



Relatório de
Sustentabilidade
2021

WIR3

Sumário

APRESENTAÇÃO

3

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

4

DESTAQUES DE 2021

6

SOBRE O RELATÓRIO

9

Igualdade de Oportunidades
Compromissos ESG Wiz 2021–2022

QUEM SOMOS

11

Somos beta, buscamos sempre a nossa
melhor versão

Nossa História
Estrutura Acionária
Estrutura Societária
Modelo de Negócios Diversificado
Nossas Operações
Nossas Unidades de Negócios
Nossa Cultura

SOCIAL

23

Estimulamos o desenvolvimento das pessoas
para uma sociedade cada vez melhor

Wizzers
Diversidade e Inclusão
Candidatos por Frente de Diversidade
Atração e Retenção
Jornada do Colaborador
Fornecedores

GOVERNANÇA

48

Criamos relações confiáveis, pautadas em
transparência e respeito

Governança Corporativa
Ética e Compliance
Canal de Denúncias
Conflitos de Interesse
Gestão de Riscos

DESEMPENHO OPERACIONAL

63

Desempenho e estratégia de expansão
para alcançarmos resultados incríveis

Resultados Financeiros
Desempenho por Unidade de Negócio

ESG NA WIZ

67

Seguindo o caminho da evolução

Impacto Social
Impacto Ambiental
Eficiência Energética
Eficiência Hídrica

ANEXO

72

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

77

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

91

CRÉDITOS

91

Apresentação

Apresentamos nosso primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade, por meio do qual reforçamos nossos compromissos com a sustentabilidade de nossas operações e transparência com o mercado, trazendo as principais iniciativas e o modo como criamos valor para nossos públicos de interesse – colaboradores, parceiros de negócios e acionistas, clientes e comunidade.

Este relatório se refere a 2021 e está em conformidade com as Normas GRI – *Global Reporting Initiative*. Acompanhe nas próximas páginas os principais destaques do ano e como nos adaptamos aos novos cenários, adequamos e expandimos nossos negócios e caminhamos direcionados pela nossa visão de futuro.

Movimento este apoiado em uma forte cultura corporativa orientada ao desenvolvimento de pessoas e entrega de resultados, a base do que queremos atingir e vivenciar. Tudo isso sem perder de vista nosso propósito, que é “estimular o desenvolvimento de pessoas para que elas possam voar cada vez mais alto e construir uma sociedade cada vez melhor”.

Acreditamos que nossa força vem das pessoas. Elas estão no centro de nossas operações e são o foco de nossos negócios. Assumimos também que temos responsabilidade na promoção de uma sociedade mais igualitária e na construção de um ecossistema ético e socialmente responsável. Fazemos isso não só pela sustentabilidade do negócio, mas porque acreditamos que é o certo a se fazer.

Boa leitura!



Mensagem da administração 102-14

2021 foi um dos anos mais desafiadores para a Wiz. Como se desafios provocados pela recessão econômica e agravamento da pandemia não fossem suficientes, a Companhia encerrou a sua maior parceria. As projeções mais pessimistas do mercado afirmavam que a Companhia seria inviabilizada caso não conseguisse manter o contrato que, há 4 anos, representava 78% da nossa receita bruta.

Diante de se manter apegada ao modelo que garantiu o crescimento por mais de 40 anos, preferimos construir valor por meio de novas jornadas, porque na Wiz somos movidos a desafios! Nos adaptamos aos novos cenários, adequamos e expandimos nossos negócios e caminhamos direcionados por nossa visão de ser a maior e melhor gestora de canais de distribuição de seguros e produtos financeiros.

Apesar de um início de ano marcado por incertezas e decisões difíceis para a Companhia, identificamos extraordinárias oportunidades, crescemos em vários projetos comerciais, agregamos valor e credibilidade à marca e às conexões com nossos públicos. Vimos um crescente sentimento de orgulho e crença no nosso futuro e em tudo o que ainda poderíamos alcançar.

Heverton Peixoto | CEO da Wiz

Os resultados apresentados neste material são frutos de estratégia pensada há 4 anos, quando a atual administração assumiu uma Companhia que não podia mais se dar ao luxo de ser monocliente. Nos reinventamos! Juntos, fechamos 20 novos contratos, especialmente com gigantes do universo financeiro e redes de concessionárias automotivas.

Em 2021, consolidamos as operações com BMG e Inter, cujas transações com seguros já estão entre as com maior evolução de mercado. A Wiz ratificou acordos para oferta de crédito com Santander, Itaú e Banco do Brasil. Pontos de partida para maior sinergia.

Estabelecemos vínculo para atuação conjunta com o Banco de Brasília – BRB, instituição que aposta na digitalização e expansão comercial dentro e fora do país. Essa parceria permite à nossa Companhia trabalhar em sua melhor versão: a *bancassurance*.

Em 2021, a Wiz também assinou contratos para comercializar seguros com os clientes da Associação Brasileira dos Concessionários de Automóveis Fiat – ABRACAF, CAO A e diversas outras importantes redes de concessionárias, em movimentos que ampliam relacionamentos com consumidores nesse mercado. Com a Galápagos, transformamos a Wimo em uma *joint venture*, com ainda maior potencial de crédito. Em parceria com a LG Lugar de Gente, veio à tona a *ben.up*¹, empresa voltada aos Recursos Humanos – RH com benefícios por adesão.

