SOMPO

Relatório de Sustentabilidade 2025

Sumário

03 Sobre o Relatório
06 Mensagem do CEO
08 A empresa
22 A sustentabilidade na Sompo
28 Gestão dos riscos de sustentabilidade
42 Governança
61 Ambiental
69 Social
108 Tabelas Susep
116 Sumário de conteúdo GRI e SASB

Sobre o relatório

O documento mostra avanços da Sompo na agenda ESG ao longo de 2025.

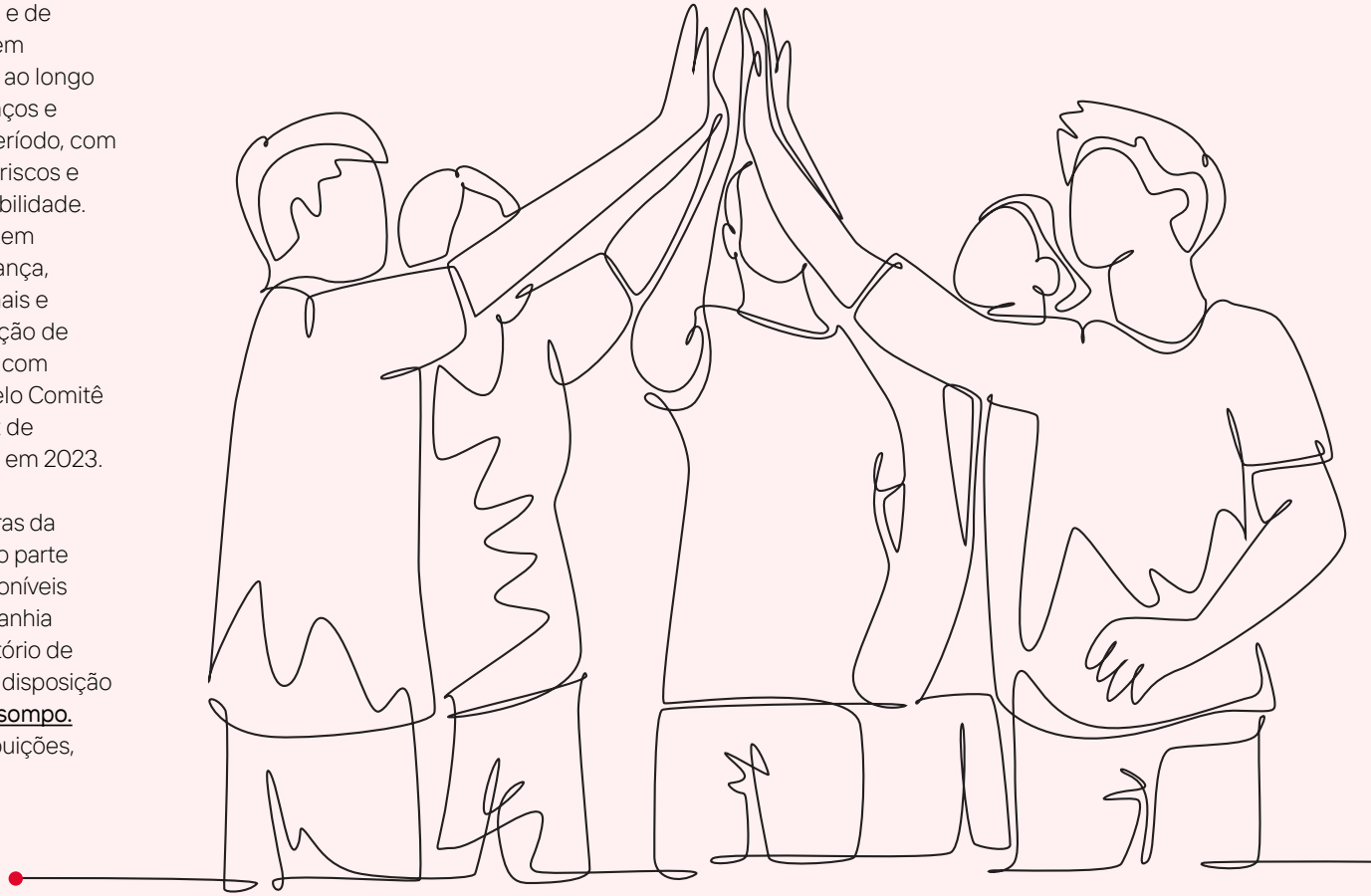
GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-14

Este *Relatório de Sustentabilidade* 2025 abrange as atividades das seguintes entidades jurídicas, integrantes do Grupo Sompo no Brasil: Sompo Seguros S.A., seguradora autorizada a operar no mercado de seguros diretos; e Sompo Resseguradora S.A., subsidiária do Grupo Sompo, autorizada a operar como resseguradora local, responsável pelas operações de resseguro aceito. A publicação é orientada pelo compromisso com a transparência e o diálogo junto aos *stakeholders*, e reúne as principais iniciativas e os resultados alcançados pela empresa no período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025.

Trata-se do segundo relatório anual elaborado pela companhia seguindo os referenciais internacionais da Global Reporting Initiative (GRI); o documento também abrange aspectos das normas do Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Sua divulgação está alinhada à circular 666 da Superintendência de Seguros Privados (Susep).

Publicado em abril de 2026, o documento demonstra como a estratégia ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês) foi operacionalizada ao longo do ano, registrando os avanços e aprendizados obtidos no período, com um olhar especial sobre os riscos e oportunidades de sustentabilidade. Sua elaboração baseou-se em entrevistas com a alta liderança, em documentos institucionais e estratégicos, e na colaboração de mais de dez áreas internas, com revisão e aprovação final pelo Comitê Executivo, a partir da matriz de materialidade estabelecida em 2023.

As demonstrações financeiras da Sompo Seguros S.A. não são parte deste relatório, e estão disponíveis no site da empresa. A companhia convida à leitura deste Relatório de Sustentabilidade e coloca à disposição o e-mail sustentabilidade@sompo.com.br para receber contribuições, sugestões e comentários.



Materialidade

GRI 3-1, 3-2

Para estruturar sua matriz de materialidade, a Sompo adotou uma abordagem metodológica abrangente, que incluiu:

- Análise documental aprofundada (mais de 30 documentos) de uma lista completa de impactos.
- Realização de 23 entrevistas com públicos internos e externos.
- *Benchmarking* setorial com oito seguradoras.
- Avaliação do contexto externo e de tendências identificadas por relatórios de entidades globais.
- Consideração de riscos globais (para os próximos dois e dez anos) e das demandas atuais de sustentabilidade corporativa.

Este processo, conduzido com a colaboração de profissionais de diversas áreas da empresa, resultou na priorização de impactos, classificados em uma matriz conforme sua relevância para as partes interessadas e sua capacidade de influenciar o negócio. O Comitê Executivo foi responsável pela aprovação final dos temas materiais.

Os Direitos Humanos permeiam transversalmente nossos temas materiais, que incluem:

Tópicos materiais

A

Ambiental

Mudanças Climáticas

Biodiversidade

S

Social

Diversidade, Equidade e Inclusão

Cadeia de fornecimento responsável

Oferta e aconselhamento adequados

G

Governança

Ética e transparência

Segurança da informação e privacidade

Subscrição responsável

Mensagem do CEO

GRI 2-22

Ao olharmos para 2025, percebemos muito mais do que resultados financeiros. Nossas operações apresentaram boa lucratividade e implementamos uma série de iniciativas que trouxeram eficiência operacional. Mas, para nós, o maior orgulho reside em como alcançamos esses objetivos: com disciplina, governança robusta e, sobretudo, colocando as pessoas no centro de todas as nossas decisões.

O engajamento, a colaboração e o comprometimento da equipe transformaram desafios em oportunidades, e estratégias em conquistas tangíveis. Reforçamos nossa cultura de valorização contínua, com programas de desenvolvimento de lideranças, reconhecimentos por méritos e promoções e uma profunda preocupação com o bem-estar físico e mental de todas as pessoas. Prêmios renomados, como o destaque em Saúde Mental da Great Place to Work (GPTW), por exemplo, são o reflexo desse cuidado genuíno e nos enchem de orgulho, mas nos motivam a ir ainda mais longe.

Nossa crença inegociável de que respeito e diversidade são pilares da inovação e da perenidade do negócio ganhou contornos ainda mais significativos. Em 2025, institucionalizamos este compromisso com a *Política de Diversidade*, elaborada internamente por um time dedicado, e lançamos uma *Cartilha de Diversidade* para orientar nosso dia a dia. Fortalecemos nosso engajamento externo, participando ativamente de fóruns setoriais, porque acreditamos no poder do exemplo e na construção coletiva de um mercado mais justo e inclusivo. A assinatura da parceria com a Rede Empresarial de Inclusão Social (Reis) é mais um passo nessa direção, ampliando nosso olhar e nossa capacidade de acolher e desenvolver todos os talentos.

Também nos voltamos para a comunidade e desenvolvemos ações transformadoras. Orgulho-me particularmente do trabalho realizado no *Programa Na Mão Certa*, com o qual nos comprometemos a contribuir com iniciativas voltadas a combater a exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas

brasileiras. Como líderes no seguro de Transporte, assumimos essa corresponsabilidade com seriedade, atuando de forma proativa junto aos agentes da nossa cadeia de valor para sensibilizar e engajar mais pessoas dedicadas a agir de forma consciente em benefício dessa causa. Da mesma forma, nosso *Programa de Responsabilidade Social Corporativa* mobilizou centenas de voluntários em ações como o "Doe Competências", a "Maratona do Bem" e a produção de brinquedos em nosso encontro *offsite* anual.

A sustentabilidade é parte indissociável da nossa estratégia. Avançamos significativamente na integração dos critérios ESG aos nossos processos centrais, desde a subscrição de riscos até a gestão da cadeia de fornecedores.

Implementamos ações concretas para a companhia reduzir as emissões de gases do efeito estufa, diminuir o uso de recursos naturais e gerir resíduos. De forma geral, nossos processos ficaram mais ágeis, claros e alinhados às melhores práticas a partir de uma reformulação ocorrida em 2025. A criação de novos comitês, como o de Sinistros, e o fortalecimento da estrutura de governança existente reforçam nossa busca contínua por decisões éticas e claras, que garantam a transparência e um relacionamento perene junto a todos os públicos com os quais mantemos relacionamento.

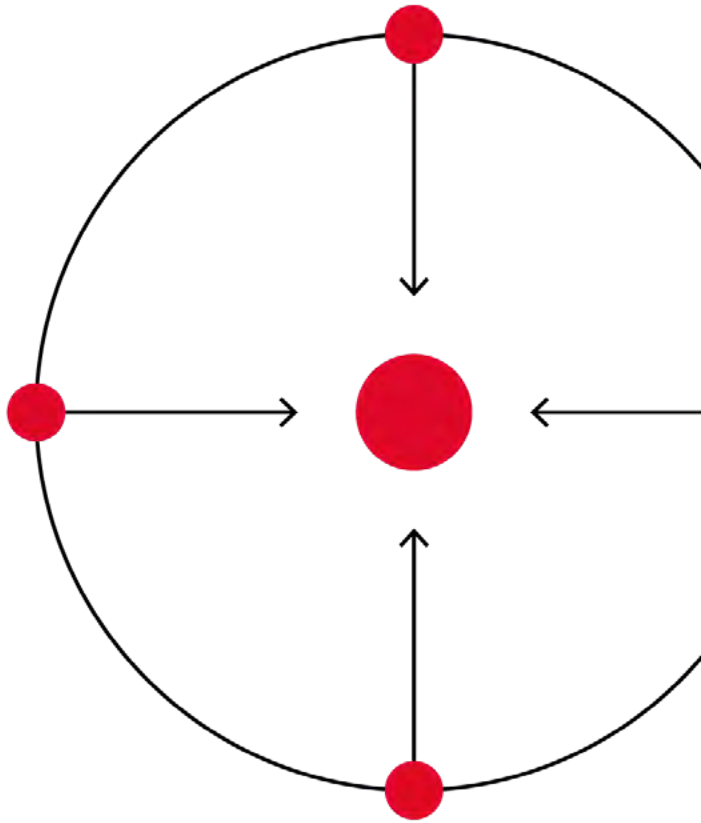
Para 2026, nosso horizonte é de impulsionar ainda mais esses avanços. Continuaremos com investimentos em inovação e tecnologia não apenas para ganhar eficiência, mas para criar soluções que gerem valor real para nossos clientes e para a sociedade. Seguiremos firmes na jornada de diversidade, inclusão e sustentabilidade, conscientes de que esse é o caminho para a construção de um futuro mais resiliente e próspero para todos.

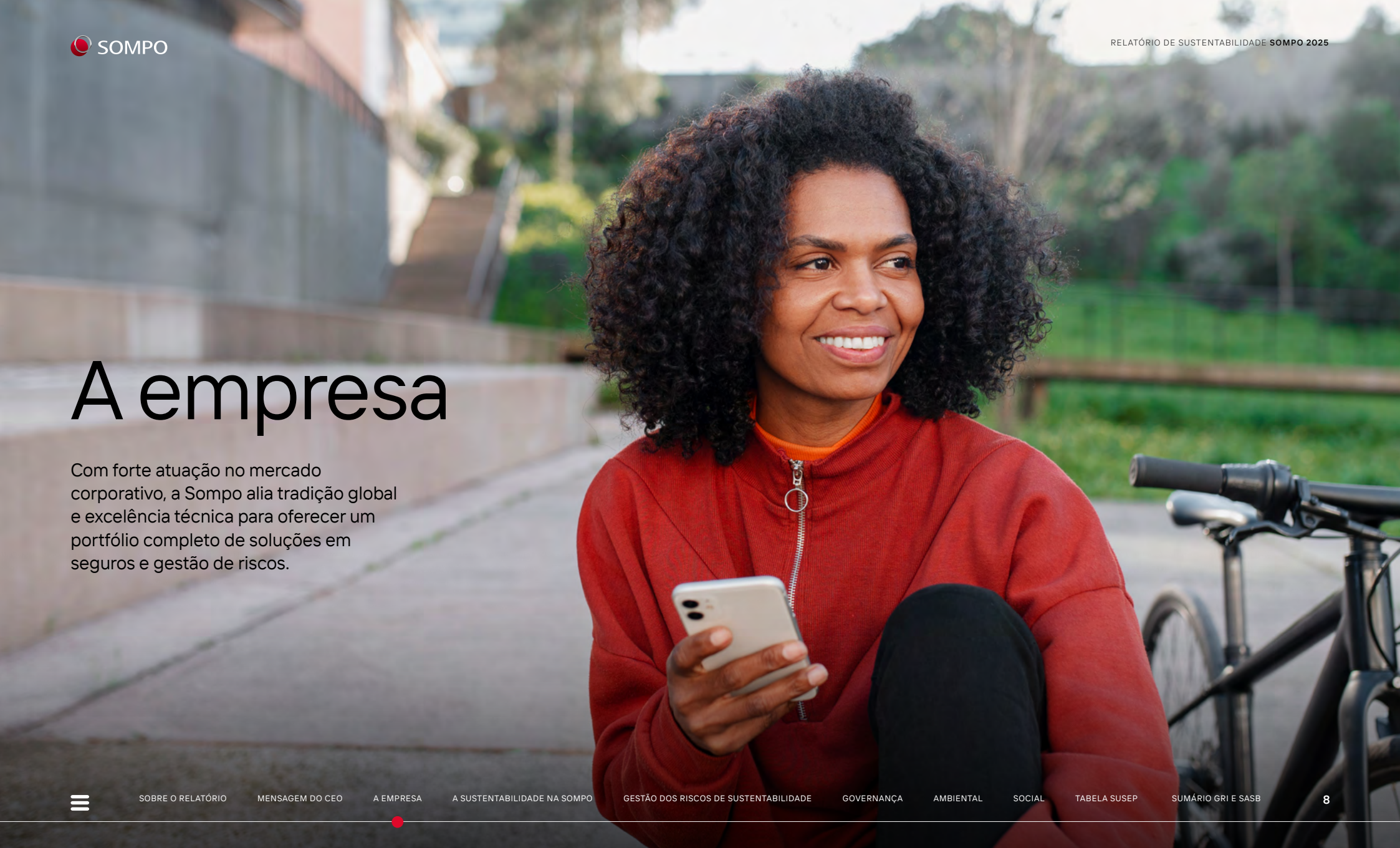
Agradeço à toda equipe da Sompo pelo profissionalismo, pelo senso de responsabilidade e pela forma consistente com que transforma estratégia em execução.Estendo meu reconhecimento aos clientes e corretores pela confiança e parceria contínuas, assim como aos demais públicos que contribuem, com diálogo e colaboração, para o aprimoramento permanente da nossa atuação.

Este *Relatório* reflete um ano de conquistas coletivas, de fortalecimento de laços e de afirmação dos nossos valores — e traduz o compromisso que seguimos assumindo com o longo prazo.

Boa leitura!

Alfredo Lalia Neto
CEO da Sompo





A empresa

Com forte atuação no mercado corporativo, a Sompo alia tradição global e excelência técnica para oferecer um portfólio completo de soluções em seguros e gestão de riscos.

Guiada por um propósito claro, valores sólidos e uma estratégia orientada ao crescimento sustentável, a companhia se destaca pela proximidade com corretores, pela excelência técnica de suas equipes e pelo compromisso com a criação de valor de longo prazo, aliando desempenho financeiro, responsabilidade socioambiental e foco genuíno nas pessoas. Conheça um pouco mais sobre nós a seguir.

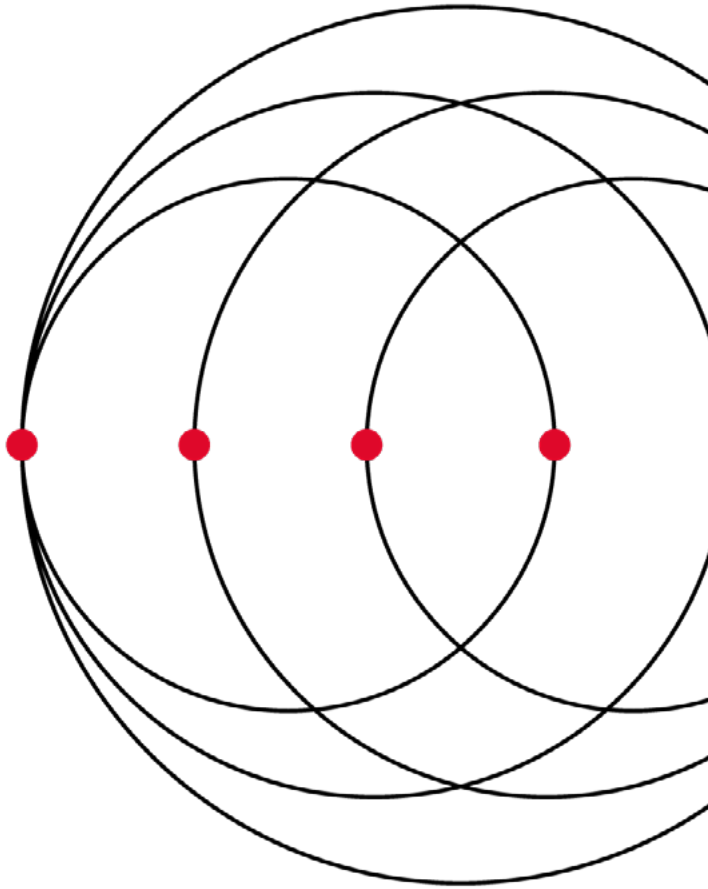
Quem somos

GRI 2-1, 2-6

A Sompo Seguros S.A. é uma subsidiária da Sompo International, empresa responsável pelas operações de seguro e resseguro do Grupo Sompo Holdings globalmente. Com origem no Japão e 138 anos de tradição no mercado segurador, mantém atuação global, com presença em 28 países, nos cinco continentes. A operação brasileira é a terceira maior do Grupo fora de seu país de origem.

No mercado brasileiro, a empresa oferece um portfólio completo de produtos e serviços de seguros, com o propósito de garantir a proteção dos clientes por meio de soluções personalizadas e gestão de riscos. Organizada como uma sociedade anônima de capital fechado, a Sompo Seguros S.A. não possui participação minoritária em outras entidades, e é a controladora da Sompo Resseguradora S.A.

A presença no país resulta da integração entre a Marítima Seguros, fundada em 1943, e a japonesa Yasuda Seguros, estabelecida no Brasil desde 1959. A Sompo como conhecemos hoje foi criada em 2009, quando a Marítima Seguros vendeu 50% de sua participação à Yasuda Seguros. Foi o primeiro passo de um processo de consolidação que se concretizou em 2013, com o aumento da participação acionária e a obtenção do controle pela Yasuda. A fusão formalizou-se em 2014, com a aprovação da Superintendência de Seguros Privados (Susep) para a incorporação e a criação da Yasuda Marítima Seguros. Dois anos depois, em 2016, a unificação de marca foi concluída com a adoção do nome Sompo, alinhando-se definitivamente à *holding* global.



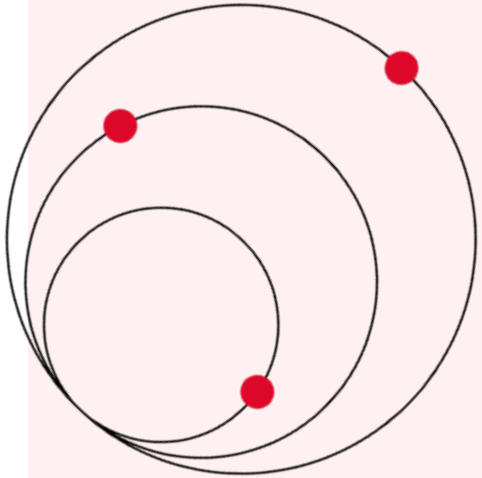
A fase mais recente e decisiva de nossa história começou por volta de 2019, quando houve uma mudança de foco estratégico rumo aos segmentos corporativo e especializado, com o estabelecimento de uma área dedicada ao agronegócio. A partir de 2021 essa reorientação se tornou estrutural, com a venda da Sompo Saúde, marcando o início de uma série de movimentos para simplificar o nosso portfólio. O ápice desse processo foi a venda da Sompo Consumer em 2023, encerrando as operações de varejo para concentrar recursos e *expertise* exclusivamente no mercado corporativo, um setor de maior complexidade e valor agregado.

Paralelamente, a partir de 2022, iniciamos uma institucionalização robusta da agenda ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês). O tema ganhou centralidade estratégica, e em 2023 aprovamos nossa *Política de Sustentabilidade* e nossa Matriz de Materialidade, além de criarmos o subcomitê ESG & Pessoas. Em 2024, o tema foi integrado à Diretoria de Recursos Humanos e Sustentabilidade. Este movimento reflete o alinhamento entre a agenda ESG e a gestão de pessoas, reconhecendo que temas como diversidade, equidade e inclusão, desenvolvimento de talentos, cultura organizacional, bem-estar e engajamento são vetores base para a sustentabilidade do negócio e para a geração de valor no longo prazo.

O sucesso deste duplo movimento estratégico — consolidação no mercado corporativo e ancoragem em práticas de sustentabilidade — teve em 2025 mais uma etapa significativa de sua jornada. Foi neste ano que publicamos nosso primeiro *Relatório de Sustentabilidade* seguindo as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e com referências do Sustainability Accounting Standards Board (Sasb), demonstrando transparência e compromisso, e que registramos um excelente resultado, graças ao aprimoramento da estratégia de subscrição e ao fortalecimento de nossa governança.

No que acreditamos

A Sompo estrutura e comunica de forma clara seu Propósito, Ambição, Valores e Diferenciais para orientar de maneira unificada e estratégica todas as suas decisões e ações. Essa base consolida a identidade e a cultura organizacional, alinhando as nossas pessoas a um objetivo comum e transmitindo confiança e transparência a clientes, corretores e demais partes interessadas.



Propósito

Garantir proteção com excelentes soluções de seguros e gerenciamento de riscos

Ambição

Ser considerado *Top of Mind* nos mercados *Commercial*, com crescimento sustentável

Valores organizacionais

- Foco no cliente
- Colaboração
- Excelência
- Protagonismo
- Integridade

Diferenciais

- Solidez financeira e credibilidade
- Marca forte no segmento Corporativo, com presença nacional
- Proximidade e forte relacionamento com corretores especializados e internacionais
- Equipe especialista e altamente qualificada
- Amplo portfólio de produtos para proteger as responsabilidades de nossos clientes
- Foco em soluções diferenciadas de gestão de riscos e sinistros, com reconhecimento de mercado

A Sompo em 2025

R$ 6,2 bilhões
em ativos

668
pessoas colaboradoras

44,3 mil
clientes

R$ 2,5 bilhões
em prêmios emitidos

3,2 mil
corretores

64,4
taxa de retenção

R$ 1,8 bilhão
em patrimônio líquido

No mercado brasileiro:

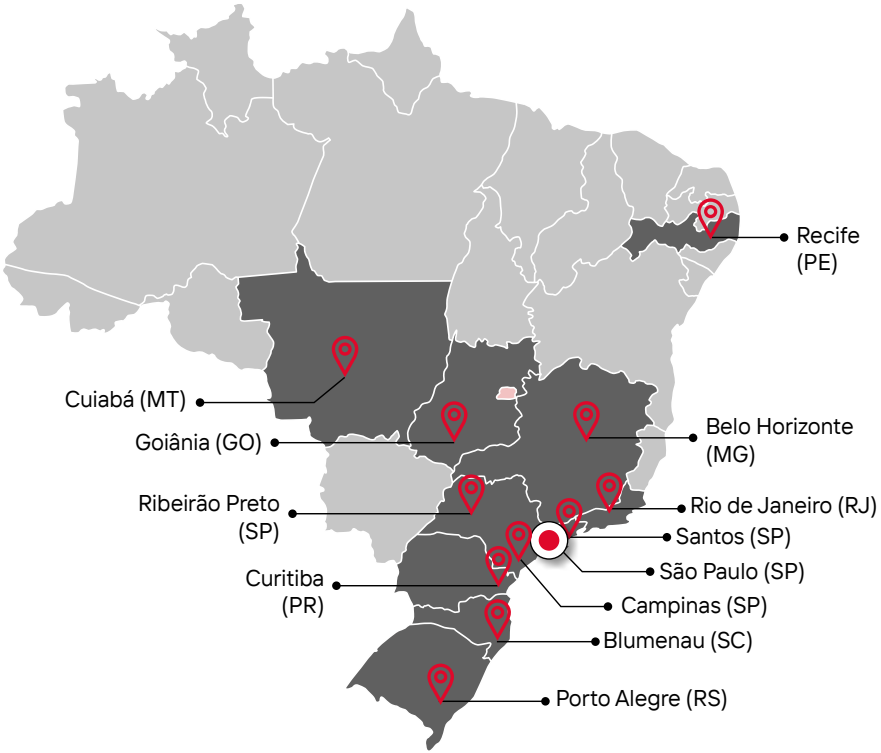
1º lugar
no setor de Transportes

3º lugar
no setor de Máquinas e Implementos Agrícolas (Benfeitorias e Penhor Rural)

5º lugar
no *ranking* commercial total

Presença no Brasil

Sediada em São Paulo, a Sompo está presente em 12 cidades brasileiras, localizadas em nove unidades da Federação. Em cada uma delas a seguradora dispõe de executivos que auxiliam os corretores.



Produtos

GRI 2-6

Nos posicionamos claramente como uma seguradora B2B, com forte especialização em seguros corporativos complexos.

Sompo Agrícola

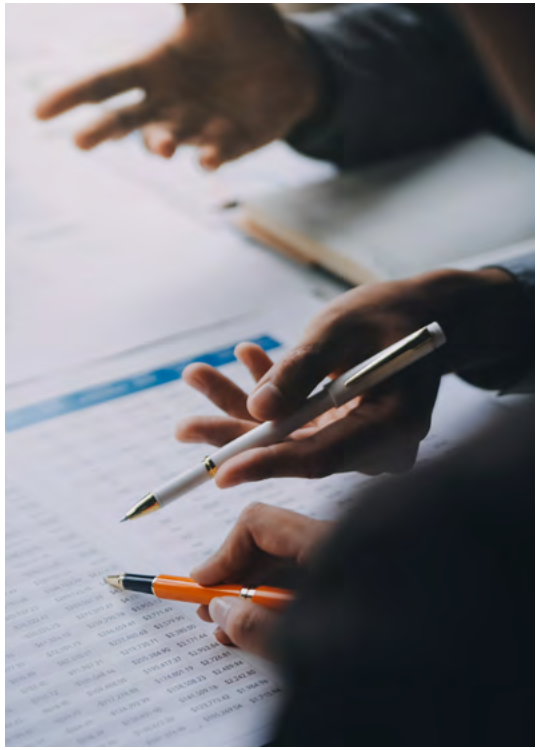
O que é

Seguro para o produtor rural, com três modalidades principais.

- **Custeio:** Indeniza o valor investido em insumos (sementes, fertilizantes, etc.) se a produção for afetada por condições climáticas adversas.
- **Produtividade:** Indeniza quando a produtividade da colheita for inferior à contratada devido a adversidades climáticas.
- **Granizo:** Cobre perdas por granizo, podendo incluir coberturas adicionais como geada e chuva excessiva.

Diferenciais

Cobertura multirrisco abrangente (seca, geada, inundação, etc.) para culturas como soja, milho, trigo e sorgo.



Sompo Garantia

O que é

Seguro que garante o cumprimento de uma obrigação contratual (como uma obra ou fornecimento) ou judicial assumida por uma empresa (tomador) perante um cliente (segurado). Substitui garantias como fiança bancária.

Diferenciais

Melhor custo-benefício, com custo menor que fiança bancária, preserva o fluxo de caixa do tomador (sem bloqueio de recursos) e oferece agilidade na contratação. É uma fonte de crédito adicional.

Sompo Transportes

O que é

Seguro para proteger mercadorias durante o transporte nacional e internacional, cobrindo também responsabilidade civil.

Diferenciais

Equipe técnica própria especializada, a maior de prevenção de riscos do mercado, central de monitoramento de cargas (Sompo Services), propostas sob medida (*tailor made*) e *know-how* reconhecido no ramo.

Sompo Empresarial

O que é

Seguro multirriscos feito sob medida para comércio, indústria e serviços, com coberturas flexíveis conforme a necessidade.

Diferenciais

Renovação simplificada e ágil, descontos variados e atendimento de sinistros via WhatsApp para pequenos danos (mais agilidade e praticidade).

Sompo Riscos de Energia

O que é

Seguro especializado para empresas do setor de óleo & gás (*onshore* e *offshore*), cobrindo danos físicos, responsabilidade civil e outros riscos operacionais na prospecção, exploração e produção.

Diferenciais

Equipe dedicada e experiente no setor, soluções sob medida com coberturas variadas, suporte global do Grupo Sompo e capacidade para atender grandes riscos.

Sompo Responsabilidade Civil Profissional: E&O

O que é

Seguro que tem como finalidade a proteção contra danos causados a terceiros decorrentes de atos, erros ou omissões involuntárias praticados no exercício das atividades profissionais do segurado.

Diferenciais

Contratação simples e rápida, equipe especializada e condições personalizadas para cada segmento (advocacia, engenharia, tecnologia da informação, consultoria, etc.).

Sompo Responsabilidade Civil: D&O

O que é

Seguro que protege o patrimônio pessoal de diretores, conselheiros e administradores contra ações judiciais ou administrativas movidas por decisões tomadas em seu cargo.

Diferenciais

Clausulado moderno, apetite para riscos complexos, equipe de sinistros especializada e cobertura abrangente (custos de defesa, indenizações, gerenciamento de crise, etc.).

Sompo Responsabilidade Civil

O que é

Seguro que protege empresas contra prejuízos causados a terceiros (pessoas ou propriedades) decorrentes de suas atividades.

Diferenciais

Oferece limites de garantia altos e pode ser contratado por diversos perfis, como estabelecimentos comerciais, obras, produtos, empregador, eventos, hotéis, clubes, etc.

Sompo Riscos Nomeados e Operacionais

O que é

Seguro de patrimônio para indústrias e empresas de diversos portes.

