, restringindo o acesso ao ambiente de informações e formalizando os pedidos de acessos a dados conforme o nível de acesso necessário e sob controle.

Em nossos sistemas, utilizamos ferramentas de Data Loss Prevention (DLP) para monitorar e prevenir a perda de dados e valorizamos a segurança e a ética, cumprindo todos os requisitos legais e regulatórios, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), investimos em treinamentos periódicos para nossos colaboradores e exigimos cláusulas sobre LGPD em contratos com clientes e fornecedores.

Emitida pela QMS Certification, organismo de certificação internacional presente em mais de 30 países, a ISO 27.001 tem como foco os princípios de confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação.

Temos normativos robustos de retenção e descarte de informações, focada na gestão responsável dos resíduos digitais, que faz parte de um processo interno. Para gerenciar esse tema e mitigar impactos negativos potenciais, tomamos as seguintes medidas:

- Realizamos o descarte de equipamentos tecnológicos por meio de uma empresa certificada, seguindo todas as normas legais e regulatórias; e
- atualizamos regularmente o procedimento de descarte pela equipe responsável, disponível em Procedimento de Descarte.

Utilizamos o Documento de Certificação de Destinação Final, recebido da empresa responsável pelo descarte, que detalha todas as informações dos equipamentos descartados, para monitorar a eficácia de nossas medidas. Além disso, formalizamos o Procedimento Operacional de Descarte e estabelecemos uma comunicação clara com todas as partes envolvidas, garantindo que os aprendizados sejam incorporados em nossas políticas e procedimentos operacionais.

Também utilizamos criptografia para proteger dados tanto durante a transmissão entre sistemas quanto quando estão armazenados. Ao codificar as informações, garantimos que apenas pessoas autorizadas possam acessar e entender os dados, prevenindo acessos e alterações não autorizadas. Sendo essencial para proteger dados sensíveis e cumprir regulamentações de segurança.



Em 2023, recebemos o selo de certificação ISO/IEC 27.001, reconhecido internacionalmente como uma ferramenta de gestão para auxiliar as organizações na adoção dos melhores padrões de segurança da informação, essa certificação demonstra o nosso compromisso em fornecer os mais altos níveis de segurança aos nossos parceiros e clientes





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Governança da Sustentabilidade

[GRI 2-17, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25]

Em nossa trajetória de evolução, compreendemos que a sustentabilidade não é apenas essencial para a longevidade de nossos empreendimentos, mas também para o bem-estar coletivo da sociedade.

No último ano, a Wiz Co avançou significativamente em sua jornada rumo à sustentabilidade e à inclusão, reafirmando o nosso compromisso com práticas éticas, responsáveis e focadas no bem-estar de nossos colaboradores e da comunidade que impactamos, e os resultados dos nossos investimentos no tema, no ano anterior, começaram a se tornar evidentes em 2023, especialmente em nossa estratégia ESG.

Governança & Sustentabilidade



Governança

Nossa operação é apoiada por **princípios sólidos**, garantindo o cumprimento das melhores práticas em toda a organização.



Planeta

Cuidamos do **nosso planeta**. Buscamos ativamente reduzir a nossa pegada ambiental e, ao mesmo tempo, **atender melhor nossos clientes**.

Pessoas

Temos orgulho de **impactar significativamente nossos funcionários**, apoiando as iniciativas de diversidade e inclusão, desenvolvimento pessoal, saúde e bem-estar.

Na jornada que desenhamos para os nossos processos de sustentabilidade empresarial, uma dessas etapas foi a realização de uma consulta com *stakeholders* para definir a nossa materialidade estratégica, evidenciando o nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade no desenvolvimento de um futuro sustentável.

Nessa etapa, analisamos os alinhamentos propostos pelo conceito de materialidade seguindo as normativas da Global Reporting Initiative (GRI) no que diz respeito a olharmos a dupla materialidade, em que os impactos econômicos gerados e recebidos são também parte das questões levantadas.

Dessa maneira, promovemos um diálogo com os nossos principais *stakeholders*, o que nos ajudou a identificar e priorizar os temas mais relevantes para a sustentabilidade de nossos negócios. Buscamos compreender as suas percepções sobre os impactos de nossas operações e os aspectos econômicos, ambientais, sociais e de governança mais pertinentes para o presente e o futuro da Companhia.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Governança & Sustentabilidade

Engajamento com Stakeholders

[GRI 2-28, GRI 2-29, GRI 3-1]

Conduzido pelo nosso Comitê interno de ESG, composto de especialistas de diversas áreas, fortalecemos o nosso pilar de sinergia entre estas trazendo uma visão mais abrangente para essa análise, considerando vários níveis de nossas operações.

A consulta com os nossos *stakeholders* abordou **21 tópicos relevantes**, resultando na priorização de 11 compromissos de impacto positivo alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Esses compromissos orientam a nossa gestão de riscos e oportunidades ESG, representando um passo crucial em nossa jornada rumo a negócios mais sustentáveis, capazes de gerar impactos positivos crescentes na sociedade e no meio ambiente.

Os *stakeholders* foram identificados por categoria de internos, compreendendo os nossos colaboradores, em todos os níveis hierárquicos e departamentos, e os externos, em que consideramos os parceiros de negócios.

Percorremos as seguintes etapas para essa consulta:

- 1 **Diagnóstico:** buscamos um olhar abrangente da nossa Companhia em relação à temática ESG e analisamos o contexto das operações, levando em conta a nossa visão, propósito e valores, bem como as principais atividades e operações, produtos e serviços oferecidos, perfil dos clientes e regiões onde operamos.
- 2 **Benchmarking:** consultamos relatórios de análises de concorrentes e tendências globais para o nosso setor, buscando compreender desafios, riscos emergentes e oportunidades.
- 3 **Identificação e melhores práticas:** consultamos os principais frameworks e orientações sobre materialidade e selecionamos os temas com maior potencial para o nosso negócio, visando contribuir com os desafios globais estabelecidos no Pacto Global da ONU.
- 4 **Mapeamento de stakeholders:** identificamos e priorizamos as partes interessadas mais relevantes para a nossa Companhia.
- 5 **Consulta:** consultamos os nossos *stakeholders* por meio de pesquisa on-line, em diferentes níveis operacionais. Dentro da Companhia, ouvir os nossos colaboradores foi essencial para compreender as suas expectativas e preocupações em relação aos aspectos ambientais, sociais e de governança para a nossa priorização de frentes que iremos trabalhar.

Os temas priorizados abordam os principais desafios globais associados aos nossos negócios, operações e cadeia de valores, sendo agrupados em temas prioritários e secundários.

Esses temas foram revisados pela Alta Direção e pelos Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG) para garantir o alinhamento com os nossos objetivos estratégicos e o compromisso com a sustentabilidade.

Em 2024, redesenhamos a nossa estratégia ESG em um ciclo de 4 anos, no qual estamos estabelecendo metas e consolidando o nosso compromisso com essa temática. Além disso, estamos implementando mecanismos internos de acompanhamento, visando ganho de transparência e melhoria na mensuração de nossos impactos em cada frente em que atuamos.

Essas iniciativas visam assegurar um acompanhamento contínuo e eficaz, com maior eficiência. Dessa forma, podemos avaliar e ajustar as nossas ações com agilidade, conforme necessário, sempre focando a melhoria contínua e o alcance dos resultados dos temas destacados em nossa materialidade estratégica. Isso nos permite priorizar os assuntos para o nosso grupo e a sociedade.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Governança & Sustentabilidade

As nossas estratégias de sustentabilidade passam a estar relacionadas aos temas materiais que abordamos em nossas consultas e as respectivas conexões deles com os 17 ODS.

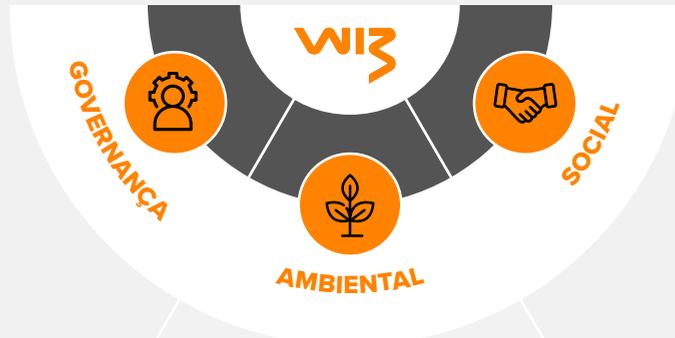


Temas materiais

[GRI 3-2]

Temos nossa relação de temas materiais alinhados com o nosso segmento de negócio; se fizermos uma relação dela com a nossa última AIR, podemos definir uma matriz de materialidade mais precisa, alinhada com a nossa estratégia de negócio.

-  **Ética e integridade nos negócios**
-  **Integração ESG e estratégia**
-  **Gestão de riscos ESG**
-  **Transparência e prestação de contas**
-  **Engajamento com stakeholders**



-  **Eficiência hídrica**
-  **Eficiência energética**
-  **Mudanças climáticas**
-  **Gestão de risco**
-  **Educação e conscientização ambiental**
-  **Uso eficiente de recursos naturais**
-  **Gestão de resíduos**

Saúde integral



Equidade, diversidade e direitos humanos



Desenvolvimento e capacitação de pessoas



Relação com a sociedade e comunidade



Acesso a populações vulneráveis





01

02

03

04

05

06

07

Governança
& Sustenta-
bilidade

08

09

10



GESTÃO DE RESÍDUOS E DESCARTE

- **ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis:** promover padrões sustentáveis de produção e consumo, incluindo o manejo adequado de resíduos.



GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS

- **ODS 15 – Vida Terrestre:** proteger, restaurar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade.



EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

- **ODS 4 – Educação de Qualidade:** garantir educação inclusiva, equitativa e de qualidade, promovendo oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;
- **ODS 5 – Igualdade de Gênero:** Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; e
- **ODS 13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima:** promover a educação, a sensibilização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação, adaptação, impactos, alerta precoce e redução de riscos de eventos climáticos extremos.





01

02

03

04

05

06

07

Governança
& Sustenta-
bilidade

08

09

10



DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO DE PESSOAS

- **ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico:** promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.



SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

- **ODS 3 – Saúde e Bem-Estar:** assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

- **ODS 5 – Igualdade de Gênero:** Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; e
- **ODS 10 – Redução das Desigualdades:** reduzir as desigualdades dentro dos países e entre eles, promovendo a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.



DIREITOS HUMANOS E TRABALHO JUSTO

- **ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes:** promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.



GESTÃO DE RISCOS

- **ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura:** reduzir a exposição e vulnerabilidade das pessoas em situações de pobreza a eventos extremos e desastres.



ÉTICA E INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

- **ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes:** promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.



ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS

- **ODS 17 – Parcerias e Meios de Implementação:** fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.



TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

- **ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes:** promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.



01

02

03

04

05

06

07

Governança
& Sustenta-
bilidade

08

09

10

Ao longo do ano, os nossos apoios aos projetos de impactos sociais visam a parcerias que possam estar em consonância com o conjunto de ODS, visando reforçar os meios de implementação e apoiar a agenda global para o desenvolvimento sustentável.

Em 2023, para ampliarmos o alcance da importância desse tema para todos os públicos de relacionamento, interno e externo, lançamos um treinamento sobre governança que abordou esses objetivos e criamos um *Betacast* dedicado ao tema “Onde o ESG entra na estratégia?”. É uma ação de letramento que pode ser acessada pelo aplicativo Spotify e é aberta a toda sociedade.

Por meio de patrocínios e participações em iniciativas nacionais e internacionais, fortalecemos o nosso posicionamento e compromisso com a ética, o desenvolvimento sustentável e a educação de qualidade.

Outras iniciativas das quais participamos [GRI 2-28]:

- Signatários do ONU Mulheres;
- participação no Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC);
- participação no Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social;
- participação na Associação Brasileira de Administradoras de Consórcios (ABAC);
- participação na Associação Brasileira das Entidades de Crédito Imobiliário e Poupança (ABECIP);
- participação no evento da Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (ABRAINC) – Summit ABRAINC 2023;
- copatrocínio na 4ª Conexão Futuro Seguro – 2023, realizada pela Federação Nacional dos Corretores de Seguros Privados e de Resseguros, de Capitalização, de Previdência Privada, das Empresas Corretoras de Seguros e Resseguros (FENACOR);
- patrocínio da Conferência Internacional DATAGRO sobre Açúcar e Etanol;
- patrocínio e/ou exposição no evento FEBRABAN Tech 2023; e
- patrocínio no evento CQCS Insurtech & Innovation 2023.