1. Nome da antiga Bentech.

Um ano transformador, de fortalecimento e preparação para o futuro

A Wiz reforçou o senso de interdependência das unidades de negócio, investiu mais em tecnologia e em iniciativas *omnichannel*. Chegamos a 23 mil pontos de vendas em todo o Brasil, prova da larga capilaridade para *approachs* qualificados e fortalecimento da marca.

A veia de inovação da Wiz ficou ainda mais clara com a mobilização para sermos pioneiros em conectividade, segurança da informação e inteligência de dados para desenvolver soluções digitais de seguros inovadoras. Além disso, iniciamos a preparação para o *rebrand* da Wiz BPO, agora denominada Wiz Concept, destacando um portfólio ainda mais amplo para os nichos nos quais estamos presentes.

Os *proofs points* mais significativos deste momento estão na receita bruta de R\$ 902 milhões alcançada em 2021, praticamente o mesmo desempenho do ano anterior, mesmo após a perda de nosso principal contrato; na receita líquida de R\$ 816,8 milhões, superando em 1,7% o período de comparação; e no lucro líquido, que atingiu R\$ 205,7 milhões, 3% acima de 2020. Resultados que confirmam a máxima: **Never bet against Wiz!**

2. Em português: Nunca aposte contra a Wiz!

E com essa máxima fortalecemos a nossa cultura, que nasceu da transformação iniciada em 2018 e é base de sustentação dos nossos negócios. Reforçamos o cuidado com nossos colaboradores, nos unimos e estimulamos o sentimento de orgulho por nossa Companhia, sendo reconhecidos, por mais um ano, como uma das melhores empresas para se trabalhar no país.

Reconhecimento fruto do nosso compromisso não só com o futuro da Wiz, como em prover oportunidades para construção de um futuro digno para todos. Porque acreditamos que **só conseguiremos construir uma sociedade melhor se proporcionarmos oportunidades iguais para todos**. E oportunidades iguais só são possíveis por meio do acesso à educação de qualidade, da inclusão social e econômica, da promoção da diversidade e da eliminação de práticas discriminatórias.

Por isso, para nós, igualdade de oportunidade é mais do que um propósito, é a forma de termos um ambiente positivo, uma cultura feita de gente boa e boa gente. Gente que entrega o seu melhor, comprometidos com a nossa cultura de fazer o bem para todos os públicos com os quais nos relacionamos.

E é por isso também que na Wiz a agenda ESG (sigla em inglês para governança ambiental, social e corporativa) é trabalhada em conjunto com a nossa Área de Gente e Cultura. Porque entendemos que a pauta ESG não é exclusiva de uma única pessoa ou área, mas um compromisso de todos. Assim, nossos Wizzers são convidados a se envolverem em nossas ações e somar esforços para ampliar nossa pegada ética e social.

Estamos felizes em compartilhar nosso primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade! Em linha com todas as evoluções que marcam a história da Wiz nos últimos anos, essa iniciativa reforça não só nosso compromisso com a transparência, como também nosso reconhecimento ao esforço do nosso time e comprometimento em gerar impactos relevantes na sociedade.

Agradecemos profundamente aos nossos colaboradores pelo empenho em atravessar conosco dias turbulentos e contribuir para o alcance dos nossos resultados em 2021. Agradecemos também aos nossos parceiros, clientes e acionistas pela confiança depositada em nossos negócios. Sigamos em frente levando soluções para parceiros, clientes e construindo um mundo melhor!

Destaque de 2021

Nossos Resultados

- **R\$ 1,3 bilhão** valor de mercado¹
- **R\$ 902 milhões** receita bruta²
- **R\$ 816,8 milhões** receita líquida²
- **R\$ 205,8 milhões** lucro líquido²
- **R\$ 262,5 milhões** lucro líquido ajustado²

1. Data de referência: 30 de dezembro de 2021.

2. Resultado acumulado em 2021.

3. Data de referência: 31 de dezembro de 2021.

Nossa Atuação

- **10** unidades de negócio³
- **+ de 23 estados** presença física
- **+ de 1,6 mil** colaboradores
- **+ de R\$ 25 bilhões** prêmio emitido em 2021
- **+ de R\$ 6,4 bilhões** crédito comercializado em 2021
- **SOLUÇÕES** que englobam toda a cadeia de valor do mercado segurador:
 - **762 mil** atendimentos a clientes
 - **101 mil** regulações de sinistros

Expansão das Operações

2 novas unidades de negócio:

celebramos acordos para aquisição de participação em 2 novas subsidiárias – BRB Seguros e Bentech.

Aumento de participação societária na subsidiária

Wiz BPO, que em 2022 passou a ser denominada Wiz Concept.

A Wiz Corporate, por sua controlada Wiz Corporate Partners, celebrou

contrato para aquisição das corretoras: Águas de Manso Corretora, ASF Corretora, LL Corretora, Orbis Adviser e Universa Corretora.

Premiações



GPTW: nos mantivemos em 2º lugar entre as Melhores Empresas para se Trabalhar no *ranking Great Place to Work* – GPTW Centro-Oeste e figuramos pela 6ª vez no *ranking* nacional GPTW das Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil, ficando na 32ª colocação, avançando 30 posições em relação ao ano anterior, considerando o universo de 4.026 empresas inscritas.