- **Riscos Nomeados:** O cliente especifica exatamente quais riscos quer cobrir.
- **Riscos Operacionais:** Cobertura integral, com exceção dos riscos que tiverem sido claramente excluídos.

Diferenciais

Flexibilidade para escolher a modalidade que melhor se adequa ao negócio. Oferece cobertura para danos materiais, quebra de máquinas e lucros cessantes.

Sompo Riscos Diversos (RD) Equipamentos

O que é

Seguro para equipamentos móveis e estacionários (máquinas) usados em construção civil, indústria, comércio e serviços.

Diferenciais

Cobertura durante o transporte sem limite de quilometragem, ampla aceitação de máquinas, possibilidade de contratação plurianual (até cinco anos) e dispensa de inspeção em casos como renovação ou equipamentos novos.

Sompo Equipamentos Agrícolas: Benfeitorias

O que é
Seguro para equipamentos agrícolas (tratores, colheitadeiras) que não tiverem sido dados em garantia de crédito rural.

Diferenciais
Dispõe de cobertura para furto simples e colisão contra obstáculos no solo (para colheitadeiras) sem custo extra, operação próxima a água (opcional), cobertura no transporte sem limite de quilometragem e dispensa de inspeção em cenários específicos.

Sompo Equipamentos Agrícolas: Penhor Rural

O que é
Seguro para equipamentos agrícolas dados em garantia (penhor) de operações de crédito rural.

Diferenciais
As mesmas coberturas do produto Benfeitorias (furto simples, colisão, transporte sem limite, dispensa de inspeção), mas com foco específico em equipamentos vinculados a financiamento rural.

Apólices em vigor por segmento/ linha de produto

SASB FN-IN-000.A

RD Equipamentos
38.840

Transportes
26.596

Garantia
8.206

Agrícola
3.609

Patrimonial
2.831

RC Responsabilidades
1.942

Riscos de Petróleo
40

Prêmios e reconhecimentos

Great Place to Work (GPTW)

Instituições Financeiras

A Sompo conquistou o 4º lugar no prêmio *GPTW para Instituições Financeiras*, que reconhece as melhores empresas para trabalhar no setor. O *ranking* é fundamentado na percepção das próprias pessoas colaboradoras sobre a cultura organizacional, a partir de dimensões como confiança, respeito e orgulho de pertencer. Esse reconhecimento evidencia o compromisso da Sompo com a promoção de um ambiente de trabalho ético, inclusivo e seguro, pautado pela valorização das pessoas e pelo fortalecimento de relações baseadas na equidade e no pertencimento. A Sompo se destacou no segmento de médias empresas.

Saúde Mental

Reconhecida como *Destaque em Saúde Mental*, categoria exclusiva para empresas que participam dos *rankings* da GPTW Brasil. De 60 instituições financeiras participantes, ficou entre as seis destacadas.

Você RH

Roberta Caravieri, diretora de Recursos Humanos e Sustentabilidade, foi destaque no *Prêmio RH do Ano*, realizado pela Revista Você RH, da Editora Abril, em parceria com a EXEC e a GPTW. A categoria Comunicação Estratégica reconheceu suas iniciativas de inovação e engajamento.

Fórum de Empresas LGBTI+

O *Prêmio Fórum Profissionais do Ano*, realizado anualmente pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, foi concedido em 2025 à nossa gerente de Sustentabilidade, Milena Pessoa. O prêmio reconhece as pessoas e as empresas que se destacam na promoção dos direitos LGBTI+ no ambiente corporativo.

Programa na Mão Certa

A Sompo recebeu o *Reconhecimento Anual do Programa Na Mão Certa* – uma iniciativa da Childhood Brasil que mobiliza o setor empresarial e organizações em todo o país pelo fim da exploração sexual de crianças e adolescentes. O reconhecimento é conferido a empresas que desenvolveram no ano práticas, campanhas e projetos voltados ao combate da violência sexual infantil, alinhados aos compromissos do Pacto Empresarial pelo Fim da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes.

Associação Sou Segura

A Sompo foi reconhecida no *Prêmio Sou Segura*, na categoria *Diversidade em Ação*. A premiação ocorreu durante o *Summit Sou Segura*, promovido por essa associação que reúne profissionais e empresas do mercado de seguros, e tem como objetivo valorizar iniciativas que contribuam para a promoção da equidade de gênero e para o fortalecimento do protagonismo feminino no setor.

Atuação setorial

GRI 2-28

A Sompo participa ativamente de diversas associações e iniciativas setoriais, reforçando seu compromisso com o desenvolvimento do mercado, a regulamentação e a agenda ESG. O nosso intuito é contribuir para o aprimoramento de políticas, normas e soluções coletivas que levem a um mercado mais ético, resiliente e inclusivo, além de antecipar tendências regulatórias e de riscos socioambientais. Essa atuação se materializa por meio da participação em:

Associação Brasileira das Companhias de Seguros Internacionais (ABCSI): Ocupa a presidência e uma diretoria.

Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil (CCIJB): Integra a Comissão Jurídica e o Conselho Diretor.

Federação Nacional de Seguros Gerais (FenSeg): Participa da diretoria e das comissões de Assuntos Jurídicos, Estratégica de Seguros Corporativos, Responsabilidade Civil Geral, Riscos de Engenharia, Seguro Rural e Transportes.

Confederação Nacional de Seguros (CNseg): Atua em comissões como Resseguro, Jurídica, Recursos Humanos, Assuntos Fiscais, Geral da Lei de Dados, *Open Insurance*, Ouvidoria, Processos e Tecnologia da Informação, Relações de Consumo, de Integração ASG e Diversidade, Equidade & Inclusão.

Instituto Ethos: Faz parte do Grupo de Trabalho de Direitos Humanos.

Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial: Participa do encontro de presidentes e dos comitês de diretores(as) jurídicos(as), gestores da diversidade e diretores(as) de recursos humanos.

Fórum LGBTI+: Está presente no Comitê de Presidentes e nas reuniões periódicas de titulares e suplentes.

Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente - Iniciativa Financeira (Unep-FI): É signatária tanto dos Princípios para Sustentabilidade em Seguros (PSI, na sigla em inglês) quanto do The Bogota Declaration on Sustainable Insurance. Também integra o Grupo de Trabalho de Gestão de Riscos de Mudanças Climáticas.

Associação Sou Segura: Atua como patrocinadora na entidade, que é voltada a mulheres que atuam no mercado segurador.

ONU Mulheres: É signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres. Essa participação reflete o engajamento da empresa na construção de práticas setoriais mais transparentes, sustentáveis e inclusivas.

Rede Empresarial de Inclusão Social: Reúne empresas comprometidas com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, parceria firmada ao final de 2025.

Desempenho econômico-financeiro

Panorama econômico

Em 2025, a economia brasileira apresentou desaceleração do crescimento, com o Produto Interno Bruto (PIB) avançando 2,3%, ante 3,4% em 2024. O ano foi marcado por uma política monetária restritiva, com a taxa Selic elevada a 15% ao ano em junho e mantida nesse patamar até dezembro, como parte da estratégia do Banco Central para conter as pressões inflacionárias.

Apesar do cenário de juros elevados, a inflação medida pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) encerrou o ano em 4,26%, situando-se dentro do intervalo da meta estabelecida pelo Conselho Monetário Nacional. O mercado de trabalho manteve desempenho resiliente, com a taxa de desemprego atingindo 5,1% em dezembro, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Contexto setorial

O principal impacto deste cenário sobre o setor foi a manutenção da Selic em um patamar elevado – o que, se por um lado pode contribuir para a rentabilidade das seguradoras, por outro tende a provocar o endividamento dos clientes e a redução da demanda pela contratação de seguros.

O segmento de seguros de danos e de pessoas apresentou expansão na ordem de 7,8%, com receitas totais de aproximadamente R$ 223 bilhões.

Nossos resultados

Diante deste quadro, em 2025 alcançamos um excelente resultado financeiro, com um crescimento expressivo de 78%. Mais do que o número em si, o que nos orgulha é a forma como o atingimos: com disciplina rigorosa de subscrição, governança fortalecida e gestão estratégica dos nossos portfólios.

Enfrentamos um ano desafiador, especialmente no agronegócio, setor relevante e que sofreu com a quebra de empresas. Ainda assim, nossos portfólios consolidados — como transporte, patrimonial e equipamentos — tiveram desempenho sólido, e as linhas mais recentes, como responsabilidade civil, *financial lines* e o seguro colheita, apresentaram evolução significativa. Destacamos a operação da nossa resseguradora local, criada em 2024 e que, em seu primeiro ano completo, já supera R$ 85 milhões em prêmios, sem qualquer intercorrência operacional — um marco que evidencia nossa capacidade de execução e inovação.

Esse desempenho excepcional não é fruto do acaso, mas da consolidação de uma cultura de governança robusta e de um método de gestão baseado em decisões monitoradas, comitês efetivos e acompanhamento disciplinado de resultados.

Receita por áreas/produtos

Agrícola:

R$ 373,529 milhões

Patrimonial:

R$ 852,386 milhões

Responsabilidades:

R$ 81,532 milhões

Transportes:

R$ 863,123 milhões

A Sompo em 2025

Lucro líquido:

R$ 126 milhões (↑ 78%)

Receita total:

R$ 2,5 bilhões

A sustentabilidade na Sompo

A sustentabilidade integra o Mapa Estratégico da Sompo desde 2023, orientando as decisões e as práticas de negócio, especialmente o aspecto social.

A sustentabilidade orienta a forma como conduzimos nosso negócio e está integrada às operações. Nosso compromisso é consolidar e promover uma cultura ética e de respeito aos Direitos Humanos internamente e em todas as nossas relações, com reflexos na interação com nossas pessoas, clientes, corretores, fornecedores e nas abordagens comerciais. Além disso, estamos avançando no desenvolvimento de produtos e serviços que respondam aos desafios da sustentabilidade.

Ambição

Ser considerado Top of Mind em Commercial, com crescimento sustentável.

A partir dos temas materiais definidos (mais informações no capítulo Materialidade) e em alinhamento ao Planejamento Estratégico, foram definidos os três Pilares da Sustentabilidade, transversais dentro do negócio.

Compromisso com o Planeta

Compreendemos os desafios para a preservação do meio ambiente e integramos a gestão dos riscos climáticos na operação da companhia.

Mudanças Climáticas

Biodiversidade

Responsabilidade com as Pessoas

Promovemos um ecossistema ético, de desenvolvimento humano e inclusão, estimulando relações e práticas responsáveis junto ao nosso público interno, parceiros e comunidades.

Diversidade, Equidade e Inclusão

Cadeia de fornecimento responsável

Ética

Perenidade nos Negócios

Somos comprometidos com a transparência e a perenidade dos negócios, utilizamos nossa expertise para proteger nossos clientes e fomentar soluções para riscos ESG.

Subscrição Responsável

Ofertas e Aconselhamento Adequados

Segurança da Informação e Privacidade

Transparência

Em 2025, nosso Planejamento Estratégico gerou mais de 300 entregas. Dentre elas, no escopo do *roadmap* ESG, destacam-se ações como:

- Evolução da gestão climática corporativa, com a consolidação dos inventários de emissões de GEE dos escopos 1 e 2 e a ampliação gradual do escopo 3, fortalecendo a base técnica para a tomada de decisão e o alinhamento às melhores práticas internacionais.

- Implementação de ações de redução de emissões, incluindo mudanças operacionais e diretrizes internas que viabilizaram o primeiro marco de redução absoluta de GEE, em alinhamento ao compromisso do Grupo Sompo de atingir o *net zero* até 2050.

- Fortalecimento da agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão, por meio da definição de metas de diversidade para cargos de liderança, publicação da *Política de DE&I* e desenvolvimento de ações contínuas de letramento e conscientização.

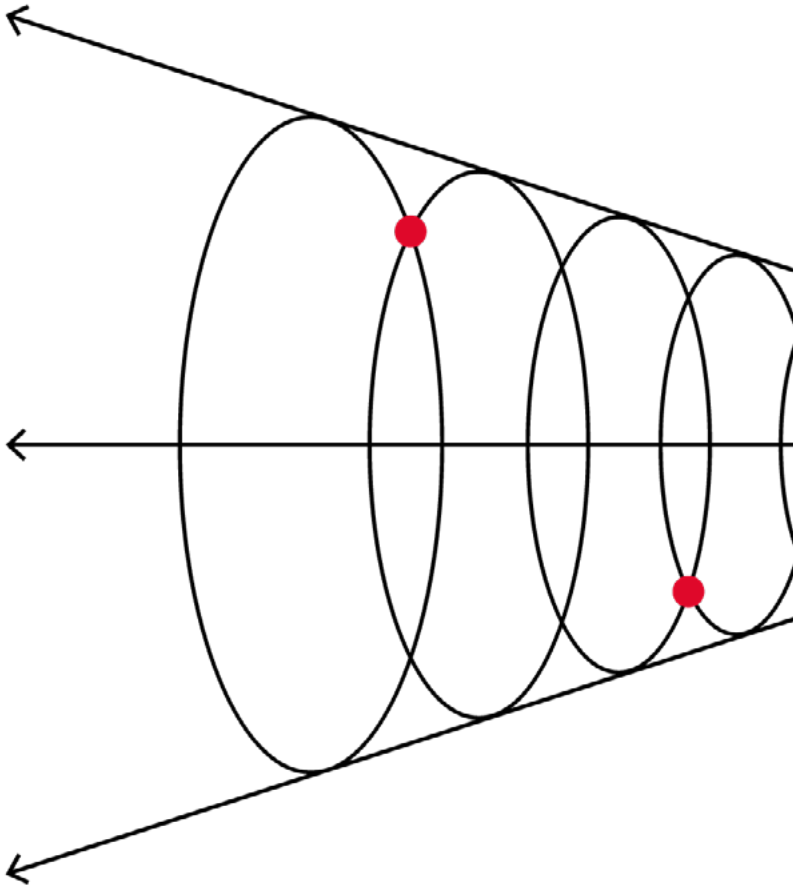
- Ampliação de iniciativas estruturantes de desenvolvimento humano, como a continuidade da mentoria com foco em equidade de gênero e ações afirmativas de atração de talentos.

- Consolidação de uma cultura ética e de integridade – com o treinamento do *Código de Ética* revisado, que inseriu e enfatizou temáticas relevantes que fazem menção aos Direitos Humanos –, do fortalecimento dos canais de denúncia e dos mecanismos de monitoramento.

- Estruturação do Programa de Responsabilidade Social Corporativa, reforçando o papel da Sompo no apoio às comunidades e no engajamento social alinhado à estratégia do negócio.

- Transparência e prestação de contas, com a publicação do *Relatório de Sustentabilidade* em conformidade com as diretrizes da GRI e os requisitos regulatórios aplicáveis, reforçando o compromisso com a divulgação qualificada e responsável.

Essas entregas refletem a consolidação da sustentabilidade como um elemento estruturante da estratégia da Sompo, orientando decisões, fortalecendo a governança e ampliando o impacto positivo da companhia na sociedade, no meio ambiente e nos mercados em que atua.



Governança da sustentabilidade

GRI 2-24

Em 2022 centralizamos as iniciativas ESG na Diretoria de Estratégia e, em 2023, implementamos nossa *Política de Sustentabilidade*, que passou a guiar nossas atividades e o relacionamento com *stakeholders*. Na sequência, construímos nossa Matriz de Materialidade e definimos um *roadmap* transversal de compromissos para 2024 e 2025. Em 2024, a área de Sustentabilidade passou a fazer parte da Diretoria de Recursos Humanos (que teve seu nome alterado para Diretoria de Recursos Humanos & Sustentabilidade), fortalecendo o nível de integração das ações direcionadas às Pessoas da Sompo. Também continuamos avançando em nossos compromissos nacionais e iniciativas intenacionais, como os Princípios para Sustentabilidade em Seguros (PSI, na sigla em inglês) e a Bogota Declaration for Sustainable Insurance (BSDI), além de participar ativamente das discussões setoriais de sustentabilidade na Confederação Nacional das Seguradoras (CNSeg).

De modo geral, as estratégias ESG elaboradas pela área de sustentabilidade são submetidas ao Subcomitê de ESG & Pessoas. Após aprovação neste fórum, seguem para validação final pelo Comitê Executivo. Cabe ao Subcomitê de ESG & Pessoas o monitoramento da execução dessas estratégias. No que se refere especificamente à agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), o Subcomitê conta com o apoio de um grupo voluntário, multidisciplinar e multinível, responsável por discutir, planejar e implementar ações para atingir os resultados esperados nessa frente – o *Squad* de Diversidade.

O **Conselho de Administração** zela pela aderência das operações da companhia à sua *Política de Sustentabilidade*, além de orientar estrategicamente seu desdobramento – ratificando ações e incentivando melhorias contínuas. Já o **Comitê Executivo** busca garantir o alinhamento de toda a empresa à visão e às diretrizes de sustentabilidade, promovendo sua disseminação interna e externa, assegurando que mecanismos de avaliação e remuneração estejam de acordo com os princípios ESG, e fornecendo ao Conselho de Administração subsídios para a elaboração e a atualização da *Política de Sustentabilidade*.

As diretorias da Sompo também desempenham um importante papel. Atuando como o núcleo operacional da agenda ESG, a **Diretoria de Recursos Humanos e Sustentabilidade**, por meio do Subcomitê de ESG & Pessoas, subsidia a elaboração da *Política de Sustentabilidade*, monitorando sua implementação

e disseminando seus conceitos. Já a **Diretoria Jurídica** mantém toda a documentação pertinente à disposição das partes interessadas, de forma transparente e em *compliance* com as exigências formais. A **Diretoria de Riscos e *Compliance*** analisa constantemente a regulamentação aplicável aos temas ESG, garantindo assim a conformidade, ao passo que tanto a **Diretoria de Produtos** quanto a **Diretoria de Resseguro** integram os riscos e oportunidades da sustentabilidade em nossos processos.

Paralelamente à atuação dos órgãos de governança, são as pessoas da Sompo que atuam como executores e guardiões de nossa cultura ESG. Seguimos integralmente os princípios definidos, assegurando a implementação prática da *Política de Sustentabilidade* no dia a dia, e nos comprometemos a comunicar prontamente qualquer desvio por meio dos canais apropriados.

Política de Sustentabilidade

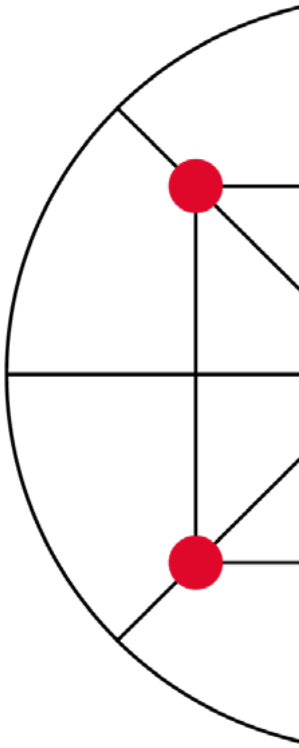
GRI 2-23, 2-24

Formaliza e dá ampla divulgação ao nosso compromisso com a agenda ESG, estabelecendo princípios e diretrizes claras para a aplicação das dimensões ambiental, social e de governança em todos os nossos negócios, atividades e relacionamentos com partes interessadas.

As diretrizes da Política de Sustentabilidade estão organizadas em quatro dimensões interconectadas:

- **Ambiental:** Estabelece a gestão eficiente de recursos como água e energia, o gerenciamento adequado de resíduos e efluentes, a redução da emissão de gases de efeito estufa e o uso consciente de materiais. Prioriza infraestruturas prediais com certificações ambientais e localizações conectadas a modais de transporte de baixo carbono, e incentiva práticas sustentáveis em todo o nosso ecossistema, envolvendo colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros.
- **Social:** Assume o compromisso inegociável com os Direitos Humanos e com a promoção de uma sociedade resiliente e inclusiva, por meio de um ambiente de trabalho saudável, seguro, acessível e livre de qualquer forma de discriminação ou assédio, e que garanta a equidade de oportunidades e tratamento para todas as pessoas da Sompo. Também estabelece a geração de impacto positivo nas comunidades nas quais atuamos, e expressa o nosso repúdio a práticas de trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil, exploração sexual e tráfico de pessoas.
- **Governança:** Trata da garantia de se assegurar a ética e a integridade em todos os nossos processos e relacionamentos, de forma alinhada ao nosso Código de Ética e Conduta e em um conjunto robusto de normativas anticorrupção e prevenção à lavagem de dinheiro. Também estabelece a disponibilização de canais de denúncia acessíveis e sigilosos para o acolhimento e apuração de violações, e garante o tratamento adequado de dados pessoais, em conformidade com a legislação.
- **Negócios:** Aborda a integração da sustentabilidade à nossa cultura e à nossa estratégia, por meio de comunicações claras e acessíveis a todos os públicos. Também estabelece a oferta de produtos e serviços que respondam aos desafios da transição para uma economia de baixo carbono e para uma sociedade mais justa e inclusiva; guia nossa atuação junto aos clientes com foco no aconselhamento adequado e na gestão preventiva de riscos; e aponta a necessidade de incorporação de critérios ESG aos processos de subscrição, investimento e inovação.

O documento também estabelece as responsabilidades do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e de outras áreas da Sompo com relação ao cumprimento e à atualização da *Política de Sustentabilidade* – que pode ser acessada aqui.

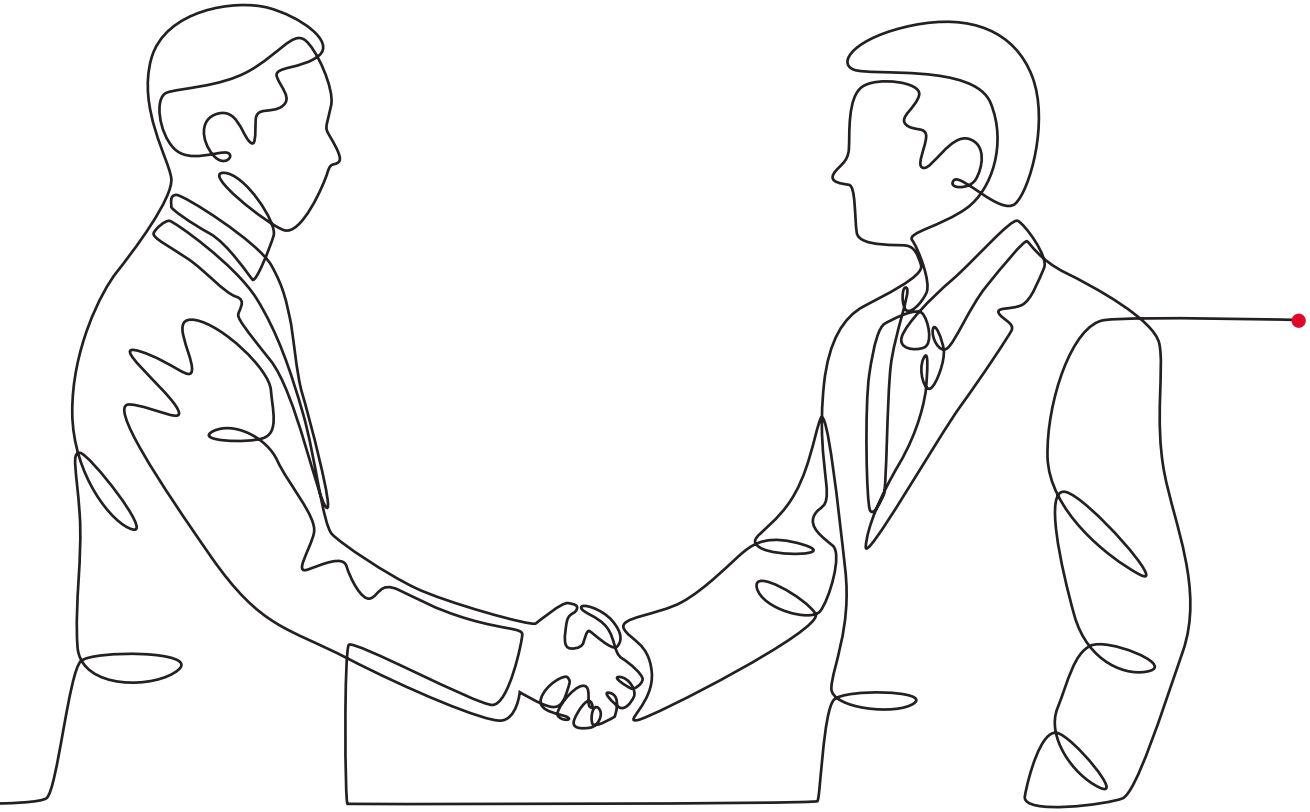


Gestão dos riscos de sustentabilidade

Nossa atuação nesta frente essencial ao negócio tem como objetivos a perenidade do negócio, a redução dos impactos na sociedade e a criação de valor no longo prazo.

Governança da gestão de riscos

GRI 2-12, 2-13, 2-16



Na Sompo, conduzimos a gestão dos riscos de sustentabilidade de forma integrada às nossas estruturas corporativas de gestão de riscos, *compliance* e controles internos, assegurando alinhamento estratégico, supervisão efetiva e aderência regulatória. Essa abordagem reflete nosso compromisso com a perenidade do negócio, a transparência e a criação de valor no longo prazo.

Tais ações se encontram alinhadas às melhores práticas e às exigências regulatórias do mercado segurador. Essa estrutura assegura que os riscos relevantes, inclusive ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês), sejam devidamente identificados, avaliados, monitorados e tratados.

Nesta linha, a Governança do tema é sustentada por uma arquitetura robusta e clara de papéis e responsabilidades, com atuação articulada entre as três linhas de defesa, Subcomitês, Comitês e o Conselho de Administração. Conta, ainda, com fóruns multidisciplinares responsáveis pela análise, priorização e encaminhamento de decisões críticas. O Subcomitê de Controles Internos, Gestão de Riscos e *Compliance* exerce papel relevante no acompanhamento contínuo do apetite a riscos, no monitoramento mensal dos riscos materiais e emergentes e na deliberação de temas relevantes, incluindo Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo (PLD/FT), privacidade e proteção de dados, bem como a Gestão de Continuidade de Negócios.

De forma complementar, o Subcomitê de ESG & Pessoas atua como instância formal para a avaliação e o tratamento de riscos socioambientais e

de governança, assegurando a integração desses temas à estratégia e ao processo decisório da companhia. Essa estrutura garante a rastreabilidade das determinações, a clareza de responsabilidades e a consistência na tomada de decisão, bem como o reporte estruturado e tempestivo dos temas relevantes ao Comitê Executivo e ao Conselho de Administração, fortalecendo o alinhamento entre estratégia, riscos e sustentabilidade.

Nossa Estrutura de Gestão de Riscos está alinhada à resolução 416/2021 do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e opera de forma transversal, abrangendo riscos estratégicos, operacionais, financeiros, regulatórios, de sustentabilidade, climáticos, cibernéticos e emergentes - todos integrados ao processo decisório da companhia e ao planejamento estratégico.

Nossa atuação é orientada por políticas corporativas aprovadas pela Alta Administração e pelo Conselho, que estabelecem diretrizes claras para a identificação, avaliação, mitigação e monitoramento dos riscos ESG, em conformidade com a Circular 666/2022 da Superintendência de Seguros Privados (Susep) e demais normativos aplicáveis.

Destaca-se que a Diretoria e o Conselho de Administração possuem visibilidade periódica sobre o perfil de riscos da companhia e sobre as preocupações críticas, por meio de relatórios estruturados entregues também ao Comitê de Auditoria (quando aplicável), indicadores de apetite e tolerância, planos de ação, riscos emergentes e cenários prospectivos. Além disso, nossa diretora responsável por Gestão de Riscos, Controles Internos e *Compliance* tem autonomia para incluir temas críticos na pauta do Conselho, sempre que identificado potencial impacto relevante sobre a solvência, o capital, a liquidez, a continuidade operacional ou a reputação da companhia. Importante destacar, que o Comitê de Auditoria e Riscos realiza, de forma recorrente, comunicações regulatórias ao Conselho, reforçando a transparência e a supervisão independente.

Esse modelo de governança assegura transparência, rastreabilidade e *accountability*, fortalecendo nossa cultura de sustentabilidade e nossa resiliência organizacional. Também adotamos práticas de capacitação contínua e engajamento de nossas lideranças, fortalecendo a cultura e o compromisso com a gestão responsável dos riscos em todos os níveis organizacionais. Adotamos uma estrutura de governança robusta, que assegura o tratamento e o reporte de temas relevantes e críticos ao nosso Conselho de Administração, por meio de comitês e fóruns multidisciplinares. O Comitê de Auditoria e Riscos realiza, de forma recorrente, comunicações regulatórias ao Conselho, reforçando a transparência e a supervisão independente. De forma complementar, o Subcomitê de Controles Internos, Riscos e *Compliance* (CCIGR) atua com foco no monitoramento mensal dos riscos corporativos, promovendo a atualização contínua de documentos e a aderência às regulamentações vigentes.

Diante disso, essa estrutura opera de forma transversal, abrangendo riscos estratégicos, operacionais, financeiros, regulatórios, climáticos, cibernéticos e de sustentabilidade, integrados ao processo decisório da Alta Administração e ao planejamento estratégico da companhia.

Modelo de três linhas

Nossa atuação segue o Modelo das Três Linhas do Instituto dos Auditores Internos (IIA):

Primeira Linha: Áreas de negócio e operacionais, responsáveis pela identificação, avaliação e gestão dos riscos no dia a dia, bem como pela eficácia dos controles associados.

Segunda Linha: Funções de Gestão de Riscos, Controles Internos e *Compliance*, responsáveis pela supervisão, monitoramento, orientação técnica e acompanhamento do apetite e da tolerância a riscos aprovados pelo Conselho de Administração.

Terceira Linha: Auditoria Interna, que atua de forma independente para avaliar a eficácia do sistema de controles internos, da governança e da Estrutura de Gestão de Riscos como um todo.

Riscos e oportunidades

SASB FN-IN-410a.2, FN-IN-550a.1, FN-IN-550a.2, FN-IN-550a.3

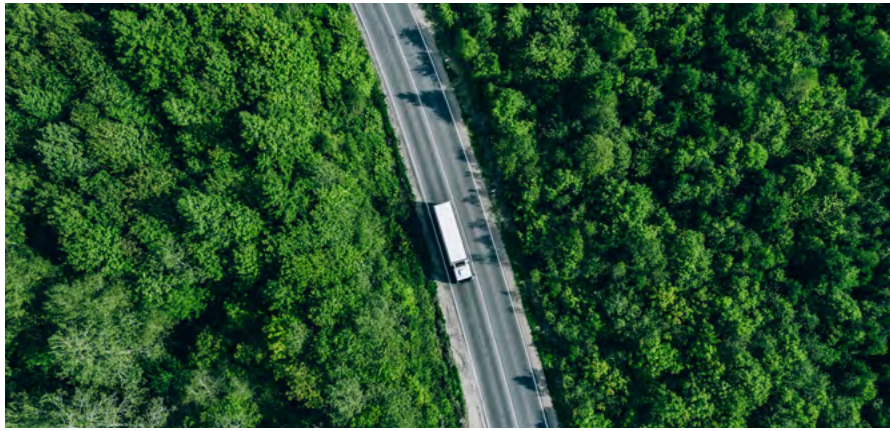
Nesse contexto, como parte dessa abordagem integrada, apresentamos a seguir a análise dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, estruturada a partir de diferentes tipologias, regulatórias, físicas, reputacionais e gerais. A análise descreve os impactos potenciais para o negócio, as oportunidades associadas, bem como as implicações financeiras e os custos das medidas adotadas pela companhia, assegurando transparência, comparabilidade e alinhamento ao processo de gestão de riscos.

A adoção de taxonomias e preços para produtos sustentáveis representa uma oportunidade para orientar o desenvolvimento de soluções e fortalecer a transparência e a consistência na comunicação com clientes e corretores. Ao mesmo tempo, as mudanças nos padrões climáticos e o aumento da ocorrência de eventos extremos pressionam a sinistralidade e impulsionam a inovação em produtos, serviços e modelos de subscrição.