Remuneração

Benefícios

Equidade e Inclusão

Formação e Desenvolvimento

Wizity

Saúde, Segurança e Bem-Estar

Comunidade

Fornecedores

08

Compromissos com as Pessoas



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

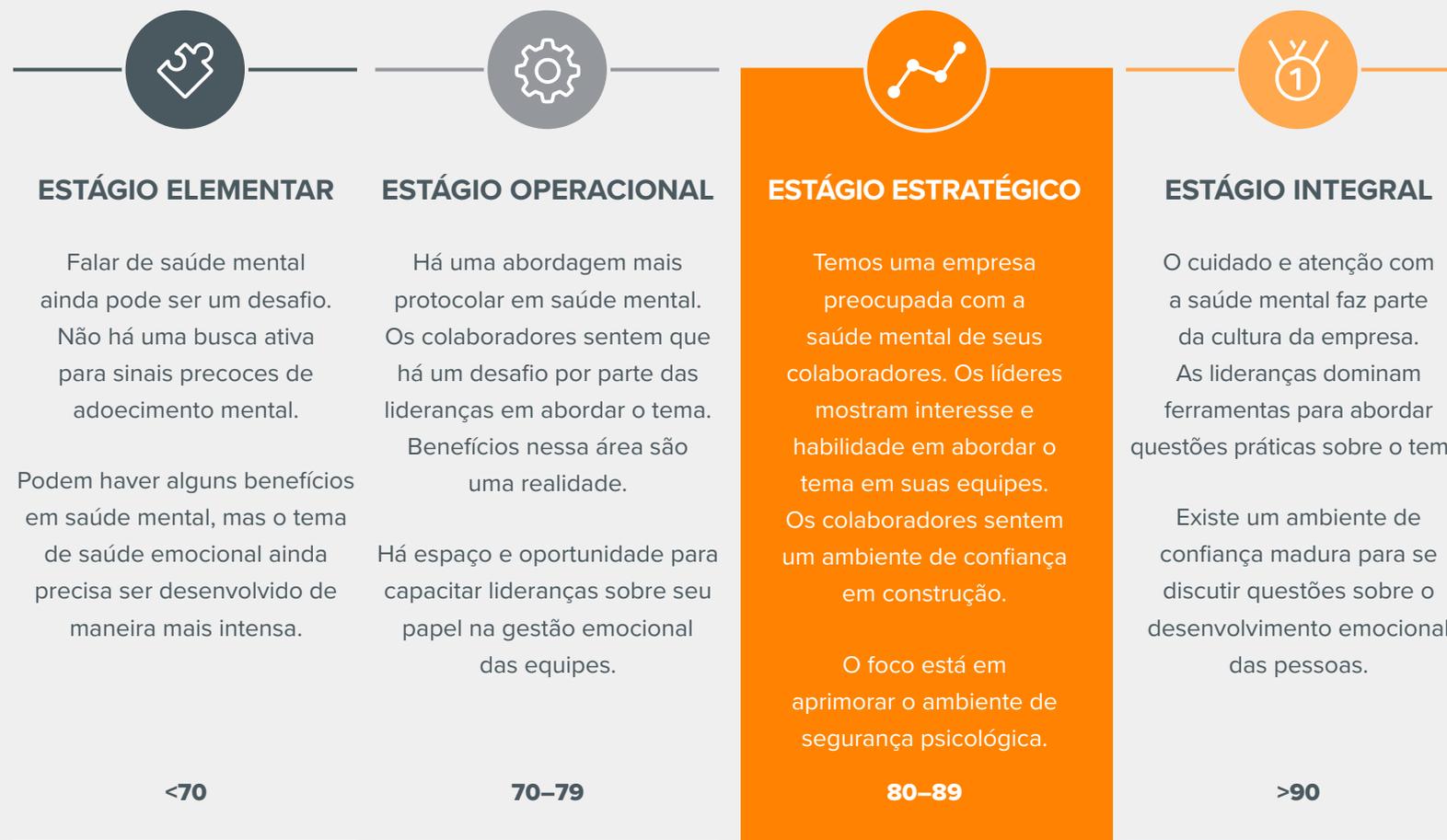
Compromissos com as Pessoas

Nós consideramos as pessoas como o nosso maior ativo e nos dedicamos à promoção de um ambiente inclusivo com uma cultura que impacte positivamente os wizzers, transformando o nosso cuidado em paixão pelo trabalho diário.

Como um dos exemplos desse sucesso, fomos certificados, pelo 9º ano consecutivo, na GPTW como uma das melhores empresas para se trabalhar no centro-oeste.

Como resultado da pesquisa de clima organizacional (GPTW) de 2023, realizamos a primeira análise de dados focada em bem-estar utilizando inteligência artificial. Com base nas diretrizes do fornecedor, identificamos quatro estágios de bem-estar emocional:

ÍNDICE DE BEM-ESTAR EMOCIONAL [GRI 2-29]



Em 2023, ficamos no estágio estratégico sendo uma empresa preocupada com a saúde mental de nossos colaboradores e com líderes mostrando interesse e habilidade em abordar o tema em suas equipes. Nossos colaboradores sentem que estamos construindo um ambiente de confiança. Nosso foco está em aprimorar o ambiente de segurança psicológica.

Acreditamos que isso é resultado de uma cultura vibrante que valoriza as pessoas com atenção e uma empresa que possibilita o desenvolvimento profissional e o crescimento pessoal dos nossos wizzers. [GRI 2-29]



01

02

03

04

05

06

07

08

Compromissos com as Pessoas

09

10

A nossa força de trabalho ao fim de 2023 era de 1.496 colaboradores. Houve uma redução de 19% em relação ao fim do ano de 2022, como efeito do projeto de eficiência operacional executado ao longo do ano para buscar sinergias entre as áreas de negócios.

Perfil do colaborador [GRI 2-6, GRI 2-7]

	2023	2022	Variação (%)
Wiz Concept	728	842	-14
BRB Seguros	213	255	-16
Wiz Corporate	149	161	-7
Wiz Conseg	66	64	3
Omní1 Corretora	18	8	125
Polishop Seguros	3	2	50
Wiz Parceiros ²	0	0	N/A
Paraná Seguros ³	13	0	N/A
Promotiva	60	49	22
Rede	0	1	N/A
Outras unidades	2	5	-60
Wiz Co ²	213	418	-49
CMG Corretora	31	35	-11
Total da Wiz Co	1.496	1.840	-19

Nota: Apuração de *headcount* por unidade da posição final do ano, apenas os ativos em 31/12/2023.

1. Desconsidera-se executivos estatutários, autônomos, aprendizes e estagiários, assim como os colaboradores afastados, exceto em casos de licença-maternidade/paternidade e afastamento dentro do prazo legal.

2. A Unidade Wiz Parceiros passou a ser consolidada com a Área Corporativa em 2023, aqui trazida no mesmo CNPJ, o Wiz Co. Dessa forma, ajustamos o quantitativo do ano anterior para as duas unidades.

3. A unidade Paraná Seguros foi incorporada no Grupo em 2023.



01

02

03

04

05

06

07

08

Compromissos com as Pessoas

09

10

Número de colaboradores, por contrato de trabalho (permanentes e temporários) e por tipo de emprego (tempo integral ou período parcial), por gênero – ano-base 2023 [GRI 2-7]

	Feminino	Masculino	Outro ¹	Não informado ¹	Total
Número de colaboradores	886	610	0	0	1.496
Número de colaboradores permanentes	878	604	0	0	1.482
Número de colaboradores temporários	8	6	0	0	14
Número de colaboradores sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0
Número de colaboradores em tempo integral ²	866	597	0	0	1.463
Número de colaboradores de período parcial	1	1	0	0	2

1. Para 2023, optamos por considerar o gênero disponibilizado em folha de pagamento, e não o autodeclarado em censo de diversidade, para que, dessa forma, os dados fiquem mais distribuídos, dado que a participação no censo não é obrigatória. Os dados contendo identidade de gênero serão tratados nos itens referentes à diversidade.

2. Não foram considerados os dados da CMG Corretora.

Número de colaboradores, por contrato de trabalho (permanentes e temporários) e por tipo de emprego (tempo integral ou período parcial), por região¹ – ano-base 2023 [GRI 2-7]

	Sul	Sudeste	Centro-Oeste	Norte	Nordeste	Total
Número de colaboradores	90	312	1.049	6	39	1.496
Número de colaboradores permanentes	90	310	1.037	6	39	1.482
Número de colaboradores temporários	0	2	12	0	0	14
Número de colaboradores sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0
Número de colaboradores em tempo integral ²	90	281	1.047	6	39	1.463
Número de colaboradores de período parcial ^{2,3}	0	0	2	0	0	2

1. A classificação de região foi realizada pelo estado de residência dos colaboradores, endereço existente na folha de pagamento de dezembro de 2023.

2. Não foram considerados os dados da CMG Corretora.

3. Foram considerados como 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).

Desempenho e Carreira [GRI 404-3]



As Avaliações de Desempenho (AVD) são uma prática fundamental para o nosso desenvolvimento, garantindo resultados incríveis e melhoria contínua por meio de uma cultura de *feedback* e desenvolvimento constante.

Elas suportam as nossas políticas de planos de carreira, movimentações entre equipes e promoções. Realizadas duas vezes ao ano na maioria das unidades, esses processos incluem etapas como autoavaliação, avaliação da gestão direta, reunião de alinhamento, Comitê de Calibração e Plano de Desenvolvimento Contínuo (PDC).

Por meio desse modelo, reconhecemos e estimulamos talentos, impulsionamos resultados individuais e em equipe e mapeamos futuras lideranças. Todas as etapas (avaliação do gestor direto, avaliação coletiva, *feedback* e PDC) são padronizadas para garantir uma experiência uniforme de mensuração de desempenho em toda a Companhia.

No exercício, 1.023 colaboradores (85,04%)¹ receberam avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira durante o ano de 2023. Consideramos como efetivos dessas avaliações os colaboradores que participaram de pelo menos um dos dois ciclos realizados ao longo do ano.

1. Do total de *headcount* até o exercício de 2023, não considerando dados de BRB e CMG Corretora.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

Acompanhamento das avaliações de desempenho (%)

	2023	2022
Por Gênero		
Mulheres	85,70	87,00
Homens	84,30	91,30
Outros	-	100,00
Não informado	-	84,80
Por Categoria Funcional		
Diretoria-Executiva	83,33	75,00
Diretoria	88,89	88,90
Superintendência	91,67	92,30
Gerência	100,00	90,20
Coordenação	95,83	83,30
Supervisão	95,00	92,30
Especialista	89,47	82,80
Tático	85,23	-
Funcional	80,60	87,60
Total	85,04	88,00

1. Para a apuração desse indicador, desconsideramos os colaboradores das unidades BRB e CMG Corretora, tendo em vista que não temos a gestão direta destas unidades bem como algumas pessoas na unidade Wiz Concept, que prestam seus serviços alocados no próprio cliente, o qual de fato tem a gestão dessas pessoas, totalizando assim, para esse indicador, 1.188 colaboradores. Dentre os colaboradores aqui considerados, 1.012 (85,19%) receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o ano de 2023. Foram considerados como recebedores de avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira os colaboradores que participaram em pelo menos um dos dois ciclos que aconteceram ao longo do ano.

Para a avaliação de desempenho da alta direção, os processos são distintos e acontecem de maneira sistemática, conforme uma agenda anual estabelecida pelo Conselho de Administração. Em 2023, 46% do quadro diretivo foi avaliado. [GRI 2-18]





01

02

03

04

05

06

07

08

Compromissos com as Pessoas

09

10

Remuneração

[GRI 2-19, GRI 2-20]

A nossa Política de Cargos e Salários não diferencia por gênero. Definimos cargos conforme a necessidade do negócio, utilizando métodos consolidados para garantir padrões internos e externos.