GPTW Mulheres: pelo 2º ano consecutivo entramos no *ranking* GPTW Mulheres, nos posicionando entre as 35 melhores empresas de grande porte para as mulheres trabalharem no Brasil.



Valor 1000: fomos reconhecidos no 21º *ranking* Valor 1000 promovido pelo Valor Econômico em parceria com a Serasa e a Fundação Getulio Vargas – FGV, tendo como destaque:

2ª

- maior em margem da atividade

3ª

- maior entre as empresas do setor de serviços especializados

4ª

- maior em margem EBITDA

9ª

- maior em crescimento sustentável

- maior em rentabilidade

- maior em cobertura de juros

ESG nos Negócios

GPTWB3: fomos selecionados para integrar o novo índice da B3, que elenca empresas certificadas e eleitas como as melhores empresas para trabalhar, por meio do *ranking* nacional elaborado pela GPTW. Segundo a B3, a iniciativa apoia os investidores nas decisões de investimento com viés para empresas que trazem para o centro de debate a relação entre as pessoas e o desenvolvimento dos funcionários, gerando também um impacto positivo nos negócios.

Impacto na comunidade: uma das formas de impactar a comunidade se dá por meio do apoio ao projeto Movimento Solidário, que, no ano de 2021, impactou 734 crianças, 125 idosos, 553 famílias por meio do desenvolvimento de 47 projetos. Por meio de outra parceria no Distrito Federal – DF com o Galt, cursinho preparatório pré-vestibular para jovens em situação de vulnerabilidade social, mais de 30 pessoas, entre alunos e corpo administrativo, foram mentorados por colaboradores da Wiz em 2021. Além disso, fizemos 3 turmas de capacitação a fim de preparar melhor os alunos e ex-alunos do Galt para a futura entrada no mercado de trabalho.

Compliance: atualização de normativos e políticas internas: atualizamos nosso Código de Conduta Ética e nossa Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores. Atualizamos também a Política de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo e revisamos a Avaliação de Riscos desses delitos

em todo o conglomerado Wiz, com vistas a atender às exigências estabelecidas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP⁴ por meio da Circular nº 612/2020, que entrou em vigor em março de 2021. O projeto teve como objetivo revisar as operações da Companhia mais vulneráveis a esses riscos e os seus controles mitigatórios.

Implementamos procedimentos relevantes de **Know your Employee** (Conheça seu Colaborador). Com base nos novos procedimentos, os riscos de lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo serão considerados desde a seleção e contratação de nossos colaboradores, uma garantia a mais de segurança na relação entre a Wiz e seus colaboradores.

Nosso treinamento sobre o **Programa de Compliance**, disponibilizado on-line na Wizity, nossa plataforma de educação corporativa, foi acessado e concluído por mais de 400 novos colaboradores, totalizando em mais de 400 horas de treinamento.

Criamos o **Conexão Compliance**, canal de comunicação interna da área, entregue a 100% dos colaboradores da Companhia, para aprimorar o compartilhamento de assuntos relevantes relacionados à condução íntegra e ética de nossos negócios. Os principais temas abordados em 2021 foram: prevenção à lavagem de dinheiro, comunicação de atividades suspeitas, conflito de interesses, políticas, combate à fraude e à corrupção, canal de denúncias e outros.

Diversidade: realizamos uma **pesquisa demográfica** com itens sobre raça, orientação sexual, identidade de gênero, deficiências/pessoas com deficiência – PCDs, aspectos sociais e escolaridade de Wizzers, com o objetivo de entender mais sobre nossos *gaps* de diversidade (mais detalhes no **capítulo 7, em Diversidade e Inclusão**).

Criamos **comitês** de cada uma das nossas frentes de diversidade para aproximar pessoas que tenham interesse pelo tema e dar espaço de fala para que os membros destes grupos possam ajudar a construir ações mais efetivas para inclusão e senso de pertencimento, tornando a Wiz um lugar seguro e aberto para eles.

Doações: ajudamos a impactar a vida de mais de 7 mil pessoas apoiando projetos que, assim como o nosso propósito, visam estimular o desenvolvimento das pessoas, por meio de Investimento Social Privado e das Leis de Incentivos Fiscais (mais detalhes no **capítulo 9, em Impacto Social**).

⁴ SUSEP é responsável pelo controle e fiscalização dos mercados de seguro, previdência privada aberta, capitalização e resseguro. O órgão é vinculado ao Ministério da Economia do governo brasileiro.