Sob o ponto de vista de riscos e oportunidades, a agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) contribui para o fortalecimento do relacionamento com parceiros e *stakeholders* e amplia o impacto positivo da companhia na sociedade, ao mesmo tempo em que requer uma condução responsável para mitigação de riscos reputacionais. Na dimensão ambiental, o avanço na redução de emissões de gases de efeito estufa dos escopos 1 e 2, o início da mensuração de parte do escopo 3 e a atuação no mercado de carbono reforçam o compromisso da Sompo com a meta de *net zero* e com a eficiência operacional.

A incorporação de critérios ESG às decisões de subscrição e a atenção a temas como a crise hídrica evidenciam a necessidade de adaptação do modelo de negócios, ao mesmo tempo em que geram vantagens competitivas em um mercado cada vez mais orientado à sustentabilidade. Para sustentar essa evolução, seguem essenciais os investimentos em dados, modelagem, capacitação técnica e inovação, fortalecendo a capacidade de antecipação de riscos e a tomada de decisões mais informadas.

Em relação à gestão dos investimentos, a abordagem para a incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) é estabelecida pela Política de Investimentos. Os ativos ESG são considerados como parte da gestão de riscos e da preservação do valor dos investimentos no longo prazo - a política define um percentual mínimo para a alocação de recursos para esse tipo de investimento, assim como limites



para exposições a riscos de sustentabilidade. Por opção, a Sompo não está exposta a instrumentos derivativos e não tem ativos com garantia de empréstimo de valores mobiliários. Atuamos estritamente em operações de seguros tradicionais e não exercemos atividades não seguradoras com potencial de risco sistêmico.

Esses riscos e oportunidades climáticos são avaliados de forma integrada ao Enterprise Risk Management (ERM) e incorporados ao processo de autoavaliação Own Risk and Solvency Assessment (Orsa), permitindo a análise prospectiva de impactos sobre solvência, capital, continuidade operacional e resiliência do negócio. As metodologias, premissas e resultados dessa avaliação são detalhados aqui.

Por fim, a Sompo conta com suas resseguradoras como parceiras estratégicas na absorção e mitigação dos riscos climáticos, adotando critérios de seleção alinhados às diretrizes ESG e à descarbonização dos portfólios. Elas fortalecem a resiliência da companhia e contribuem para a sustentabilidade do setor segurador como um todo.

Riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas

GRI 201-2

Tipologia/ Natureza	Descrição	Risco	Oportunidade	Implicações financeiras	Custos das medidas tomadas
Regulatório	Taxonomia para produtos sustentáveis.	–	Desenvolvimento de novos produtos/serviços com diretrizes claras para comunicação com os nossos clientes e corretores. Em 2025, a taxonomia passou a orientar de forma mais estruturada a comunicação e o posicionamento de soluções sustentáveis no mercado.	Não determinado.	Não determinado.
Físico	Mudanças crônicas nos padrões climáticos e eventos extremos (aumento da severidade e frequência.)	Aumento da sinistralidade; o tema foi reforçado como vetor relevante para o setor e incorporado à avaliação prospectiva no Orsa.	Desenvolvimento de novos produtos/serviços, com oportunidades de Inovação em produtos e modelos de subscrição como resposta à maior volatilidade climática.	Não determinado.	Não determinado.
Geral	Pauta DEI - denúncias relacionadas a discriminação, assédio moral ou sexual, comportamentos inadequados e violações de direitos.	Deterioração do clima organizacional e da segurança psicológica, aumento de denúncias e processos de apuração, exposição reputacional, custos administrativos e jurídicos, riscos regulatórios e perda de eficiência na atração e retenção de talentos.	Fortalecimento da cultura, melhoria do clima organizacional, aumento do engajamento e da produtividade, atração e retenção de talentos, mitigação de riscos reputacionais e fortalecimento da confiança de clientes, parceiros e demais *stakeholders*, contibuindo para uma sociedade mais justa e equitativa de forma geral.	Não determinado.	Não determinado.
Geral	Redução das emissões escopos 1 e 2.	–	Contribuição para a mitigação das mudanças climáticas e para a meta net zero da *holding*.	Necessidade de adaptação do modelo operacional para redução das emissões próprias.	Necessário investimento em tecnologias limpas.

Tipologia/ Natureza	Descrição	Risco	Oportunidade	Implicações financeiras	Custos das medidas tomadas
Geral	Mercado de carbono.	Custos mais altos associados à compra de créditos de carbono para compensar emissões próprias. Redução dos custos operacionais através da implementação de tecnologias limpas e eficientes energeticamente.	Oportunização de soluções específicas para nossos clientes. Redução dos custos operacionais através da implementação de tecnologias limpas e eficientes energeticamente. Ponto estratégico, combinando eficiência operacional e oportunidades de soluções.	Necessidade de adaptação do modelo operacional para redução das emissões próprias.	Necessário investimento em tecnologias limpas.
Físico	Crise hídrica gerada pelo aumento dos impactos das mudanças climáticas.	Impacto direto nos nossos colaboradores, clientes, fornecedores e demais parceiros, reduzindo capacidade de atuação e vendas. Impacto na imagem da empresa perante clientes, fornecedores e investidores.	Implementação de práticas sustentáveis que reduzam o impacto ambiental das operações da empresa.	Perda potencial significativa em receitas devido à diminuição da confiança dos *stakeholders*.	Investimento em práticas sustentáveis.
Físico	Incorporação de critérios ESG e de neutralidade de carbono.	Falta de alinhamento com metas climáticas. Subscrição de riscos não alinhados com práticas sustentáveis.	Incorporar critérios ESG e de neutralidade de carbono nas análises de risco e decisões de subscrição. Redução de riscos climáticos e reputacionais; vantagem competitiva.	Investimentos em análise e adaptação de processos.	Análise de impacto ambiental e capacitação técnica.
Regulatório	Consideração do resseguro para novos produtos ESG.	Inadequação de cobertura frente a riscos ESG emergentes.	Produtos mais robustos e alinhados às exigências regulatórias.	Ajustes contratuais e revisão de portfólio.	Investimento técnico e revisão de apólices.
Regulatório	Inclusão de fatores ESG nos critérios de seleção para o painel das resseguradoras.	Revisão da adequação do programa de resseguro a modelagem de catástrofes e análise de cenários em mudanças climáticas.	Revisão da adequação do programa de resseguro a modelagem de catástrofes e análise de cenários em mudanças climáticas.	Reestruturação de critérios de seleção.	Treinamento e atualização de critérios de avaliação.

Tipologia/ Natureza	Descrição	Risco	Oportunidade	Implicações financeiras	Custos das medidas tomadas
Regulatório	Demanda crescente por produtos e investimentos sustentáveis.	Risco reputacional.	Desenvolvimento de seguros e investimentos sustentáveis; fortalecimento com clientes e comunidades.	Necessidade de adaptação de sistemas de reporte e monitoramento ESG; investimento inicial, maior resiliência e estabilidade no longo prazo.	Desenvolvimento de novos produtos e campanhas, seleção criteriosa de outros investimentos para suprir demandas.
Regulatório	Análise de impacto climático.	Subdimensionamento de riscos climáticos.	Antecipação mais assertiva de cenários e mitigação de perdas. Com visão dos riscos climáticos estruturados na visão dos riscos de sustentabilidade do Orsa, permitindo uma estruturação de análise prospectiva de impactos sobre solvência, capital, continuidade e resiliência.	Investimentos em modelagem e dados climáticos.	Ferramentas de análise e capacitação técnica.
Geral	Crescente integração de critérios climáticos e ESG por instituições financeiras, bancos de desenvolvimento e mercado de capitais na concessão de crédito, definição de limites, prazos e precificação.	Restrição de acesso a linhas de crédito, aumento do custo de financiamento ou redução de prazos em função de percepção negativa sobre a maturidade da gestão de riscos climáticos e da transparência das informações.	Melhor acesso a crédito, condições financeiras mais favoráveis e ampliação de fontes de financiamento ao demonstrar governança climática robusta, gestão integrada de riscos e alinhamento estratégico à transição para uma economia de baixo carbono.	Potencial redução do custo de captação, alongamento de prazos, maior flexibilidade financeira e fortalecimento da liquidez no médio e longo prazo.	Investimentos em aprimoramento de governança ESG, reporte climático estruturado, sistemas de dados e métricas climáticas, além de capacitação técnica para atendimento a due diligences financeiras e requisitos de financiadores.

Tipologia/ Natureza	Descrição	Risco	Oportunidade	Implicações financeiras	Custos das medidas tomadas
Geral	Evolução das expectativas do mercado, investidores, resseguradores e clientes em relação à gestão de riscos climáticos, transparência ESG e alinhamento à economia de baixo carbono.	Perda de atratividade frente a pares com maior maturidade em gestão climática; potencial reprecificação do risco por resseguradores; limitação de acesso a capital e aumento do custo de funding; elevação do risco reputacional e de percepção negativa de governança.	Fortalecimento do posicionamento competitivo e da credibilidade institucional junto a investidores e resseguradores; melhoria na capacidade de subscrição e precificação de riscos climáticos; acesso a melhores condições de resseguro e capital; diferenciação por meio de produtos, investimentos e soluções alinhadas à transição climática; diferenciação competitiva no mercado segurador por meio de produtos, serviços e processos alinhados a critérios ESG; fortalecimento da confiança de investidores, resseguradores e clientes; melhoria no posicionamento em ratings e benchmarks ESG.	Potencial redução do custo de capital e melhoria nas condições de resseguro; maior previsibilidade e resiliência financeira no longo prazo; crescimento de receitas associadas a soluções sustentáveis e mitigação de volatilidade decorrente de riscos físicos e de transição.	Investimentos em estrutura de governança climática e ESG, sistemas de informação, métricas e relatórios de sustentabilidade; fortalecimento dos processos de análise de cenários e riscos climáticos; investimentos ESG, capacitação técnica interna e integração de critérios climáticos à estratégia de negócios.
Geral	Mensuração ampliada de emissões (incluindo Escopo 3).	Risco de submensuração da pegada de carbono e de lacunas de reporte ESG.	Aprimoramento do reporte e maior capacidade de gestão de metas climáticas.	Aprimoramento do reporte e maior capacidade de gestão de metas climáticas.	Custos associados a medições, governança de dados e eventuais ferramentas/ consultorias de quantificação (quando aplicável).

Novas frentes

Em 2025, a Sompo intensificou o fortalecimento de sua estrutura de gestão de riscos e *compliance* como uma agenda estratégica contínua, promovendo avanços relevantes em governança, processos e cultura organizacional. Esse movimento refletiu uma atuação integrada e prospectiva, voltada não apenas ao atendimento regulatório, mas ao fortalecimento da resiliência, da eficiência operacional e da sustentabilidade do negócio no longo prazo.

Nova Lei de Seguros

Um dos principais marcos do período foi a implementação estruturada da Nova Lei de Seguros, conduzida com o apoio de consultoria especializada. O projeto foi tratado de forma estratégica, indo além da conformidade regulatória, e serviu como alavanca para a revisão e o aprimoramento de processos, a transformação operacional e o reforço da centralidade no cliente.

Em paralelo, a companhia manteve o monitoramento ativo e contínuo do ambiente regulatório, acompanhando não apenas as normas emitidas pela Susep, mas também as demais regulamentações relevantes, sempre em alinhamento às diretrizes globais da Sompo International.

Controles internos

No campo dos controles internos, avançou-se de forma consistente na implementação de controles financeiros alinhados às diretrizes de Internal Control over Financial Reporting (ICFR), em consonância com os princípios da Lei Sarbanes-Oxley (SOX). Esse avanço contribuiu para o fortalecimento da governança corporativa e para o aumento da confiabilidade, da consistência e da transparência das informações financeiras utilizadas nos processos decisórios e nos reportes internos e externos.

Cultura de integridade

O fortalecimento da cultura de riscos, *compliance* e privacidade também permaneceu como eixo central da atuação em 2025. Foram desenvolvidas iniciativas estruturadas de capacitação, campanhas institucionais e ações de engajamento da alta liderança, reforçando a incorporação da gestão de riscos e da conformidade às decisões do dia a dia e às práticas operacionais da companhia.

A agenda de riscos emergentes também evoluiu de maneira significativa. A companhia iniciou o mapeamento estruturado de riscos associados à inteligência artificial, reconhecendo tanto os potenciais impactos adversos quanto as oportunidades decorrentes do uso responsável e estratégico dessas tecnologias. Esse avanço reforça a abordagem prospectiva da gestão de riscos e a capacidade de antecipação frente a mudanças tecnológicas e de mercado.

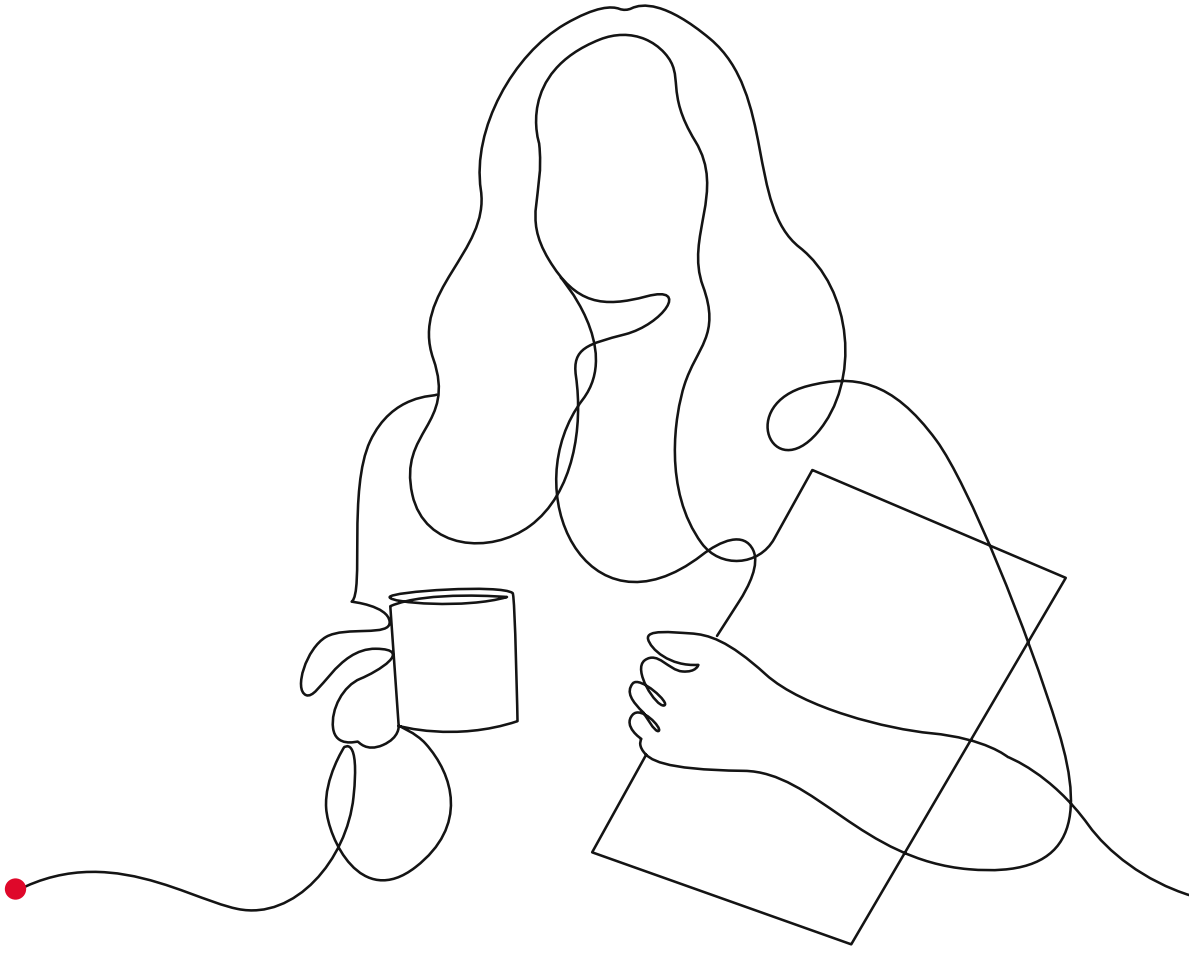
Outro avanço relevante foi a estruturação do primeiro relatório Orsa, em conformidade com a resolução 471/2024 do CNSP. A iniciativa antecipou a obrigação regulatória, permitindo à companhia se estruturar e revisitar seus processos para a incorporação de análises quantitativas ainda mais robustas – relacionadas a riscos de subscrição, mercado, crédito e liquidez, além de sustentabilidade, climáticos e cibernéticos, conectados ao planejamento estratégico e de negócios, e relevantes para o mercado segurador.

Na gestão de continuidade de negócios, a companhia fortaleceu sua prontidão para cenários adversos por meio da formalização de comitês de crise e da realização de teste de acionamento. Essas ações ampliaram a capacidade de resposta a eventos críticos, reforçando a resiliência operacional e a proteção à continuidade das atividades essenciais.

Riscos de sustentabilidade

A Sompo também ampliou em 2025 sua compreensão sobre os riscos de sustentabilidade, reconhecendo que esses riscos não se restringem a fatores socioambientais externos, mas incluem impactos potenciais decorrentes de processos internos, decisões estratégicas e da própria estrutura operacional.

No contexto das mudanças climáticas, passaram a ser considerados de forma integrada, no Enterprise Risk Management (ERM) e no Orsa.



Riscos corporativos

A Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) integra processos, pessoas e tecnologia para identificar, avaliar, responder e monitorar os riscos que podem impactar a consecução dos objetivos estratégicos e a sustentabilidade do negócio. Essa abordagem assegura coerência entre estratégia, apetite a risco e capacidade de resposta, fortalecendo a resiliência financeira e operacional da companhia.

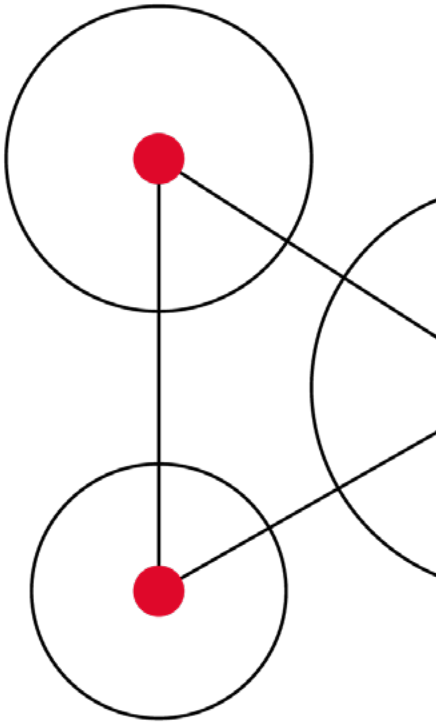
Os princípios que sustentam a estratégia de gestão de riscos incluem a salvaguarda da base de capital e da solvência da companhia, a mitigação da volatilidade dos resultados, o suporte à tomada de decisão por meio de informações de risco consistentes e tempestivas, a melhoria contínua de processos, a proteção da reputação institucional, o fortalecimento da cultura de riscos e o atendimento integral aos requisitos regulatórios e padrões aplicáveis.

Como parte desse processo de amadurecimento, a Sompo adotou uma taxonomia própria de riscos corporativos, que permite categorizar, consolidar e monitorar de forma estruturada sua exposição aos riscos. Essa taxonomia abrange tanto os riscos inerentes ao *core business* de seguros quanto os riscos operacionais, regulatórios, reputacionais, financeiros e de crédito, assegurando uma visão integrada e consistente do perfil de riscos da companhia.

A taxonomia padroniza a linguagem de riscos entre as diferentes áreas e apoia a tomada de decisão em todos os níveis da organização. Ao alinhar a identificação, a avaliação e o tratamento dos riscos à estratégia corporativa, a taxonomia fortalece a governança, a transparência e a disciplina na gestão de riscos.

Categoria	Definição	Subcategoria
Risco de Seguro	O risco de seguro é definido como o risco de desvios no tempo, frequência ou gravidade dos eventos segurados em relação ao esperado, levando a perdas, incluindo mudanças adversas no valor das responsabilidades de seguro. Isso pode resultar da incerteza inerente dos eventos ou perdas seguradas, bem como de subscrição inadequada ou ineficaz, acumulação, gestão de sinistros, reservas ou compra de resseguro.	Subscrição & Precificação
		Gestão de Sinistros
		Reserva
		Acumulação
		Contrato de Resseguro
Risco de Mercado & Investimento	O risco de mercado é definido como o risco de impacto adverso devido ao movimento em um ou mais dos seguintes fatores de risco de mercado: taxas de juros, *spreads* de crédito, câmbio, inflação e preços de ações e seus respectivos níveis de volatilidade. Estamos expostos ao risco de mercado, principalmente em nossas atividades de seguros e investimentos, tanto no lado dos ativos quanto no lado das responsabilidades do nosso balanço patrimonial.	Mercado & Investimento
Risco de Liquidez	O risco de liquidez envolve a ausência de recursos financeiros suficientes para cumprir as obrigações à medida que vencem, ou só conseguir obtê-los a um custo excessivo.	Liquidez

Categoria	Definição	Subcategoria
Risco de Crédito	O risco de crédito representa a chance de incorrer em perda financeira devido à diminuição da solvência (redução da força financeira e, em última instância, possível inadimplência) de nossas contrapartes terceiras. Distinguimos entre várias formas de exposição ao crédito, incluindo o risco de inadimplência do emissor de instrumentos nos quais investimos, como títulos corporativos, exposição de contraparte em uma relação contratual direta, como resseguro, o risco de crédito relacionado aos nossos recebíveis de prêmios, incluindo aqueles de corretores e outros intermediários, e o risco que assumimos através de nossos contratos de seguro.	Agregação de Crédito
		Crédito de Ressegurador
		Crédito de Não Ressegurador
Risco Operacional	Representa o risco de perda devido a processos inadequados, falhas de sistema, erro humano ou eventos externos, incluindo, mas não se limitando, perda financeira direta ou indireta – danos à reputação, insatisfação do cliente e penalidades legais e regulatórias.	Continuidade de Negócios & Fornecedores
		TI & Cibersegurança
		Sistemas de TI & Tecnologia
		Recursos Humanos
		Compliance Regulatório
		Crime Financeiro
		Conduta
		Governança Corporativa
Risco Estratégico	É definido como o risco de a estratégia da empresa, ou partes dela, se tornar subótima ou inatingível.	Estratégico
Risco de Sustentabilidade	Refere-se aos potenciais efeitos adversos no desempenho financeiro, operações ou reputação da empresa devido à incapacidade de se adaptar e operar efetivamente no longo prazo em um cenário ambiental, social e de governança em mudança. Um subconjunto central do risco de sustentabilidade está relacionado às mudanças climáticas, incluindo riscos físicos, de responsabilidade, climáticos de litígio e de transição.	Sustentabilidade



Os riscos e as oportunidades nos produtos

Os riscos de nossos produtos estão diretamente atrelados às coberturas e às necessidades de nossos clientes. Realizamos uma avaliação detalhada para analisar a possibilidade de oferecer cada cobertura, sempre buscando um equilíbrio entre a necessidade do cliente e nossa capacidade de suportar o risco (como detalhado em Subscrição Responsável).

Nosso portfólio mais suscetível a eventos climáticos é o de agronegócio, que cobre cultivos, máquinas e equipamentos. Para essas modalidades, adotamos um modelo de mitigação, no qual retemos parte do risco e transferimos outra parcela para resseguradoras.

Na área de seguros de transporte, oferecemos aos clientes uma Central de Monitoramento, que rastreia caminhões via satélite 24 horas por dia, todos os dias da semana. Operada por seis gerenciadoras de risco parceiras, esta central define o plano de viagem completo, incluindo paradas para descanso e abastecimento, prevenindo acidentes, roubos e danos ambientais.

Os resultados são expressivos: clientes que utilizam o serviço tiveram redução de 50% na sinistralidade. Em 2025, monitoramos R$ 182 bilhões em carga (aumento de 38% ante 2024). Em casos de roubo, alcançamos um índice de recuperação de carga de 66%, graças à atuação integrada de nossa equipe de pronta-resposta e do *software* em tempo real.

Em 2025, inauguramos também a central de monitoramento para o seguro patrimonial, que acompanha 24 horas por dia os sistemas de combate a incêndio dos nossos segurados para garantir a disponibilidade integral em caso de necessidade.

Subscrição responsável

GRI 3-3, SASB FN-IN-450a.3

A subscrição responsável é um item central de nossa matriz de materialidade. Refere-se ao processo criterioso de avaliar riscos reais e potenciais em um contrato de seguro, integrando fatores ESG. Isso inclui desenvolver produtos para setores de impacto positivo, restringir setores nocivos e integrar cláusulas que incentivem comportamentos responsáveis.

Avaliar aspectos ESG na subscrição nos permite entender o perfil de risco que estamos admitindo em nossas carteiras, garantindo aderência a nossos princípios e políticas.

A análise começa com informações detalhadas sobre os riscos potenciais. O grande desafio é diagnosticar as causas dos danos identificados e contribuir com a mitigação via gestão de riscos.

Para seguros empresariais, por exemplo, uma equipe técnica (própria ou terceirizada) visita o local para verificar sistemas de proteção, como extintores e *sprinklers*. As conclusões orientam a aceitação do risco, com condições específicas, ou geram recomendações de melhorias contínuas para o cliente.

No caso de uma transportadora, diagnosticamos fatores como tombamentos e avarias — problemas que impactam o negócio do cliente, nossa carteira e a sociedade. A partir daí, desenhamos uma estratégia factível de gestão de riscos. O cliente assume a responsabilidade de seguir as diretrizes, e precificamos o risco de forma adequada.

Para clientes do agronegócio, a subscrição responsável verifica primeiro o *compliance* com as regras ambientais, sociais e de governança, analisando questões como trabalho análogo ao escravo, desmatamento, produção em áreas protegidas ou reservas indígenas, entre diversas outras.

Governança

Modelo revisado em 2025 para fortalecer a integração entre as instâncias envolvidas, padronizar processos decisórios e aprimorar a formalização e a rastreabilidade das deliberações.

Aprimoramento contínuo

Em 2025 a Sompo realizou uma autoavaliação de governança corporativa, com base em *benchmark* de melhores práticas, alcançando elevada pontuação de maturidade, compatível com seu perfil societário. Adicionalmente, centralizou a coordenação da estrutura de governança corporativa na Unidade Jurídica.

Esse processo de aprimoramento da governança corporativa da companhia continua em 2026, com foco no fortalecimento da supervisão da gestão, da transparência e *accountability*, por meio da reorganização de subcomitês, da atualização de regimentos internos e da revisão de políticas e normativos, em alinhamento às diretrizes globais do Grupo Sompo.

Além disso, a Sompo avalia a adoção de um Portal de Governança com a finalidade de centralizar as informações institucionais e atas corporativas, garantindo ainda mais transparência e rastreabilidade.

Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-11

O modelo de governança corporativa está organizado em instâncias complementares, com papéis, responsabilidades e alçadas decisórias definidas, assegurando segregação entre supervisão estratégica, gestão executiva e instâncias de apoio técnico-operacional.

Essa estrutura é composta por:

- Conselho de Administração
- Comitês de Assessoramento
- Comitê Executivo
- Subcomitês
- Fóruns operacionais

Conselho de Administração

O Conselho de Administração atua como instância máxima de supervisão da gestão, competindo-lhe definir diretrizes estratégicas, aprovar políticas relevantes e supervisionar a Diretoria Executiva e os sistemas de controles internos, gestão de riscos e conformidade, nos termos da legislação aplicável, do Estatuto Social e das normas internas. Os seus integrantes são apontados pela Assembleia Geral, tendo sido reeleitos em 2025 para um mandato de dois anos.

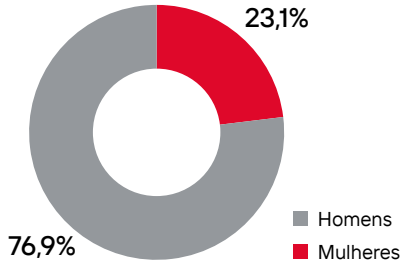
Presidência do Conselho de Administração

No período reportado (2025), a Presidência do Conselho de Administração era exercida por conselheiro externo, sem funções executivas na companhia, embora ocupasse posição sênior na acionista controladora do grupo.

Fato subsequente: A partir de janeiro de 2026, a Presidência do Conselho de Administração passou a ser exercida por conselheiro independente.

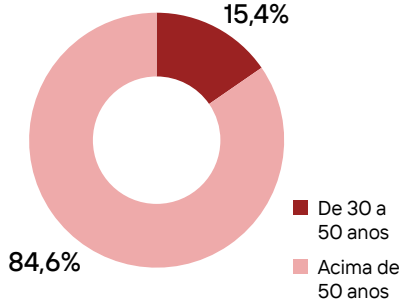
Diversidade em órgãos de governança (por gênero)

GRI 405-1



Diversidade em órgãos de governança (por faixa etária)

GRI 405-1



Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração

Comitê de Auditoria

Assessora o Conselho de Administração na supervisão dos controles internos, na gestão de riscos e de conformidade, incluindo demonstrações financeiras e auditorias interna e independente. O Conselho de Administração define os seus membros, que foram reeleitos em 2025 para um mandato de dois anos – a reeleição é permitida até um limite de cinco anos, com intervalo mínimo de três anos para a reintegração.

Comitê de Nomeação e Remuneração

Assessora o Conselho de Administração nos processos de nomeação, avaliação, sucessão e remuneração da alta administração, em conformidade com a regulamentação aplicável. Foram reeleitos pelo Conselho de Administração em 2025 para um mandato de dois anos.

Comitê Executivo

Avalia, direciona e monitora a execução da estratégia, promovendo integração entre as áreas e acompanhamento do desempenho do negócio. Os diretores executivos da companhia compõem o Comitê Executivo, escolhido pelo Conselho de Administração. Seus integrantes foram reeleitos em 2025 para mandato de dois anos.

As recomendações dos comitês são formalizadas e submetidas às instâncias competentes, conforme a alçada decisória aplicável.

Processos e critérios de nomeação

A nomeação dos integrantes do Conselho de Administração e dos Comitês segue procedimento interno formal, em conformidade com o *Estatuto Social* e demais diretrizes internas. O processo envolve a análise de elegibilidade de acordo com os requisitos regulatórios aplicáveis, incluindo aptidão e integridade, capacidade técnica e inexistência de impedimentos relevantes, sendo formalizado pelas instâncias competentes.

São ainda observadas, conforme for aplicável, as diretrizes do acionista, a pluralidade de experiências e perfis profissionais, a avaliação de independência, além das competências necessárias ao exercício das atribuições e à supervisão do negócio.

Remuneração da Alta Administração

GRI 2-19, 2-20

Em 2025, a companhia atualizou sua *Política de Remuneração*, revisando os princípios e os critérios de governança sobre o tema. A remuneração dos Diretores Executivos segue diretrizes claras, alinhadas às melhores práticas de mercado, à governança corporativa e aos resultados da companhia. A Assembleia Geral é responsável por definir o montante global anual destinado à remuneração dos Diretores Estatutários. A partir desse valor, o Conselho de Administração fixa os honorários individuais e define os critérios aplicáveis à remuneração variável, assegurando transparência e aderência às diretrizes estratégicas da organização. O Comitê de Nomeação e Remuneração atua como instância técnica de assessoramento ao Conselho de Administração, sendo responsável por estudar o mercado e propor critérios internos de remuneração, bem como padrões de remuneração individual para os Diretores Estatutários, sempre observando práticas competitivas e sustentáveis. A remuneração é composta por honorários mensais fixos e por remuneração variável. A política é aprovada pelo Conselho de Administração e possui vigência definida, sendo revisada periodicamente para garantir sua aderência às práticas de mercado, às necessidades do negócio e às diretrizes de governança da Sompo.