Já a nossa estrutura de cargos é organizada em grades, com faixas salariais atualizadas regularmente, promovendo equidade, remuneração justa e uma estrutura clara de desenvolvimento de carreira.

A nossa equipe de Estratégia de Remuneração é composta de integrantes do time de Gente & Cultura, diretamente envolvidos nas decisões relacionadas à remuneração. Esse grupo fornece análises, recomendações e suporte na definição das políticas salariais e na estrutura de remuneração, contando com o apoio de consultorias especializadas quando necessário para atualização da estratégia de remuneração.

Os temas são analisados conforme uma agenda de remunerações e benefícios:



Políticas salariais

Validamos quaisquer alterações na Política de Remuneração, movimentação e contratação de colaboradores, seguindo a regra de cargos e salários.

Estruturas salariais

Validamos a estratégia e metodologia usadas e qualquer necessidade de alteração nelas.

Planos de Incentivo e Reconhecimento

Aprovamos programas que recompensam e motivam os colaboradores conforme o seu desempenho e contribuição para os resultados da Companhia, incluindo bônus, mérito, participação nos lucros e resultados (PLR) e programas de reconhecimento não financeiros.



01

02

03

04

05

06

07

08

Compromissos com as Pessoas

09

10

A nossa Política de Remuneração visa alinhar os interesses dos administradores com os dos acionistas, baseando-se em práticas de mercado de empresas de porte semelhante e sendo avaliada anualmente pelo Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens [GRI 405-2]

Indicadores de equidade na remuneração ¹	2023		2022		2021	
	Salário-base	Remuneração total	Salário-base	Remuneração total	Salário-base	Remuneração total
Liderança: proporção (M/H)	0,78	0,79	0,82	0,83	0,84	0,81
Especialista: proporção (M/H)	0,80	0,92	1,05	1,11	0,83	0,83
Funcional: proporção (M/H)	0,80	0,84	0,83	0,89	0,82	0,83

1. Foi considerado o indicador de remuneração que traz mensalmente a remuneração fixa e variada de todos os colaboradores da Companhia, sendo somado esses dois valores (remuneração total) e comparado com o ponto médio (PM) do cargo (salário-base), estipulado pela nossa estrutura de remuneração. Foram agrupados os meses de cada ano por meio de média e separado esses valores por sexo (feminino e masculino, retirado da folha de pagamento). Sendo gerado o valor de remuneração total e salário-base para cada sexo, a porcentagem foi calculada dividindo o valor do grupo feminino pelo valor do grupo masculino.

Em relação à remuneração de nossas Diretorias Estatutárias e Não Estatutária, observamos as responsabilidades do cargo, práticas de mercado e nosso nível de competitividade. A remuneração fixa é paga mensalmente, enquanto a variável depende do cumprimento de metas anuais.

A PLR é uma parcela variável baseada no desempenho dos Diretores e nas metas globais da Companhia, especialmente o EBITDA. A remuneração baseada em ações, destinada aos Diretores Estatutários e ao Presidente do Conselho de Administração, reflete o desempenho financeiro e operacional, incentivando uma gestão sustentável.



Anualmente, convocamos os nossos acionistas para a Assembleia Geral Ordinária, para deliberarmos sobre demonstrações financeiras, orçamento de capital e remuneração anual da Administração.

Proporção da remuneração¹ total anual [GRI 2-21]

	2023	2022	2021
Proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual total de todos os colaboradores	25,68	27,57	24,12
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	0,32	2,95	-3,12

1. Na remuneração estão considerados todos os proventos recebidos (salário, 13º, benefícios, hora extra, licenças e remunerações variáveis de curto prazo) durante o ano. Estamos considerando o maior valor pago, no caso, ao CEO. O indicador contempla apenas colaboradores de tempo integral e alocados no Brasil. Não foram considerados os dados do BRB, CMG Corretora e Inter.



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10

Compromissos com as Pessoas

Benefícios

[GRI 401-2, GRI 403-6]

Na Wiz, cuidamos de nossos colaboradores com um pacote de benefícios abrangente e pensado para oferecer segurança e bem-estar.

Oferecemos um pacote de benefícios alinhado às melhores práticas de mercado, que pode variar entre unidades de negócio, mas sempre inclui os itens definidos em acordo coletivo. Além disso, disponibilizamos benefícios diferenciados para atender às diversas necessidades de nossos colaboradores.

O nosso objetivo é garantir que todos os wizzers se sintam valorizados e apoiados, promovendo um ambiente de trabalho seguro e acolhedor.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

- **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. O plano não é compulsório, e sim por adesão, somente na unidade Wiz Concept que o plano é ofertado de maneira compulsória.
- **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. Para filhos portadores de deficiência (PCD), o valor do benefício é realizado de forma dobrada.

- **Vale-Restaurante ou Alimentação:** o valor é creditado em cartão de empresa contratada e facultado ao Wizzer a forma de distribuição do benefício, com exceção do benefício Cesta Básica ofertado para todas as unidades de negócio, e com exceção da unidade Wiz Concept, em que o valor é integral para alimentação, sem opção de distribuição.
- **Seguro de Vida & Assistência Funeral:** todos os colaboradores celetistas da Wiz têm direito ao Seguro de Vida em Grupo. Não há qualquer desconto para participação. A cobertura da Assistência Funeral (SAF) é somente para funcionário, seu cônjuge, seus filhos e enteados de até 24 anos, seus pais e seus sogros.
- **Farmácia:** disponível dentro do 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:** a Rede Mais Saúde é um programa de acesso à saúde particular com preços reduzidos em consultas e exames em rede nacional de prestadores.
- **Auxílio-Dependente PCD:** benefício concedido aos colaboradores enquadrados no Sindicato 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:** disponibilizamos descontos de 60% a 70% nos cursos de idiomas da instituição parceira.
- **Parceria 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+:** um de nossos produtos de crédito, o empréstimo consignado privado, está disponível para a contratação pelos wizzers.
- **Parceria 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):** os nossos convênios permitem ao wizzer acesso a uma gama de benefícios oferecidos pela instituição.



01

02

03

04

05

06

07

08

Compromissos com as Pessoas

09

10

- **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 ajuda ao Wizzer a ter dinheiro de forma rápida, com as melhores condições e parcelas que cabem no bolso.
- **Seguro Exclusivo:** essa 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.
- **Desenvolvimento Gamificado:** acesso à Wizity com acúmulo de moedas digitais (*lamps*) para uso em nossa *lampstore* (loja virtual).
- **Participação nos Lucros e Resultados (PLR):** participação nos lucros conforme atingimento de metas estabelecidas pela unidade.
- **Plataforma de Educação Corporativa:** oferecemos uma plataforma on-line 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.
- **Licença-Maternidade:** de 120 dias, com direito à prorrogação de mais 60 dias de acordo com a legislação Empresa Cidadã.
- **Licença-Paternidade:** de 5 dias com direito à prorrogação de mais 15 dias para os pais.

A nossa política para colaboradores em relações homoafetivas assegura que o(a) colaborador(a) tenha direito à licença-paternidade ou maternidade seguindo as mesmas regras do que está estabelecido na adesão do protocolo que celebramos para o Programa Empresa Cidadã.



Licença-maternidade/paternidade¹ [GRI 401-3]

	2023		2022 ²		2021 ²	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Com direito à licença-maternidade/paternidade	886	610	979	740	925	644
Que utilizaram licença-maternidade/paternidade	45	23	59	31	58	9
Que retornaram ao trabalho após a licença-maternidade/paternidade	43	23	58	31	54	9
Que continuam em licença	1	0	25	4	28	0
Que não completaram 12 meses após seu retorno da licença	12	2	26	8	27	5
Que permaneceram 12 meses no emprego após seu retorno da licença	0	9	32	23	27	4
Que permaneceram no emprego até o mês de maio de 2024	32	22	-	-	-	-
Taxa de retorno ² (%)	96	100	98	100	93	100
Taxa de retenção ² (%)	71	96	54	74	47	44

1. Não foram considerados BRB e CMG Corretora para esse indicador.

2. Os dados foram revisados e reapresentados de acordo com a metodologia GRI. [GRI 2-4]



01

02

03

04

05

06

07

08

Compromissos com as Pessoas

09

10



Wiz Way

é nosso guia de cultura, formalizando todos os pilares, os seus descritivos e os comportamentos esperados

Equidade e Inclusão

[GRI 3-3 405, GRI 405-1]

Nossa cultura promove o tratamento sério e dedicado à diversidade e inclusão, cuja tradução em nosso ecossistema ganhou um significado ampliado para equidade e cultura inclusiva.

Desde 2021, temos o Wiz Way, o jeito Wiz de ser e trabalhar, que é nosso guia de cultura. Ele formaliza todos os pilares, os seus descritivos e os comportamentos esperados. Como a cultura é algo vivo dentro de uma organização, em 2023, revisamos o Wiz Way para que a nossa cultura pudesse evoluir com a Companhia, passando de 8 para 5 pilares de cultura.

Transformamos o pilar “diversidade e inclusão” em “equidade e inclusão” porque entendemos que o nosso compromisso vai além da diversidade, promovendo a equidade por meio da inclusão.

Esse pilar da cultura tem como premissa e compromisso garantir o respeito a todas as pessoas e promover um ambiente mais equitativo. Adotamos como estratégia para D&I o combate à discriminação, a educação para conscientização, a adoção de posicionamentos públicos e a implementação de ações e programas.

Adotamos como estratégia para a frente de Equidade e Inclusão o combate à discriminação, a educação para a conscientização, a adoção de posicionamentos públicos e ações práticas por meio de programas. Dentro desse pilar, nossos comportamentos básicos para todos os colaboradores são:

Esperamos que:

- Respeitem a individualidade e autenticidade do outro;
- Entendam e reduzam os efeitos dos vieses inconscientes e estereótipos nas relações de trabalho; e
- Conheçam nossos compromissos de ESG e promovam ações de equidade.

Não toleramos que:

- Façam “brincadeiras” ou discriminem as pessoas por conta da sua raça, cor, idade, religião, gênero ou orientação;
- Falem ou ajam como se as ações de equidade fossem pouco pertinentes; e
- Sejam omissos ao perceberem um caso de discriminação ou preconceito.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

Selo Fazendo a Diferença

Durante o ano de 2023, também tivemos várias iniciativas de equidade e inclusão focadas na liderança Wiz. Entre elas, uma específica para a Alta Liderança, em que os Diretores-Executivos deveriam realizar duas ou mais ações direcionadas a pessoas em vulnerabilidade social, sendo uma delas conectada diretamente com o desenvolvimento dessas pessoas e outra ligada a campanhas de doações. Ao fim do ano, mais de 10 ações foram realizadas nesse sentido por executivos da Companhia.

Outras iniciativas nessa temática para liderança foram os selos Diversifique-se e Diversidade Impactando o Negócio. No Diversifique-se, 40 líderes participaram de um momento síncrono de desdobramento da estratégia de equidade e inclusão, o que é fundamental para manter todos alinhados com os objetivos da Companhia no tema. Já no selo Diversidade Impactando o Negócio, os líderes realizaram momentos síncronos com suas equipes diretas para compartilhar e debater conteúdos de diversidade associados à performance. Mais de 30 líderes conquistaram esse selo, impactando suas equipes.

Todas essas ações foram realizadas no âmbito do Gestor B.E.S.T., o nosso programa que visa orientar, desenvolver e reconhecer a nossa liderança, fornecendo direcionamento para a sua atuação. O modelo é “gameficado” e reúne uma série de iniciativas e ações que visam ao desenvolvimento alinhado a resultados e ao sucesso das pessoas e do negócio.

Censo Equidade & Inclusão

Como parte de nossa atualização permanente das nossas estratégias, mantemos um sistema de acompanhamento do perfil da nossa diversidade, utilizando dados por meio da base de informação de nossos wizzers.

Disponibilizamos uma pesquisa de diversidade opcional que faz parte do processo de integração dos novos colaboradores. Ela deve ser preenchida preferencialmente nos primeiros 15 dias após a chegada do novo Wizzer. Se o colaborador não se sentir à vontade para compartilhar algum dado, pode optar pela opção "prefiro não declarar" em todas as perguntas. Essa pesquisa censitária nos auxilia a desenvolver estratégias para promover a equidade e inclusão.