Sobre o Relatório

Pelo 1º ano a Wiz Soluções e Corretagem de Seguros S.A. (Wiz ou Companhia) publica seu relatório de sustentabilidade com base nas diretrizes da *Global Reporting Initiative – GRI*, em sua versão *Standard*, na opção Essencial, que engloba o desempenho da Companhia nos âmbitos econômico, ambiental, social e de governança. [102-1](#), [102-54](#)

Os dados aqui relatados compreendem o período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e apresentam, com transparência e objetividade, os principais resultados relacionados a todas as operações da empresa no Brasil. [102-50](#), [102-52](#)

Atualmente, não realizamos consulta a *stakeholders* sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais. Esse processo está sendo estruturado pela Companhia e passará a vigorar a partir do próximo ano, quando será realizada a análise de materialidade acerca de tais tópicos e consequente revisão da estratégia ESG. Com a instauração, em maio de 2022, do Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade – ASG, órgão de assessoramento do Conselho de Administração da Companhia, a Companhia planeja evoluir no modelo de gestão das temáticas ESG, revendo processos, estratégias, práticas e políticas. [102-21](#), [102-31](#)

Por meio deste material, a Wiz dá o primeiro passo para atender – por meio de reportes anuais – às demandas de transparência do mercado e de seus principais *stakeholders*. Na visão da Administração, que conduziu a criação da estratégia ESG para o ciclo 2021/2022, nossa lista de *stakeholders* priorizados atualmente é formada por colaboradores, parceiros de negócios e acionistas, clientes e comunidade. As ações do pilar social possuem como foco os colaboradores e a comunidade; e as ações de governança corporativa, colaboradores, acionistas, clientes, parceiros de negócios e comunidade. [102-40](#), [102-42](#), [102-43](#), [102-44](#), [102-46](#), [102-47](#)

Como descrito ao longo deste relatório, a Companhia optou por priorizar, em seu primeiro ciclo estratégico ESG, as frentes social e governança corporativa, nas quais temos maiores oportunidades de gerar impacto por meio de nossas operações, dado nosso modelo de negócios. Porém, somos conscientes das nossas responsabilidades e oportunidades de evolução na frente ambiental. O time ESG da Wiz está discutindo ações que possam ter maior impacto ambiental positivo e que deverão ser implementadas nos próximos anos. Para conhecer nossas atuais ações no pilar ambiental, acesse a seção ESG na Wiz.

Igualdade de Oportunidades

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

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



Compromissos ESG Wiz 2021-2022

Pilar	Visão para 2026	Tópico	Metas para 2022	Contribuição com os ODS ¹
Desenvolvimento humano	Promover a educação e o desenvolvimento, para que 3.000 pessoas possam superar a vulnerabilidade social. ²	Investimento social	Impactar 300 vulneráveis com ações de desenvolvimento	
		Diversidade e inclusão Investimento social	Ter 50% dos 300 vulneráveis impactados pertencentes a uma das frentes a seguir: racial, mulheres e LGBTQIAP+	
Conduta ética	Ser referência na condução ética dos negócios da Wiz, seguindo as melhores práticas reconhecidas pelo mercado. ³	Diversidade e inclusão	Ter 10% das pessoas contratadas pós-participação em programas de aceleração Wiz sendo do público de vulnerabilidade social	
		Ética e integridade Transparência	Aumentar de 0 (zero) para 5 (cinco) o volume de manifestações da alta administração/Diretoria sobre o comprometimento com a condução ética dos negócios da Wiz	
		Ética e integridade	Aperfeiçoar, revisar e/ou criar 5 documentos referentes ao programa de integridade	
		Ética e integridade	Promover 4 programas de treinamentos/reciclagem para colaboradores, parceiros, sociedade e alta administração sobre as práticas de <i>compliance</i>	
		Ética e integridade	Revisar 100% dos riscos de <i>compliance</i> e aprovar o plano de monitoramento pelo Comitê de Riscos, <i>Compliance</i> e Partes Relacionadas	
		Transparência	Publicar até dezembro de 2022 ao menos 1 instrumento para cada <i>stakeholder</i> priorizado (mercado, colaboradores e Conselho de Administração – CA) que proporcione transparência das práticas ESG da Wiz	

A Companhia não adota ainda como prática a verificação externa das informações ESG fornecidas no relatório. Essa prática será avaliada para os próximos relatórios. **102-56**

Cumprindo os ritos de governança previstos, a publicação foi analisada e aprovada pela alta administração da Companhia. A Diretoria-Executiva é a instância mais alta que aprova este Relatório de Sustentabilidade, além de supervisionar a implementação da prática em todos os negócios e tem como apoio o Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade – ASG. **102-32**

1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

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

3. Baseado em critérios de avaliação da Controladoria-Geral da União – CGU.



Quem Somos

Somos beta, buscamos sempre a **nossa melhor versão**

A Wiz Soluções e Corretagem de Seguros S.A. (Wiz ou Companhia) é uma gestora de canais de distribuição de seguros e produtos financeiros. [102-1](#)

Operamos em todo o território nacional por meio de nossas unidades de negócio, ofertando soluções presenciais, remotas e digitais para venda e pós-venda de seguros e produtos financeiros. [102-2](#), [102-4](#)

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

Idealizado de forma escalável e adaptável para suportar a expansão da atuação da Companhia, o MGW fornece visibilidade, acompanhamento e governança das principais iniciativas das unidades de negócio, unidades incubadas, empresas investidas ou aceleradas.

Nossa estratégia de crescimento está pautada em expansão tanto orgânica quanto inorgânica. Para isso, investimos em pessoas, tecnologia e métodos, formamos times de alta performance e desenvolvemos modelos de negócios com foco em eficiência operacional e alcance de resultados consistentes, maximizando o valor das nossas operações.

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

Nossa História

Ao longo dos nossos mais de 48 anos de história, identificamos oportunidades, solidificamos nosso modelo operacional e desenvolvemos soluções completas de venda e pós-venda, no segmento tanto de pessoa física como de pessoa jurídica, para potencializar os resultados de nossos clientes e parceiros em diversos canais de distribuição.