A remuneração da alta liderança está prioritariamente vinculada ao desempenho econômico-financeiro da Companhia, com foco na solidez, na continuidade dos negócios e na geração de valor no longo prazo. A remuneração variável é definida com base nos resultados do exercício anterior, considerando indicadores financeiros e operacionais estabelecidos pela governança corporativa. Os aspectos socioambientais não estão atualmente vinculados a indicadores específicos de remuneração variável, mas são considerados de forma transversal e integrada na condução dos negócios, na definição de prioridades estratégicas e na avaliação da performance da liderança. Estão presentes nos processos de gestão de riscos, *compliance* e controles internos, nas decisões de subscrição, na promoção de uma cultura organizacional ética, inclusiva e alinhada aos valores corporativos, no engajamento, no desenvolvimento de pessoas e na atração e retenção de talentos, na supervisão e no patrocínio de agendas estratégicas relacionadas à diversidade, equidade e inclusão, na saúde e segurança, na responsabilidade social corporativa, na proteção dos direitos humanos, no relacionamento com clientes, parceiros e fornecedores.

Composição do Conselho de Administração e dos Comitês

A composição do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e do Comitê Executivo reflete experiências relevantes ao negócio de seguros e à governança:

Nome	Cargos na Sompo	Experiência
Julian Timothy James	Presidente do Conselho de Administração[1]	Experiência internacional no setor de seguros e na estrutura global do grupo, onde atua como CEO Global Markets. Representa o acionista.
	Comitê de Nomeação e Remuneração[2]	
Brian William Goshen	Conselho de Administração[3] (independente)	Mais de 40 anos de experiência como profissional de RH, sendo mais de 35 deles no setor de serviços financeiros. Integrou o Grupo Sompo como Diretor Executivo até meados de 2024.
	Coordenador do Comitê de Nomeação e Remuneração (independente)	
Alfredo Lalia Neto	Conselho de Administração	Mais de 30 anos de experiência nos mercados brasileiro e latino-americano de seguros, previdência e capitalização.
	Comitê de Nomeação e Remuneração	
	Presidente do Comitê Executivo	
Emmanuel Yves Marie Jérome Brulé	Conselho de Administração[4]	Executivo com experiência internacional nos setores de seguros e resseguros, atualmente *Chief Risk Officer* (CRO) do grupo Sompo International.
Alessa Quane (Alessandrea Corinne Quane)	Comitê de Nomeação e Remuneração[5]	Mais de 30 anos de experiência internacional no setor de seguros, com atuação técnica e executiva em grupos globais.
Carlos Eduardo Munhoz	Coordenador do Comitê de Auditoria (independente)	Especialista no setor financeiro, com participação em comissões técnicas da Susep e da ANS; integrante do Ibracon.
Assizio Aparecido de Oliveira	Comitê de Auditoria (independente)	Carreira desenvolvida como auditor interno em bancos, seguradoras, indústrias e prestadores de serviços.

1. O sr. Julian deixou de integrar o Conselho de Administração em 19 de janeiro de 2026, data em que também cessou o exercício da Presidência do órgão.
2. O sr. Julian deixou de integrar o Comitê de Nomeação e Remuneração da Sompo em 16 de janeiro de 2026.
3. O sr. Brian assumiu a Presidência do Conselho de Administração em 19 de janeiro de 2026.
4. O sr. Emmanuel foi eleito membro do Conselho de Administração em 11 de novembro de 2025.
5. A sra. Alessa passou a integrar o Comitê de Nomeação e Remuneração em 26 de fevereiro de 2026.

Nome	Cargos na Sompo	Experiência
Ieda Cristina Corrêa Bhering da Silva	Comitê de Auditoria (independente)	Mais de 40 anos de atuação no mercado segurador; experiência como *head* de Controladoria em seguradora multinacional.
Adailton Oliveira Dias	Comitê Executivo	Mais de 35 anos de experiência no mercado de seguros, com atuação técnica, em resseguros, sinistros, planejamento e inovação. É o Diretor de Subscrição (Negócios Corporativos) e Resseguros.
Andreia Paterniani		Mais de 30 anos de experiência em seguros, com foco em Sinistros e inovação em processos e atendimento. Está como Diretora Executiva de Sinistro da Sompo.
Bruno Rodriguez Pereira		Atuação em finanças e liderança em grupos seguradores internacionais, com participação em projetos de M&A. Ocupa o cargo de Diretor Executivo Financeiro da Sompo.
Celso Ricardo Mendes		Mais de 30 anos de experiência em Gestão de Pessoas, Comunicação, Compras e *Facilities*, está como Diretor Executivo da Sompo.
Cristiane Martins da Silva		Mais de 20 anos de experiência nos segmentos de Seguros, Previdência Aberta, Saúde, Odonto e Capitalização, atua na Sompo como Diretora Executiva de Gestão de Riscos, *Compliance* e Atuarial.
Daniel de Rosa		Experiência em Tecnologia da Informação em empresas nacionais e internacionais de diversos setores , ocupa o cargo de Diretor Executivo de Tecnologia da Informação da Sompo.

Conflitos de interesse
A companhia trata potenciais conflitos de interesse conforme previsto nos regimentos das instâncias colegiadas, exigindo comunicação imediata, afastamento/abstenção do membro em conflito e registro em ata.

Temas críticos
São encaminhados periodicamente ao Conselho de Administração e/ou ao Comitê de Auditoria relatórios sobre riscos, controles internos, auditoria interna, conformidade e solvência, incluindo temas que, por sua relevância ou impacto, demandam ciência e deliberação da alta administração.

Ética e conduta
A estrutura de governança abrange as diretrizes do *Código de Ética e Conduta* e inclui Canal de Denúncias, de forma a assegurar o reporte confidencial de condutas inadequadas e o tratamento dos relatos pelas instâncias competentes.

Subcomitês com reporte ao Comitê Executivo

Os subcomitês são instâncias táticas de apoio ao Comitê Executivo, voltadas à análise, ao encaminhamento e ao acompanhamento de temas sob sua competência, com reporte periódico. Seus integrantes são selecionados pela Diretoria Executiva para período de mandato indeterminado.

ESG & Pessoas: Integra sustentabilidade e práticas ESG à estratégia, acompanhando indicadores de pessoas, DE&I, clima organizacional e mudanças regulatórias.

Ativos e Passivos: Supervisiona a gestão financeira, o equilíbrio entre ativos e passivos e os testes de estresse e liquidez.

Clientes e Marketing: Acompanha indicadores de marketing e experiência do cliente, propondo melhorias contínuas.

Controles Internos, Riscos e *Compliance*: Supervisiona a eficácia dos controles, da gestão de riscos e da conformidade, incluindo a revisão do Código de Ética e Conduta.

Gestão de Despesas: Monitora custos, identificando desvios e oportunidades de eficiência.

Negócios: Acompanha a estratégia comercial, o desempenho de vendas e o atingimento de metas, direcionando e monitorando ações incrementais de negócios.

Sinistros: Monitora indicadores de sinistralidade e a eficiência da gestão de sinistros.

Subscrição: Acompanha desempenho dos portfólios, viabilidade de produtos e estratégias de resseguro, com foco em sustentabilidade.

Tecnologia da Informação, Projetos e Dados: Supervisiona projetos estratégicos, segurança da informação e a implementação da Governança de Dados.

Fóruns Operacionais

Instâncias de caráter operacional e não deliberativo, destinados ao alinhamento de processos, consolidação de informações e apoio à implementação e ao reporte às instâncias superiores.

Ética, transparência e *compliance*

GRI 3-3

Em um ambiente regulatório complexo e em constante evolução, característico do mercado segurador brasileiro, a Sompo mantém uma atuação permanente e estruturada para assegurar a conformidade regulatória, a integridade das operações e a mitigação de riscos legais, regulatórios e reputacionais. A gestão de *compliance* é conduzida de forma integrada ao Sistema de Controles Internos e à Estrutura de Gestão de Riscos, em consonância com a resolução 416/2021 do CNSP, fortalecendo a governança corporativa e a sustentabilidade do negócio.

Atuação proativa

A área de *Compliance* atua de forma proativa, preventiva, consultiva e educativa, assegurando que as operações da companhia estejam alinhadas às leis, regulamentações e padrões éticos aplicáveis. Essa atuação envolve a identificação, o monitoramento, a orientação técnica e o tratamento de não conformidades, apoiando as unidades de negócio na interpretação das obrigações regulatórias e promovendo a incorporação da conformidade à tomada de decisão e aos processos operacionais.

Em 2025, a área se destacou como patrocinadora e responsável pela condução da implementação estruturada da Nova Lei de Seguros na Sompo. O projeto foi tratado de forma estratégica, não se limitando ao atendimento regulatório, mas sendo utilizado como oportunidade para aprimoramento de processos, fortalecimento da governança, transformação operacional e maior centralidade no cliente, em alinhamento às diretrizes corporativas e às expectativas do mercado.

Diretrizes internas

GRI 2-26

A companhia mantém um conjunto robusto de políticas corporativas aprovadas pelo Conselho de Administração e/ou Diretoria Executiva, incluindo o *Código de Ética e Conduta*, a *Política de Sustentabilidade*, a *Política de Diversidade, Equidade e Inclusão* (DE&I) e demais normativos que sustentam o Sistema de Controles Internos, a Estrutura de Gestão de Riscos e o Programa de *Compliance*. Esses instrumentos são complementados por um canal de denúncias independente, programas contínuos de aculturamento e capacitação e instâncias formais de governança, contribuindo para o fortalecimento da cultura de integridade em todos os níveis organizacionais.

São oferecidos diversos mecanismos para que as pessoas possam buscar aconselhamento sobre a implementação das políticas e das práticas de conduta, tais como e-mail, intranet, lives e fóruns de discussão. Atualizações relevantes de políticas, do *Código de Ética e Conduta* e da *Política de Sustentabilidade* são comunicadas de forma estruturada a todas as equipes, incluindo membros do Conselho de Administração e dos Comitês.

A capacitação em temas como *Código de Ética e Conduta*, Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo, Anticorrupção e Privacidade é obrigatória para lideranças e colaboradores, com medidas disciplinares em caso de descumprimento. Adicionalmente, parceiros e terceiros são formalmente informados sobre os documentos que fundamentam relações éticas e transparentes com a companhia.

O *Código de Ética e Conduta* e a *Política de Sustentabilidade* seguem estruturados em conformidade com a Circular 666/2022 da Susep, reafirmando o compromisso da Sompo com os direitos humanos, a diversidade, a integridade e a responsabilidade corporativa.

A atuação de *Compliance* é sustentada por monitoramento regulatório contínuo, abrangendo não apenas normas emitidas pela Susep, mas também quaisquer regulamentações que possam impactar a operação da Sompo, sempre em alinhamento às diretrizes globais da Sompo International. Esse acompanhamento sistemático assegura a identificação tempestiva de obrigações, o correto endereçamento de impactos regulatórios e a manutenção de elevados padrões de conformidade.

Os principais normativos da Sompo podem ser consultados nos seguintes links:

Politica de Sustentabilidade

Politica de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

Código de Ética e Conduta

Politica de Privacidade

Código de Ética e Conduta

GRI 2-23

O *Código de Ética e Conduta* da Sompo constitui o principal referencial para as decisões pessoais e profissionais de todos que se relacionam com a companhia, estabelecendo o padrão mínimo de conduta ética esperado e orientando comportamentos alinhados aos valores corporativos. O *Código* reforça a atuação com integridade, honestidade e lealdade, o respeito à diversidade, a promoção de um ambiente inclusivo, a colaboração no ambiente de trabalho, a proteção das informações e dos ativos corporativos, bem como a comunicação tempestiva de qualquer conduta inadequada por meio dos canais de denúncia.

Como instrumento central do sistema de governança, o *Código de Ética e Conduta* contribui diretamente para a mitigação de riscos operacionais, regulatórios e reputacionais ao estabelecer diretrizes claras de comportamento, prevenir desvios de conduta e orientar a tomada de decisão ética no cotidiano das operações. Seu conteúdo é aplicável a colaboradores, administradores, parceiros e demais partes relacionadas, reforçando a responsabilidade individual e coletiva na construção de um ambiente corporativo seguro, ético e sustentável.

Todas as pessoas da companhia têm ainda a responsabilidade de zelar ativamente pelo cumprimento do Código, promover um ambiente respeitoso e inclusivo, tratar a todos com equidade e orientar suas equipes.

O *Código* aborda de forma objetiva situações concretas relacionadas a assédio moral, assédio sexual ou discriminação, conflitos de interesse, práticas anticorrupção e concorrenciais, bem como o uso adequado de equipamentos, sistemas e informações da empresa. As lideranças possuem responsabilidade ampliada na promoção ativa do cumprimento do *Código*, devendo zelar por um ambiente respeitoso e inclusivo, tratar todas as pessoas com equidade e orientar continuamente suas equipes quanto às condutas esperadas. O *Código de Ética e Conduta* é amplamente divulgado e acessível por meio dos canais institucionais da companhia, sendo complementado por ações contínuas de comunicação, capacitação e engajamento, que reforçam sua aplicação prática e sua integração à cultura organizacional. Dessa forma, a Sompo reafirma seu compromisso com a integridade, a transparência e a governança responsável, em alinhamento com as expectativas de seus *stakeholders*.

O *Código de Ética e Conduta* da Sompo pode ser acessado aqui.

Combate à corrupção

GRI 205-1, 205-3

A Sompo adota uma abordagem integrada para a avaliação dos riscos relacionados à corrupção, incorporando esses riscos à sua Estrutura de Gestão de Riscos, ao Sistema de Controles Internos e ao Programa de Ética, Transparência e *Compliance*.

Os riscos de corrupção, fraude, conflitos de interesse e demais crimes financeiros são tratados de forma transversal, por meio de políticas corporativas, do *Código de Ética e Conduta*, de controles internos, treinamentos obrigatórios e do Canal de Denúncias, aplicáveis a 100% das operações da companhia, que também são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção, ainda que não haja, no período reportado, a mensuração segregada do número absoluto de operações avaliadas, uma vez que a avaliação ocorre de forma abrangente e integrada nos processos corporativos de governança e gestão de riscos.

Em 2025 não foram identificados riscos significativos relacionados à corrupção. Também não houve nenhum caso confirmado de corrupção na empresa.

Respeito aos direitos humanos

GRI 2-23

A Sompo incorporou compromissos formais de respeito aos direitos humanos em seus normativos, como a *Política de Sustentabilidade* e a *Política de Diversidade, Equidade & Inclusão* (DE&I). Essas diretrizes orientam negócios, decisões e relações com partes interessadas, abrangendo operações, cadeia de valor e parcerias.

A atuação da Sompo está alinhada a referenciais internacionais e inclui: não discriminação; trabalho digno em ambiente seguro e inclusivo; combate ao assédio moral/sexual; tolerância zero a trabalho infantil, escravo, exploração sexual e tráfico de pessoas; respeito à liberdade de expressão, privacidade e proteção de dados; e cultura organizacional pautada na equidade, diversidade e pertencimento. A empresa segue o Pacto Global da ONU e a Política de Direitos Humanos do Grupo Sompo.

Atenção especial é dedicada a colaboradores (especialmente grupos minorizados), candidatos (processos inclusivos), fornecedores e parceiros (monitoramento na cadeia de valor), clientes (relações éticas) e comunidades vulneráveis.

A política de Diversidade, Equidade & Inclusão pode ser acessada aqui.

Mês de Gestão de Riscos, *Compliance* e Privacidade

Iniciativa conduzida pela área de Gestão de Riscos e *Compliance*, a ação teve como objetivo fortalecer a cultura organizacional, engajar os colaboradores e consolidar práticas que sustentam um ambiente seguro, íntegro e alinhado aos valores corporativos, contribuindo para a confiança de clientes, parceiros, reguladores e da sociedade.

O programa de 2025 ganhou especial relevância ao incorporar de forma estruturada a agenda ESG no contexto da COP30, realizada em Belém (PA) no mês de novembro, conectando o debate global sobre sustentabilidade aos desafios concretos do setor segurador. Os conteúdos abordados refletiram temas estratégicos e atuais, como risco reputacional e *greenwashing*, ESG digital, privacidade e ética no uso da inteligência artificial, além de carbono e responsabilidade corporativa.

Ao longo do mês, foram realizadas palestras presenciais e *online* com especialistas externos, que trouxeram reflexões qualificadas sobre sustentabilidade, ética e governança corporativa, ampliando o letramento organizacional e alinhando a companhia às melhores práticas de mercado e às expectativas crescentes de *stakeholders* em relação à agenda ESG. A abordagem adotada também contribuiu para ampliar a visibilidade institucional dos temas discutidos, incluindo exposição em mídia externa.

Capacitação em Ética, *Compliance* e Gestão de Riscos

GRI 2-24, 205-2

Ao longo de 2025, a Sompo manteve um programa estruturado de treinamentos voltados à disseminação da cultura de Gestão de Riscos, *Compliance* e Integridade. As capacitações abrangeram temas críticos como ética, anticorrupção, prevenção à lavagem de dinheiro, privacidade de dados, crimes financeiros, fraude, controles internos e continuidade de negócios, combinando formatos digitais, *online* e presenciais.

100% dos colaboradores e dos membros dos órgãos de governança foram comunicados e capacitados em políticas e procedimentos de combate à corrupção.

As comunicações também envolveram 100% dos corretores.

Há uma série de treinamentos sobre os temas classificados como obrigatórios e devem ser feitos por toda a equipe, enquanto capacitações específicas foram direcionadas a áreas técnicas, novos colaboradores e à alta liderança.

Programa GRC Champions

O Programa GRC Champions atua como um mecanismo estruturado de incorporação das diretrizes de *compliance* e gestão de riscos aos processos operacionais, reforçando a primeira linha de defesa e ampliando a capilaridade da Estrutura de Gestão de Riscos e *Compliance*. Atualmente, é composto por 27 integrantes, distribuídos nas áreas de negócio, o que permite maior proximidade com as operações e maior efetividade na identificação e no tratamento de riscos.

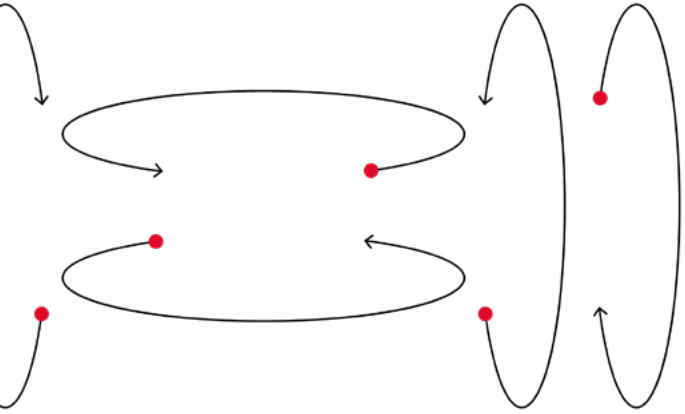
O papel dos Champions evoluiu ao longo do período, assumindo caráter estratégico. Além de apoiar a conformidade com normas internas, legislações e regulamentações aplicáveis, os Champions atuam de forma proativa na identificação de riscos e incidentes, na realização de avaliações independentes de riscos e controles, e na construção e acompanhamento de planos de ação corretivos e preventivos.

Entre as principais iniciativas realizadas, destacam-se ações de *benchmarking* externo e de capacitação técnica. A visita técnica à sede de uma outra companhia, de setor diferente ao da Sompo, proporcionou a troca de experiências e boas práticas relacionadas à cultura ética, engajamento organizacional

e governança corporativa. Além disso, a participação no Congresso de *Compliance* 2025 promoveu a atualização contínua dos Champions quanto às tendências regulatórias, desafios do setor e práticas emergentes de governança, riscos e *compliance*.

O Programa também apoiou campanhas internas voltadas à disseminação da cultura ética e de *accountability*, como o "Integridade em Ação" e o "Mês de Gestão de Riscos, *Compliance* e Privacidade". Ao longo do ano, foram realizados treinamentos especializados voltados ao fortalecimento das competências técnicas dos Champions.

Além disso, o Programa intensificou sua atuação junto às áreas de negócio, promovendo maior alinhamento entre as diretrizes de *compliance* e os processos operacionais, de forma a assegurar que a cultura ética e a gestão de riscos estejam incorporadas às decisões do dia a dia.



Conflitos de interesse

GRI 2-15

Desde o ingresso na Sompo, as equipes passam por um processo estruturado para identificar e gerenciar potenciais conflitos de interesses. Preenchem um formulário específico para declarar situações como vínculos familiares com outras pessoas colaboradoras ou prestadoras de serviço, participações societárias relevantes e demais circunstâncias que possam gerar conflito. Esta declaração é atualizada periodicamente por nossa iniciativa, e o próprio colaborador pode solicitar uma revisão sempre que houver qualquer mudança em suas circunstâncias pessoais. Para garantir a efetividade deste controle, reforçamos constantemente com todos os gestores a importância crítica dessa prática.

Para a alta gestão e todos os líderes, nossas diretrizes são ainda mais rigorosas e estão formalizadas em um capítulo específico do *Código de Ética e Conduta*. Este documento estabelece regras claras para a gestão de conflitos, abrangendo relacionamentos internos e externos, atividades de negócio, envolvimento em questões políticas e procedimentos para oferta e recebimento de brindes, entretenimentos ou quaisquer gratificações. Além do Código de Ética, a liderança da Sompo conta com outras ferramentas para mitigar os riscos de ocorrência de conflitos, tais como Canal de Denúncia e treinamentos e ações de conscientização.

No último período, a Sompo não registrou nenhum caso de conflito de interesses. Caso ocorram, temos um fluxo de governança definido para seu tratamento: são analisados e resolvidos em nosso Fórum de Conduta e Ética (veja box).

Canal de Denúncias

GRI 2-25

Qualquer irregularidade cometida por colaboradores, fornecedores ou parceiros da Sompo, incluindo conflitos de interesse, fraudes, corrupção ou lavagem de dinheiro, pode e deve ser reportada por meio do Canal de Denúncias da companhia. O canal está disponível por telefone e internet e permite o registro de relatos de forma anônima ou identificada, assegurando acessibilidade e segurança aos manifestantes.

A gestão operacional do canal é realizada por uma empresa terceirizada especializada, responsável por receber, registrar, tratar e direcionar os relatos de forma estruturada e hierarquizada às áreas competentes da Sompo. As denúncias relacionadas a fraudes, conflitos de interesse e crimes financeiros são recepcionadas e apuradas pela Unidade de Gestão de Riscos e *Compliance*. Já os relatos relacionados à diversidade, à gestão de pessoas e ao Código de Ética e Conduta são tratados pela Diretoria de Recursos Humanos e Sustentabilidade em atuação conjunta com a área de Riscos e *Compliance*. Esses temas são analisados de forma integrada pelas áreas competentes no Fórum de Ética e Conduta da companhia (*veja box*).

Em todos os casos, a Sompo assegura rigorosamente o sigilo das informações e a proteção do anonimato do manifestante, quando solicitado. Para garantir a imparcialidade do processo, o fluxo de apuração adota mecanismos formais de escalonamento que impedem a participação de pessoas denunciadas na condução ou decisão sobre o próprio caso. Cada relato gera um protocolo específico, que permite ao manifestante acompanhar o andamento, interagir com a equipe gestora e complementar informações ou documentos ao longo do processo.

Além do canal oficial, a companhia também acolhe relatos realizados diretamente junto à Diretoria de Recursos Humanos e Sustentabilidade ou à área de Riscos e *Compliance*. Nesses casos, as manifestações são posteriormente formalizadas no Canal de Denúncias, assegurando que todos os registros recebam tratamento uniforme, confidencial e protegido, em conformidade com os padrões internos de governança.

Em 2025, uma avaliação independente sobre a confiabilidade do canal de denúncia e a maturidade em ética, *compliance* e integridade, teve a participação de 417 colaboradores. Os resultados indicaram percepção amplamente positiva sobre a cultura ética e sobre o uso adequado da ferramenta. A mensuração do conhecimento e da efetividade do Canal de Denúncias também é feita pelas pesquisas corporativas recorrentes, como a Great Place to Work (GPTW) - na edição mais recente, as questões relacionadas à segurança psicológica e à confiança nos mecanismos de denúncia apresentaram resultados consistentes: 85% das pessoas colaboradoras declararam sentir-se confortáveis e seguras para realizar uma eventual reclamação ou denúncia relacionada a discriminação, assédio ou outras condutas inadequadas, enquanto que 89% afirmaram acreditar que a empresa tomará as atitudes necessárias para lidar adequadamente com os incidentes denunciados.

Fórum de Conduta e Ética

A Sompo realiza, de forma periódica, o Fórum de Conduta e Ética, instância colegiada responsável pela análise detalhada de todas as denúncias recebidas, e assegura uma avaliação técnica, isenta, bem como alinhada aos mais elevados padrões de governança da companhia.

Nesse fórum, os relatos são analisados de forma integral, abrangendo a metodologia de apuração, a interação com o manifestante e o reporte dos resultados dos processos de diligência. Também são avaliados e aprovados planos de ação voltados ao fortalecimento do ambiente de controles internos, bem como definidas eventuais correções ou medidas de responsabilização, quando cabíveis.

Após a avaliação colegiada, os casos são formalmente encaminhados ao Comitê de Auditoria, que pode, conforme a gravidade e a natureza do tema, direcionar as denúncias para apreciação final do Conselho de Administração, assegurando o tratamento adequado em todos os níveis de governança.

Em 2025 não foi registrada nenhuma ocorrência.

Engajamento com *stakeholders*

GRI 2-6, 2-29

Ao se relacionar com diversos públicos de interesse, a Sompo busca construir relações duradouras, de forma contínua e estruturada, a fim de conhecer suas necessidades e atuar com efetividade, ética e transparência. As principais categorias de *stakeholders* engajadas incluem colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros de negócios, organizações da sociedade civil, governo e órgãos reguladores, comunidades e acionistas. Esses públicos são identificados com base em sua relevância para a estratégia do negócio, no papel que desempenham na sustentação do modelo operacional, na gestão de riscos e na criação de valor, bem como nos impactos associados às operações e nos temas materiais relacionados à sustentabilidade, ética, pessoas e governança.

Colaboradores

Propósito do engajamento: Alinhar profissionais aos valores e propósitos da organização, garantindo excelência operacional e coerência com o compromisso de sustentabilidade.

Como o engajamento é assegurado: Pesquisas de clima; Programa de Qualidade de Vida (saúde física, mental e financeira); comunicação interna estruturada (persona Sompo Comunica, Lidera Sompo, *newsletter*, *workplace*, *lives* com CEO, aGENTES); Pulse Check; *off site* organizacional "Impulso"; festa de confraternização anual.

Mais informações em Nossas pessoas.

Clientes

Propósito do engajamento: Fortalecer confiança e lealdade, compreender necessidades e cocriar valor por meio de escuta ativa e inovação centrada no cliente.

Como o engajamento é assegurado: Segmentação de clientes (pesquisas direcionadas); escuta ativa e *feedback* contínuo; transparência e clareza na comunicação sobre produtos e direitos.

Mais informações em Clientes.

Corretores

Propósito do engajamento: Fortalecer parcerias de longo prazo com confiança e transparência; capacitar tecnicamente; alinhar estratégias comerciais e de sustentabilidade.

Como o engajamento é assegurado: Treinamentos periódicos; eventos como Sompo Transportes e Road Show com CEO; Confraria Sompo (jantares com executivos).

Mais informações em Corretores.

Resseguradora local

Propósito do engajamento: Assegurar alinhamento estratégico, solidez técnica, conformidade regulatória e eficiência na gestão de riscos entre a resseguradora local e o Grupo Sompo.

Como o engajamento é assegurado: Interações contínuas e estruturadas via instâncias formais de governança, reuniões periódicas, troca de informações técnicas, alinhamento de políticas e atendimento a exigências regulatórias.

Fornecedores e prestadores de serviços

Propósito do engajamento: Construir cadeia de suprimentos ética, transparente, eficiente e responsável, gerando impacto social positivo.

Como o engajamento é assegurado: Relações baseadas em confiança e objetivos compartilhados; assinatura do *Código de Ética e Conduta* como exigência contratual; relacionamento próximo para dúvidas, *feedback*s e boas práticas.

Mais informações em Fornecedores.

Governos

Propósito do engajamento: Assegurar conformidade legal e regulatória, contribuir com políticas públicas e fortalecer a reputação institucional.

Como o engajamento é assegurado: Participação em fóruns e associações setoriais; *compliance* e governança robustos; transparência e prestação de contas; relacionamento institucional estruturado.

Investidores e acionistas

Propósito do engajamento: Manter relacionamento estratégico e transparente, alinhando negócios, sustentabilidade e governança.

Como o engajamento é assegurado: Governança com participação ativa; reuniões trimestrais com indicadores; alinhamento com diretrizes globais da Sompo Holdings; participação em fóruns internos do grupo.

Comunidades

Propósito do engajamento: Atuar como agente de transformação social, contribuindo para desenvolvimento social, inclusão e resiliência.

Como o engajamento é assegurado: Apoio a projetos sociais (incentivos fiscais e parcerias com organizações da sociedade civil) e voluntariado corporativo.

Mais informações em Sociedade.

Inauguração da Horta Hidropônica na Creche São Francisco de Assis.

Segurança da informação e privacidade

GRI 3-3

Reforçamos significativamente nossa governança e operação em segurança da informação e privacidade de dados ao longo de 2025, com iniciativas estratégicas que permeiam diversos pilares da organização. Reestruturamos a liderança da área, com a contratação de um novo *chief information security officer* (Ciso) que, devido a importância do tema, reporta-se diretamente à alta liderança, ampliando a visibilidade executiva sobre as ações nesta disciplina. Além disso, nenhum projeto de tecnologia é executado sem a validação prévia e obrigatória das áreas de segurança da informação e privacidade, com artefatos documentais para comprovação.

Essa premissa também se aplica a iniciativas de inovação e de pesquisa e desenvolvimento (P&D): antes de ser implementado, qualquer projeto passa por uma rigorosa avaliação de segurança e privacidade de dados. Da mesma forma, tecnologias emergentes, como Inteligência Artificial (IA), são analisadas por um subcomitê específico de governança multidisciplinar ligado ao Escritório de Transformação. Esse modelo busca equilibrar a inovação com a necessária avaliação de riscos, especialmente sobre o tratamento de dados, em um ambiente tecnológico de rápido avanço.

Ferramentas de gestão

Reconhecendo que o fator humano é um elo crítico, ampliamos nosso programa de conscientização. Além de treinamentos obrigatórios extensivos, testes de *phishing*; a Sompo conduziu um teste de engenharia social que evidenciou vulnerabilidades, desencadeando ações corretivas integradas que envolveram as áreas de recursos humanos, marketing, segurança patrimonial e monitoramento de redes sociais.

Mantemos um processo rigoroso para o acompanhamento de normas externas, como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, lei 13.709/2018) e as regras da Superintendência de Seguros Privados (Susep), além

das diretrizes de nossa matriz. Uma área dedicada acompanha ativamente todas as demandas regulatórias, com escalonamento pré-definido para garantir o cumprimento dos prazos.

A contratação de fornecedores também passou a incluir avaliações obrigatórias de segurança, e a empresa está evoluindo seus controles para cobrir situações nas quais a inovação nos negócios cria novas dinâmicas de compartilhamento de dados com parceiros.

Tecnologia de ponta

Nos aspectos tecnológicos e operacionais, a segurança foi fortalecida com investimentos em ferramentas de ponta, como a substituição do antivírus e a reformulação da segurança de dispositivos ligados à nossa rede. Com a finalidade de trazer maior robustez no aparato de prevenção a incidentes de cibersegurança, implementamos na estrutura interna duas equipes: enquanto o *Red Team* atua de forma contínua, simulando ataques de *hackers* para identificar falhas, o *Blue Team* trabalha na correção e no aprimoramento das defesas.

Também entrou em operação uma solução resiliente de *backup*, projetada especificamente para garantir a recuperação em cenários de *ransomware*, com capacidade de restaurar dados com *delay* de até um minuto. Adicionalmente, teve início um projeto para modernizar o processo de recuperação de dados, voltado à resiliência cibernética e à renovação da infraestrutura.

Consumo eficiente

Ao longo de 2025, nossas iniciativas de segurança e modernização trouxeram ganhos ambientais indiretos, porém significativos. A virtualização dos *backups* eliminou o uso de fitas físicas, e o projeto de renovação do *data center* prevê a substituição por equipamentos mais eficientes, resultando em redução do consumo de energia.