Vale lembrar que todos os dados são criptografados, ou seja, mascarados para que terceiros não consigam vincular as informações aos respondentes. Somente o time responsável pela pesquisa tem acesso aos dados antes desse procedimento.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Destques do Perfil de Colaboradores¹



Gênero feminino²



Compromissos com as Pessoas

Pessoas negras³



Outras categorias funcionais:

44,68%

Liderança estratégica

57,14%

Liderança tática

61%

Cargos sem liderança

1. Veja os dados completos nos Anexos.
2. Dados utilizados fornecidos pela folha de pagamento.
3. Dados retirados do nosso censo de diversidade não obrigatório.



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10

Ações Afirmativas

[GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 3-3 405]

Nossa estratégia de gestão sobre o tema tem como premissa combater à discriminação, promover a educação para a conscientização, adotar posicionamentos públicos e realizar ações e programas.

Compromissos com as Pessoas

São iniciativas que nos ajudam a otimizar a gestão de riscos, prevenindo violações éticas e à dignidade humana ao mesmo tempo em que promove um ambiente inclusivo e diverso.

Veja a seguir alguns programas e instrumentos que adotamos e que reforçam o nosso compromisso com o tema.



PROGRAMAS E INSTRUMENTOS MECANISMOS PARA A PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE

Código de Conduta Ética	Estabelece condutas que visam promover mais equidade de oportunidade, justiça social, preservação do meio ambiente e cuidado com os nossos <i>stakeholders</i> .
Comitê de Diversidade	Grupos de colaboradores que se reúnem bimestralmente para pensar em futuras ações, cursos, políticas e outras iniciativas que contribuam com as estratégias de diversidade e inclusão.
Acelera Ela	Programa lançado em 2019 com ocorrência anual e objetivo de abordar conteúdos e ações que possam impulsionar a carreira das mulheres que compõem a Wiz Co.
Acelera Mãe	Criado em 2020, com ocorrência anual, é o programa cujo objetivo principal é abordar temas envolvendo maternidade e com foco no desenvolvimento da carreira de colaboradoras mães e/ou interessadas na maternidade.
Política Antidiscriminação	Define o compromisso de todas as empresas do Grupo em proporcionar aos colaboradores, parceiros de negócios, terceiros e prestadores de serviços 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.
Censo de Diversidade	Realizamos uma pesquisa sociodemográfica para mensurar a composição dos nossos times e, com isso, traçar um planejamento estratégico mais assertivo sobre as práticas de diversidade e inclusão. Caso a pessoa não se sinta confortável para compartilhar algum dado, basta optar pela opção: “prefiro não declarar”, disponível em todas as perguntas.
Cartilha de Melhores Práticas em Equidade de Gênero	Busca impulsionar o desenvolvimento de um ambiente propício para que mais mulheres do mercado de seguros possam ter acesso a oportunidades iguais, por meio do conhecimento, da capacitação e do <i>networking</i> .
Política para Uso do Nome Social por Pessoas Travestis e Transexuais/Transgêneros	Orienta todas as empresas do Grupo e colaboradores a garantir o direito ao uso e reconhecimento pelo nome social das pessoas travestis e transexuais/transgêneros.
Política de Concessão de Licença-Maternidade/Paternidade aos Colaboradores Homoafetivos	Orienta os colaboradores acerca do posicionamento da Wiz Co nos casos de adoção por casal homoafetivo, reforçando o posicionamento sobre a inclusão e incentivo à diversidade. Busca-se com essa política possibilitar o convívio familiar para todos os colaboradores.
Chats Ligue-se	Os <i>chats Ligue-se</i> são canais de comunicações via Teams abertos a todos os colaboradores para que possam compartilhar e consumir dicas, conteúdos e opiniões acerca de cada tema proposto. São cinco temas: Gênero, Raça, Pessoa com Deficiência, Vulnerável Socialmente e LGBTQIAP+, e qualquer colaborador pode participar de quantos quiser.
Pilar Diversidade e Inclusão	Determina o que esperamos de nossos colaboradores e indica práticas intoleráveis. Orientamos a respeitar a individualidade das pessoas, buscar opiniões diferentes, corrigir posturas inadequadas e desrespeitosas de outras pessoas, entre outros exemplos.
Política de Doações e Patrocínios	Por meio de doações e patrocínios, contribuimos de maneira positiva com a sociedade, com o propósito de “estimular o desenvolvimento das pessoas para uma sociedade cada vez melhor”.



01

02

03

04

05

06

07

08

Compromis-
sos com as
Pessoas

09

10

Como signatários do Programa ONU Mulheres, iniciativa das Nações Unidas dedicada à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres, temos participado interna e externamente de programas que visam garantir e ampliar o acesso da presença feminina em espaços profissionais

Patrocinamos a Associação Sou Segura, uma comunidade constituída exclusivamente por mulheres do mercado segurador. Fundada nos anos 1990, essa associação promove a equidade de gênero no mercado, capacitando e empoderando mulheres para um desenvolvimento contínuo.

Alinhados com o nosso pilar de desenvolvimento, entendemos que a representatividade e a inclusão são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho plural, e esse é também o nosso compromisso.

Pensando no cuidado com os candidatos e na garantia de uma comunicação assertiva com eles, nossa página de inscrição do [Start 2023](#) tinha informações-chave sobre o programa.

Ademais, ficamos entre os 5 finalistas na categoria de diversidade e inclusão da premiação Top of Mind de RH de 2023. Com isso, participamos do RH Top Sync, congresso digital, para falar mais sobre a gestão de diversidade na Wiz Co.





01

02

03

04

05

06

07

08

Compromissos com as Pessoas

09

10

O **Start 2023** conseguiu reunir um total de 1.016 inscritos e selecionou 14 estagiários contratados. Além disso, todos os contratados contaram com o apoio de um mentor, também uma pessoa negra, durante o processo de *onboarding*.



Juliana Lionço

Estagiária – *Wiz Concept*

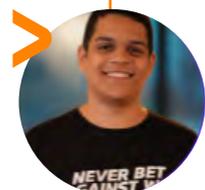
Vejo a Wiz como uma porta de entrada pro mercado profissional, pois percebi que é uma empresa que tem uma influência muito relevante. As pessoas do processo seletivo sempre foram muito receptivas, me senti abraçada desde o começo. A interação ao longo das fases é muito jovem, descontraída e com *gifs*. Percebo que, independentemente da área que você for ingressar, sempre estará rodeado de desafios! Enfrento eles com o acolhimento da minha equipe, que me faz crescer muito profissionalmente, abrindo novos caminhos.



Laryssa Rufino

Ex-estagiária, Assistente de Inteligência e *Performance* – *Wiz Parceiros*

Quando comecei a procurar um estágio, busquei algo que de fato oferecesse capacitação pra mim. Escolhi a Wiz por perceber que a empresa se importa com o desenvolvimento do colaborador. Consegui me desenvolver em varias habilidades técnicas, como em Power BI, o que considero muito relevante pra minha atuação hoje. Aqui, temos bastante autonomia para fazermos nossas atividades, percebo que a evolução é significativa, pois realmente colocamos a mão na massa.



Gabriel Sousa

Ex-estagiário, Analista de *Front End* do Corporativo

Eu decidi entrar na Wiz por conta de vários amigos meus que já estagiaram aqui, escutei muitas experiências positivas. A experiência do estágio teve bastante impacto na minha carreira, aprendi basicamente tudo que sei, com pessoas que fizeram muita diferença. O maior diferencial de ser estagiário aqui na Wiz é se permitir perguntar! Não precisa ter medo, porque todo mundo vai te ajudar da melhor maneira possível.



START

Sabendo dos desafios sistêmicos enfrentados por pessoas negras no mercado de trabalho, a nossa equipe de Gente e Cultura desenvolveu, em 2023, um Programa de Estágio com vagas exclusivas e afirmativas para pessoas negras. Com esse programa, buscamos salientar o nosso engajamento em ampliar a representação e promover a inclusão em nossa Companhia.



01

02

03

04

05

06

07

08

Compromissos com as Pessoas

09

10



Conseguimos avançar em uma agenda com algumas ações práticas e políticas que contemplam a diversidade em nosso ambiente interno:

- **Curso de Libras na Wizity:** formação para o uso da linguagem de sinais, provida pela Universidade Corporativa, para ser usada também no atendimento ao cliente que necessitar essa comunicação mais específica; e
- **Trilha PCD:** essa trilha foi desenvolvida para sermos ainda mais inclusivos; por meio dessa ação, fornecemos informações sobre meta PCD, a maneira correta para se referir a uma pessoa com deficiência, tipos de deficiências, conceitos de ineficiência e capacitismo, e muito mais.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

Formação e Desenvolvimento

[GRI 3-3 404]

Os pilares da nossa cultura guiam o que desejamos alcançar e experimentar na Wiz Co. Para tornar isso ainda mais claro, dentro de cada pilar, destacamos os comportamentos que esperamos dos wizzers e os comportamentos que não aceitamos. Afinal, cada Wizzer desempenha um papel fundamental em representar a nossa cultura.

5 Pilares da Cultura Wiz:

DESENVOLVIMENTO

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

EQUIDADE E INCLUSÃO

Ir além da diversidade, promovendo a equidade por meio da inclusão.

RESULTADOS CONSISTENTES

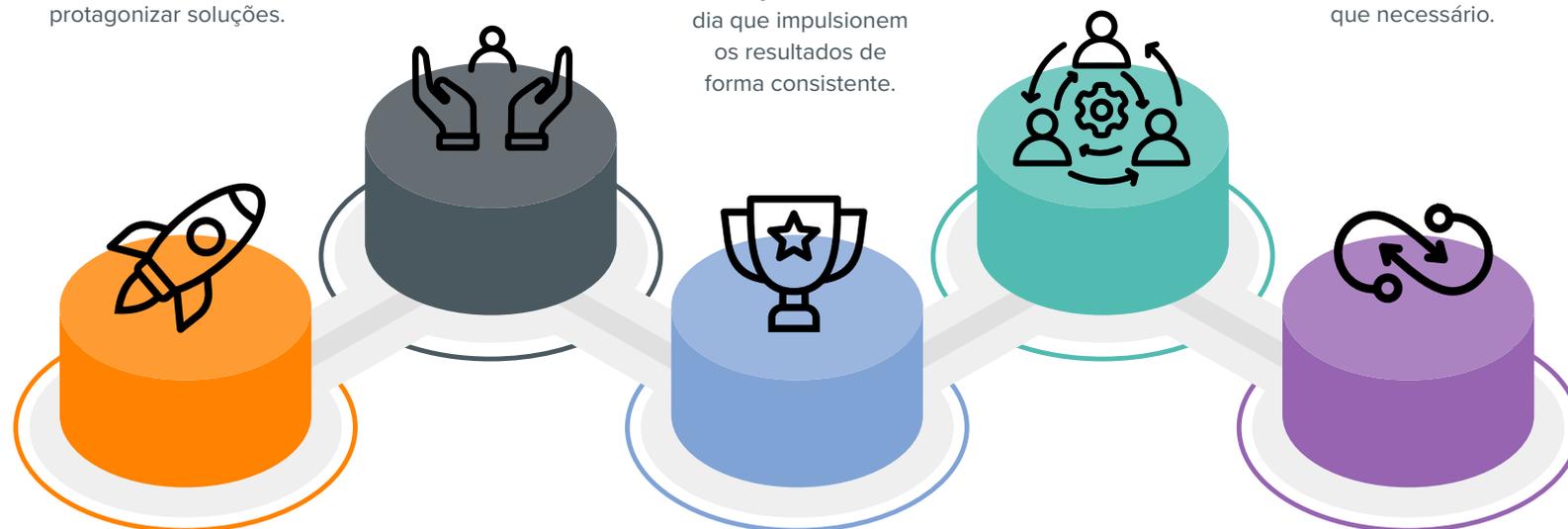
Direcionar o entusiasmo e o orgulho pela Wiz em ações do dia a dia que impulsionem os resultados de forma consistente.