Em 2018, passamos a olhar para novas oportunidades de diversificação de negócios. Com uma mudança no posicionamento, passamos a perseguir, de forma muito disciplinada, a visão de futuro que é ser a maior e melhor gestora de canais de distribuição de seguros e produtos financeiros do país. Passamos os últimos 4 anos desenvolvendo soluções conectáveis e modelos comerciais adaptáveis para proporcionar essa diversificação da atuação, que antes era muito desenhada para um único cenário e cliente.

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

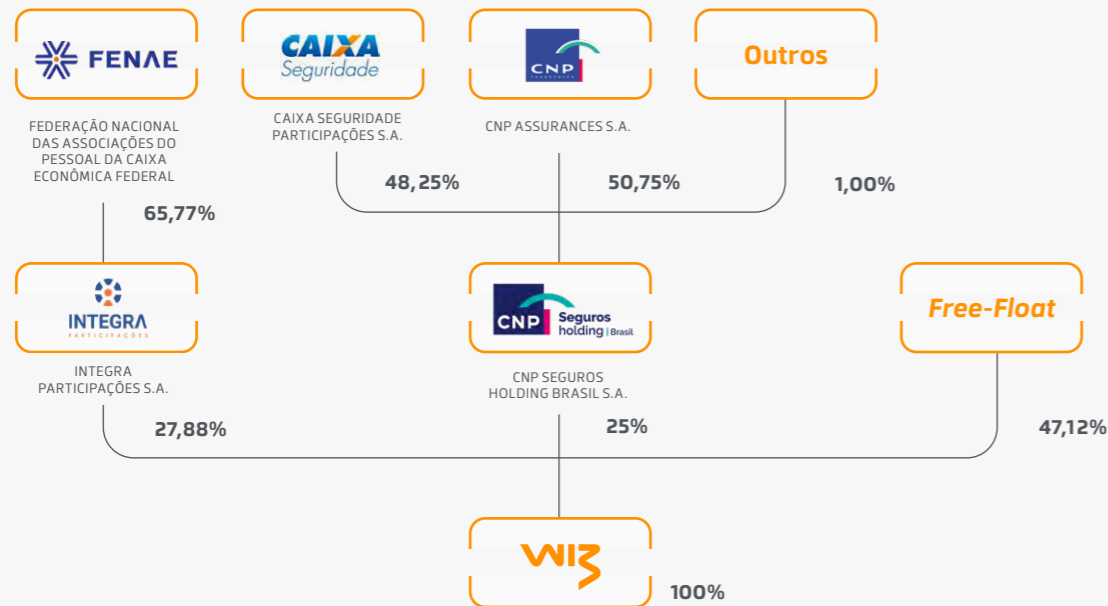


Linha do Tempo



Estrutura Acionária

Nosso capital social é representado por 159.907.282 ações ordinárias (WIZS3) negociadas na Bolsa de Valores – B3.



Nota: Em 19 de abril de 2022.

A Wiz é controlada pelas instituições Integra Participações S.A. e Caixa Seguros Holding (atual CNP Seguros Holding Brasil S.A. – CSH), que possuem 27,88% e 25,0% do capital da Wiz, respectivamente. A CSH é uma sociedade cujos sócios são a Caixa Seguridade Participações S.A. e a CNP Assurances S.A. A Caixa Seguridade Participações S.A. é uma sociedade de capital aberto, listada na bolsa brasileira, cujo controlador é a Caixa Econômica Federal (com 82,75% de participação), sendo essa uma empresa

do governo brasileiro. A CNP Assurances S.A. é uma sociedade de capital aberto, listada na bolsa da França, cujo controlador é o *La Banque Postale S.A.* (78,95%), sendo este controlado pelo *La Poste S.A.* (100%), que é controlado pelo *Caisse des Dépôts* (66,0%), que é controlado pelo governo francês.

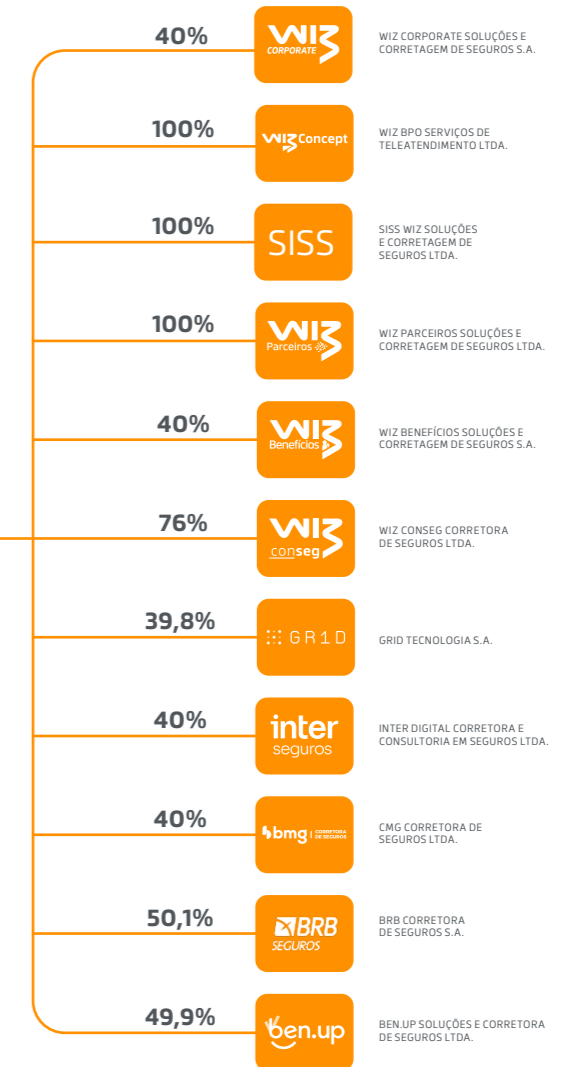
Importante destacar que, no ano de 2021, a Wiz não recebeu nenhum apoio financeiro, de qualquer natureza, de governos. 201-4