Além disso, uma campanha interna agressiva para redução do uso de papel, que incluiu a diminuição do número de impressoras e a promoção de alternativas digitais, resultou na queda de 97% do volume de impressões em nossa sede.

Queixas em 2025

GRI 418-1

Em 2025, a Sompo registrou duas queixas com relação à segurança da informação e privacidade de dados. Uma delas foi sobre uma negativação indevida – que, depois de confirmada, foi prontamente corrigida. A outra, um caso em que o titular solicitou o apagamento de dados, que, em consulta na base, não foram encontrados. Verificou-se que informações de alguns usuários não haviam sido deletadas do aplicativo, de forma que o titular poderia acessar o sistema, mesmo não sendo segurado. O processo foi ajustado pela equipe de TI.

Ambiental

Avançamos em uma atuação responsável, integrando critérios ambientais à nossa estratégia de negócios, à gestão de riscos e às decisões de subscrição.

Mudanças climáticas

GRI 3-3, SASB FN-IN-410b.1, FN-IN-410b.2

Nosso compromisso é contribuir para uma economia mais sustentável, apoiando práticas que respeitem os limites do planeta e promovam a conservação da biodiversidade.

As mudanças climáticas e a supressão da biodiversidade estão entre os maiores desafios do nosso tempo, com impactos cada vez mais evidentes e profundos sobre a sociedade e a economia. Para a Sompo, esses temas são materiais e assumimos a responsabilidade de atuar de forma consistente e integrada, incorporando a sustentabilidade à nossa estratégia de negócios e à gestão de riscos.

Avaliamos potenciais exposições de nossos clientes aos riscos de sustentabilidade. A partir dessa análise, buscamos oferecer soluções e coberturas que atendam às necessidades específicas de cada operação, ao mesmo tempo em que incentivam práticas mais responsáveis e alinhadas ao desenvolvimento sustentável.

Também investimos no desenvolvimento de produtos que contribuem diretamente para a proteção do meio ambiente e para a resiliência das atividades econômicas frente aos riscos climáticos. Um exemplo é o Seguro de Risco Ambiental, voltado à cobertura de eventos de contaminação do solo e dos recursos hídricos decorrentes de acidentes no transporte e na operação de produtos, especialmente químicos, apoiando a mitigação de impactos ambientais e a adequada gestão de passivos ambientais.

Em 2025, os prêmios líquidos subscritos vinculados a atividades cuja finalidade principal contribui diretamente para a transição energética, como geração de energia solar, hidrelétrica e outras fontes renováveis, bem como operações de bioenergia, incluindo usinas de etanol e açúcar quando vinculadas à produção de biocombustíveis e/ou à cogeração de energia a partir de biomassa, somaram R$ 42,6 milhões.

R$ 42,6 milhões

Prêmios líquidos - eficiência energética

Rumo ao *net zero*

SASB FN-IN-450a.1, FN-IN-450a.2

Ao integrar critérios ESG aos processos de subscrição, ao desenvolvimento de produtos e à gestão de riscos, a Sompo reforça seu compromisso com os Princípios para Sustentabilidade em Seguros (PSI, na sigla em inglês) e com a agenda global de enfrentamento das mudanças climáticas. Essa atuação está alinhada ao compromisso do Grupo Sompo de alcançar o *net zero* até 2050, reconhecendo que a evolução contínua dos nossos produtos, soluções e práticas de subscrição é parte essencial para apoiar clientes, cadeias produtivas e a sociedade na construção de um futuro mais sustentável e resiliente.

Não calculamos em 2025 a Perda Máxima Provável (PML) de produtos segurados devido a catástrofes climáticas. No período não tivemos perdas monetárias atribuíveis a pagamentos de seguros atrelados a catástrofes naturais modeladas e não modeladas.

Práticas de mitigação

Em 2025 também consolidamos práticas ambientais que contribuem para a mitigação das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e para o uso mais consciente dos recursos naturais. A adoção de materiais recicláveis, a redução do consumo de papel, a troca de combustível da frota por alternativa com menos impacto ambiental e o aprimoramento da gestão de resíduos refletem nosso compromisso em integrar a sustentabilidade ao dia a dia da Sompo.

Emissões de GEE

Consolidamos nosso compromisso com a gestão das mudanças climáticas ao dar continuidade ao inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) referente aos anos de 2024 e 2025, abrangendo os escopos 1, 2 e itens do escopo 3. Com o inventário, passamos a quantificar, monitorar e compreender de forma mais precisa o impacto das nossas operações, além de analisar o reflexo das ações que foram implementadas a partir do inventário realizado em 2023.

Em relação ao ano-base de 2023, a Sompo alcançou uma redução absoluta de 124,65 toneladas métricas de CO_2 equivalente nas emissões de GEE, considerando os escopos 1 e 2 (com biogênicas). Esse resultado reflete o compromisso da companhia com a incorporação de critérios climáticos à gestão corporativa e é consequência direta da adoção de iniciativas concretas e mensuráveis voltadas à mitigação das mudanças climáticas, com destaque para:

- Implementação da obrigatoriedade do uso de etanol na frota corporativa, em substituição à gasolina, promovendo a redução significativa das emissões diretas do escopo 1, considerando o menor fator de emissão do etanol no contexto brasileiro.
- Adoção de práticas de eficiência energética no uso dos espaços corporativos, por meio da otimização dos sistemas de climatização e de ajustes operacionais, contribuindo para a redução das emissões indiretas associadas ao consumo de energia elétrica (escopo 2).

Em 2023, o inventário de emissões considerava unidades vinculadas ao que então era denominado segmento "Consumer", incluindo filiais relacionadas ao portfólio de seguros massificados, que foram posteriormente desativadas em função da venda desse ativo. Já em 2025, o escopo passou a contemplar os novos espaços de *co-working* nas cidades de Campinas e Blumenau. Como a conclusão do inventário ocorreu de forma praticamente simultânea à elaboração deste reporte, a Sompo ainda se encontra em fase de análise mais detalhada e individualizada por unidade, com o objetivo de identificar possíveis oportunidades de melhoria em eficiência energética, otimização de consumo e ajustes operacionais. Essa avaliação aprofundada será utilizada como subsídio para ações futuras de racionalização do uso de energia e aprimoramento contínuo do desempenho ambiental.

No Escopo 3, avançamos de forma consistente na ampliação da abrangência e da qualidade das informações reportadas, contemplando emissões indiretas provenientes de atividades relevantes da cadeia de valor. Em 2025 foram consideradas as seguintes categorias: viagens a negócios, bens e serviços adquiridos, resíduos gerados nas operações e deslocamento casa-trabalho dos colaboradores, em conformidade com as diretrizes do GHG Protocol. As emissões associadas às viagens a negócios incluíram deslocamentos aéreos, classificados por curta, média e longa distância, bem como deslocamentos terrestres por automóveis alugados. Na categoria bens e serviços adquiridos, destacou-se a contabilização das emissões relacionadas a serviço relevante contratado junto a um fornecedor, com base em dados primários, considerando o método *location-based*. A gestão dos resíduos gerados nas operações foi contabilizada a partir das informações de destinação final,

incluindo aterro sanitário e compostagem, por meio de rateio proporcional à área ocupada pela companhia. Já as emissões de deslocamento casa-trabalho foram estimadas do levantamento primário junto as nossas pessoas, considerando diferentes modais de transporte e o regime de trabalho híbrido, com extrapolação amostral para o total da unidade. Esse conjunto de informações permitiu ampliar a representatividade do Escopo 3, fortalecer a confiabilidade dos dados reportados e aprofundar o entendimento da pegada de carbono associada às atividades indiretas da companhia, criando uma base técnica sólida para a definição de prioridades e estratégias futuras de redução de emissões.

Emissões de gases de efeito estufa (tCO_2e) - Escopo 1

GRI 305-1

	2025			2023 (ano-base)*			
Operação	Emissões diretas	Emissões biogênicas	Total	Emissões diretas	Emissões biogênicas	Total	Comparativo (%)
São Paulo (Sede)	175,71	83,38	259,09	277,14	54,14	331,28	**-22**
Filial Porto Alegre	0,86	6,72	7,57	11,56	2,34	13,9	**-46**
Filial Belo Horizonte	0,31	5,07	5,38	5,42	4,35	9,77	**-45**
Filial Recife	0,07	1,94	2,01	5,36	1,13	6,49	**-69**
Filial Rio de Janeiro	0,18	2,50	2,68	2,95	0,59	3,54	**-24**
Filial Curitiba	0,13	4,05	4,18	6,33	0,98	7,31	**-43**
Filial Goiânia	0,15	4,18	4,33	3,73	0,74	4,47	**-3**
Filial Santos	0,28	2,78	3,05	3,02	0,58	3,6	**-15**
Filial Ribeirão Preto	0,16	4,35	4,51	2,13	2,95	5,08	**-11**
Filial Cuiabá	0,14	4,05	4,19	1,76	5,34	7,1	**-41**
"Co-workers" Campinas e Blumenau	0,62	9,31	9,92	–	–	–	**–**
Consumer	–	–	–	18,2	7,78	25,98	**–**
TOTAL	**178,59**	**128,30**	**306,90**	**337,6**	**80,92**	**418,52**	**-27**

Ano-base: Inventário de 2023, realizado durante o primeiro semestre de 2024. Este foi o primeiro ano de medição da Sompo no Brasil.

Gases considerados na sede: CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC, SF_6.

Gases considerados nas demais localidades: CO_2 , CH_4 , N_2O, HFCs, PFCs, SF_6, NF_3.

A Sompo não contabiliza emissões financiadas.

SASB FN-IN-410c.1, FN-IN-410c.2, FN-IN-410c.3, FN-IN-410c.4

Emissões de gases de efeito estufa (tCO_2e) - Escopo 2

GRI 305-2

	2025	2023 (ano-base)*	
Operação	Emissões indiretas	Emissões no ano-base	Comparativo (%)
São Paulo (Sede)	37,15	48,76	**-24**
Filial Porto Alegre	0,38	0,13	**192**
Filial Belo Horizonte	0,5	0,52	**-4**
Filial Recife	0,22	0,55	**-60**
Filial Rio de Janeiro	1,35	1,96	**-31**
Filial Curitiba	0,31	0,63	**-51**
Filial Goiânia	0,16	0,41	**-61**
Filial Santos	0,41	0,26	**58**
Filial Ribeirão Preto	0,37	0,34	**9**
Filial Cuiabá	0,81	0,5	**62**
"Co-workers" Campinas e Blumenau	0,19	–	**–**
Consumer	–	0,81	**–**
TOTAL	**41,85**	**54,87**	**-24**

* Base na localização. SIN.

Gases incluídos: CO_2, CH_4, N_2O, HFCs, PFCs, SF_6, NF_3.

Ano-base: Inventário de 2023, realizado durante o primeiro semestre de 2024.
Este foi o primeiro ano de medição da Sompo no Brasil.

Emissões de gases de efeito estufa (tCO_2e) - Escopo 3

GRI 305-3

	2025		2024 (ano-base)*
Atividade	Outras emissões	Emissões biogênicas**	Emissões no ano-base
Bens & Serviços Adquiridos	18,24	0	19,75
Resíduos gerados nas operações - Sede	7,05	0,07	24,20
Emissão Casa - trabalho	25,05	3,63	0
Viagens a Negócios	196,91	1,63	256,83
Total	**242,66**	**5,26**	**300,78**

Gases incluídos: CO_2, CH_4 e N_2O.

* Ano-base: Inventário de 2024.

** Associadas ao uso de biocombustíveis.

GHG Protocol.

Intensidade das emissões de gases de efeito estufa (GEE)

GRI 305-4

Ano	Métrica usada	Número da métrica	Emissões
2025	Prêmio Bruto Emitido (R$ X 1000)	2.840.690	596,66*
2023		2.265.127	473,39

* Escopos 1, 2 e 3, com biogênicas.

** Escopos 1 e 2, com biogênicas.

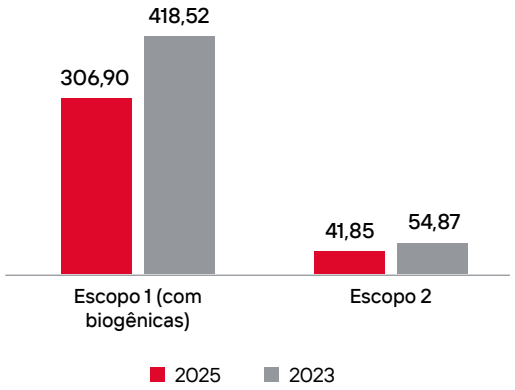
Intensidade
(tCO_2e/ milhão de R$)

2025
0,21*

2023
0,21**

Emissões nos escopos 1 e 2 (tCO_2e)

GRI 305-5

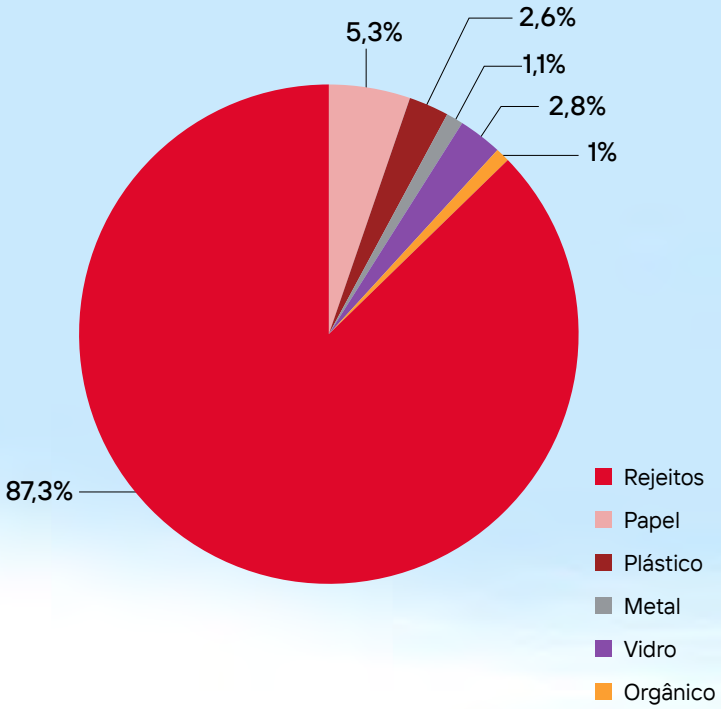


Gestão de resíduos

Ao longo de 2025, avançamos também em ações envolvendo o descarte consciente de resíduos, com a instalação de pontos de coleta de pilhas e baterias (papa-pilhas) em todos os andares da matriz e nas filiais. Os resíduos coletados são destinados de forma ambientalmente adequada por meio de parceria com empresa especializada, assegurando rastreabilidade e conformidade ambiental. Em 2025, realizamos também o primeiro descarte de resíduos eletrônicos da matriz, reforçando nosso compromisso com a economia circular e a destinação responsável de materiais.

A gestão de resíduos sólidos é fortalecida com o acompanhamento mensal dos relatórios de geração de resíduos do edifício onde está localizada a matriz. Essa prática garante maior controle, transparência e subsídios para a identificação de oportunidades de redução de impactos ambientais, além de apoiar o engajamento interno e o atendimento às exigências regulatórias.

Resíduos por quilo em 2025



Total de resíduos gerados em 2025:

60,2

toneladas

Social

As pessoas são o coração da Sompo e com elas e por meio delas consolidamos uma atuação integrada, consistente e verdadeira.

Em 2025, avançamos em uma agenda que conecta nossos públicos de relacionamento com iniciativas estruturadas nos pilares da diversidade, equidade e inclusão, no desenvolvimento profissional e na responsabilidade social. Comunicamos de forma transparente, investimos no fortalecimento das lideranças e ampliamos nosso compromisso público com a inclusão por meio de novas alianças estratégicas, como a adesão à Rede Empresarial de Inclusão Social (Reis).

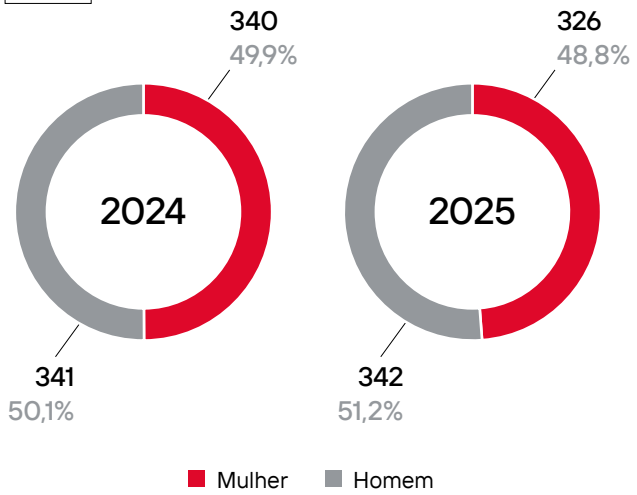
Paralelamente, consolidamos nossa atuação junto à sociedade por meio de um programa de responsabilidade social corporativa que engloba a educação, o voluntariado e o apoio a projetos de impacto. Engajamos centenas de colaboradores em ações que beneficiaram diretamente crianças, jovens, motoristas de caminhão e comunidades em situação de vulnerabilidade. Como signatários do Programa Na Mão Certa, ampliamos nossa contribuição no combate à exploração sexual de crianças e adolescentes, mobilizando parceiros, fornecedores e nossos times internos.

Nossas pessoas

Em 2025, seguimos fortalecendo uma cultura em que as pessoas se desenvolvem, permanecem e crescem junto com o nosso negócio. Em 31 de dezembro de 2025 nosso quadro de colaboradores contabilizava 668 pessoas.

Funcionários da Sompo, por gênero

GRI 2-7



Escuta ativa

Iniciamos no período o projeto **aGENTE Entrevista**, uma iniciativa que valoriza a escuta ativa e o protagonismo das pessoas colaboradoras. A ação consiste em entrevistas em vídeo, gravadas pelos integrantes da equipe de aGentes de RH (time multidisciplinar cujo principal objetivo é disseminar os assuntos relevantes), que atuam como verdadeiros "repórteres" internos, conversando com colegas de trabalho para explorar curiosidades sobre as áreas, apresentar produtos e abordar temas do nosso dia a dia.

Com divulgação mensal, o projeto teve seis edições ao longo do ano, fortalecendo a comunicação interna de forma leve, dinâmica e participativa.

Os temas abordados em 2025 foram:

Julho | Circuito Eco Run 2025, sobre saúde, bem-estar, qualidade de vida e sustentabilidade

Agosto | Multinational Business Unit e Resseguradora

Setembro | Mês do Cliente

Outubro | Segurança da Informação

Novembro | Afinal, o que a *Squad* de Diversidade faz?

Dezembro | Bate-papo com o CEO, marcando o encerramento do ano

Outra ação importante foi a implementação de um modelo de **Business Partner**, com profissionais atuando de forma próxima às áreas de negócio e de *back office*, fortalecendo a parceria com as lideranças. Esse formato amplia o alinhamento entre as práticas de gestão de pessoas e a estratégia da companhia, apoiando a tomada de decisão com base em dados, o desenvolvimento das lideranças e a construção de times de alta performance, de forma aderente às necessidades específicas de cada área.

Pesquisas de clima

Realizamos, anualmente, duas pesquisas de clima organizacional que oferecem insumos estratégicos para acompanhar a evolução das nossas práticas de gestão de pessoas: a Great Place to Work (GPTW), aplicada em abril, e a pesquisa Gallup, realizada em novembro.

85
GPTW

4,38
Gallup
95% de participação

A partir da análise dos resultados, estruturamos e implementamos planos de ação voltados à correção de eventuais oportunidades de melhoria e ao fortalecimento contínuo dos nossos pontos fortes, promovendo um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, engajado e alinhado à nossa estratégia de negócio.

Diversidade, Equidade e Inclusão

GRI 3-3

Reforçamos nosso compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) por meio de uma atuação estruturada, contínua e integrada, que formaliza nossos princípios, orientam comportamentos e reforçam a responsabilidade coletiva na inclusão de todas as pessoas e no combate a qualquer forma de discriminação ou preconceito. As diversas práticas contribuem para fortalecer o canal de denúncia e o acolhimento, assimilado como parte de nossa cultura.

Essa agenda é conduzida por um *Squad* de Diversidade, formado por pessoas colaboradoras de diferentes áreas, e responsável por planejar, implementar e acompanhar as iniciativas de DE&I – assegurando a conexão com a estratégia da companhia e com nossos valores.

Por meio do pilar **Empoderamento Econômico**, a Sompo contribui com o desenvolvimento de pessoas, dentro e fora da organização, com atenção especial aos grupos em situação de vulnerabilidade, ampliando oportunidades e promovendo inclusão. Já o pilar **A Segurança de Ser Quem Você É** traduz o compromisso interno com o respeito como valor essencial e inegociável de nossa cultura, fortalecendo um ambiente no qual todas as pessoas possam se expressar, crescer e pertencer. A partir desses princípios, lideramos diálogos e programas que estimulam a reflexão, reduzem vieses e consolidam uma cultura de valorização de talentos, respeito às diferenças e equidade.

Todas as ações são reportadas ao Subcomitê de ESG & Pessoas, e os avanços, apresentados trimestralmente nas reuniões estratégicas da diretoria estendida e, bimestralmente, à vice-presidência de Diversidade e Inclusão da Sompo International.

Como marco institucional, o *Squad* de Diversidade foi responsável pela elaboração da *Política de Diversidade, Inclusão e Equidade* da Sompo (mais informações no box Diretrizes da Diversidade & Inclusão), lançada no Mês do Orgulho LGBTQIA+, e da *Cartilha de Diversidade* (mais informações no box Cartilha de Diversidade), publicada em novembro, Mês da Consciência Negra.

Diretrizes de Diversidade & Inclusão

Nossa *Política de Diversidade, Equidade e Inclusão* (DE&I) estabelece um compromisso estratégico para criar uma cultura organizacional que valorize as diferenças individuais e promova equidade de oportunidades, integrando esse tema aos pilares de Sustentabilidade e aos valores da empresa. Ela é estruturada em torno de diretrizes claras:

Governança: Manter uma estrutura dedicada para garantir vigilância, boas práticas e execução eficaz da política.

Ambiente inclusivo: Promover respeito, pertencimento e comunicação aberta através de campanhas, adaptação de espaços (físicos/digitais) e iniciativas de educação.

Recrutamento e seleção: Garantir processos diversos e inclusivos, atuando proativamente para atrair talentos de diferentes grupos.

Desenvolvimento profissional: Oferecer capacitação acessível a todos, preparar líderes para equipes diversas e promover igualdade de oportunidades de carreira.

Monitoramento e avaliação: Avaliar indicadores, realizar pesquisas de clima e divulgar avanços e desafios de forma transparente.

Adesão e engajamento: Todos devem seguir os princípios de DE&I. Os líderes têm papel crucial como agentes de transformação, promovendo inclusão ativamente.

Denúncia: Reforçamos o uso do canal (interno e externo) para denúncias anônimas de assédio, discriminação ou desrespeito, garantindo tratamento sério e imparcial.

As responsabilidades pela aplicação da *Política* são divididas. Enquanto cabe ao Comitê Executivo aprová-la, garantir seu cumprimento e seu alinhamento estratégico, a área de Recursos Humanos e Sustentabilidade reavalia o documento pelo menos duas vezes por ano, supervisiona a implementação das ações e difunde os seus conceitos. O Jurídico deve manter a documentação à disposição, ao passo que a área de Gestão de Riscos e *Compliance* monitora normativas e legislações pertinentes.

A *Política de Diversidade, Equidade e Inclusão* da Sompo pode ser acessada aqui.

Cartilha de diversidade

De forma complementar à *Política de Diversidade, Equidade e Inclusão* (DE&I), dispomos de uma *Cartilha de Diversidade*, um guia prático que reforça o compromisso com o respeito, valor inegociável na Sompo. Ela tem como objetivo orientar as nossas pessoas sobre a importância da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I). Assim, seus objetivos são:

- Reforçar o compromisso da Sompo com a pauta de Diversidade, Equidade e Inclusão.
- Garantir respeito, dignidade e ambiente digno para todas as pessoas.
- Combater qualquer forma de discriminação ou preconceito.
- Incentivar a responsabilidade coletiva no ambiente de trabalho.
- Disponibilizar canais seguros para denúncias e acolhimento.

Baseada em uma série de livros e obras audiovisutais sobre o tema, a Cartilha traz definições sobre termos relacionados à diversidade, incluindo exemplos de linguagem inclusiva e de expressões a serem evitadas. Além de apresentar os canais de denúncia, ela convida as pessoas a serem agentes ativos na construção de um ambiente onde a diversidade é uma força estratégica e um valor fundamental para a inovação e a sustentabilidade do negócio.

A *Cartilha de Diversidade* pode ser acessada aqui.

Apoio ao fortalecimento da agenda de DE&I

Dive In Festival: Em setembro, a sede da Sompo foi um dos palcos do principal evento global dedicado à promoção da diversidade, equidade e inclusão no setor de seguros. Em 2025, com o tema *Pertencer constrói o amanhã*, o festival reforçou a importância do sentimento de pertencimento como base para ambientes de trabalho mais inclusivos e inovado res. Nossos representantes apresentaram três painéis, que discutiram os seguintes temas: Pertencimento na Prática, Criando uma Cultura Inclusiva para Maximizar Talentos; Longevidade: Felicidade x Microagressões e Assédio; e Empregabilidade e Gerações: Valorizando Todas as Idades (Diálogo sobre Etarismo em Ambientes de Trabalho).

Clube do Livro: Iniciativa que utiliza a leitura como ferramenta para ampliar repertórios, estimular reflexões e aprofundar discussões relevantes para o avanço da agenda de DE&I.

Programa de Mentoria - Vozes que Lideram: Promove a troca de experiências entre lideranças experientes e mulheres em posições de liderança, com foco no desenvolvimento contínuo, no fortalecimento do

protagonismo e na ampliação de oportunidades de crescimento profissional.

Feira Criativamente: Experiência de valorização do empreendedorismo feminino e da economia criativa, que reuniu exposições de arte, moda, decoração, cosméticos naturais, gastronomia e *quick massage* gratuita. O evento contou com a participação de 20 expositoras com marcas autorais e recebeu mais de 160 visitantes, fortalecendo conexões e ampliando a visibilidade de negócios liderados por mulheres.

Além dessas iniciativas, a Sompo promoveu no ano outras ações de letramento:

- **Sete palestras e encontros temáticos**; e
- **47 comunicações institucionais** sobre diversidade e inclusão, com conteúdos relacionados a temas como combate à violência contra a mulher, direitos da criança e do adolescente, identidade e visibilidade de grupos historicamente minorizados e promoção de ambientes de trabalho mais respeitosos e inclusivos.

A publicação desses temas na nossa intranet alcançou 1.639 pessoas e gerou 2.687 impressões. As redes sociais institucionais da companhia também replicaram esses conteúdos.

Adicionalmente, a Sompo realizou campanhas e eventos em datas relevantes, como no Mês da Mulher, Mês do Orgulho LGBTQIA+ e Mês da Consciência Negra , todas com identidades visuais específicas. A seguir, apresentamos dois exemplos:

Mês da Consciência Negra

No Mês da Consciência Negra, a Sompo promoveu uma palestra com Scarlett Rodrigues da Cunha, fundadora da Sociedade Consciente e membro da comunidade Forbes BLK. A iniciativa teve como objetivo fomentar reflexões sobre justiça racial, equidade e responsabilidade coletiva no ambiente corporativo. O encontro reuniu 188 participantes, ampliando o alcance do diálogo e fortalecendo o compromisso da companhia com a promoção de uma cultura mais diversa, inclusiva e respeitosa. Além disso, banners distribuídos pelas áreas da empresa trouxeram as percepções de nossas proprias pessoas sobre o que é e as consequências do racismo.

Pluralidade nas vozes de mães e pais

Em celebração ao Dia das Mães e ao Dia dos Pais, produzimos vídeos com depoimentos de colaboradores e colaboradoras, que compartilharam suas vivências e reflexões sobre a experiência de ser mãe e ser pai em toda a pluralidade que essas palavras podem trazer. As iniciativas deram voz a diferentes histórias, contextos e formas de parentalidade, reforçando a diversidade presente na Sompo.

Alianças estratégicas

Também ampliamos de forma consistente e transparente os nossos compromissos públicos com iniciativas que fortalecem e orientam nossa jornada rumo a um ambiente cada vez mais diverso, equitativo e inclusivo. Em 2025, oficializamos nossa associação à Rede Empresarial de Inclusão Social (Reis) e passamos a integrar um ecossistema colaborativo que fomenta a inclusão, o compartilhamento de boas práticas e a ampliação de oportunidades para pessoas com deficiência.

LGBTQIAPN+

- fórum de empresas e direitos lgbti+
- #Trans Empregos

Equidade Racial

- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Empoderamento Feminino & Equidade de Gênero

- sousegura
- ONU Mulheres

Responsabilidade social e desenvolvimento sustentável

- instituto ethos
- OIT
- Reis – Rede Empresarial de Inclusão Social

Palestra Conhecimento e responsabilidade na promoção da justiça racial no Brasil.

Roda de Conversa Equidade Feminina

Funcionários permanentes e em tempo integral, segmentados por região e gênero

GRI 2-7

Região	2024			2025		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
São Paulo (SP)	308	306	614	307	320	627
Cuiabá (MT)	2	2	4	2	2	4
Goiânia (GO)	1	4	5	1	2	3
Recife (PE)	6	2	8	3	0	3
Ribeirão Preto (SP)	4	5	9	4	1	5
Rio de Janeiro (RJ)	6	4	10	2	3	5
Santos (SP)	2	1	3	2	3	5
Belo Horizonte (MG)	4	5	9	2	2	4
Curitiba (PR)	4	10	14	1	6	7
Porto Alegre (RS)	3	2	5	2	3	5
Total	**340**	**341**	**681**	**326**	**342**	**668**

A Sompo não tem outras categorias de funcionários, como temporários, em tempo parcial ou sem definição de carga horária. A diretoria executiva, que integra este dado, não é CLT e tem contrato específico.

Contamos ainda com 1 trabalhador que não é empregado, atuando como ouvidor (analisa, organiza e orienta a empresa sobre os princípios legais, as normas e as políticas). GRI 2-8

Dados de 31/12/2025 e 31/12/2024.

Funcionários por categoria funcional e faixa etária

GRI 405-1

Categoria funcional	Menos de 30 anos		De 30 a 50 anos		Acima de 50 anos		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Diretor (a)	0	0	7	10	4	8	11	18
Superintendente	0	0	10	17	2	4	12	21
Gerente	1	0	66	51	13	17	80	68
Especialista	0	0	3	3	0	1	3	4
Coordenador (a)	1	1	46	40	6	7	53	48
Consultor (a)	2	0	53	71	22	23	77	95
Analista	92	81	263	263	45	43	400	387
Assistente	24	15	16	9	5	2	45	27
Total	**120**	**97**	**464**	**464**	**97**	**105**	**681**	**668**

Funcionários por categoria funcional e gênero

GRI 405-1

Categoria funcional	Mulheres		Homens		Total		Participação sobre o total (%)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Diretor (a)	3	5	8	13	11	18	1,62	2,69
Superintendente	5	5	7	16	12	21	1,76	3,14
Gerente	31	32	49	36	80	68	11,75	10,18
Especialista	0	1	3	3	3	4	0,44	0,6
Coordenador (a)	25	19	28	29	53	48	7,78	7,19
Consultor (a)	33	39	44	56	77	95	11,31	14,22
Analista	211	211	189	176	400	387	58,74	57,93
Assistente	32	18	13	9	45	27	6,61	4,04
Total	**340**	**330**	**341**	**338**	**681**	**668**	**100**	**100**

Avanços na diversidade racial

Pelo segundo ano consecutivo, a Sompo realizou um Programa De Estágio Afirmativo voltado a jovens pretos e pardos, como parte de sua estratégia para promover a inclusão racial e contribuir para a ampliação da diversidade no mercado segurador.

Em 2025, o programa mais uma vez obteve resultados expressivos: 85% das vagas foram ocupadas por pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas.