SINERGIA

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

DINAMISMO

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



Juntos, esses pilares moldam uma cultura onde a ética e a integridade são valores fundamentais para alcançar resultados consistentes e promover uma sociedade resiliente e sustentável.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Wizity

[GRI 404-2]

A Wizity, Universidade Corporativa da Wiz, tem o objetivo de fomentar uma cultura de aprendizagem que estimule o protagonismo dos wizzers em seu processo de desenvolvimento visando ao crescimento do nosso negócio.

Buscamos ser referência no pilar de desenvolvimento e ser reconhecidos como uma área estratégica para alcançar os nossos resultados. Dessa maneira, esperamos impulsionar o desenvolvimento, a carreira e a permanência dos wizzers dentro da empresa, além de agregar os resultados financeiros da Companhia.

Compromissos com as Pessoas



A Wizity é essencial para que alcancemos os nossos resultados. Além de promover uma cultura de aprendizagem e protagonismo, contribui para a retenção de talentos e a atração de pessoas chave, fortalecendo a nossa posição no mercado



A WIZITY ATUA EM 4 FRENTES:

Programas corporativos: frente de atuação focada em programas de liderança, cultura e demais temas que sejam transversais a todas as unidades do conglomerado Wiz. Os programas corporativos incluem o Desafio Beta, Gestor B.E.S.T em Ação, Top Leaders, Start, Desenvolvimento para Diretores-Executivos, Semana de Integridade, entre outros.

Necessidades específicas: frente de atuação consultiva com as unidades de negócio. Trabalhamos levantando as suas necessidades de negócio e dos seus colaboradores para então apresentar soluções de treinamento e desenvolvimento que melhor se adequem à sua necessidade e realidade, que podem ser *workshops*, palestras e trilhas on-line, entre outras soluções.

Desenvolvimento contínuo: faz parte dessa frente a nossa plataforma Wizity Online, que tem mais de 200 cursos no modelo de ensino a distância (EaD); nossa loja on-line, que tem por objetivo retribuir em prêmios as pessoas que tem mais horas de desenvolvimento, a nossa *lampstore*; *onboarding*; entre outras ações focadas nos wizzers.

On Vendas: trata-se da frente de atuação da Wizity focada em desenvolvimento da força comercial da Wiz. As soluções são focadas em palestras, *workshops* e trilhas que tenham como conteúdo principal temas que impactem a força de vendas diretamente.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

Top Leaders [GRI 404-2]

É o nosso programa de mentoria interna de duração de dois meses. Foi criado para aprimorar as habilidades complementares entre os pares e seus líderes. Em 2023, foram desenvolvidos 14 mentores, que são Diretores-Executivos, e outros 47 mentorados, entre Diretores funcionais e Superintendentes no processo de incrementar o desenvolvimento para profissionais da Alta Liderança.

Os nossos mentores receberam selos ao realizarem até duas sessões de mentoria, enquanto os mentorados ganharam ao realizar pelo menos uma. Ao concluir o programa, 83% dos participantes avaliaram o formato das mentorias, os temas oferecidos e a qualidade das interações como excelentes. Da mesma forma, 83% atingiram os resultados esperados, enquanto 100% manifestaram interesse em participar novamente.



O **Gestor B.E.S.T.** é um dos programas de desenvolvimento mais amplos dentro do nosso portfólio de formação profissional. Ele tem por objetivo orientar, desenvolver e reconhecer as nossas lideranças.

Baseado em desafios, e operado em forma de jogos (*games*) a cada conclusão, o líder se torna apto a receber um selo, que adicionalmente pode ser usado como acelerador no bônus anual.

Desafio Beta [GRI 404-2]

Acreditamos que adotar uma postura beta, buscando sempre a nossa melhor versão, é essencial para estarmos preparados para as mudanças e desafios diários. Essa postura é totalmente sinérgica com um dos pilares da nossa cultura, o dinamismo, pilar esse que vivemos todos os dias na Wiz.

Alinhado ao nosso propósito de estimular o desenvolvimento dos wizzers, lançamos o Desafio Beta em 2015, que visa desenvolver a nossa equipe diante dos desafios de negócio e fortalecer os pilares da nossa cultura. A temática do programa muda anualmente para estimular um desenvolvimento mais assertivo e maior conexão com os wizzers.

Dentro da gamificação do Programa Gestor B.E.S.T., introduzimos um selo voltado para a Alta Liderança, em que os diretores-executivos das unidades devem realizar duas ações ao longo do ano direcionadas a pessoas em situação de vulnerabilidade social. Pelo menos uma dessas ações deve focar no desenvolvimento das pessoas impactadas e contar com a presença do diretor.

Como exemplo de ação voltada para o desenvolvimento, em uma delas, promovemos palestras para mais de 120 jovens de famílias vulneráveis, preparando-os para o primeiro emprego.

Esse é um evento muito aguardado, pois envolve mais de 1.300 wizzers compartilhando a mesma experiência de aprendizagem e desenvolvendo competências comuns. No ano de 2023, o evento foi 100% on-line e aconteceu em um dia único, no formato de congresso on-line, e os colaboradores puderam exercer sua autonomia no desenvolvimento ao escolher quais as pautas que participariam.

Para movimentar os wizzers, lançamos mão de diversos formatos, como salas exclusivas, painéis de sinergia, salas simultâneas e uma aula magna de encerramento.

Durante o dia, 701 wizzers (70% do total) participaram de pelo menos uma atividade, sendo que 576 (57%) participaram de atividades de desenvolvimento. A avaliação geral do evento obteve nota 87 pela metodologia Net Promoter Score (NPS).





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

Semana de Compliance

Em 2023, o foco continuou sendo o fortalecimento de nossa cultura e a sinergia entre as unidades de negócio. Os desafios incluíram cursos on-line sobre prevenção ao assédio no ambiente de trabalho e prevenção à lavagem de dinheiro.

Durante a 2ª Semana de Compliance da Wiz Co, revisamos conteúdos essenciais e adquirimos novos conceitos, fortalecendo ainda mais a nossa cultura de integridade.

Oferecemos 2 treinamentos assíncronos sobre Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo e Combate ao Assédio Moral e Sexual. Além disso, realizamos 2 treinamentos presenciais sobre Combate ao Assédio Moral e Sexual em Brasília, onde está concentrada a maioria dos nossos colaboradores.

É importante destacar que o engajamento nos treinamentos da Semana de Compliance, com as capacitações sobre Segurança da Informação e ESG | Governança, compuseram uma meta compartilhada. Esse objetivo influenciou diretamente a Meta de Aderência Estratégica (MAE), utilizada como base para calcular os pagamentos de participação de lucros e resultados.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

Saúde, Segurança e Bem-Estar

[GRI 3-3 403, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9]

O conceito de saúde, segurança e bem-estar para a nossa Companhia está relacionado à saúde integral dos wizzers.

Na Wiz Co, 100% dos nossos empregados, bem como funcionários terceirizados e prestadores de serviços que atuam em nossas operações, estão cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança. Identificamos perigos, aspectos, riscos e impactos de nossas atividades, produtos e serviços, considerando uma perspectiva de ciclo de vida.

Para o conceito de saúde integral e promoção de bem-estar, utilizamos a plataforma de gestão de desempenho Culture Rocks para monitorar os sentimentos de cada colaborador por meio de uma pesquisa semanal. Essa funcionalidade permite que os gestores estejam cientes dos sentimentos relatados por suas equipes e façam intervenções pontuais para promover a saúde mental dos times.

Acreditamos que o acompanhamento constante da liderança é um diferencial para melhorar o desempenho e o clima da área. Toda sexta-feira, os nossos wizzers recebem um e-mail perguntando sobre o seu sentimento geral em relação à semana, podendo escolher entre emojis que representam sentimentos positivos, neutros e negativos.

Realizamos essa identificação por meio de observação direta das atividades e operações, análise de documentos, incluindo a legislação aplicável, inspeções

de saúde e segurança do trabalho, revisão de procedimentos, instruções, registros e processos, além dos resultados de auditorias internas e externas. O nosso compromisso é assegurar um ambiente de trabalho seguro e promover o bem-estar de todos os envolvidos em nossas operações.

Na Wiz Co, contamos com um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho que integra processos e iniciativas para garantir um ambiente de trabalho seguro e promover o bem-estar dos colaboradores. Os principais pilares desse sistema são:

- Conformidade legal e atendimento a requisitos normativos;
- gestão de riscos ocupacionais;
- capacitação e conscientização dos colaboradores;
- programas de segurança, saúde e emergência;
- prevenção e mitigação de acidentes e incidentes de trabalho; e
- melhoria contínua.

O nosso sistema é orientado pelas diretrizes normativas nacionais e busca implementar as melhores práticas do mercado para garantir conformidade com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Abrangemos colaboradores próprios, prestadores de serviços, estagiários, jovens aprendizes e visitantes, baseando as nossas práticas em três compromissos fundamentais:

- Prevenção de acidentes de trabalho e preservação da saúde;
- conformidade com requisitos legais e específicos da Companhia; e
- melhoria contínua do sistema de segurança e saúde ocupacional.

Identificamos perigos, riscos e impactos de nossas atividades por meio de observações diretas, análises documentais e auditorias.

Revisamos periodicamente os riscos à saúde e segurança em conformidade com as normas vigentes, assegurando a conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

Em 2023, não foram registrados acidentes de trabalho com consequências graves. O número e índice de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória totalizam 6, resultando em afastamentos de colaboradores, tendo o tema doença ocupacional como principal motivo.

E, justamente para mitigar e minimizar a ocorrência de doenças ocupacionais, iniciamos o desenvolvimento do nosso Programa de Saúde Integral. Ao longo do ano, realizamos diversas palestras e *workshops* focados na saúde mental dos colaboradores.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

Acidentes de trabalho [GRI 403-10]

	2023	2022	2021
Total de horas-homem trabalhadas	2.225.518	2.684.394	3.535.000
Número de acidentes com óbito	0	0	0
Taxa de acidentes com óbito	0	0	0
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbito)	0	0	0
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave	0	0	0
Número de acidentes registráveis	4	4	1
Taxa de frequência de acidentes registráveis	1,80	1,49	0,28

1. Foram consideradas as folhas de dezembro de 2021, 2022 e 2023, 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. Para os colaboradores terceirizados, não houve relatos de acidentes de trabalho ou necessidade de afastamento nos anos citados.

Mensalmente, as nossas estruturas de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) se reúnem para discutir a prevenção de acidentes e condições inseguras, ambiente de trabalho livre de assédio, além de promover a conscientização sobre segurança, como na Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT).

O nosso Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e a SIPAT são estruturas essenciais para promover a segurança e a saúde no ambiente de trabalho e em casa.

Para garantir que a SIPAT atinja o seu objetivo, não a realizamos apenas como uma obrigação, mas a encaramos como uma importante ferramenta informativa, desenvolvendo uma trilha específica em nossa plataforma da universidade corporativa, a Wizity, para apoiar essa iniciativa.

Em 2023, atualizamos os nossos processos internos conforme as mudanças legais no Brasil

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Comunidade

[GRI 2-29, GRI 3-3 413, GRI 413-1]

Acreditamos que podemos impactar positivamente não apenas o mercado em que atuamos, mas também a nossa sociedade. Um meio eficaz de alcançar isso é com doações para projetos que compartilham os nossos objetivos.

No ecossistema Wiz Co, priorizamos a nossa atuação em impacto social, com foco em educação, diversidade e inclusão, sempre prezando relações éticas e íntegras. Acreditamos que a educação é a chave para formar brasileiros capazes de transformar a sua realidade e a do nosso país.

Em 2023, 100% dos nossos investimentos sociais foram realizados por meio de Leis de Incentivo Fiscal. Para definir as instituições beneficiadas, seguimos um processo interno de *due diligence*. Se aprovadas, as documentações são revisadas e aprovadas pelo CEO, CFO, Jurídico, *Compliance*, Financeiro e Gente & Cultura.

Em 2023, aportamos cerca de R\$ 1,1 milhão em projetos voltados para a comunidade.