Estrutura Societária

A seguir, apresentamos as empresas nas quais a Wiz possui participação societária. As empresas do Grupo Wiz estão envolvidas em atividades de distribuição de seguros e produtos financeiros, bem como no desenvolvimento de soluções tecnológicas, produtos e serviços para o mercado segurador e de crédito.



WIZ SOLUÇÕES E CORRETAGEM DE SEGUROS S.A.



Para mais informações a respeito de nossas estruturas acionária e societária, clique aqui e acesse a seção 15.1/2 do Formulário de Referência da Companhia.

Modelo de Negócios Diversificado

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

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

As unidades do Grupo Wiz estão envolvidas em atividades de distribuição de produtos financeiros e de seguros nos modelos *Business-To-Business-To-Consumer* – B2B2C e *Business-To-Business-To-Business* – B2B2B, bem como no desenvolvimento de soluções tecnológicas, produtos e serviços para o mercado segurador e de crédito.

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

Framework Estratégico

Buscando o crescimento contínuo e apostando na rentabilização de canais como forma de escalar nosso modelo de negócio com eficiência, seguimos empenhados no movimento de expansão inorgânica da Wiz, diversificação das operações e na consolidação do modelo operacional.

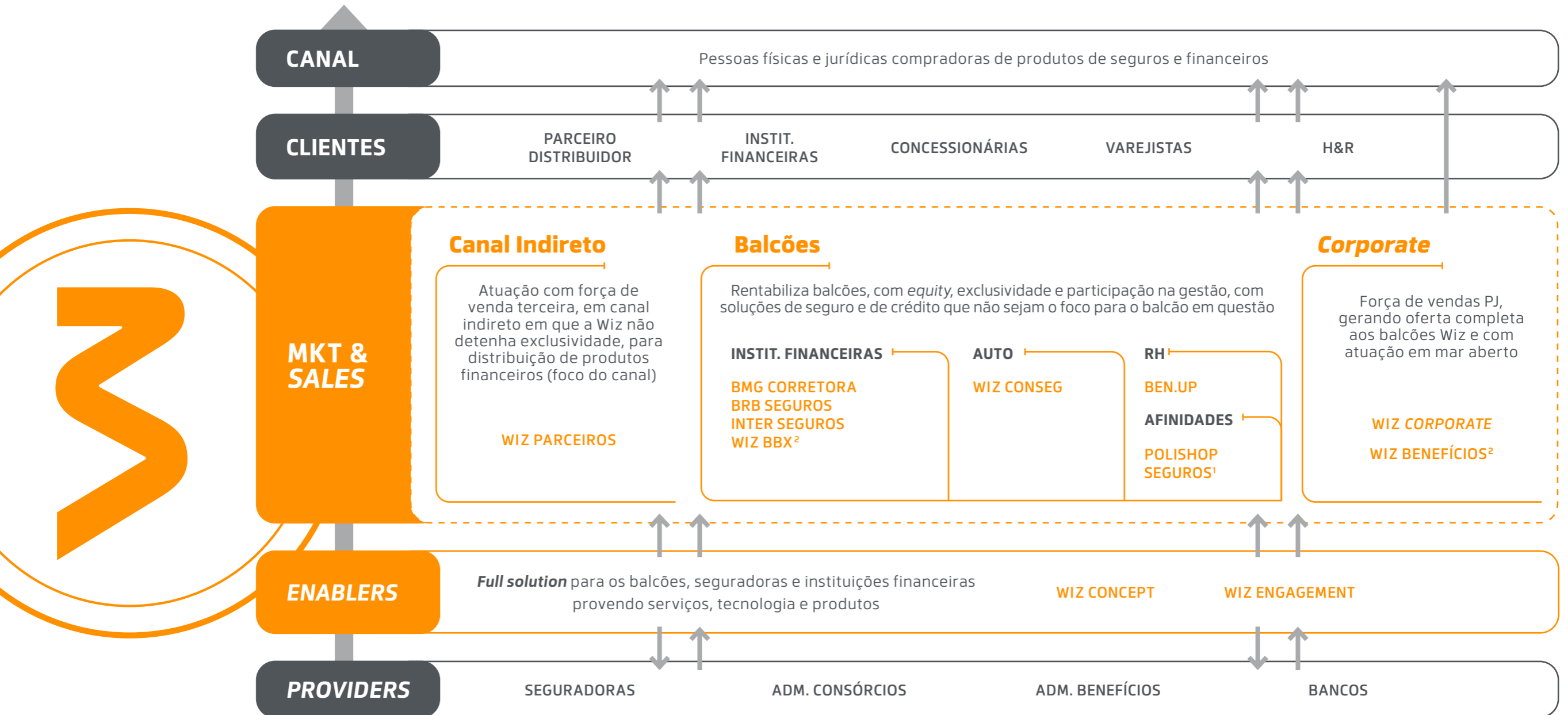
Perseguimos, de forma muito disciplinada, o objetivo de ser o maior e mais completo ecossistema de negócios em seguros e produtos financeiros, que abrange desde distribuição, comercialização, gestão de produtos e operação até criação de soluções específicas no segmento.