Programa De Estágio Afirmativo: pessoas pretas e pardas em 2025

5.612 candidaturas aplicadas

202 passaram por uma entrevista de pré-seleção

95 integraram painéis de negócios

85% das vagas preenchidas por pessoas pretas ou pardas

Fortalecimento da liderança feminina

A Sompo vem estimulando, de forma consistente, sua agenda de equidade de gênero, reconhecendo o papel fundamental da liderança feminina na construção de um negócio mais diverso, inovador e sustentável. Ao longo do período, demos continuidade ao programa de mentoria feminina, neste novo ciclo renomeado como "Vozes que Lideram", uma iniciativa dedicada ao desenvolvimento de mulheres em posições executivas, com foco no fortalecimento de suas trajetórias, no estímulo à autoconfiança e na ampliação de oportunidades de crescimento na carreira.

O programa reuniu 24 mulheres mentoradas, acompanhadas por 13 mentores e mentoras — homens e mulheres comprometidos com a promoção de um ambiente mais equitativo e colaborativo.

De acordo com os *feedbacks* das participantes, a mentoria feminina gerou valor percebido ao promover conexões significativas, reflexões relevantes e apoio mútuo, fortalecendo o desenvolvimento pessoal e profissional.

Em conformidade com a portaria 3.714/2023 do Ministério Trabalho e Emprego (MTE), divulgamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, reforçando nosso compromisso com a equidade de gênero, a valorização das pessoas e a promoção de práticas justas e responsáveis.

Mulheres na Sompo: 2024 x 2025

Comitê Executivo: **0% para 29%**

Diretoria: **10% para 27%**

Superintendentes: **35% para 24%**

Gerência: **29% para 47%**

Coordenação: **41% para 40%**

Proporção entre o salário das mulheres sobre o dos homens em cada categoria funcional

GRI 405-2

Categoria funcional	Proporção	
	2024	2025
Diretor (a)	89	89
Superintendente	100	100
Gerente	87	91
Coordenador (a)	99	98
Consultor (a)	95	99
Analista	87	89

Inclusão e valorização de pessoas com deficiência

Direcionamos esforços contínuos para a contratação e implementação de ações que promovam o bem-estar e o desenvolvimento das pessoas com deficiência. Buscamos construir um ambiente verdadeiramente inclusivo, valorizando profissionais alinhados à nossa cultura e às necessidades do negócio.

Ao final do ano, 26 pessoas com deficiência atuavam em diferentes áreas da organização, contribuindo com suas competências e perspectivas para o fortalecimento da Sompo.

Além disso, disponibilizamos vários benefícios e subsídios adequados para cada necessidade, tais como:

- Próteses e órteses (compra e manutenção);
- Aparelhos auditivos (compra e manutenção);
- Acompanhamento médico interno;
- Equipamentos e adaptação de telas para necessidades visuais; e
- Opção de trabalho 100% *home office*.

Transformação cultural: Integridade como valor

Em 2025, a Sompo avançou de forma consistente em sua jornada de transformação cultural ao incorporar o valor **Integridade** ao conjunto de valores já existentes da companhia, fortalecendo ainda mais a conexão entre cultura, agenda de pessoas, inclusão e sustentabilidade do negócio. Os valores Foco no Cliente, Colaboração, Excelência e Protagonismo, que já orientavam a atuação da organização, foram reafirmados.

A incorporação do valor **Integridade** representa um passo relevante no amadurecimento da cultura organizacional, ao explicitar, de forma clara e estruturada, compromissos relacionados à ética, à empatia, ao respeito às diferenças, ao acolhimento, à promoção da diversidade e à construção de ambientes seguros e inclusivos. Esse movimento reforça a compreensão de que o modo como fazemos é tão importante quanto o que entregamos, e que decisões, relações e comportamentos devem estar alinhados a princípios éticos e de responsabilidade compartilhada.

A construção desse novo valor foi conduzida de forma colaborativa e intencional, envolvendo *workshops* com a diretoria, encontros com diretores e superintendentes e análises realizadas pelo time de Ação de Cultura Organizacional (ACO). Com a definição desse novo valor, a *Nossa Apólice Sompo*, um instrumento simbólico e prático que traduz os valores da companhia em orientações claras para o dia a dia, conectando propósito, ambição e cultura às atitudes esperadas das pessoas, foi ajustada.

A Nossa Apólice Sompo é um guia de conduta para apoiar a tomada de decisão e o fortalecimento de comportamentos coerentes com os valores corporativos. Em 2026, esse compromisso com a equipe foi formalizado, a partir da assinatura do documento por 100% das pessoas, garantindo ciência ampla sobre os valores e reforçando a responsabilidade individual de colocá-los em prática no cotidiano.

Desenvolvimento e capacitação

GRI 404-2

Sompo Academy

A Sompo Academy é a nossa universidade corporativa de aprendizado. Reúne todas as capacitações dirigidas aos colaboradores, que ocorrem em diversas plataformas e formatos. Ela apoia a evolução das equipes e parceiros, conectando conhecimento, prática e estratégia para sustentar o crescimento do negócio e a entrega de soluções cada vez mais qualificadas aos nossos clientes.

Sua atuação ocorre por meio de quatro pilares:

Negócios: Temas ligados aos negócios da Sompo, incluindo assuntos técnicos e obrigatórios como, por exemplo, produtos, *compliance*, riscos, prevenção à fraude.

Comportamental: Desenvolvimento de lideranças, trilhas de conhecimento para estagiários e jovens aprendizes, capacitação em competências ligadas ao fortalecimento de valores e cultura da companhia.

Ferramentas & Metodologia: Formação e aprimoramento de técnicas, conceitos, ferramentas e métodos que apoiam e sustentam o negócio, como gestão de projetos, Inteligência Artificial, análise de dados e gestão de tempo.

Investindo no futuro: Programas de subsídio tanto para o estudo de idiomas quanto para cursos de graduação e pós-graduação, que beneficiaram 32 pessoas em 2025. Também assumimos os custos das certificações técnicas exigidas para o exercício profissional de nossos colaboradores, como OAB para advogados, CRC para contadores, CRP para psicólogos.

Números da Sompo Academy em 2025:

1.748
Total de cursos

4
Edições da *Live* com o CEO

11
Edições do Resenha

10
Edições do Lidera

Parte dos treinamentos *online* é realizada por meio do Portal do Saber, plataforma de *e-learning* que reúne mais de 800 conteúdos distribuídos em 43 temas, como Excel, inglês, Power BI, vida saudável, hábitos adequados e comunicação eficaz, entre outros. O ambiente contempla módulos próprios e conteúdos adquiridos de parceiro educacional, oferecidos em diferentes formatos. Além disso, todas as palestras, *lives* e discursos ficam disponíveis nesse espaço. Em 2025, foram registradas 18.213 participações, com média de 20,83 horas de acesso por usuário.

Mantivemos a parceria firmada em 2025 com a Escola de Negócios de Seguros (ENS), importante instituição de ensino do mercado segurador. Inédita, a iniciativa qualifica profissionais e corretores por meio de cursos especializados sobre o setor. A ENS desenvolveu diversos módulos voltados a posicionar a equipe neste novo momento da companhia, que passou a direcionar seu foco integralmente ao segmento corporativo.

Atualmente, são disponibilizados 20 temas (sendo que 14 foram adicionados em 2025), dos níveis básico ao avançado, abordando conteúdos técnicos de produtos e outros específicos para o negócio, tais como: Seguro de Transporte (Básico), Riscos de Engenharia (Básico), Seguros de Transportes (Avançado), Riscos de Engenharia (Avançado), Seguros Patrimoniais (Básico e Avançado), Responsabilidade Civil D&O e E&O (Básico e Avançado), Resseguro (Básico e Avançado), Seguro Garantia (Básico e Avançado), além de conteúdos voltados a Equipamentos Rurais e Riscos Diversos, Matemática Financeira (noções básicas), Contabilidade de Seguros (noções básicas), Embasamento Jurídico (noções básicas), Modelagem de Dados, Técnicas de Vendas com foco em Vendas Consultivas e Gestão de Riscos e Sistemas de Controles Internos. Os cursos da ENS são oferecidos nos formatos *online* e presencial. Em 2025, 907 pessoas foram beneficiadas, totalizando 1.820,67 horas de estudo.

As trilhas de *onboarding* e os treinamentos obrigatórios complementam essa jornada de desenvolvimento, assegurando a integração dos colaboradores à cultura da empresa e a preparação para suas funções. Esses conteúdos abrangem temas essenciais, como ética, valores, segurança da informação e conformidade legal, e são atualizados regularmente — em muitos casos, anualmente — para garantir alinhamento às normas e às melhores práticas do mercado.

A empresa conta ainda com o **Chega Mais**, iniciativa que reúne palestras sobre diversos temas estratégicos e atuais. Em 2025, foram realizadas 31 apresentações para as equipes, todas posteriormente disponibilizadas na plataforma de *e-learning*, totalizando 6.151 participações. Entre os assuntos abordados estão qualidade de vida, segurança da informação,

produto e negócio, cultura, ESG e Diversidade, Equidade & Inclusão, entre outros.

Trimestralmente, nosso CEO conduz uma *live* no formato híbrido, com duração de uma hora e meia, aberta a todas as pessoas da companhia. Nesse encontro, ele compartilha as principais ações e resultados do período e dedica parte significativa da conversa a temas relacionados a pessoas e gestão.

A Sompo valoriza a comunicação clara, a escuta ativa e a criação de espaços de troca genuína. Assim, manteve em 2025, a *Resenha Sompo*, encontro virtual mensal conduzido pela Diretoria de RH e Sustentabilidade, criado para informar as pessoas, compartilhar direcionamentos institucionais e, sobretudo, permitir que as pessoas tragam sugestões e esclareçam dúvidas.

De forma complementar, a liderança contou com o *Lidera Sompo*, fórum virtual mensal dedicado ao alinhamento estratégico entre gestores. O encontro permite antecipar temas relevantes, compartilhar desafios e apoiar o papel das lideranças no cuidado com suas equipes e no desdobramento das diretrizes corporativas.

Ao longo do tempo, o *Lidera Sompo* consolidou-se como um ambiente de trocas estratégicas, no qual é possível dialogar não apenas sobre metas e resultados, mas também sobre temas sensíveis e complexos da gestão, reforçando a importância da comunicação aberta como elemento central para o desenvolvimento das pessoas e da organização. Registrou-se nesses encontros uma participação média entre 85% e 90%, evidenciando o elevado engajamento das equipes e a sua relevância no cotidiano organizacional.

Foco na liderança

A partir dos resultados da pesquisa Gallup, a Sompo estruturou, em 2025, um plano de ação voltado ao fortalecimento das lideranças, com foco na vivência dos valores corporativos e no aprimoramento do papel do líder como agente ativo no preparo, desenvolvimento e engajamento das equipes. Como desdobramento desse plano, foi implementado, entre os meses de maio e julho, o Programa Líder em Ação: uma jornada estruturada de desenvolvimento composta por quatro módulos mensais, com o objetivo de estimular conversas mais próximas e consistentes com os times, ampliar o uso de práticas de *coaching* e promover uma atuação mais intencional no acompanhamento do desempenho e do bem estar das pessoas.

O programa contou com a participação de 153 líderes e foi conduzido em parceria com uma empresa de renome, combinando conteúdos teóricos e experiências práticas que favoreceram o aprendizado aplicado e o engajamento. A metodologia incluiu dinâmicas imersivas, como World Café e Lego® Serious Play®, além de role-plays e atividades de estímulo à aplicação do conhecimento no cotidiano, fortalecendo competências alinhadas ao Modelo de Liderança Sompo, que envolve os valores da companhia e a cultura organizacional.

Para ampliar ainda mais o alcance e a sustentabilidade dos aprendizados, foram disponibilizados recursos complementares, como áudionovelas, resumos de livros em áudio e a atividade *Vídeo Making*, na qual duplas de líderes apresentaram o funcionamento de outras áreas da companhia, incentivando a visão sistêmica, a integração e o compartilhamento de conhecimento. Todo o material permanece disponível no Portal do Saber, como reforço contínuo, integrado ao ecossistema Sompo Academy – Comportamental & People Skills. A jornada foi concluída com um *Lidera Especial*, dedicado à revisão de conceitos, ferramentas e práticas essenciais, apoiando os líderes na aplicação concreta dos aprendizados no dia a dia.

O Programa Líder em Ação obteve nota média de 4,80 (em uma escala de 5,0) na avaliação dos participantes.

58 horas

Média por pessoa colaboradora

Média de horas de capacitação por gênero e categoria funcional

GRI 404-1

Categoria funcional	Horas		Média		Horas		Média		Horas		Média	
	Mulheres				Homens				Total			
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Diretor (a)	188	509	62,67	101,8	318	821	39,75	63,15	506	1.330	46	73,89
Superintendente	210	427	42	85,4	303	907	43,29	56,69	513	1.334	42,75	63,52
Gerente	1.320	1.663	42,58	51,97	1.905	3.884	38,88	107,89	3.225	5.547	40,31	81,57
Coordenador (a)	1.170	1.062	0,00	55,89	1.186	2.405	31,67	82,93	2.356	3.467	31,67	89,5
Consultor (a)	913	1.751	46,8	44,9	1.050	1.815	42,36	32,41	1.963	3.566	44,45	72,23
Especialista	0	20	27,67	20,00	95	338	23,86	112,67	95	358	25,49	37,54
Analista	6.172	11.967	29,25	56,72	4.900	7.748	25,93	44,02	11.072	19.715	27,68	50,94
Assistente	1.148	1.415	35,88	78,61	413	377	31,77	41,89	1.561	1.792	34,69	66,37
Estagiário (a)	1.228	2.366	51,17	98,58	653	1.914	36,28	87,00	1.881	4.280	44,79	87,00
Total	**12.349**	**21.180**	**33,93**	**59,83**	**10.823**	**20.209**	**30,15**	**56,14**	**23.172**	**41.389**	**32,05**	**57,97**

Resumo dos programas de capacitação

Trilha de *Onboarding*: Integração de colaboradores e Integração de gestores.

Treinamentos Obrigatórios: Cumprimentos legais.

Plataformas Educacionais: Portal do Saber, LinkedIn Learning.

Treinamentos: Internos, externos, *in company* e Escola de Negócios.

Programa de Subsídios: Idioma, graduação e pós-graduação.

Certificações, Congressos e Eventos: Incentivo e custeio da participação de seus colaboradores em congressos e eventos e de certificações.

Parcerias Educacionais: Descontos e condições especiais para colaboradores.

Multiplicadores do Saber: Programa de formação de multiplicadores do conhecimento.

Treinamentos obrigatórios

***Código de Ética e Conduta* (com Termo de Aceite):** Aborda os princípios éticos que devem ser seguidos pelas pessoas Sompo, garantindo um ambiente de trabalho íntegro e respeitoso.

Valores: Apresenta os valores fundamentais da empresa, que orientam as ações e decisões das pessoas na Sompo.

Barreiras invisíveis: Voltado à identificação e mitigação de vieses inconscientes que podem afetar a tomada de decisões e a interação entre colegas.

Declaração de Diversidade e Inclusão (com Termo de Aceite): Promove a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, incentivando a aceitação e a valorização das diferenças.

Ambiente livre de assédio moral e sexual: Ensina sobre a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, criando um ambiente seguro e respeitoso para todos.

Nossa Apólice (com Termo de Aceite): Descritivo completo de nossos valores organizacionais com os comportamentos esperados e os que não são aceitos em nossa empresa.

Princípios Básicos de Seguros: Introduz os conceitos fundamentais de seguros, essenciais para as pessoas que atuam nesse setor.

Introdução à Gestão de Riscos (ERM): Apresenta os princípios da gestão de riscos empresariais, ajudando na identificação e mitigação de riscos.

Lei Anticorrupção: Aborda as normas e as práticas para prevenir a corrupção dentro da empresa.

Prevenção à Fraude: Ensina técnicas e medidas para identificar e prevenir fraudes.

Prevenção à Lavagem de Dinheiro: Voltado às práticas para evitar a lavagem de dinheiro, garantindo conformidade com as leis.

Gestão de Continuidade de Negócios: Apresenta estratégias para garantir a continuidade das operações em situações de crise.

Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): Ensina sobre a proteção de dados pessoais, conforme a legislação vigente.

Segurança da Informação: Aborda as práticas para proteger as informações sensíveis da empresa.

***Política de Segurança Cibernética* (com Termo de Aceite):** Detalha as políticas de segurança cibernética, essenciais para proteger contra ameaças digitais.

NR1: Introduz as normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Avaliação de desempenho

GRI 404-3

A avaliação de desempenho das pessoas colaboradoras está 100% alinhada aos valores da companhia. Todas e todos, com exceção dos(as) estagiários(as), participam de uma avaliação formal 360º, aliada à análise das entregas de metas. Esse modelo é um importante direcionador para promoções e reconhecimentos por mérito. Após o ciclo avaliativo, são estruturados planos individuais de desenvolvimento, acompanhados pela área de Recursos Humanos.

No caso dos(as) estagiários(as), o processo inclui *feedbacks* conduzidos pelos gestores, que também elaboram planos individuais de desenvolvimento, porém sem o acompanhamento direto do RH.

Como parte da evolução desse processo, também foram realizadas iniciativas mais customizadas. Ao longo do ano, ocorreu uma avaliação comportamental (*assessment*) para aprofundar o conhecimento sobre o perfil das pessoas e apoiar o desenvolvimento coletivo. A partir dessa experiência, passaram a ser estruturadas ações cada vez mais personalizadas para atender às necessidades específicas de cada área.

Cargos e salários

GRI 2-20, 2-21, 2-30, 202-1

A definição das competências e responsabilidades de cada unidade é acompanhada da validação do nível de todos os novos cargos inseridos na estrutura organizacional. Até a gerência, as posições são aprovadas pela Diretoria Executiva; a partir de superintendente, a validação final é realizada pelo Comitê de Remuneração e Nomeação, com reporte à instância internacional.

Para orientar as decisões relacionadas ao plano de cargos e salários, a Sompo participa do Mercer Club Survey, referência no mercado de seguros e detentor da maior base de dados do setor. Nossa tabela salarial segue a metodologia de avaliação de cargos da consultoria, com dados atualizados anualmente e alinhados ao posicionamento de mercado. Nos casos de acordos coletivos, 100% dos colaboradores são abrangidos pelas convenções sindicais, ou seja, a remuneração não tem como referência o salário mínimo, mas sim o salário-base dos securitários, de R$ 2.306,62, conforme a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

As práticas de avaliação salarial integram o Ciclo de Reconhecimento e seguem duas premissas: mérito e promoção. O mérito corresponde ao reajuste salarial sem alteração de nível, concedido a profissionais com desempenho diferenciado, podendo ocorrer a cada seis meses. Já a promoção envolve mudança de cargo, atribuída a profissionais que apresentam desempenho acima da média, assumem maiores responsabilidades ou passam a exercer funções mais complexas.

Em 2025, o Ciclo de Reconhecimento abrangeu 221 pessoas, sendo 67% por mérito e 33% por promoção. A média percentual de aumento salarial foi de 12,51%, enquanto que a variação aplicada ao colaborador com maior remuneração alcançou 5,29%. Já a razão entre o maior salário e a média salarial das demais pessoas foi de 5,5 x.

Além da remuneração fixa, a companhia mantém programa de remuneração variável aprovado pelo Sindicato. A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) está condicionada ao atingimento mínimo de 70% da meta de lucro líquido estabelecida pelo Conselho de Administração do Grupo Sompo, bem como ao cumprimento de metas individuais e de equipe, com pesos definidos conforme o nível do cargo. Para receber o valor proporcional, o colaborador deve ter ao menos três meses completos de trabalho no ano, sendo que o desempenho é avaliado de janeiro a dezembro. O bônus pode variar entre 1,75 e 6,50 salários, conforme a posição.

A Sompo não realiza pagamentos adicionais no desligamento além dos previstos na legislação brasileira, concede incentivos de recrutamento apenas para posições estratégicas e não prevê ressarcimento de compensações prévias em caso de não atingimento de metas.

Prêmio Sompo

Um marco importante no ano foi o *Prêmio Sompo*, iniciativa que reconhece projetos idealizados e implementados pelos próprios colaboradores. Em 2025, o programa bateu recorde de participação, com cerca de 200 iniciativas inscritas.

Os projetos passam por avaliação de resultados ao longo do ano, com ciclos trimestrais de reconhecimento. No período, foram premiados 19 projetos e 47 pessoas, nas categorias de eficiência operacional, diversificação de produtos e riscos, e 11 colaboradoras e colaboradores na categoria cultura. Cinco dessas iniciativas, formadas por 11 profissionais, e oito pessoas da categoria cultura receberam reconhecimento no evento anual da Sompo, que contou com 700 participantes.

Novas contratações e rotatividade por gênero

GRI 401-1

Região	Mulheres						Homens					
	Contratadas		Demitidas		*Turnover*		Contratadas		Demitidas		*Turnover*	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
São Paulo	48	38	51	48	**16,07**	**14,24**	49	46	38	59	**14,22**	**17,1**
Cuiabá	1	0	1	0	**50**	**0**	0	0	0	0	**0**	**0**
Goiânia	0	0	0	0	**0**	**0**	0	3	0	1	**0**	**40**
Recife	1	1	1	0	**16,67**	**8,33**	0	0	0	0	**0**	**0**
Ribeirão Preto	0	2	2	1	**25**	**30**	0	0	0	2	**0**	**25**
Rio de Janeiro	0	1	1	2	**8,33**	**37,5**	2	1	2	0	**50**	**12,5**
Santos	0	0	0	0	**0**	**0**	0	0	1	0	**50**	**0**
Belo Horizonte	1	1	0	0	**12,5**	**12,5**	0	0	1	0	**10**	**0**
Curitiba	0	0	0	0	**0**	**0**	1	0	1	0	**10**	**0**
Porto Alegre	0	0	0	0	**0**	**0**	0	0	0	0	**0**	**0**
Total	**51**	**43**	**56**	**51**	**15,74**	**14,16**	**52**	**50**	**43**	**62**	**13,93**	**16,37**

Turnover total

2025 **15,53**

2024 **14,83**

Novas contratações e rotatividade por faixa etária

GRI 401-1

Região	Até 30 anos						De 30 a 50 anos						Acima de 50 anos					
	Contratadas		Demitidas		*Turnover*		Contratadas		Demitidas		*Turnover*		Contratadas		Demitidas		*Turnover*	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
São Paulo	36	28	17	28	**22,65**	**26,42**	54	52	63	68	**14,06**	**14,49**	7	4	9	11	**9,88**	**9,62**
Cuiabá	0	0	0	0	**0**	**0**	1	0	1	0	**25**	**0**	0	0	0	0	**0**	**0**
Goiânia	0	1	0	1	**0**	**100**	0	2	0	0	**0**	**20**	0	0	0	0	**0**	**0**
Recife	1	0	0	0	**50**	**0**	0	1	1	0	**8,33**	**10**	0	0	0	0	**0**	**0**
Ribeirão Preto	0	0	0	0	**0**	**0**	0	2	1	3	**6,25**	**31,25**	0	0	1	0	**50**	**0**
Rio de Janeiro	0	2	1	0	**0**	**0**	1	1	2	1	**21,43**	**16,67**	1	0	0	1	**16,67**	**25**
Santos	0	0	0	0	**0**	**0**	0	0	1	0	**25**	**0**	0	0	0	0	**0**	**0**
Belo Horizonte	0	0	1	0	**50**	**0**	1	1	0	0	**8,33**	**10**	0	0	0	0	**0**	**0**
Curitiba	0	0	0	0	**0**	**0**	1	0	1	0	**11,11**	**0**	0	0	0	0	**0**	**0**
Porto Alegre	0	0	0	0	**0**	**0**	0	0	0	0	**0**	**0**	0	0	0	0	**0**	**0**
Total	**37**	**31**	**19**	**29**	**23,14**	**27,78**	**58**	**59**	**70**	**72**	**13,79**	**14,33**	**8**	**4**	**10**	**12**	**9,28**	**8,25**

Benefícios

GRI 401-2

Acolhimento na maternidade, paternidade e parentalidade

A Sompo vai além do que prevê a legislação brasileira ao adotar práticas que reforçam seu compromisso com o bem-estar, a parentalidade responsável e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Como parte dessa agenda, a companhia é signatária do Programa Empresa Cidadã, assegurando licença maternidade de seis meses e licença paternidade de 20 dias, ampliando o período de cuidado e adaptação das famílias no momento da chegada de um(a) filho(a).

Entre as iniciativas de acolhimento, destacam -se o regime de *home office* integral para gestantes, disponível desde o anúncio da gravidez até os primeiros 12 meses de vida do bebê. De forma complementar, os pais também têm direito ao *home office* no primeiro ano de vida da criança, contribuindo para uma divisão mais equilibrada dos cuidados e fortalecendo o vínculo familiar.

Todas as políticas de licença e benefícios são aplicáveis de forma inclusiva, abrangendo famílias formadas por casais LGBTQIAPN+ e casos de adoção, em consonância com o compromisso da Sompo com a diversidade, a equidade e o respeito às diferentes configurações familiares.

Para complementar, entregamos o "kit maternar", com itens de acolhimento que simbolizam o cuidado da Sompo com a pessoa colaboradora nesse novo começo.

Funcionários que tiraram licença maternidade ou paternidade

GRI 401-3

Tipo de licença	Número de pessoas que tiraram licença		Taxa de retorno (%)		Retornaram e permanecem empregadas 12 meses depois		Taxa de retenção (%)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Licença maternidade	10	10	100	100	10	8	100	80
Licença paternidade	12	11	100	100	12	11	100	100
Total	**22**	**21**	**100**	**100**	**22**	**19**	**100**	**90**

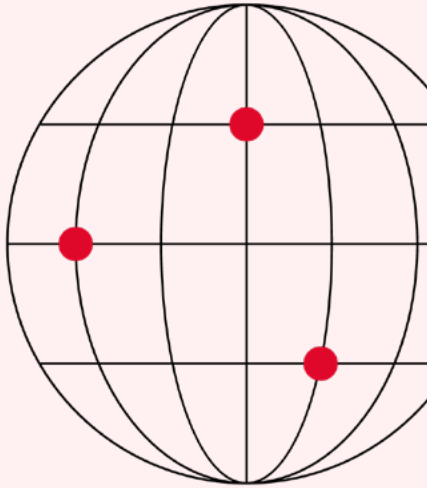
Aposentadoria e segurança para o futuro

GRI 2-19, 201-3

Oferecemos aos nossos colaboradores um plano de previdência privada – o ConfortPrev, estruturado na modalidade de contribuição definida, que permite que o participante estipule a percentagem de contribuição mensal, que varia entre 3% a 8% do salário bruto, independentemente do cargo ocupado (alta instância, executivos sêniores e demais pessoas colaboradoras). Já o empregador repassa um valor que varia de 10% a 100% da contribuição do colaborador, conforme a faixa salarial. Atualmente, 57% dos colaboradores elegíveis contam com esse benefício.

Além da acumulação de recursos, o plano oferece proteção adicional, com benefício de risco em casos de invalidez ou falecimento, que prevê o crédito de um valor equivalente a 30 salários de participação para composição da aposentadoria por invalidez ou pensão por morte.

Não há período de vinculação mínima para o resgate. A cada ano de trabalho, pode ser retirada até 10% da contribuição da empresa. O benefício futuro obtido dependerá da capacidade de acumulação de recursos do colaborador e da rentabilidade obtida até a aposentadoria. O passivo do plano não é coberto pelos recursos gerais da organização.



Saúde e bem-estar

Adotamos práticas para que cada indivíduo se sinta valorizado, respeitado e incentivado a alcançar seu máximo potencial. Com esse propósito, foi criado o Programa de Qualidade de Vida e Bem-Estar – Você em Sua Melhor Versão, que integra benefícios tangíveis a iniciativas voltadas ao cuidado com a saúde física e mental. Essa visão integrada fortalece a cultura e o clima organizacional, estimula relações de confiança e contribui para um crescimento sustentável e consistente do negócio.

O programa está estruturado em três pilares principais:

Sompo + Saudável: Incentiva a adoção de hábitos preventivos de saúde, promovendo mais qualidade de vida, bem-estar e longevidade aos colaboradores;

Sompo Positivamente: Calendário interno de palestras *online*, híbridas e presenciais voltadas à promoção de hábitos saudáveis, abordando temas como ergonomia, nutrição, imunidade e os primeiros meses da gestação, entre outros. Além disso, inclui atividades interativas que fortalecem o relacionamento e a integração entre as pessoas na Sompo; e

Saúde Financeira: Minhas Finanças, Meus Cuidados, semana temática com a participação de convidados externos e especialistas sobre investimentos, planejamento financeiro, empreendedorismo, segurança da informação e prevenção a fraudes.

Para ampliar o acesso à informação e estimular a prevenção, ao longo de 2025 promovemos dez palestras e oito comunicados internos sobre saúde e bem-estar, nos quais foram abordados, de forma educativa e acessível, temas relacionados à qualidade de vida, autocuidado e prevenção de doenças. As iniciativas contribuíram para a disseminação de informações relevantes e para o fortalecimento de uma cultura de autocuidado contínuo e prevenção.

A Sompo disponibiliza um ambulatório nas dependências da sua sede, em São Paulo (SP), que historicamente já oferecia atendimento de enfermagem voltado ao suporte assistencial e à prevenção. Esse serviço contabilizou 220 atendimentos ambulatoriais no ano. Em 2025, essa estrutura foi ampliada com a implementação de serviços médicos e de acupuntura, adicionando mais 812 atendimentos no período. O ambulatório oferece, ainda, atendimentos de urgência e emergência, administração de medicamentos conforme prescrição e exames ocupacionais e de bioimpedância.

Realizamos também a campanha anual de vacinação contra a gripe, que teve 519 pessoas beneficiadas, entre colaboradores (100% subsidiados pela Sompo), familiares e terceiros que atuam na nossa operação (aplicação a preço de custo). Para profissionais de outras filiais, a companhia oferece reembolso do valor pago.

Ainda para estimular a saúde e o bem-estar, apoiamos a participação de pessoas colaboradoras em duas corridas esportivas e com cunho socioambiental ao longo do ano, por meio do patrocínio das inscrições de cerca de 50 pessoas por corrida. As ações contaram ainda com infraestrutura de apoio no local, incluindo café da manhã para os participantes e acompanhamento de profissionais antes e após as provas, com orientações e atividades de alongamento, incentivando hábitos saudáveis, integração e cuidado com a saúde física.

A equipe e os dependentes contam com plano de saúde 100% subsidiado pela empresa e plano odontológico com coparticipação subsidiada. A modalidade contratada permite reembolso para consultas com nutrólogos, nutricionistas e outras especialidades. Complementando essa estratégia, firmamos parceria com a TotalPass, que oferece

acesso a academias e é utilizada por cerca de 33% das pessoas.

Para facilitar o uso dos benefícios, disponibilizamos diariamente, nas dependências da Sompo, um profissional responsável pelo atendimento presencial às nossas pessoas, que esclarece dúvidas sobre o plano de saúde e odontológico, intermedia solicitações de reembolso, agenda procedimentos e demais demandas, garantindo mais agilidade e segurança. A iniciativa, implementada no último ano, tem sido amplamente reconhecida pelas equipes como um diferencial relevante de cuidado.

Demais benefícios em 2025

***Check-up*:** Nas consultas periódicas, os médicos realizam o acompanhamento da saúde e, quando necessário, orientam para a realização de exames específicos ou *check-ups* mais detalhados.

Subsídio integral: Para medicamentos de alto custo e para tratamentos oncológicos não contemplados no rol da Agência Nacional de Saúde (ANS).

Subsídio integral: Para aquisição e manutenção de aparelhos auditivos e próteses ortopédicas destinados a pessoas com deficiência.

Convênio Farmácia: Possibilita a compra de medicamentos com descontos exclusivos, por meio de parceria com a rede Univers, com opção de desconto em folha de pagamento.

Auxílio Creche: Compreende reembolso integral para crianças de até seis meses e de cerca de R$ 530,00 para crianças de seis a 71 meses.