Recursos Incentivados – Leis de Apoio Social

Fundo	Proponente	UF	Projeto	Valor (R\$)
Fundo do Idoso	União Brasileiro Israelita de Bem-Estar Social (UNIBES)	SP	Atendimento a Idosos vulneráveis vítimas de guerra	35.591,55
Fundo do Idoso	FAVELA: inserir pessoas acima de 60 anos nesse avanço, empoderando e explorando as possibilidades por meio da vivência de cada participante	MG	Perifa 60+ 3ª edição	106.999,39
Fundo da Criança e Adolescente	Associação Acorde Oficinas para Desenvolvimento Humano	SP	Desenvolvimento de crianças, adolescentes e jovens	35.691,55
Fundo da Criança e Adolescente	Lar das Crianças Nossa Senhora das Graças (FUNCRIA)	RJ	Acolhimento institucional de 30 crianças de 0 a 12 anos	85.599,51
Esporte	Associação Desportiva para Deficientes (ADD): esporte como fomentador no desenvolvimento e na inclusão de pessoas com deficiência	SP	Iniciação ao Esporte Adaptado Ano IV	213.998,79
Esporte	Associação Social Skate (ASS)	SP	Crianças e adolescentes socioeconomicamente vulneráveis	71.383,09

Recursos Incentivados – Lei de Apoio à Cultura

Fundo	Proponente	UF	Projeto	Valor (R\$)
Cultura	Agência do Bem: promover o desenvolvimento humano visando à cidadania plena de populações de baixa renda, por meio da educação, de forma transparente e sustentável	RJ	Escolas de música e cidadania	235.398,66
Cultura	FAVELA: oferecer para jovens lideranças, nano e micro empreendimentos de Belo Horizonte e Região Metropolitana aquele empurrãozinho para potencializar seus negócios, por meio de mentorias, oficinas, auxílio-financeiro, etc.	MG	Corre Criativo 7ª edição	192.598,90

Lei Rouanet

Fundo	Proponente	UF	Projeto	Valor (R\$)
Rouanet	Instituto Anelo	SP	Iniciação e produção musical para crianças, jovens e adultos	142.766,19





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

Campanhas de Doações [GRI 413-1]

Além do ambiente interno, estendemos o nosso compromisso em impactar positivamente a comunidade. Um dos meios de mobilizar os nossos colaboradores nessas iniciativas foram as campanhas de doação.



DOE LIVROS

Realizada pela Universidade Corporativa, arrecadamos livros diversos em fevereiro de 2023 nas cidades de Brasília e São Paulo. Promovendo o acesso à leitura como ferramenta de transformação, entregamos esses livros a uma organização sem fins lucrativos que ajuda pessoas em vulnerabilidade social, fortalecendo o nosso compromisso com a comunidade.



NATAL SOLIDÁRIO

Em dezembro de 2023, realizamos uma ação multifacetada que arrecadou alimentos, roupas, itens de higiene e brinquedos. Com a generosidade de nossos colaboradores, coletamos 739 itens destinados a uma organização sem fins lucrativos dedicada ao cuidado de crianças e adolescentes em Brasília.

Essas ações reforçam o nosso compromisso com a responsabilidade social, proporcionando suporte essencial à comunidade local.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Compromissos com as Pessoas

Fornecedores

[GRI 2-6, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-29, GRI 414-1, GRI 414-2]

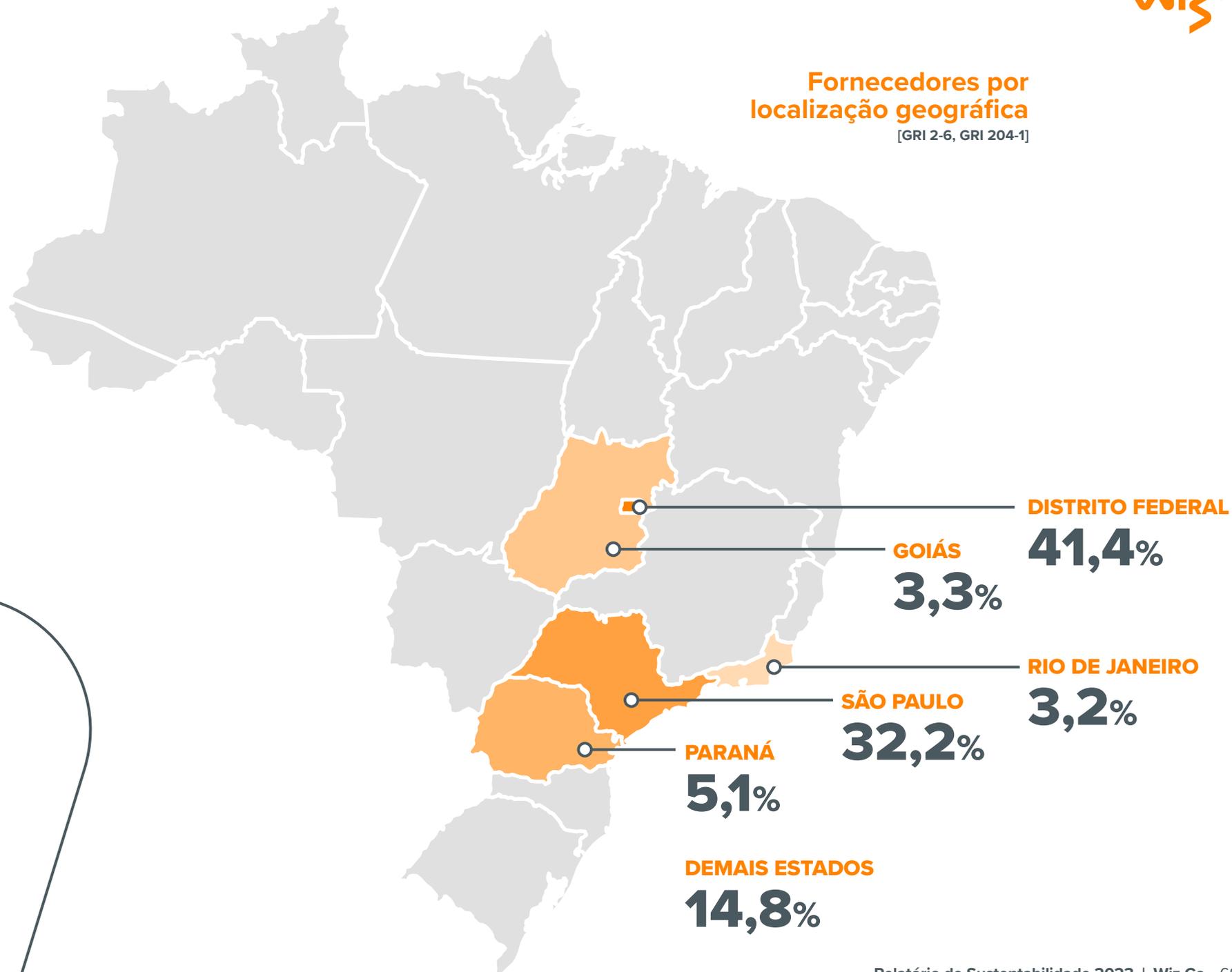
Na Wiz, temos uma política específica para tratar das contratações de terceiros e fornecedores, qualificando esses parceiros de acordo com a potencialidade de exposição a riscos.

Atualmente, temos cerca de 2.200 fornecedores em nosso escopo de atuação. A localização geográfica desses fornecedores é majoritariamente nos estados onde temos escritórios ou operações, sendo o Distrito Federal onde concentramos a maior parte do volume contratado, seguido por São Paulo.



Fornecedores por localização geográfica

[GRI 2-6, GRI 204-1]

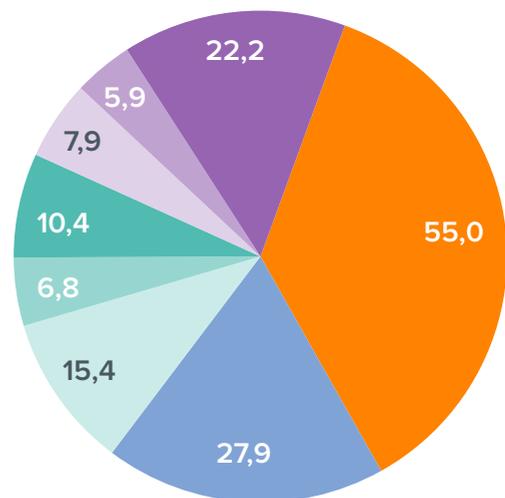




01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Gastos com a cadeia de fornecedores (milhões de R\$)

[GRI 2-6, GRI 204-1]



- Benefícios para colaboradores e treinamentos
- Outros
- Viagens corporativas
- Infraestrutura física
- Marketing
- Honorários advocatícios
- Tecnologia da Informação
- Serviços de terceiros

Compromissos com as Pessoas

Em 2023, os nossos principais gastos, excluindo salários, encargos e repasses de comissão, foram com plano de saúde dos colaboradores, fornecedores de benefícios, escritórios de advocacia, fornecedores de *softwares*, aplicativos, armazenamento de dados e infraestrutura de tecnologia.

Reforçando o nosso compromisso com a ética e a integridade, temos políticas de relacionamento com terceiros e fornecedores que incluem o compromisso com o meio ambiente e a responsabilidade social. Essa política estabelece os procedimentos que a Wiz Co deve seguir antes de formalizar relações contratuais.

Assim, temos o compromisso de garantir que os nossos terceiros e fornecedores sigam as diretrizes de conduta do Código de Conduta Ética e da Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores, especialmente no que se refere ao trabalho infantil e/ou análogo ao escravo.

Os contratos celebrados pela Wiz Co incluem a Cláusula de Responsabilidade Socioambiental, que reafirma o nosso compromisso contra o trabalho infantil. Incorporamos em nossos princípios e ações a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). [GRI 414-1]

No ano de 2023, conduzimos uma análise minuciosa e não identificamos operações ou fornecedores que apresentassem risco significativo de envolvimento em casos de trabalho infantil. Por meio de *due diligence* de integridade, é possível identificar operações e fornecedores que possam apresentar riscos significativos para a Wiz Co. [GRI 408-1, GRI 409-1]

Ao longo de 2023, foram analisadas 740 Pessoas Físicas ou Jurídicas, entre eles parceiros de negócios, parceiros comerciais, fornecedores e demais terceiros com quem a Wiz Co tem relacionamento. Entre as análises realizadas, não houve interrupção do relacionamento contratual cujo fator impeditivo fosse de cunho social. [GRI 414-2]

Quanto à verificação em formação para direitos humanos, 100% do pessoal de segurança recebeu capacitação formal nas políticas ou nos procedimentos específicos da Companhia em direitos humanos e sua aplicação na segurança. Os requisitos de capacitação também se aplicam a empresas contratadas que fornecem pessoal de segurança. [GRI 410-1]





09

Eficiência Energética

Eficiência Hídrica

Atuação Ambiental



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Atuação Ambiental

Embora as nossas operações não causem impactos ambientais significativos, os temas relacionados à sustentabilidade ambiental fazem parte das nossas estratégias de negócios, e entendemos como temas de preocupação global, diante das mudanças climáticas e dos impactos que têm sobre a sociedade e os temas econômicos.

Em 2023, nos dedicamos ainda mais a desenvolver estratégias para minimizar o nosso impacto ambiental. Iniciamos um processo de levantamento de nossos impactos por meio dos nossos escritórios e realizamos um mapeamento detalhado de nossos prédios para otimizar o uso de recursos como água e energia, como parte de um plano de longo prazo para reduzir esses possíveis impactos ambientais.



Eficiência Energética

[GRI 302-1]

Os processos que envolvem o acompanhamento da nossa eficiência energética estão relacionados diretamente aos edifícios onde estão localizados os nossos escritórios. Sendo a maior parte dessa energia que consumimos proveniente da rede de distribuição de energia elétrica e levando em conta o consumo de combustíveis fósseis que são utilizados pela frota de carros à serviço de algumas de nossas unidades.

Total de energia consumida (GJ) [GRI 302-1]

	Tipo	2023	2022	2021
Autogerada por combustíveis não renováveis (gasolina ¹)	Fóssil	325,1	221,2	314,4
Energia consumida (prédios administrativos ²)	SIN – rede pública	2.329,2	1941,6	2.397,6
Total		2.654,2	2.162,7	2.712

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 nesse levantamento. Não foi possível fazer o acompanhamento do BRB e CMG Corretora.