Para isso, nossas unidades de negócio são segmentadas em 2 grupos no nosso *framework* estratégico de atuação: **marketing&sales** e **enablers**.

Em **marketing&sales**, atuamos para potencializar o resultado de nossos parceiros na distribuição de seguros e produtos financeiros aportando *know-how* em *marketing&sales*. Nesse segmento nos dividimos em 3 subsegmentos: Canal Indireto, Balcões e *Corporate*. Em **enablers** provemos soluções para os mercados de seguro e financeiro gerando vantagem competitiva para o ecossistema Wiz.

Esse posicionamento viabiliza a atuação da Wiz em toda cadeia do mercado segurador e de crédito, capturando ganhos de sinergia entre seus diferentes negócios e gerando vantagens competitivas à Companhia.





1. Unidade iniciou operações em 2022.

2. Unidades foram descontinuadas em 2022.

Nossas Operações



As operações da Wiz crescem de forma coordenada e alinhada à nossa estratégia e visão. Em 2021, realizamos 2 movimentos importantes nesse sentido: |.....

- 1 Adquirimos 50,1% da BRB Corretora de Seguros, *joint venture* com o Banco de Brasília – BRB, para atuação no modelo *bancassurance* com exclusividade de oferta no canal do banco.
- 2 Celebramos acordo de investimento para a constituição de uma *joint venture* – a Bentech Soluções e Corretora de Seguros Ltda. – com a LG Lugar de Gente para o desenvolvimento e exploração comercial de plataforma digital de distribuição de benefícios por adesão, a ser disponibilizada para as Áreas de Recursos Humanos de empresas e seus colaboradores, incluindo produtos de crédito. Com o fechamento da operação em janeiro de 2022, a Wiz passou a ser titular de 49,9% da Bentech – atualmente denominada ben.up.

Nossas Unidades de Negócio

102-6

Balcões

As unidades de negócio – UN do segmento estratégico Balcões atuam em balcões presenciais ou digitais proprietários de parceiros comerciais e utilizam de diversas estratégias para rentabilizar a operação do parceiro por meio da oferta de seguros e produtos de crédito aos clientes, desde que esses produtos não sejam o core da operação do balcão em questão. As UN que fazem parte desse segmento estratégico são: Rede Caixa (operação em *run-off*), BMG Corretora, Wiz Conseg, Inter Seguros, Wiz BBX (operação descontinuada em 2022) e BRB Seguros.



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

inter seguros

Inter Seguros: a Inter Seguros é uma companhia investida da Wiz que atua na comercialização de seguros, consórcios e previdência nas plataformas do Inter. Possui um modelo de atuação segmentado nas estratégias de *bancassurance* – oferta de seguros contextualizada à transação bancária – e *appassurance* – oferta de seguros de forma contextualizada, coerente com o perfil e momento de vida de cada cliente. Ao fim de 2021, a Inter Seguros possuía a maior operação 100% digital de oferta de seguros no país, com acesso a uma carteira composta de mais de 12 milhões de clientes do Banco Inter. Nos últimos 2 anos, a Inter Seguros redefiniu sua estratégia de atuação, desenvolveu a Plataforma de Proteção (página de seguros do *app* do banco) e acelerou a esteira de lançamento de novos produtos, atingindo o patamar de 18 produtos 100% digitais em portfólio. Entre os produtos estão: Crédito Protegido, Odonto, Consórcios, Seguro Residencial, Previdência Privada e Seguro Habitacional.



BRB Seguros: a UN BRB Seguros atua na comercialização de produtos de seguridade por meio dos canais de distribuição do BRB, possuindo acesso a uma extensa rede de distribuição, composta de mais de 140 agências bancárias, rede de correspondentes e canais digitais do banco. A subsidiária possui outorga de exploração exclusiva dos canais de distribuição do BRB por 20 anos, desde janeiro de 2022. Com o fechamento da aquisição de 50,1% do capital da BRB Seguros em 31 de dezembro de 2021, passamos a consolidar o resultado da unidade a partir do 1º trimestre de 2022, não afetando o resultado da Wiz no exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2021. A BRB Seguros comercializa, por meio dos canais do banco BRB, produtos de seguros nas modalidades Prestamista, Vida, Habitacional, Residencial, Auto, entre outros, além de Previdência, Capitalização e Consórcios, sendo intensiva na atuação com os clientes pessoa física do banco.



Wiz BBX: a Wiz BBX é uma UN encubada que tem como missão acelerar novos negócios que tenham *fit* estratégico com as práticas de *bancassurance*, aplicando o nosso *know-how* para potencializar a venda de seguros em balcões que não se limitam aos bancários.