Auxílio Babá: Reembolsos que vão de cerca de R$ 530,00 a R$ 930,00, a depender da idade da criança.

***Quick massage* diária no escritório:** Subsídio parcial, em parceria com a clínica Serenidade do Toque. As sessões são realizadas por massoterapeutas com deficiência visual. Semanalmente, são disponibilizados 35 horários; em 2025 totalizamos 1.317 atendimentos.

Refeitório no escritório: Equipado com infraestrutura adequada para que nossas pessoas possam realizar suas refeições no local, além da concessão de vale-refeição e alimentação, com possibilidade de unificação dos benefícios em um único cartão.

Programa de Apoio ao Empregado (PAE): Atendimento gratuito a colaboradores(as) e seus dependentes para apoio em questões psicológicas, pessoais, familiares, profissionais, jurídicas, sociais e econômicas.

Dia dos aniversariantes: Folga remunerada.

Premiação por tempo de casa: Cartão-presente com um valor predeterminado e dias adicionais de férias para aqueles que completam cinco, dez, 15, 20, 25, 30 e 35 anos de casa.

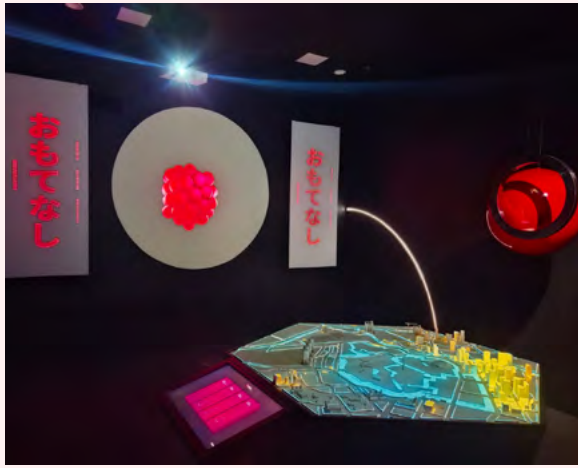
Previdência privada: Veja mais em Aposentadoria e segurança para o futuro.

Modelo híbrido e espaços que conectam pessoas

Optamos por manter o modelo híbrido de trabalho, reconhecendo os benefícios que ele proporciona às pessoas, ao negócio, à sociedade e ao meio ambiente. Assim, o comparecimento ao escritório é obrigatório oito vezes por mês, com dias definidos em alinhamento com a liderança, a equipe e as demandas da área. A companhia também adota horário flexível, com possibilidade de entrada entre 7h e 11h, e saída correspondente, sempre em conformidade com a jornada diária estabelecida.

A presença no escritório tem como objetivo fortalecer a interação, a colaboração e a troca entre as equipes. Para apoiar essa proposta, os andares da sede, em São Paulo, foram reformados e ganharam novos espaços de convivência e conexão.

Entre eles está o **Espaço Colaborativo**, localizado no *rooftop*, destinado à realização de eventos, encontros, reuniões e treinamentos. O ambiente também recebe a



integração de novos colaboradores e o *happy hour* bimestral, incentivando a construção de vínculos.

Outro destaque é a **Sala Omotenashi**, inspirada na filosofia japonesa que valoriza a hospitalidade genuína. Nesse espaço, colaboradores, clientes e parceiros são convidados a vivenciar a história, os valores, a cultura e os produtos da companhia de forma multissensorial, fortalecendo relacionamentos e promovendo experiências marcantes que geram conexão e memórias duradouras.

Cuidar de quem cuida do nosso negócio

Em outubro, promovemos um dia especial dedicado às crianças de cinco a dez anos de idade, que puderam vivenciar a rotina da companhia, participar de atividades lúdicas ao longo do dia e conhecer de perto o ambiente onde seus pais e mães atuam. Foi uma experiência marcada por descobertas, curiosidade e orgulho compartilhado.

Em dezembro, foi a vez dos jovens de onze a 15 anos participarem de uma programação especialmente pensada para essa faixa etária. Em uma das atividades, voltada para o tema ESG, os participantes foram convidados a refletir sobre como imaginam um mundo melhor e quais atitudes podem contribuir para essa construção.

A dinâmica envolveu a criação de cartazes e painéis com ideias e, ao final, o plantio de mudas, que passaram a integrar o espaço físico da companhia como um símbolo concreto desse aprendizado. As plantas seguem crescendo no local, reforçando a mensagem de que pequenas ações também geram impacto e fazem diferença no futuro.

Ao trazer as famílias para dentro da Sompo, fortalecemos o senso de pertencimento e ampliamos a conexão entre vida pessoal e profissional. Para muitos filhos, foi a oportunidade de finalmente conhecer o local sobre o qual tanto ouvem falar; para os pais, um momento de orgulho e emoção.

Clientes

GRI 3-3, 417-1, SASB FN-IN-270a.3, FN-IN-270a.4

Os clientes estão no centro de todas as nossas decisões e ações. Compreendemos que a perenidade do nosso negócio está intrinsecamente ligada à capacidade de entender, atender e superar as expectativas daqueles que confiam em nossa proteção. Como medidas para a manutenção de um relacionamento ético e coerente, treinamos periodicamente os corretores, desenvolvemos continuamente a equipe da área comercial e monitoramos as reclamações de clientes. Também investimos em iniciativas de educação em seguros, como o SompoCast e conteúdos digitais, com linguagem acessível e foco na conscientização dos clientes e corretores. Fechamos o ano de 2025 com uma base de 44.257 clientes, dos quais 16.296 são novos e 27.961, retidos.

64,4

Taxa de retenção de clientes

Reclamações por sinistros

SASB FN-IN 270a.2

99

Reclamações

32%

Procedentes

0,05%

Relação de reclamações por sinistros

Não houve perda monetária relacionada a processos judiciais sobre divulgação para clientes.

SASB FN-IN-270a.1.

Demonstração *in loco*

Omotenashi é a tradicional hospitalidade japonesa, traduzida como "cuidar de todo o coração". Diferencia-se por antecipar as necessidades do convidado, oferecendo uma experiência memorável e sincera sem esperar nada em troca. Este conceito se aplica aos serviços que prestamos a nossos clientes – e aqueles que visitam a sede da Sompo constatam isso em primeira mão.

Um dos pontos que eles são levados a conhecer é a nossa Central de Monitoramento. Desde 2025 há na sala uma miniatura de um caminhão, por meio da qual os visitantes podem conferir como qualquer movimento anormal – como uma abertura de porta do veículo não programada, por exemplo, que pode indicar uma abordagem na estrada – aciona imediatamente um alarme na Central. Dessa forma, demonstramos aos clientes como funciona nossa estrutura de monitoramento de risco e como atuamos quando ocorre algo.

Por meio da réplica, os visitantes também podem ver que os caminhões dispõem de um teclado, por meio do qual o motorista pode entrar em contato conosco. E esta réplica foi adesivada com informações sobre os canais de denúncia oficiais e com mensagens de sensibilização do Programa Na Mão Certa.

Transparência nas informações

A transparência é um valor inegociável em nossa forma de nos relacionarmos com o mercado. Acreditamos que informações claras e precisas levam a decisões conscientes por parte dos clientes, o que contribui para a manutenção de relações de longo prazo. Em 2025, demos continuidade a esse princípio por meio de várias ações:

Comunicação clara em produtos e serviços

Mantivemos o compromisso com um aconselhamento justo e adequado, garantindo que as coberturas contratadas reflitam, de fato, as necessidades específicas de cada cliente. Nossos processos de subscrição e nossas apólices são desenhados para assegurar que os direitos e deveres de todas as partes estejam sempre explícitos. Todos os materiais de marketing e documentos contratuais passam por revisão técnica e jurídica, assegurando conformidade com as normas da Susep e clareza na apresentação das coberturas, exclusões e condições dos produtos.

Posicionamento público de nossas políticas

Disponibilizamos em nosso *site* institucional políticas corporativas essenciais, como a *Política de Sustentabilidade* e a *Política de Diversidade e Inclusão*. Com isso, compartilhamos com todos os nossos públicos, inclusive clientes e parceiros, os princípios que norteiam nossa atuação, reforçando nossa governança e nossa postura ética.

Relacionamento direto e proativo

Buscamos, sempre que possível e em parceria com nossos corretores, estabelecer um diálogo direto com os clientes. Em 2025, consolidamos relações estratégicas com clientes de grande porte, organizando reuniões de *follow-up, roadshows* e alinhamentos que vão além da renovação de apólices. Nessas oportunidades, apresentamos não apenas números, mas nosso posicionamento em ESG, nossas iniciativas de inovação e como podemos, juntos, gerar mais valor e mitigar riscos.

Resposta ágil a grandes eventos

A forma como lidamos com grandes sinistros é um testemunho de nossa transparência e solidez. Em 2025, enfrentamos sinistros diversos, incluindo um de grande magnitude, e todo o nosso time, da operação à alta liderança, atuou de forma integrada e comunicativa com o cliente afetado. O tratamento respeitoso, ágil e transparente durante todo o processo foi decisivo para a manutenção da confiança e a renovação do contrato, demonstrando na prática que nossa palavra e nosso compromisso são nosso maior ativo.

Canais de atendimento

Investimos continuamente em tornar a jornada do cliente conosco mais ágil, simples e eficiente. Entendemos que a acessibilidade e a qualidade do atendimento são componentes críticos da satisfação. Nossos esforços em 2025 se concentraram em expandir e aprimorar nossos canais:

Inovação a serviço do cliente: Aplicamos tecnologia para desburocratizar e acelerar processos que impactam diretamente a experiência do cliente:

- **Central de monitoramento e gerenciamento de riscos (GR):** Ampliamos nossa atuação, incluindo os ramos Property (patrimonial) e Agrícola, além da já consolidada atuação em Transportes. Utilizamos ferramentas de inteligência artificial e monitoramento 24/7 para atuar de forma preventiva, ajudando a evitar sinistros e protegendo não apenas os ativos, mas também a integridade de motoristas, pessoas colaboradores e clientes.
- **Automação em sinistros:** Implementamos soluções de IA para criar *fast tracks* na regulação de sinistros, reduzindo prazos e trazendo mais agilidade e previsibilidade para o cliente no momento da ocorrência.

Portal do cliente: Mantivemos e aprimoramos portais digitais que permitem, por exemplo, a abertura e o acompanhamento de sinistros de forma autônoma e transparente, como já ocorre com sucesso em nossa carteira automotiva.

Estratégia de Segmentação e Soluções Especializadas: Para continuar evoluindo, mantemos um canal aberto de escuta. Por meio da área de Segmentação, demos continuidade à visitas e conversas diretas com corretores e clientes para colher *feedbacks* sinceros sobre nosso atendimento, produtos e processos, usando esses insights para promover melhorias contínuas e desenvolvimento de serviços especializados.

Corretores

Os 3.200 corretores são protagonistas na jornada da Sompo. Mais do que parceiros comerciais, são elos fundamentais entre a companhia e seus clientes, atuando com proximidade, conhecimento técnico e visão consultiva para oferecer soluções adequadas a cada necessidade. Em 2025, a Confraria Sompo Itália foi um marco no relacionamento com nossos parceiros corretores.

Confraria Sompo Itália - Safra 2025

Concluímos com sucesso a campanha de incentivo *Confraria Sompo Itália – Safra 2025*, voltada para corretores de seguros de todo o Brasil que mais se destacaram entre março e setembro de 2025. Como prêmio, os vencedores e seus acompanhantes desfrutaram em novembro de uma viagem de uma semana pela Itália.

O roteiro incluiu visita à charmosa cidade de Taormina, na Sicília, com tour pelo histórico Teatro Grego e um jantar de gala no Castello degli Schiavi, famoso por ter sido cenário de cenas antológicas do clássico do cinema *O Poderoso Chefão* (1972) e da série *The White Lotus* (2021). O grupo também realizou um passeio de jipe ao Monte Etna, um dos vulcões mais ativos do mundo e aproveitou as experiências gastronômicas de diferentes localidades, além de visitar vinícolas tradicionais.

A campanha buscou impulsionar a produção em ramos estratégicos, e contou com a participação de mais de três mil corretores de todo o Brasil. E superou as expectativas: os 25 corretores vencedores foram responsáveis por um crescimento de mais de 63% nos prêmios emitidos no período. Destaques específicos foram ainda maiores: 468% em Seguro Garantia, 192% em Máquinas e Equipamentos e 110% em Seguro Agrícola.

Desenvolvida com um *storytelling* inspirado na imersão cultural italiana, que sustentou o engajamento ao longo dos meses por meio de ações integradas de comunicação e experiência – combinando conteúdos digitais (WhatsApp, e-mail e Instagram) com ativações físicas, como o envio de mais de 700 kits simbólicos, que reforçaram a expectativa, o vínculo emocional e a valorização da conquista pelos corretores.

Capacitação

Ao longo de 2025 ampliamos a capacitação da nossa rede, realizando treinamentos *online* sobre praticamente todas as linhas de produto, com participação expressiva e interativa dos corretores. Essa estratégia fortalece diretamente nosso compromisso com o aconselhamento justo e adequado, tema material da nossa estratégia de sustentabilidade, ao garantir que os corretores estejam cada vez mais preparados para oferecer soluções alinhadas às reais necessidades dos segurados. Em 2025, seis treinamentos, com carga horaria média de 2h30min, tiveram 1.650 participações.

Combate à corrupção

Os corretores da Sompo também recebem informações sobre os procedimentos e políticas de combate à corrupção adotados pela companhia, a fim de que sua atuação seja completamente alinhada às práticas da Sompo com relação ao tema. Em 2025, receberam essa comunicação **3.200 corretores** em todo o país – número que corresponde ao total desse público que se realaciona com a empresa.

Fornecedores

GRI 2-6, 308-2, 414-2

Ao não envolver a produção de bens físicos, a cadeia de suprimentos da Sompo é composta majoritariamente pela contratação e gestão de serviços especializados – essenciais para a operação do negócio segurador e para o suporte às atividades administrativas, operacionais e tecnológicas da companhia. Entre os principais serviços adquiridos ao longo da cadeia de suprimentos estão consultorias especializadas, serviços advocatícios, fornecedores de tecnologia da informação (incluindo *software*, *hardware* e serviços de *datacenter*), serviços de manutenção predial, sindicância, *call center* terceirizado, serviços de telefonia e conectividade, operadoras de planos de saúde, bases de dados e sistemas de consulta de informações (como os utilizados para análises de crédito e dados relacionados aos seguros agrícolas), além de serviços eventuais, como *buffets* e apoio logístico.

Em 2025, a Sompo se relacionou com mais de 400 fornecedores, e registrou uma base cadastrada de cerca de 600 empresas (considerando também aquelas contratadas para compras pontuais). Isto reflete a diversidade e a complexidade de sua cadeia de suprimentos, cuja gestão está orientada à obtenção das melhores condições comerciais e contratuais, à mitigação de riscos operacionais, reputacionais e socioambientais, bem como ao fortalecimento de relações responsáveis e sustentáveis com os parceiros de negócio.

Esta rede é composta por fornecedores de abrangência nacional, com contratações centralizadas, mas também valorizamos, sempre que possível, pequenos negócios localizados no entorno das nossas operações.

Contratação

O processo de contratação é pautado por critérios técnicos, legais e socioambientais. Todos os fornecedores devem assinar e estar em conformidade com o nosso *Código de Conduta*, que estabelece diretrizes claras sobre práticas éticas, de direitos humanos, de combate à corrupção, de combate ao trabalho infantil e análogo à escravidão, entre outros temas.

Além disso, utilizamos uma ferramenta de mercado que automatiza o cadastro, a homologação, o monitoramento e a avaliação de fornecedores, de forma contínua e em tempo real – analisando aspectos como regularidade fiscal, trabalhista, previdenciária, *compliance* e indicadores ESG. A tecnologia se retroalimenta de bases públicas, atribuindo um *score* de risco que nos ajuda a decidir sobre a contratação e a permanência do parceiro em nossa base.

Em 2025, demos um passo importante: o relatório de avaliação passou a integrar obrigatoriamente o cadastro inicial do fornecedor, e não apenas as fases de solicitação de proposta de concorrência (RFP, na sigla em inglês), o que trouxe mais robustez e agilidade à nossa análise preventiva.

Para fornecedores estratégicos e de alto impacto para o negócio, adotamos um monitoramento ainda mais rigoroso por meio de relatórios periódicos, que consolidam os apontamentos da ferramenta e a avaliação dos nossos clientes internos. Esses documentos são debatidos semestralmente em fóruns dedicados à análise da qualidade dos serviços prestados e da aderência aos aspectos ESG.

Em 2025, não identificamos nenhum fornecedor com impacto ambiental ou social negativo em nossa base.

Paralelamente, realizamos fóruns semestrais de gestão de fornecedores, nos quais reunimos as áreas responsáveis pelos contratos para avaliar o desempenho dos parceiros, compartilhar percepções e, quando necessário, definir planos de ação conjuntos. Acreditamos que sensibilizar e apoiar o fornecedor em sua evolução é tão importante quanto cobrar conformidade – e é com esse espírito que atuamos. Quando o apontamento envolve riscos mais sensíveis, acionamos também a área de Riscos e *Compliance* da Sompo para avaliação conjunta, garantindo uma visão multidisciplinar e decisões mais seguras.

Sensibilização para temas ESG

O engajamento dos nossos fornecedores em temas ESG continua representando um desafio. Em 2025, avançamos nessa frente com o treinamento específico para fornecedores sobre o *Programa Na Mão Certa*, em parceria com a área de Sustentabilidade (ver mais informações sobre a iniciativa em Programa Na Mão Certa).

Gasto com fornecedores locais

GRI 204-1

Unidade Operacional	Percentual
São Paulo	63
Santa Catarina	14
Minas Gerais	79
Paraná	40
Rio Grande do Sul	33
Goias	100
Mato Grosso	100
Pernambuco	84
Rio de Janeiro	78
TOTAL	**58**

Sociedade

Ao longo do ano, fortalecemos iniciativas que promovem cidadania, inclusão e solidariedade, estimulando nossos colaboradores a se engajarem ativamente em ações voluntárias. A companhia avançou em uma agenda social integrada, consistente e conectada ao negócio, com geração de impacto positivo na sociedade.

Responsabilidade social e voluntariado

Em 2025, lançamos o **Programa de Responsabilidade Social Corporativa**, desenvolvido internamente, como parte de nossa estratégia de Sustentabilidade. A iniciativa tem como objetivos incentivar o engajamento das pessoas, aumentar a credibilidade no mercado de seguros, elevar a satisfação dos clientes e aprimorar a reputação da companhia, reforçando a confiança dos diferentes públicos de relacionamento.

O Programa de Responsabilidade Social está estruturado em três frentes: educação e capacitação interna e externa; doações e campanhas; e investimento em projetos que tenham impacto positivo na sociedade e reforcem aspectos importantes de atuação da Sompo, como diversidade, qualidade de vida e formação de jovens.

Ações realizadas em 2025

Em 2025, colaboradores de diferentes áreas engajaram-se em ações que beneficiaram diretamente diversas pessoas, criando uma cultura de solidariedade, empatia e protagonismo social.

Doe Competências

Estimula a disseminação de conhecimentos e habilidades como forma de gerar impacto social positivo por meio do apoio de 34 voluntários de dez áreas. Em 2025, foram beneficiadas 167 pessoas, das quais 14 são jovens aprendizes, 53 estagiários e 100 adolescentes do Instituto Ser+, com 36 horas e 30 minutos de capacitações.

A iniciativa abordou 24 temas, entre eles Gerenciamento de Risco e ESG, importância das *soft skills*, Excel, Gestão de Tempo e Dados Estruturados, educação financeira com Excel, escuta ativa, apoio emocional e inclusão, comunicação, marca empregadora e Geração Z, e etiqueta e cultura japonesa adaptada ao Brasil, entre outros. Os jovens do Instituto Ser+ participaram do treinamento *Por dentro dos Sinistros*, que buscou ampliar as perspectivas em termos de oportunidades no mercado de trabalho.

Maratona do Bem

Por meio da Maratona do Bem, 44 voluntários desenvolveram ações na Creche São Francisco, no Instituto Alana e com o coletivo Bixiga Sem Fome. As iniciativas, juntas, beneficiaram 573 pessoas: 350 crianças e familiares e 223 assistidos pelo coletivo, que receberam alimentação.

Um dos destaques foi a idealização, implantação e execução da horta hidropônica na Creche São Francisco de Assis, localizada na cidade de São Paulo (SP). Inaugurada em fevereiro de 2025, representa um exemplo de sustentabilidade na prática, com consumo de até 90% menos água em relação aos métodos tradicionais de cultivo, redução de desperdícios e produção de alimentos frescos e saudáveis destinados às crianças atendidas pela instituição. Além disso, as crianças receberam conhecimento de ESG por meio de um Teatro Sustentável, que apresentou de forma lúdica práticas de preservação do meio ambiente e da biodiversidade.

De Dentro pra Fora

Trata-se de uma iniciativa que estimula a produção, pelas nossas pessoas, de itens para doação.

Uma Oficina capacitou, durante o encontro anual da companhia, 700 voluntários para a montagem de 700 brinquedos educativos para doação às crianças beneficiadas pelo Projeto Curumim.

Todas as ações citadas acima também estão conectadas aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU):

No consolidado do ano, o voluntariado corporativo somou centenas de horas dedicadas, reforçando o compromisso da Sompo com uma atuação social prática, mensurável e conectada às necessidades reais da sociedade.

Programa Na Mão Certa: Ética, cuidado e proteção ao longo da cadeia de valor

A Sompo assinou o Pacto Empresarial pelo Fim da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, ao tornar-se signatária do Programa Na Mão Certa, uma iniciativa da Childhood Brasil. A adesão ao Pacto representa um posicionamento público e inequívoco da companhia em favor da proteção da infância e da atuação empresarial responsável frente a uma das mais graves violações de direitos humanos.

A participação na iniciativa e o engajamento de pessoas colaboradoras, parceiros e públicos de relacionamento na promoção dos princípios conferiram à companhia o *Reconhecimento Anual do Programa Na Mão Certa*.

A nossa atuação no Programa Na Mão Certa está diretamente conectada à estratégia de negócios e ao nosso papel no setor de transportes, no qual ocupamos uma posição de liderança no mercado brasileiro. Considerando que uma parcela significativa dos casos de exploração sexual de crianças e adolescentes ocorre nas rodovias, em contextos associados à logística, ao transporte de cargas e à circulação de pessoas, reconhecemos nossa responsabilidade ampliada na promoção de práticas preventivas, educativas e de conscientização ao longo dessa cadeia.

Ao mesmo tempo, adotamos uma abordagem abrangente e atualizada, reconhecendo que a exploração sexual de crianças e adolescentes não se restringe ao ambiente rodoviário. Realizamos também ações de conscientização sobre riscos presentes em ambientes digitais, como a internet e as redes sociais, bem como em contextos turísticos e urbanos, nos quais crianças e adolescentes podem estar igualmente expostos a situações de vulnerabilidade. Essa visão integrada reforça o entendimento de que a proteção da infância exige ações articuladas, contínuas e multicanal.

CHILDHOOD
PELA PROTEÇÃO DA INFÂNCIA
FUNDADA POR S. M. RAINHA SILVIA DA SUÉCIA

PROGRAMA NA MÃO CERTA

Dessa forma, estruturamos iniciativas promovendo engajamento das pessoas e disseminação do tema junto a públicos estratégicos. Como resultado desse esforço, foram implementadas 19 iniciativas de sensibilização, mobilização e integração do tema às agendas de responsabilidade social e sustentabilidade, envolvendo:

- Capacitação formal de 16 pontos-focais, que atuam como multiplicadores internos da agenda de proteção da infância e apoiam a incorporação do tema nas áreas e processos da companhia;
- Ações de comunicação, que tiveram um alcance de cerca de 750 pessoas;
- Capacitação de 109 integrantes da área de Gerenciamento de Riscos; e

- Realização de palestras de sensibilização sobre o tema para 29 parceiros estratégicos e 17 fornecedores.

Adicionalmente, a Sompo atualizou o *Manual de Viagens Corporativas* com informações sobre a prevenção à exploração sexual de crianças e adolescentes (Esca), buscando disseminar atenção a situações suspeitas para a devida denúncia aos canais oficiais.

Em relação ao público externo, foram impactados 150 motoristas em um evento realizado em setembro, em parceria com a empresa Telerisco, no Ecopátio da cidade de Cubatão (SP). Além da conscientização sobre o combate à exploração sexual de crianças e adolescentes, ocorreram iniciativas com foco no bem-estar físico e social dos caminhoneiros (mais detalhes em Ações de saúde para motoristas de caminhão). Na ocasião, os participantes receberam ainda adesivos com dados do canal de denúncias oficial para casos de suspeita deste tipo de crime.

Como parte do compromisso institucional, apoiamos projetos sociais por meio de incentivo do Fundo da Infância e Adolescência (FIA), com aporte financeiro destinado ao projeto Protegendo Infâncias – Renovar, voltado à promoção da cidadania e à proteção de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade.

Ações de saúde para motoristas de caminhão

Em setembro, mês em que se celebra o Dia Nacional do Motorista de Caminhão, a Sompo realizou, em parceria com a empresa Telerisco, uma ação voltada ao cuidado, à valorização e à conscientização de caminhoneiros e caminhoneiras. A iniciativa reforçou a atuação colaborativa da companhia e a proximidade com a realidade desses profissionais.

Durante a ação, foram distribuídas cerca de 120 cestas básicas, contribuindo para apoiar a rotina dos motoristas nas estradas, que muitas vezes utilizam cozinhas improvisadas em seus caminhões e têm acesso limitado a pontos de compra de alimentos. A programação incluiu ainda sessões de acupuntura, realizadas com profissionais especializados com foco no alívio de dores e tensões decorrentes do longo período ao volante, além de atendimentos de saúde, como aferição de pressão arterial, pesagem e orientações nutricionais, com dicas práticas e alertas preventivos.

Doação anual de sangue: *Solidariedade que corre nas veias*

Realizamos periodicamente campanhas de doação de sangue. As iniciativas são promovidas por meio de ações de conscientização interna e estímulo à participação voluntária, reforçando o compromisso da empresa com o bem-estar da sociedade e com o desenvolvimento de atitudes responsáveis e cidadãs entre seus públicos internos. Em 2025, ocorreram duas ações em parceria com a Beneficência Portuguesa, que contaram com a participação total de 184 doadores.

Investimento social por meio de incentivos fiscais

A Sompo também direciona recursos, por meio de leis de incentivo fiscal, a iniciativas que beneficiam crianças e adolescentes, pessoas com deficiência, pessoas idosas e a população LGBTQIAPN+. Além do apoio financeiro, acompanhamos de forma contínua o desenvolvimento de cada projeto, buscando compreender suas necessidades e os impactos gerados. Ao final de 2025 foram aportados R$ 455 mil para utilização em 2026.

Conheça os projetos que receberam investimentos da Sompo em 2025, incluindo iniciativas que já contam com apoio há mais de um ano, reforçando nosso compromisso com a continuidade e o acompanhamento próximo para potencializar seus resultados:

Meca Cultura

Realização de atividades de educação, arte e cultura para crianças com deficiência por meio de oficinas de dança, capoeira, artesanato, música e contação de histórias.

Público: 120 crianças e adolescentes com deficiência e em situação de vulnerabilidade social.

Conexão Digital 60+ (Casa do Vovô)

Minimização dos efeitos da exclusão digital, capacitando, orientando e educando os idosos no manejo dos meios digitais a fim de ampliar sua atuação no meio.

Público: 160 pessoas idosas.

Golfinhos da Baixada

Capacitação em educação digital para adolescentes em situação de vulnerabilidade social.

Público: 100 adolescentes.

Pré-Atletismo na Educação Inclusiva

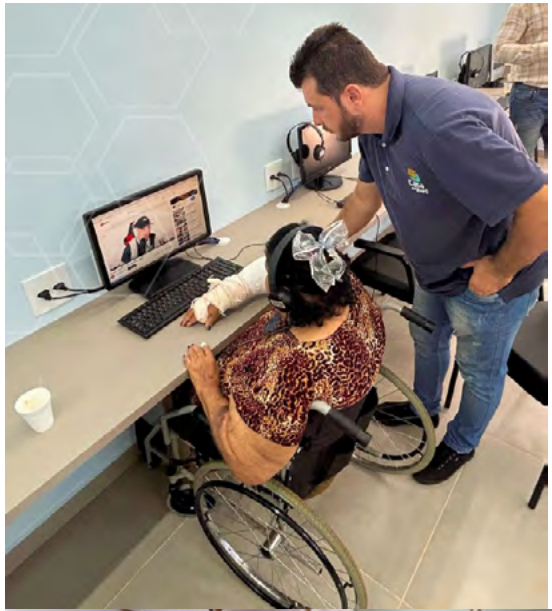
Promoção do desenvolvimento nas habilidades motoras e cognitivas.

Público: 160 crianças neurodivergentes de seis a 14 anos.

Protegendo Infâncias

Iniciativa recente, trata-se da promoção de um espaço de proteção para crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, com enfoque na prevenção da violência sexual e outras violações dos direitos por meio de ações educativas, socioemocionais e culturais. O projeto é alinhado a um dos compromissos do Pacto contra a Violência de Crianças e Adolescentes.

Público: Até 40 crianças e adolescentes.



Tabelas Susep

2.1 Tabela GVR - Governança dos riscos de sustentabilidade

2.1.1 Responsabilidades na Gestão e Supervisão de Riscos de Sustentabilidade: Conselho, Diretoria e Comitês

A supervisão e a gestão dos riscos de sustentabilidade na companhia são conduzidas de forma integrada por diferentes instâncias de governança, conforme previsto na Política de Sustentabilidade e de Gestão de Riscos.

O Conselho de Administração atua como instância máxima de supervisão, sendo responsável por assegurar que as operações estejam aderentes à Política de Sustentabilidade e alinhadas às demais políticas corporativas. Cabe ao Conselho aprovar mudanças relevantes na política, estimular a melhoria contínua do desempenho em sustentabilidade e ESG e definir apetite e tolerância a riscos, inclusive riscos de natureza socioambiental.

Nesse contexto, o Conselho de Administração, em conjunto com o Subcomitê de Controles Internos, Gestão de Riscos e *Compliance* e as diretorias técnicas, exerce papel ativo na supervisão dos riscos associados à matriz de materialidade de sustentabilidade. Essa supervisão ocorre por meio de reuniões periódicas, nas quais são analisados os principais riscos, suas avaliações residuais relevantes e severas, bem como os planos de ação mitigatórios e respectivos prazos. Também são compartilhados os resultados dos testes de controles internos realizados conforme o cronograma anual, com foco na efetividade do ambiente de controles e nas necessidades de correção, aprimoramento ou implementação de medidas adicionais.

A Diretoria Executiva é responsável por assegurar o alinhamento das operações à visão de sustentabilidade do grupo, garantir o cumprimento da política nas áreas da companhia e promover sua disseminação junto a colaboradores e partes interessadas. Compete ainda monitorar a aderência às diretrizes, propor evoluções quando necessário e assegurar que os mecanismos de avaliação de desempenho e remuneração estejam alinhados a objetivos de sustentabilidade. Em gestão de riscos, a Diretoria reavalia periodicamente a estrutura adotada, acompanha indicadores-chave (KRIs) e incorpora considerações de risco nas decisões estratégicas.

O Diretor responsável pelos controles internos desempenha papel relevante na implantação e no monitoramento de controles relacionados aos riscos, incluindo riscos de sustentabilidade, com avaliação periódica pelo Comitê de Auditoria e Riscos quanto à efetividade das ações mitigatórias.

O Comitê de Auditoria e Riscos tem atuação estratégica na supervisão da estrutura de gestão de riscos, com atenção a riscos socioambientais, reputacionais e estratégicos. Entre suas atribuições, destacam-se: avaliar a efetividade da estrutura, revisar políticas e procedimentos, apoiar a administração na definição de apetite por risco e na tomada de decisão, bem como acompanhar níveis de risco em diferentes modalidades. O Comitê também revisa a eficácia dos mecanismos de continuidade de negócios e promove aderência às diretrizes de Enterprise Risk Management (ERM).