Eficiência Hídrica

[GRI 303-1]

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

Nos prédios que administramos, os efluentes são descartados nas redes públicas de esgoto, seguindo as regras ambientais e urbanísticas de cada localidade. O consumo de água dos nossos escritórios está vinculado ao consumo dos condomínios onde estamos localizados. Ainda não conseguimos quantificar o consumo de todas as nossas unidades, exceto pelo Polo JK, em Brasília (DF), que consumiu 0,67 megalitros em 2023.

De acordo com a ferramenta Aqueduct Water Risks Atlas (WRI), verificamos que o Polo JK está em uma área com estresse hídrico classificado como médio–alto (20–40%). Para esse monitoramento, não foram considerados dados do CMG Corretora e BRB.



10

Anexos e
Sumário
de Conteúdo
da GRI | ODS



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS

Anexos



GRI 2-2 – Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

A. INCLUÍDAS NO RELATO DE SUSTENTABILIDADE:

Wiz Corporate Soluções e Corretagem de Seguros Ltda
Wiz Benefícios Empresarial Soluções e Corretagem de Seguros S.A.
Wiz Conseg Corretora de Seguros Ltda.
Wiz Conseg Le Lac Corretora de Seguros Ltda.
Primavia Corretora de Seguros Ltda.
Barigui Conseg Corretora De Seguros Ltda
Wiz Concept Soluções de Teletendimento Ltda.
Televentas BPO Corretora de Seguros Ltda.
General Claims Soluções em TI Ltda.
Wiz Open X S.A
Promotiva Corretora de Seguros S.A
Polishop Corretora de Seguros Ltda.
Omni 1 Corretora de Seguros S.A.
WP1 Corretora de Seguros Ltda.
WP2 Corretora de Seguros Ltda.

B. INCLUÍDAS NAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS:

Wiz Corporate Soluções e Corretagem de Seguros Ltda
Wiz Benefícios Empresarial Soluções e Corretagem de Seguros S.A.
Wiz Benefícios Varejo Soluções e Corretagem de Seguros S.A
Wiz Conseg Corretora de Seguros Ltda.
Wiz Conseg Le Lac Corretora de Seguros Ltda.
Primavia Corretora de Seguros Ltda.
Barigui Conseg Corretora De Seguros Ltda
Wiz Concept Soluções de Teletendimento Ltda.
Televentas BPO Corretora de Seguros Ltda.
General Claims Soluções em TI Ltda.
BRB Corretora de Seguros S.A.
BMG Corretora de Seguros Ltda
Wiz Open X S.A
Promotiva Corretora de Seguros S.A
Polishop Corretora de Seguros Ltda.
Inter Digital Corretora e Consultoria de Seguros Ltda.
Paraná Wiz Holding S.A.
Paraná Corretagem de Seguros S.A
Omni 1 Corretora de Seguros S.A.
Gr1d Tecnologia Ltda.
WP1 Corretora de Seguros Ltda.
WP2 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](#).



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS

2-9 – Composição do Conselho de Administração (2022–2024)

	Função	Participação em comitês
Antonio Cassio	Presidente	Membro do Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG) e do Comitê de Investimentos, Estrutura de Capital e Dividendos (Coordenador)
Miguel Ângelo Junger Simas	Membro efetivo	Membro do Comitê de Auditoria e do Comitê de Investimentos, Estrutura de Capital e Dividendos
David João Almeida dos Reis Borges	Membro efetivo	
Gustavo Sampaio Valverde	Membro efetivo	
Elicio Lima	Membro efetivo	Coordenador do Comitê de Riscos, <i>Compliance</i> e Partes Relacionadas
Isabella Saboya de Albuquerque	Membro independente	Membro do Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG)
Shakhaf Wine	Membro independente	Coordenador do Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade (ASG)
Flávio Bauer	Membro efetivo	Membro efetivo do Comitê de Riscos, <i>Compliance</i> e Partes Relacionadas
Carlos Alberto de Figueiredo Trindade Filho	Membro efetivo	Membro efetivo do Comitê de Riscos, <i>Compliance</i> e Partes Relacionadas
Antônio Carlos Alves	Membro suplente	
Fábio Nunes Lacerda	Membro suplente	
João Pinheiro Nogueira Batista	Membro suplente	
Francisca de Assis Araújo Silva	Membro suplente	
Januário Rodrigues Neves	Membro suplente	
Gregoire Marie Laurent Saint Gal de Pons	Membro suplente	
Rosana Techima Salsano	Membro suplente	

Nota: O mandato dos conselheiros vai de 29/04/2024 até a próxima Assembleia Geral a ser realizada em 2026.

205-3 – Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Durante o período de 2023, a Área de *Compliance* do Grupo Wiz Co não recebeu relato que apontasse, tampouco, que tenha sido confirmado caso de corrupção. Em contrapartida, recebeu 56 denúncias, correspondendo a 33% mais ocorrências que no ano anterior. Abaixo segue planilha evidenciando a quantidade de ocorrências recebidas por categoria:

Categoria de denúncias ocorridas em 2023 ¹	%
Descumprimento de normas e políticas internas	38%
Assédio Moral e Sexual	34%
Conflito de interesses ou favorecimentos	14%
Fraude	9% ²
Conduta indevida de terceiros ou fornecedores	5%
Discriminação	0%

1. Os dados refletem a realidade das unidades de negócios: Wiz Co, Wiz Parceiros, Wiz Benefícios, Wiz Corporate, Wiz Conseg, Paraná Seguros, Wiz Concept, Omni1 e Polishop Seguros.

2. Nenhuma denúncia de fraude foi validada como procedente.



401-1 – Novas contratações e rotatividade de empregados



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS

Novas contratações e rotatividade dos colaboradores	2023				2022				2021			
	Total de Admissões ¹	Taxa de Admissões ¹	Total de Demissões ¹	Taxa de Demissões ¹	Total de Admissões ¹	Taxa de Admissões ¹	Total de Demissões ¹	Taxa de Demissões ¹	Total de Admissões ¹	Taxa de Admissões ¹	Total de Demissões ¹	Taxa de Demissões ¹
Gênero												
Feminino	115	9,08%	322	25,41%	263	16,97%	310	20,00%	317	20,00%	943	40,00%
Masculino	78	6,16%	243	19,18%	201	12,97%	248	16,00%	219	14,00%	487	22,00%
Outro	1	0,08%	1	0,08%	0	0,00%	1	0,06%	0	0,00%	0	0,00%
Não Informado	181	14,29%	108	8,52%	151	9,74%	96	6,19%	0	0,00%	0	0,00%
Faixa Etária												
Até 30 anos	154	12,15%	198	15,63%	285	18,39%	263	16,97%	298	19,00%	606	29,00%
Entre 30 e 50 anos	207	16,34%	456	35,99%	313	20,19%	371	23,94%	225	14,00%	810	26,00%
Acima de 50 anos	14	1,10%	20	1,58%	17	1,10%	21	1,35%	13	1,00%	14	8,00%
Região												
Norte	3	0,24%	4	0,32%	4	0,26%	1	0,06%	1	0,00%	35	1,00%
Nordeste	16	1,26%	53	4,18%	23	1,48%	20	1,29%	39	2,00%	189	7,00%
Centro-Oeste	162	12,79%	359	28,33%	382	24,65%	437	28,19%	315	20,00%	481	25,00%
Sul	80	6,31%	60	4,74%	29	1,87%	22	1,42%	29	2,00%	177	10,00%
Sudeste	114	9,00%	198	15,63%	177	11,42%	175	11,29%	152	10,00%	548	18,00%
Total	375	29,60%	674	53,20%	615	39,68%	655	42,26%	536	34,00%	1430	63,00%

1. Foram consideradas as folhas de pagamento de dezembro de 2021, 2022 e 2023, filtrando a data de admissão para o ano em referência e excluído vínculos de autônomos. Foram desconsiderados para cálculo os executivos estatutários, autônomos, aprendizes e estagiários, conforme filtros utilizados para identificar o número total de empregados utilizados no item 2-7 da Norma GRI. Para 2023, optamos por considerar o gênero disponibilizado em folha de pagamento, e não o autodeclarado em censo de diversidade, para que, dessa forma, os dados fiquem mais distribuídos, dado que a participação no censo não é obrigatória. Os dados contendo identidade de gênero serão tratados nos itens referentes à diversidade.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS

403-1 – Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

A Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego, publicada em 8 de junho de 1978, estabeleceu as Normas Regulamentadoras (NRs) que tratam da segurança e saúde no trabalho no Brasil. As NRs são disposições complementares à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e visam garantir condições seguras e saudáveis para os trabalhadores. Aqui está um quadro com todas as NRs estabelecidas por essa portaria e suas principais áreas de foco:

NR	Título	Área de Foco
NR-1	Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais	Regras gerais e gerenciamento de riscos
NR-2	Inspeção Prévia (Revogada)	–
NR-3	Embargo e Interdição	Medidas de embargo e interdição
NR-4	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho	SESMT
NR-5	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	CIPA
NR-6	Equipamento de Proteção Individual - EPI	Uso de EPIs
NR-7	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO	Exames médicos e saúde ocupacional
NR-8	Edificações	Condições das edificações
NR-9	Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos	Riscos ambientais
NR-10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade	Segurança elétrica
NR-11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais	Transporte e manuseio de materiais
NR-12	Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos	Máquinas e equipamentos
NR-15	Atividades e Operações Insalubres	Insalubridade
NR-16	Atividades e Operações Perigosas	Periculosidade
NR-17	Ergonomia	Condições ergonômicas
NR-18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção	Construção civil
NR-23	Proteção Contra Incêndios	Prevenção de incêndios
NR-24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho	Condições sanitárias
NR-26	Sinalização de Segurança	Sinalização no ambiente de trabalho
NR-33	Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados	Espaços confinados
NR-34	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval	Indústria naval
NR-35	Trabalho em Altura	Trabalhos em altura

Nota: Essas NRs são constantemente atualizadas para atender às novas demandas e melhorar as condições de trabalho, com revisões feitas por comissões tripartites compostas de representantes do governo, empregadores e trabalhadores.



404-1 – Média de horas de capacitação por ano, por empregado

	2023	2022	2021
Por gênero			
Mulheres	67,65	113,29	27,62
Homens	54,47	84,92	20,92
Outro	–	86,18	–
Não informado	–	41,68	–
Por categoria funcional			
Diretoria-Executiva	15,81	66,41	9,89
Diretoria	19,98	83,90	67,03
Superintendência	34,44	68,88	34,34
Gerência	34,06	207,33	17,68
Coordenação	73,51	121,47	76,08
Especialista	32,90	102,64	35,57
Supervisão	44,95	59,41	8,82
Funcional	84,43	67,40	14,34
Tático	59,71	80,31	32,71
Aprendiz ¹	84,84	–	–
Estagiário ¹	67,43	–	–

1. A Companhia iniciou o monitoramento de treinamentos dessas categorias a partir de 2023.

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

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10Anexos e
Sumário
GRI | ODS

405-1 – Perfil de colaboradores por gênero e categoria funcional (%), dados censitários com base na autodeclaração



	2023				2022				2021		
	Mulheres	Homens	Não informado	Total geral	Mulheres	Homens	Não informado	Total geral	Mulheres	Homens	Total geral
Diretoria-Executiva	0,15	0,30	0,46	0,91	0,17	0,06	0,00	0,23	0,13	0,06	0,19
Diretoria	0,23	0,08	0,46	0,76	0,11	0,28	0,11	0,51	0,19	0,00	0,19
Superintendência	0,68	0,61	0,53	1,83	0,73	1,07	0,45	2,26	0,70	1,08	1,79
Gerência	2,21	2,43	0,68	5,40	2,37	2,15	0,90	5,48	3,64	3,38	7,02
Coordenação	1,75	1,52	0,38	3,65	1,75	1,64	0,85	4,24	1,59	2,42	4,02
Especialista ¹	0,46	0,76	0,23	1,44	0,40	1,13	0,17	1,69	0,45	1,08	1,53
Supervisão	1,06	0,46	0,15	1,67	1,19	1,07	0,40	2,66	1,40	1,08	2,49
Funcional ²	20,08	11,10	9,20	40,61	20,96	11,02	7,97	40,11	28,70	16,90	45,60
Tático	20,23	14,37	8,97	43,57	18,36	13,90	10,56	42,82	21,30	15,88	37,18
Total geral	47,00	32,00	21,00³	100,00	46,00	32,00	21,00	100,00	58,00	42,00	100

1. Especialistas Técnicos e de áreas correlatas.

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

3. Consideramos o gênero autodeclarado em censo de diversidade, dado que a participação no censo não é obrigatória.

405-1 – Perfil de colaboradores por gênero, idade e categoria funcional (%), dados censitários com base na autodeclaração

	2023				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	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria-Executiva	0,00	0,80	0,20	0,91	0,00	0,20	0,10	0,20	0,00	0,20	0,00
Diretoria	0,00	0,60	0,20	0,76	0,00	0,50	0,00	0,50	0,00	0,20	0,00
Superintendência	0,20	1,60	0,00	1,83	0,10	2,00	0,20	2,30	0,10	1,60	0,10
Gerência	0,70	4,10	0,60	5,41	0,70	4,70	0,10	5,50	1,20	5,60	0,20
Coordenação	0,60	3,00	0,00	3,66	0,70	3,30	0,20	4,20	0,90	3,10	0,10
Especialista ¹	0,20	1,20	0,10	1,45	0,10	1,60	0,10	1,70	0,10	1,40	0,00
Supervisão	0,30	1,30	0,10	1,68	0,30	2,30	0,10	2,70	0,50	1,90	0,10
Funcional ²	20,70	18,10	1,80	40,67	18,20	21,10	0,90	40,10	23,10	20,80	1,70
Tático	15,50	25,90	2,20	43,64	15,00	26,70	1,10	42,80	15,20	21,30	0,70
Total geral	38,23	56,66	5,10	100,00	35,09	62,31	2,61	100,00	41,08	56,06	2,85

1. Especialistas Técnicos e de áreas correlatas.

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



405-1 – Perfil de colaboradores por gênero, etnia e categoria funcional (%), dados censitários com base na autodeclaração



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS

	2023									2022						2021				
	Amarelo(a)	Branco(a)	Indígena	Pardo(a)	Preto(a)	Prefiro não declarar	Não informado	Uso da Informação Negado	Total geral	Amarelo(a)	Branco(a)	Indígena	Pardo(a)	Preto(a)	Não informado	Total geral	Amarelo(a)	Branco(a)	Indígena	Pardo(a)
Diretoria-Executiva	0,00	0,46	0,00	0,46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,91	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Diretoria	0,08	0,23	0,00	0,46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,76	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Superintendência	0,00	0,76	0,00	0,46	0,46	0,08	0,08	0,00	1,83	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	1,2	0,0	0,4
Gerência	0,15	3,43	0,00	0,46	1,14	0,00	0,15	0,08	5,41	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	4,5	0,0	1,9
Coordenação	0,15	1,83	0,00	0,38	0,91	0,00	0,38	0,00	3,66	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	2,3	0,0	1,3
Especialista ¹	0,08	0,61	0,00	0,15	0,23	0,08	0,30	0,00	1,45	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,8	0,1	0,3
Supervisão	0,08	0,23	0,00	0,15	0,91	0,00	0,30	0,00	1,68	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,5	0,0	1,3
Funcional ²	1,75	10,59	0,15	7,69	13,94	0,23	6,25	0,08	40,67	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	14,3	0,3	20,7
Tático	1,68	18,13	0,00	8,00	11,65	0,23	3,96	0,00	43,64	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	17,1	0,2	13,1
Total Geral	3,96	36,25	0,15	18,25	29,25	0,61	11,42	0,15	100,00	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,6	4,4	40,9	0,6	39,0

1. Especialistas Técnicos e de áreas correlatas.

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

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10Anexos e
Sumário
GRI | ODS

405-1 – Perfil de colaboradores por orientação sexual e categoria funcional (%), dados censitários com base na autodeclaração



	2023									
	Assexual	Bissexual	Demissexual	Heterossexual	Homossexual	Pansexual	Prefiro não declarar	Não informado	Uso da informação negado	Total geral
Diretoria-Executiva	0,00	0,00	0,00	0,46	0,00	0,00	0,00	0,46	0,00	0,92
Diretoria	0,00	0,00	0,00	0,30	0,00	0,00	0,00	0,46	0,00	0,76
Superintendência	0,00	0,00	0,00	1,29	0,00	0,00	0,08	0,46	0,00	1,83
Gerência	0,00	0,15	0,00	4,57	0,15	0,00	0,00	0,46	0,08	5,41
Coordenação	0,00	0,08	0,00	2,89	0,23	0,08	0,00	0,38	0,00	3,65
Especialista ¹	0,00	0,08	0,00	1,22	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00	1,44
Supervisão	0,00	0,00	0,00	1,45	0,08	0,00	0,00	0,15	0,00	1,67
Funcional ²	0,00	1,83	0,08	28,41	1,90	0,23	0,46	7,68	0,08	40,66
Tático	0,08	1,29	0,00	31,91	1,83	0,23	0,30	8,00	0,00	43,64
Total geral	0,08	3,43	0,08	72,51	4,19	0,53	0,84	18,20	0,15	100,00

1. Especialistas Técnicos e de áreas correlatas.

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

405-1 – Perfil de colaboradores PCD por categoria funcional (%), dados censitários com base na autodeclaração

	2023					
	Não	Não informado	Prefiro não responder	Sim	Uso da informação negado	Total geral
Diretoria-Executiva	0,46	0,46	0,00	0,00	0,00	0,91
Diretoria	0,30	0,46	0,00	0,00	0,00	0,76
Superintendência	1,29	0,46	0,08	0,00	0,00	1,83
Gerência	4,80	0,46	0,00	0,08	0,08	5,33
Coordenação	3,20	0,38	0,00	0,08	0,00	3,66
Especialista ¹	1,29	0,15	0,00	0,00	0,00	1,45
Supervisão	1,45	0,15	0,00	0,08	0,00	1,68
Funcional ²	31,15	7,69	0,08	1,68	0,08	40,59
Tático	33,89	8,00	0,38	1,37	0,00	43,64
Total geral	77,84	18,20	0,53	3,27	0,15	100,00

Nota: Para o cálculo de cada frente (grupo) de diversidade e inclusão, foram considerados, para empregados, o número de representantes de cada grupo respondentes do censo sobre o número total de colaboradores da empresa apresentados pelos respondentes do censo.

1. Especialistas Técnicos e de áreas correlatas.

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS

Índice de Conteúdo GRI



Declaração de Uso: WIZ&Co relatou as informações citadas neste índice de conteúdo da GRI para o período 01/01 a 31/12/2023 com referência aos Padrões GRI.

GRI 1 Usado: GRI 1: Fundamentos 2021.

Padrão GRI	Divulgação	Localização ou Página	Pacto Global	ODS
	2-1 Detalhes da organização	8, 86	-	-
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	74	-	-
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4, 86	-	-
	2-4 Reformulações de informações	4, 53	-	-
	2-5 Verificação externa	4	-	-
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8, 10, 11, 13, 20, 21, 22, 46, 69, 70	-	-
	2-7 Empregados	46, 47	6	8 e 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Contamos com uma força de trabalho composta de 24 trabalhadores terceirizados, distribuídos em diversas áreas como recepção, copa, auxílio da limpeza e conservação, segurança patrimonial e vigilância armada.	-	-
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	26, 27, 28, 30, 75	-	5 e 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	28	-	5 e 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do Conselho de Administração não ocupa função executiva na Companhia.	-	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	27, 30	-	-
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	30	-	-
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4	-	-
	2-15 Conflitos de interesse	35	-	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	30	-	-



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS

Padrão GRI	Divulgação	Localização ou Página	Pacto Global	ODS
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	30, 38	-	-
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	30, 48	-	-
	2-19 Políticas de remuneração	49	-	-
	2-20 Processo para determinação da remuneração	49	-	-
	2-21 Proporção da remuneração total anual	50	-	-
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5, 6	-	-
	2-23 Compromissos de política	18, 19, 22, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 57, 69	10	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	19, 22, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 57, 69	-	16
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	31, 32, 33, 35, 38, 57	-	16
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	36	10	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não foi identificado nenhum caso significativo de não conformidade com leis e regulamentos ou multas pagas durante o período de relato.	-	-
	2-28 Participação em associações	39, 43	-	-
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	30, 39, 45, 67, 69	-	-
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores da Wiz Co estão cobertos por acordo de negociação coletiva, exceto os cargos de aprendizes, conselheiros (pró-labore), estagiários e autônomos. Não foram considerados BRB e CMG Corretora.	3	8
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	39	-	-
	3-2 Lista de temas materiais	40	-	-
	3-3 Gestão dos temas materiais	33, 37, 54, 57, 61, 65, 67	-	-
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	12, 13, 22, 23	-	13
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	A Companhia não recebeu nenhum apoio financeiro, de qualquer natureza, de governos no ano de 2023.	-	-



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS



Padrão GRI	Divulgação	Localização ou Página	Pacto Global	ODS
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	69, 70	-	8
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	33, 34	10	16
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	34	10	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	75	10	16
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A Wiz Co não foi parte, tampouco foi citada como terceiro, em ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio, durante o exercício social de 2023.	-	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	24	-	1, 10 e 17
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	72	7 e 8	7, 8, 12 e 13
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	72	8	6 e 12
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	76	6	5, 8 e 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	51	-	3, 5 e 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	53	6	5 e 8
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	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 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.	3	8
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	65, 77	-	8
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	65	-	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	65	-	8



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS

Padrão GRI	Divulgação	Localização ou Página	Pacto Global	ODS
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	65	-	8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	65	-	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	51	-	3
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	65	-	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	65	-	8
	403-9 Acidentes de trabalho	65	-	3, 8 e 16
	403-10 Doenças profissionais	66	-	3, 8 e 16
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	77	6	4, 5, 8 e 10
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	62, 63	-	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	47	6	5, 8 e 10
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	29, 54, 78, 79, 80	6	5 e 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	50	6	5, 8 e 10
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		6	5 e 8
		Ao longo de 2023, foi identificado apenas 1 relato não oficial de discriminação, que foi prontamente analisado e atendido pela Área de Compliance. A implementação de procedimentos robustos para mitigar e identificar casos de discriminação é crucial para criar um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e produtivo. A Companhia possui um canal próprio para receber relatos de discriminação.		
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		3	8
		Em 2023, não foram identificados operações e fornecedores em que os direitos de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possam ter sido violados.		



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Anexos e
Sumário
GRI | ODS

Padrão GRI	Divulgação	Localização ou Página	Pacto Global	ODS
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	No ano de 2023, conduzimos uma análise minuciosa e não identificamos operações ou fornecedores que apresentassem risco significativo de envolvimento em casos de trabalho infantil.	5	8 e 16
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	No ano de 2023, conduzimos uma análise minuciosa e não identificamos operações ou fornecedores que apresentassem risco significativo de envolvimento em casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.	4	8
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	100% do pessoal de segurança que recebeu capacitação formal nas políticas ou nos procedimentos específicos da organização em direitos humanos e sua aplicação na segurança. Os treinamentos são realizados a cada 2 anos. Os requisitos de capacitação também se aplicam a empresas contratadas que fornecem pessoal de segurança. Não foram considerados dados de BRB e CMG Corretora.	1	16
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	67, 68	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
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	69, 70 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 Cadastro de Compliance.	2	5, 8 e 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	69, 70 Ao longo de 2023, foram analisadas 740 Pessoas Físicas ou Jurídicas, entre eles parceiros de negócios, parceiros comerciais, fornecedores e demais terceiros com quem a Wiz Co possui relacionamento. Entre as análises realizadas, não houve interrupção do relacionamento contratual cujo fator impeditivo fosse de cunho social.	2	5, 8 e 16
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	Não realizamos contribuições dessa natureza em 2023.	10	16
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	37 Em 2023, não foram identificadas queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes.	-	16

Informações Corporativas

[GRI 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

[GRI 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
Superintendência de Comunicação e Marketing

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.

The logo for WIZCO features the word "WIZ" in a bold, orange, sans-serif font. The letter "Z" is stylized with a sharp, downward-pointing tail. To the right of "WIZ" is the text "CO" in a smaller, orange, sans-serif font. The entire logo is positioned in the lower right quadrant of a white, rounded rectangular area that is set against a dark blue background. A thin orange line curves around the left side of the white area.

WIZ^{CO}