Em 2025, a governança foi fortalecida com a consolidação do processo de Own Risk and Solvency Assessment (ORSA) antecipada, que passa a integrar, de forma estruturada, os riscos de sustentabilidade aos riscos financeiros, de solvência, capital, liquidez, operacionais e cibernéticos, sob uma perspectiva prospectiva alinhada ao plano de negócios.

Essa atuação coordenada entre as instâncias de governança assegura abordagem robusta para supervisão e gestão dos riscos de sustentabilidade, alinhada às melhores práticas e aos compromissos institucionais da companhia.

Essa estruturação da primeira visão do ORSA (Own Risk and Solvency Assessment),

em conformidade com a Resolução CNSP nº 471/2024, antecipou a obrigação regulatória, de modo que a Companhia já se estruturou previamente e ampliou sua capacidade de revisitar processos para a implementação efetiva do marco oficial de incorporação de análises quantitativas ainda mais robustas.

No contexto do ORSA, a visão é prospectiva e baseada em cenários: em 2025, a estrutura voluntária foi consolidada como base metodológica e de governança; em 2026, a Companhia seguirá com a fase de implementação e consolidação do framework oficial, conectando as análises ao planejamento estratégico e de negócios e reforçando a disciplina de capital, solvência e liquidez.

2.1.2 Responsabilidades nos Níveis Estratégico, Tático e Operacional na Supervisão dos Riscos de Sustentabilidade

A gestão e a supervisão dos riscos de sustentabilidade contam com apoio coordenado de instâncias organizacionais nos níveis estratégico, tático e operacional, de forma a subsidiar o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva, o diretor responsável pelos controles internos e o Comitê de Auditoria e Riscos.

No nível estratégico, destacam-se a unidade de Gestão de Riscos e *Compliance* e a unidade de Recursos Humanos & Sustentabilidade, que exercem papéis relevantes na formulação e atualização de políticas e na integração das diretrizes de sustentabilidade ao planejamento estratégico da companhia. A unidade de Recursos Humanos & Sustentabilidade apoia a Diretoria Executiva na elaboração e reavaliação da Política de Sustentabilidade, acompanha a implementação de iniciativas ESG nas áreas e promove a disseminação do tema por meio de treinamentos e comunicações. Já a unidade de Gestão de Riscos e *Compliance* estrutura e dissemina diretrizes de gestão de riscos, acompanha sua implementação e supervisiona a gestão realizada pelos proprietários dos riscos.

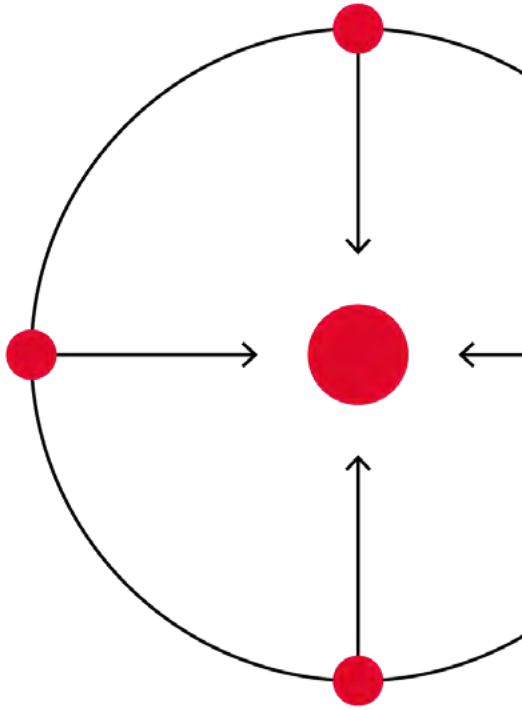
No nível tático, atuam áreas como Auditoria Interna, Modelagem de Riscos e Solvência, Jurídico e diretorias de Produtos e Resseguro. A Auditoria Interna avalia processos e controles, contribuindo para a verificação da efetividade do modelo. A área de Modelagem de Riscos e Solvência revisa critérios e métricas e suporta a construção e o acompanhamento de indicadores de riscos quantitativos. A unidade Jurídica assegura a disponibilidade da documentação pertinente a órgãos reguladores e partes interessadas. As diretorias de Produtos e Resseguro avaliam formas de incorporar riscos e oportunidades ESG às etapas de inovação, subscrição e comercialização de produtos.

No nível operacional, os proprietários dos riscos (Risk Owners) têm papel essencial na identificação, avaliação e mitigação de riscos nos respectivos processos. Eles propõem planos de ação, comunicam práticas de gestão de riscos às equipes, revisam e atualizam riscos e KRIs de suas unidades e reportam tempestivamente novos riscos ou falhas de controle à unidade de Gestão de Riscos e *Compliance*. Também atualizam políticas e procedimentos específicos de suas áreas.

Essa estrutura integrada garante que riscos de sustentabilidade sejam endereçados com responsabilidades definidas e alinhadas às diretrizes estratégicas da companhia, promovendo cultura organizacional orientada à sustentabilidade e à gestão proativa de riscos.

Essa estrutura passa a ser complementada pela visão prospectiva do ORSA, que reforça a avaliação de riscos em horizontes de médio e longo prazo, incluindo cenários adversos, riscos emergentes e impactos potenciais sobre solvência e continuidade operacional.

Nessa linha passa-se, a coordenação entre níveis estratégico, tático e operacional reforça a coleta e a validação de insumos para análises prospectivas e baseadas em cenários, com foco em antecipar vulnerabilidades e suportar decisões conectadas ao plano de negócios.



2.2 Tabela EST – Estratégias associadas aos riscos de sustentabilidade

2.2.1 Riscos de sustentabilidade com potencial de gerar perdas relevantes a curto, médio e longo prazos.

As estratégias associadas aos riscos de sustentabilidade constituem instrumento relevante para fortalecer a gestão desses riscos na Sompo. Por meio dessa abordagem, é possível identificar, classificar e monitorar riscos ambientais, sociais e de governança (ESG) com potencial de gerar impactos relevantes ao negócio, alinhando decisões corporativas aos compromissos de sustentabilidade assumidos pela organização.

A seguir, apresentam-se os principais riscos mapeados, os critérios temporais adotados e a forma como esses elementos são incorporados à estratégia empresarial.

Critérios temporais adotados:

- **Curto prazo:** até 1 ano
- **Médio prazo:** de 1 a 5 anos
- **Longo prazo:** acima de 5 anos

Riscos de Eventos Climáticos

Eventos extremos, como enchentes, secas e tempestades, podem afetar diretamente a sinistralidade dos seguros corporativos e agrícolas. Além disso, existem riscos de transição vinculados à regulação climática e à pressão por descarbonização.

Impactos potenciais:

- **Curto prazo:** aumento de sinistros em regiões afetadas por eventos extremos.
- **Médio prazo:** necessidade de revisão de premissas, modelos e critérios de precificação.
- **Longo prazo:** reavaliação de portfólio e potenciais restrições ou revisões de cobertura em áreas de maior exposição.

Riscos Ambientais

A perda de biodiversidade e a degradação ambiental podem afetar cadeias produtivas seguradas, elevar passivos ambientais e comprometer a sustentabilidade de negócios segurados.

Impactos potenciais:

- **Curto prazo:** risco reputacional por associação a práticas ambientalmente inadequadas.
- **Médio prazo:** aumento de litígios ambientais e pressão regulatória.
- **Longo prazo:** redução de viabilidade de negócios em setores com elevado impacto ambiental.

Riscos Sociais e de Governança

Temas como diversidade, equidade e inclusão (DEI), ética e transparência, segurança da informação e privacidade, além de oferta e aconselhamento adequados de produtos, são determinantes para a confiança dos clientes e para a reputação institucional.

Impactos potenciais:

- **Curto prazo:** crises de imagem por falhas éticas, incidentes de dados ou denúncias de assédio/discriminação.
- **Médio prazo:** perda de talentos e clientes por fragilidades em práticas inclusivas e de proteção de dados.
- **Longo prazo:** aumento de contingências e perda de competitividade.

Riscos Adicionais: Cadeia de Fornecimento e Subscrição Responsável

A ausência de diligência na cadeia de fornecimento pode expor a empresa a riscos legais e reputacionais. A subscrição sem critérios ESG pode comprometer a sustentabilidade do portfólio.

Impactos potenciais:

- **Curto prazo:** exposição por fornecedores não conformes e necessidade de engajamento e capacitação.
- **Médio prazo:** revisão de políticas e critérios de subscrição.
- **Longo prazo:** redução de competitividade e restrições em setores com maior risco.

Em 2025, esses riscos passam a ser analisados também sob uma ótica

prospectiva, considerando cenários adversos e seus potenciais impactos sobre capital, solvência e liquidez no âmbito do ORSA.

2.2.2 Metodologia de Avaliação da Probabilidade de Perdas Associadas aos Riscos de Sustentabilidade

A possibilidade de perdas geradas por riscos associados a temas materiais de sustentabilidade é avaliada em conjunto com o contexto operacional do negócio, utilizando como referência critérios internos de mensuração de impacto financeiro e análise de impactos reputacionais e operacionais.

Esses riscos são organizados em quatro eixos temáticos alinhados à matriz de materialidade da Sompo:

- **Ambiental:** mudanças climáticas e biodiversidade.
- **Social:** diversidade, equidade & inclusão e cadeia de fornecimento sustentável.
- **Governança:** ética, transparência, segurança da informação e privacidade.
- **Negócios:** subscrição responsável e aconselhamento adequado.

A metodologia combina variáveis qualitativas e quantitativas, com base em cenários previamente definidos, contemplando identificação de eventos potenciais, estimativa de probabilidade e avaliação de impactos financeiros, reputacionais e operacionais. As análises são conduzidas por meio de matrizes integradas ao modelo de gestão de riscos e ao ambiente de controles, com revisões periódicas à luz de mudanças regulatórias, de mercado e estratégicas.

No ciclo do ORSA, a avaliação reforça a visão prospectiva e baseada em cenários, suportando o aperfeiçoamento metodológico em 2026 para análises quantitativas mais robustas de riscos de subscrição, mercado, crédito e liquidez, além de riscos de sustentabilidade (incluindo climáticos) e cibernéticos, conectados ao plano de negócios.

2.2.3 Integração dos Riscos de Sustentabilidade nas Estratégias Corporativas: Critérios de Priorização e Horizonte de Tempo

Os riscos de impacto relevante são compartilhados mensalmente com o Subcomitê de Controles Internos, Riscos e *Compliance* e bimestralmente com os diretores executivos responsáveis. Esses reportes são utilizados como insumo para a revisão anual do plano estratégico e para a deliberação de ações ou assunção de riscos.

A Sompo incorpora riscos de sustentabilidade à sua estratégia de negócios por meio de uma abordagem integrada de gestão de riscos ESG, incluindo:

- **Subscrição responsável:** avaliação de riscos climáticos, ambientais e sociais como parte do processo de subscrição.
- **Desenvolvimento de produtos:** concepção de produtos alinhados a desafios e oportunidades de sustentabilidade.
- **Mapa Estratégico:** integração de riscos ESG à estratégia corporativa, com transparência e destaque no pilar de sustentabilidade.

A priorização considera a matriz de materialidade e os compromissos assumidos em sustentabilidade.
Ainda, houve a integração foi reforçada pela incorporação de Material Risks ao Mapa Estratégico, com monitoramento de planos de ação e indicador de maturidade de cultura de riscos, elevando a governança e a rastreabilidade das decisões.

A Companhia também estruturou processo formal de Riscos Emergentes com abordagem prospectiva (inclusive risco de mudança de padrão climático local), ampliando a capacidade de antecipação de cenários e sua incorporação gradual ao processo decisório.

No contexto do ORSA, a integração é reforçada pela conexão direta entre riscos, solvência, liquidez e capital com o planejamento estratégico e de negócios, permitindo que a Companhia revise processos e avance em maturidade antes da plena obrigatoriedade regulatória.

2.2.4 Resiliência Estratégica Frente às Mudanças Climáticas e à Transição para uma Economia de Baixo Carbono

A estratégia da Sompo busca demonstrar resiliência frente às mudanças climáticas e à transição para uma economia de baixo carbono por meio de gestão de riscos, desenvolvimento de produtos alinhados a desafios ambientais e engajamento com *stakeholders*.

Além de responder a riscos, a companhia busca identificar oportunidades de inovação e diferenciação competitiva, reforçando seu compromisso com a sustentabilidade. Como parte desse preparo, avalia critérios ESG na aceitação de riscos e desenvolve iniciativas alinhadas

2.3 Tabela GER – Processos de gestão dos riscos de sustentabilidade

à agenda de sustentabilidade.
A sustentabilidade é tratada como tema estratégico, com supervisão do Comitê Executivo e monitoramento pelos subcomitês pertinentes.

No âmbito do ORSA, a resiliência passa a ser analisada de forma prospectiva e baseada em cenários, apoiando a evolução em 2026 para materialização de testes de estresse e cenários.

2.3.1 Processos de Identificação, Avaliação, Classificação e Mensuração dos Riscos de Sustentabilidade

A Sompo adota abordagem integrada para a gestão dos riscos de sustentabilidade. A identificação de riscos é realizada a partir de fontes internas e externas (análises de tendências, relatórios setoriais e consultas a *stakeholders* internos), sendo consolidada na Matriz de Materialidade. Os temas materiais direcionam o mapeamento de riscos mais relevantes ao negócio, que são acompanhados por meio de processo ativo, incluindo monitoramento de eventos e mudanças regulatórias que possam gerar riscos emergentes.

Os critérios de avaliação consideram probabilidade de ocorrência e potencial impacto financeiro, reputacional e operacional. Os riscos são classificados por natureza, incluindo:

- **Climáticos:** físicos (eventos extremos) e de transição (regulatórios e tecnológicos).
- **Ambientais (não climáticos):** perda de biodiversidade e escassez hídrica.
- **Sociais e de governança:** Diversidade e Inclusão, ética, segurança da informação e aconselhamento inadequado.

Para mensuração, a Sompo utiliza matriz de riscos integrada, aplicação de análises atuariais e de sinistralidade histórica, uso de dados climáticos e ferramentas de georreferenciamento (especialmente em seguros agrícolas), além de parcerias quando aplicável. A companhia descreve seus processos de gestão de riscos de sustentabilidade com ênfase em monitoramento e reporte.

Houve a consolidação ainda maior da disciplina de avaliação por meio do RCSA como mecanismo central de melhoria do ambiente de controles, com revisão das matrizes para aderência à realidade operacional e elevação da governança e rastreabilidade do processo.

Foram registradas matrizes com riscos e controles mitigatórios avaliados, permitindo leitura estruturada de risco inerente e residual e identificação de lacunas de controle (inclusive controles inexistentes) com endereçamento por planos de ação. Foi formalizado, como mencionado anteriormente, o processo de Riscos Emergentes, com abordagem qualitativa estruturada e visão prospectiva, incluindo risco de mudança de padrão climático local, dentre outros, como base para amadurecimento gradual do tema.

2.3.2 Processos de Gestão dos Riscos de Sustentabilidade: Tratamento, Monitoramento e Reporte

A Sompo reconhece a importância de aplicar, em sua própria operação, os mesmos princípios que orientam sua atuação como especialista em gestão de riscos para clientes. Por isso, a gestão interna de riscos é tratada como prioridade estratégica. A companhia dispõe de diretrizes, políticas, procedimentos e

ferramentas voltadas à mitigação de impactos decorrentes da materialização de riscos, atuando tanto na prevenção quanto na redução da probabilidade de ocorrência, com o objetivo de minimizar impactos financeiros, operacionais e reputacionais.

Na dimensão ambiental, riscos climáticos como secas e enchentes são analisados na estrutura interna da companhia e também nos processos de subscrição, com reflexos em modelagem de cenários e precificação. Na dimensão social, a companhia promove ambiente de trabalho saudável, seguro, inclusivo e acessível, com controles voltados à conformidade com legislações e boas práticas.

Na dimensão de governança, houve a mitigação de riscos, ainda maior maturidade no contexto de ética, integridade e conformidade, com mecanismos de prevenção a ilícitos, canais de denúncia e diretrizes de proteção de dados, em linha com a LGPD e com transparência institucional.

Na dimensão de negócios, a Sompo busca desenvolver produtos e serviços alinhados à sustentabilidade, integrando fatores ESG à subscrição, avaliação de riscos e gestão de investimentos, fortalecendo a resiliência organizacional e a agenda de longo prazo.

Ademais, como base voluntária de antecipação do ORSA que se seguirá em 2026 monitoramento e reporte passam a ser mais robustos.

2.3.3 Processos para Definição de Limites de Concentração em Setores, Regiões, Produtos ou Serviços com Riscos de Sustentabilidade

A Companhia estabelece limites e mecanismos de controle para mitigar concentrações em setores, regiões, produtos ou serviços com maior exposição a riscos socioambientais, com base em critérios técnicos, diretrizes internas e práticas de sustentabilidade, em alinhamento com a Resolução CNSP nº 416/2021 e a Circular SUSEP nº 666/2022. Esses limites são definidos a partir de análises de exposição e concentração, parâmetros de aceitação de risco e práticas de mitigação.

A estrutura contempla da Sompo contempla:

Governança e estrutura de riscos: a gestão de riscos de sustentabilidade é tratada de forma integrada à governança corporativa, com suporte de subcomitês e instâncias responsáveis por avaliar temas críticos e endereçar decisões relevantes.

Políticas de subscrição e diretrizes ESG: a companhia aplica diretrizes de subscrição que incorporam critérios ESG e orientam a aceitação de riscos.

Avaliação técnica e setorial: durante a subscrição, são analisadas informações detalhadas sobre riscos por setor, considerando instalações, processos e exposições operacionais.

Contratação de resseguro e alçadas técnicas: para mitigar riscos excessivos e reduzir concentrações, a Sompo utiliza resseguro com base em critérios técnicos e limites de aceitação, com alçadas parametrizadas por produto e valores, garantindo análise por níveis superiores quando necessário.

Monitoramento: a companhia monitora riscos climáticos e eventos extremos relevantes, revisando exposições e limites quando aplicável.

Plataforma de monitoramento de fornecedores: ferramentas e rotinas de diligência apoiam o acompanhamento de riscos ESG de parceiros e a adoção de ações corretivas quando necessário.

Política de investimentos com limites ESG: a política de investimentos contempla diretrizes e limites que contribuem para diversificação e sustentabilidade da carteira.

Dashboards e indicadores: instrumentos de monitoramento contínuo suportam identificação de concentrações e implementação tempestiva de ações corretivas.

Com a estruturação de uma primeira visão do ORSA, a companhia passa a estruturar o apetite e tolerância para serem monitorados com estrutura de limites e zonas de atenção (*warning/hard limit*), incluindo reporte formal ao Conselho em caso de extrapolação persistente e definição de plano de ação para retorno ao apetite, reforçando disciplina de concentração e tomada de decisão.

Com isso, a Companhia reforçou o uso de métricas de resiliência e disciplina de capital/solvência, conectando limites de risco à capacidade de absorção de perdas.

Ainda, o ORSA passa a descrever o papel do resseguro e a avaliação de cenários de grandes perdas como mecanismo de proteção do balanço e de gestão de volatilidade, suportando decisões de concentração, retenção e resiliência.

2.3.4 Integração dos Riscos de Sustentabilidade à Gestão dos Riscos Tradicionais

A Sompo adota abordagem estruturada de gestão de riscos, alinhando estratégia, processos, pessoas e tecnologia para identificar, avaliar e gerenciar riscos que possam afetar a organização e comprometer objetivos estratégicos. O processo de avaliação de riscos corporativos contempla identificação, avaliação (probabilidade e impacto), tratamento (evitar, mitigar, compartilhar ou aceitar) e monitoramento contínuo da efetividade das ações, com planos corretivos quando necessário.

Esse processo é aplicado nos níveis estratégico, tático e operacional por meio de abordagens complementares, como avaliações de riscos materiais e emergentes e processos de autoavaliação de riscos e controles pelas unidades de negócio, promovendo cultura de responsabilidade e prevenção em toda a organização.

A Companhia ampliou sua visão de riscos ao integrar temas de materialidade relacionados à sustentabilidade ao processo corporativo de gestão de riscos, reconhecendo que riscos de sustentabilidade podem afetar, de forma transversal, riscos de subscrição, crédito, mercado, liquidez e operacional. Exemplos incluem: riscos climáticos influenciando precificação e aceitação na subscrição; aspectos de governança e privacidade afetando controles operacionais e requisitos regulatórios; e fatores sociais impactando seleção de fornecedores e parceiros, com reflexos em risco reputacional e de crédito.

No âmbito do ORSA (CNSP nº 471/2024), a Companhia passa a ter uma abordagem antecipatória, a estrutura voluntária foi consolidada em 2025 e será aprofundada em 2026, com a integração foi reforçada no sistema de gestão de riscos, com reporte estruturado, com processo de revisão e melhoria contínua.

Ainda, consolida uma visão de estrutura de avaliação prospectiva integrada de risco, solvência, capital e liquidez, com testes de sensibilidade, cenários de estresse e teste de liquidez, reforçando a visão antecipatória no horizonte do plano de negócios. Logo, a resiliência operacional foi suportada por processos formais de Continuidade de Negócios, incluindo atualização de BIA, atualização de PCOs, estrutura de PRI e execução de testes (DR e acionamento), fortalecendo a capacidade de resposta a eventos críticos.

Sumário de conteúdo GRI e SASB

Sumário de conteúdo GRI

A Sompo reportou as suas informações em conformidade com os padrões da Global Reporting Initiative (GRI) e do Sustainability Accounting Standards Board (Sasb), considerando o período de 01/01/2025 a 31/12/2025.

GRI 1: Fundamentos 2021

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	
			REQUISITOS OMITIDOS	RAZÃO
DIVULGAÇÕES GERAIS				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	4, 9, 10, 12		
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade	4		
	2-3 Período do relatório, frequência e ponto de contato	4		
	2-4 Reformulações de informações			Não houve reformulações de informações divulgadas em relatórios anteriores. Os dados apresentados neste relatório seguem consistentes em termos de escopo, metodologia e critérios em relação às divulgações previamente realizadas.
	2-5 Garantia externa			Não foi validado por terceira parte.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	9, 13, 57, 58, 100		
	2-7 Funcionários	71, 77		
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	77		
	2-9 Estrutura de Governança e Composição	43, 44		
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	43		
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	43		
	2-12 Função do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	29, 30		
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	29, 30		

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	
			REQUISITOS OMITIDOS	RAZÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-14 Papel da mais alta instância de governança no relatório de sustentabilidade	4		
	2-15 Conflito de interesse	55		
	2-16 Comunicação de preocupações críticas	29, 30	B	Não houve nenhuma preocupação crítica comunicada à alta instancia.
	2-17 Conhecimento coletivo da mais alta instância de governança			O Conselho de Administração não recebeu treinamento específico sobre sustentabilidade.
	2-18 Avaliação da performance da mais alta instância de governança			Não há processo formalizado de avaliação de performance do Conselho de Administração. Já os membros do Comitê Executivo ão avaliados conforme atingimento das metas do Mapa Estratégico e das metas individuais definidas. Essas avaliações são realizadas pelo Comitê de Nomeação e Remuneração. Não havia metas especificas de ESG em 2025 e no período não foi identificada a necessidade de aplicação de medidas como resposta às avaliações.
	2-19 Políticas de remuneração	45, 91	a.ii, a.iii, a.iv	Não há bônus de contratação ou pagamento de incentivo no recrutamento. E os montantes pagos no desligamento seguem a legislação local. Também não há ressarcimentos de compensações prévias recebidas por não atingimento de metas.
	2-20 Processo para determinar a remuneração	45, 86, 87		
	2-21 Compensation ratio total no ano	86		
	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	6, 7		

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	
			REQUISITOS OMITIDOS	RAZÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-23 Política de compromissos	27, 51, 52		A Política de Sustentabilidade e a Política Institucional de Conduta e Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo foram aprovadas pelo Conselho de Administração. A Política de Conformidade de Procedimentos da Companhia, a Política de Anticorrupção, a Politica de Privacidade e o Código de Ética e Conduta, pela Diretoria Executiva.
	2-24 Incorporando a política de compromissos	26, 27, 54		
	2-25 Processo para remediar impactos negativos	56		
	2-26 Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações	50		
	2-27 *Compliance* com as leis e regulamentos			Não houve nenhum caso de não-conformidade com leis e regulamentos em 2025. Em 2023 foram pagas 6 multas aplicadas em exercícios anteriores no valor total de R$ 350.908,90. Após o devido processo legal, a multa aplicada foi de R$ 112.500,00, paga em outubro de 2023, com atualização (R$ 127.867,50).
	2-28 Participação em Associações	19		
	2-29 Abordagem para o engajamento de *stakeholders*	57, 58		
	2-30 Acordos coletivos	86		
TÓPICOS MATERIAIS				
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-1 Processo para determinar os temas materiais	5		
	3-2 Lista dos tópicos materiais	5		

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	
			REQUISITOS OMITIDOS	RAZÃO
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA				
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	49 a 56		
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	52		
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	54, 55		
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	52		
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio			Não houve.
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas			A Sompo não faz contribuições políticas financeiras e doações a partidos políticos ou candidatos.
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE				
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	59, 60		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	60		
SUBSCRIÇÃO RESPONSÁVEL				
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	41		
MUDANÇA CLIMÁTICA E BIODIVERSIDADE				
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	62 a 67		

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	
			REQUISITOS OMITIDOS	RAZÃO
GRI 201: Performance Econômica 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas	32 a 35		
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	65		
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	66		
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	67		
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	67		
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	67		
	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)			A Sompo não gera esse tipo de emissão.
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas			A Sompo não gera esse tipo de emissão.
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO				
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	72 a 89		
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	91		O passivo do plano não é coberto pelos recursos gerais da organização.
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	86		
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local			Todos os Diretores Executivos são de São paulo, onde fica a sede.
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	88, 89		

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	
			REQUISITOS OMITIDOS	RAZÃO
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	90 a 94		Os estagiários recebem benefícios diferenciados: 13º, Auxílio Home Office mensal, curso de inglês, acesso à Sompo Academy e à plataforma Portal do Saber, vale-refeição, assistência médica e odontológica, seguro de vida e acidentes pessoais, convênio farmácia, TotalPass, Lincard, day-off no aniversário, médicos a acupuntarista na sede, quick massage.
	401-3 Licença maternidade/paternidade	90		
GRI 402: Trabalho/ Gestão do Relacionamento 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais			4 semanas.
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	84		
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	81 a 85		
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	86		
GRI 405: Diversidade e oportunidades iguais 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	43, 77, 78		
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	80		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas			Não houve.

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	
			REQUISITOS OMITIDOS	RAZÃO
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			Com base na análise do perfil das operações e da cadeia de fornecedores da organização, não foram identificadas operações próprias ou fornecedores em que o direito dos trabalhadores à liberdade sindical ou à negociação coletiva esteja sendo violado, nem situações com risco significativo de violação, no período reportado.
OFERTA E ACONSELHAMENTO ADEQUADOS				
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	96 a 98		
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	96		
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços			Não houve.
	417-3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing			Não houve.
CADEIA DE FORNECIMENTO RESPONSÁVEL				
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	100, 101		
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Porporção de gastos com fornecedores locais	101		
GRI 308: Avaliação Ambiental dos Fornecedores	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais			Atualmente, a organização não adota critérios ambientais como requisito excludente formal no processo de seleção e homologação de novos fornecedores.
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	101		100% dos fornecedores avaliados e não foi identificado nenhum caso.

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	
			REQUISITOS OMITIDOS	RAZÃO
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	101		Com base na análise do perfil das operações e da cadeia de fornecedores da organização, não foram identificadas operações próprias ou fornecedores em que o direito dos trabalhadores à liberdade sindical ou à negociação coletiva esteja sendo violado, nem situações com risco significativo de violação, no período reportado. O monitoramento realizado em relação aos fornecedores está detalhado no capítulo Fornecedores.
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil			Não temos esse tipo de risco na operação e nos fornecedores com os quais lidamos, submetidos à análise prévia e contínua.
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			Não temos esse tipo de risco na operação e nos fornecedores com os quais lidamos, submetidos à análise prévia e contínua.
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos			No período reportado, os serviços de segurança patrimonial foram prestados por empresas selecionadas e contratadas pelo condomínio onde os escritórios estão localizados. Em 2025, não fomentamos capacitação em direitos humanos ou temas correlatos a essas equipes de segurança.
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais			Atualmente, a organização não adota critérios sociais como requisito excludente formal no processo de seleção e homologação de novos fornecedores.
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	101		100% dos fornecedores avaliados e não foi identificado nenhum caso.

SASB - Seguros

TÓPICO	MÉTRICA CONTÁBIL	CÓDIGO	RELAÇÃO COM GRI	PÁGINA
Informação transparente e recomendações justas para os clientes	Valor total das perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados à divulgação e comunicação de informações sobre produtos de seguro para clientes novos e recorrentes.	FN-IN-270a.1		96
	Relação de reclamações por sinistros.	FN-IN-270a.2		
	Taxa de retenção de clientes.	FN-IN-270a.3		
	Descrição da abordagem para informar os clientes sobre produtos.	FN-IN-270a.4	GRI 417-1	96, 97
Incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança na gestão de investimentos	Descrição da abordagem para a incorporação de fatores ambiental, social e de governança no processo de gestão dos investimentos e das estratégias.	FN-IN-410a.2		31
Políticas projetadas para incentivar comportamentos responsáveis	Prêmios líquidos subscritos relacionados à eficiência energética e à tecnologia de baixo carbono.	FN-IN-410b.1		62
	Discussão sobre produtos ou características de produtos que incentivem ações ou comportamentos responsáveis em termos de saúde, segurança ou meio ambiente.	FN-IN-410b.2		
Emissões financiadas (financed emissions)	Emissões financiadas brutas absolutas, desagregadas por (1) Escopo 1, (2) Escopo 2 e (3) Escopo 3.	FN-IN-410c.1		65
	Exposição bruta para cada setor por classe de ativo.	FN-IN-410c.2		
	Percentagem da exposição bruta incluída no cálculo das emissões financiadas.	FN-IN-410c.3		
	Descrição da metodologia utilizada para calcular as emissões financiadas.	FN-IN-410c.4		
Exposição ao risco físico	Perda Máxima Provável (PML) de produtos segurados devido a catástrofes naturais relacionadas ao clima.	FN-IN-450a.1		63

TÓPICO	MÉTRICA CONTÁBIL	CÓDIGO	RELAÇÃO COM GRI	PÁGINA
Exposição ao risco físico	Montante total de perdas monetárias atribuíveis a pagamentos de seguros de (1) catástrofes naturais modeladas e (2) catástrofes naturais não modeladas, por tipo de evento e segmento geográfico (líquido e bruto de resseguro).	FN-IN-450a.2		63
	Descrição da abordagem para a incorporação dos riscos ambientais no (1) processo de subscrição de contratos individuais e (2) na gestão de riscos e na adequação de capital no nível da entidade.	FN-IN-450a.3		41
Gestão de Risco Sistêmico	Exposição a instrumentos derivativos por categoria: (1) exposição total a derivativos não centralmente compensados, (2) valor justo total de garantias aceitáveis depositadas em uma câmara de compensação central e (3) exposição total a derivativos centralmente compensados .	FN-IN-550a.1		31
	Valor justo total dos ativos de garantia de empréstimo de valores mobiliários.	FN-IN-550a.2		
	Descrição da abordagem para gerenciar riscos relacionados a capital e liquidez associados a atividades não seguradoras sistêmicas.	FN-IN-550a.3		
Métricas da atividade	Número de apólices em vigor, por segmento: (1) bens e responsabilidades; (2) vida; (3) resseguro aceito.	FN-IN-000.A		16
	Número de apólices em vigor, por linha de produto, caso aplicável.			

SOMPO

Coordenação geral
Diretoria de RH & Sustentabilidade

Consultoria de indicadores, texto,
projeto gráfico e diagramação
Presence Comunicação e Sustentabilidade

@somposeguros

@sompo.seguros

somposeguros.brasil

www.sompo.com.br