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

Rede Caixa

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



Corporate

As UN do segmento estratégico *Corporate* possuem operações especializadas, com estruturas técnicas desenvolvidas para a comercialização de produtos financeiros e de seguros complexos. Atuam de forma consultiva, buscando soluções eficientes a seus clientes. Essas unidades operam tanto

explorando oportunidades derivadas das unidades do segmento Balcões, quanto possuem estratégia própria de *go to market*. As UN que fazem parte desse segmento estratégico são: Wiz Corporate e Wiz Benefícios (operação descontinuada em 2022).



Wiz Corporate: nossa UN Wiz Corporate é uma corretora de seguros com foco em produtos para pessoa jurídica, no segmento B2B. A unidade de negócio atua por meio de 2 modelos principais: modelo *bancassurance*, comercializando seguros para pessoa jurídica em sinergia com as unidades do *core business* da Companhia, e modelo de prospecção direta no mercado (mar aberto), com foco em grandes clientes com necessidade de seguros desenhados sob medida, em que o processo de vendas é especializado e consultivo, possuindo verticais compostas de especialistas para o atendimento a clientes de diferentes indústrias: agronegócios, química e farmacêutica, energia, alimentos e bebidas, portos e logística, bancos, varejo, serviços e infraestrutura, recursos naturais, mineração, siderurgia, *cyber*, entre outros. Com soluções de seguros integradas e customizadas, a Wiz Corporate possui mais de 60 produtos disponíveis para empresas de todos os portes e segmentos de mercado, como construção civil, rural e indústria, e trabalha com mais de 50 seguradoras. A unidade está presente em todo o Brasil auxiliando empresas na compreensão de riscos e proteção do negócio contra prejuízos causados por eventualidades e imprevistos.



Wiz Benefícios: a Wiz Benefícios (antiga Wiz Saúde) é nossa UN que atua na comercialização de benefícios, tais como Planos de Saúde e Odontológico, para pessoas físicas e jurídicas de pequeno e médio portes, coletivo por adesão e grandes contas.

Canal Indireto

As UN do segmento estratégico Canal Indireto atuam provendo soluções e métodos para alavancar a performance de vendas de nossos clientes. Essas UN fornecem soluções de gestão de força de vendas, bem como proveem produtos de seguros e crédito proprietários, buscando garantir remuneração e produtos competitivos para viabilizar a rentabilização dos canais dos nossos parceiros. Essas operações não possuem exclusividade para operação nos canais em que atuam. A UN que faz parte desse segmento estratégico é a Wiz Parceiros.



Wiz Parceiros: nossa UN Wiz Parceiros é responsável pela comercialização de produtos de consórcios, crédito e seguros via canais indiretos, gerindo e fomentando uma ampla rede de parceiros comerciais, com presença em todo território nacional. A operação é baseada em um modelo de negócio B2B2C, com foco na prospecção e ativação de parceiros especializados no produto. A UN possui ampla expertise na operação do produto Consórcio, mas também atua na comercialização de seguros atrelados a produtos de crédito, tais como Seguro Prestamista e Quebra de Garantia, além de diversos produtos de crédito, como o produto de *Home Equity Wimo*, Consignado Público, Empréstimo Pessoal *WizCred*, Financiamento Imobiliário, entre outras iniciativas. Em 2021, comercializamos produtos das administradoras de consórcios CNP Consórcios, Santander Consórcios, Itaú Consórcios e BB Consórcios, produtos de seguros das seguradoras CNP Seguros e Previsul, e produtos de crédito dos bancos Itaú, Paraná Banco, entre outros.

Enablers

As UN do segmento estratégico *enablers* fornecem soluções tecnológicas e serviços a toda a cadeia de negócio das unidades do Grupo Wiz e de nossos clientes, com foco no setor de seguros e produtos

financeiros. São unidades *full* provedoras de soluções, atuando em processos complementares aos segmentos da Companhia. As UN que fazem parte desse segmento estratégico são: Wiz Concept e Wiz Engagement.

Wiz Concept: com atuação especializada em prover soluções de venda e pós-venda para o setor de seguros e crédito, a Wiz Concept (antiga Wiz BPO) concentra operações de relacionamento com o cliente, *backoffice*, gestão de documentos, cobrança, vistorias e terceirização de mão de obra especializada.

Ao longo de 2021, em linha com as oportunidades identificadas no mercado e a expertise adquirida pela unidade nos últimos anos, a Wiz Concept expandiu seu escopo passando a atuar não só com soluções em *business process outsourcing*, mas desenvolvendo, também, uma plataforma completa de tecnologia, serviços e produtos para o mercado financeiro e de seguros, possibilitando que parceiros possam maximizar seus resultados com seguros e crédito. Essa estratégia *full solutions* se baseia em fornecer tecnologia com soluções inovadoras e alta conectividade, serviços de alta qualidade com foco na satisfação dos clientes e melhores produtos, permitindo uma oferta contextualizada.

Nesse sentido, no ano de 2021 as operações que anteriormente eram desenvolvidas pela UN Wiz B2U foram incorporadas ao escopo da Wiz Concept, que passou a desenvolver soluções remotas e digitais para intermediar a venda de seguros, de forma a complementar a atuação presencial de nossos clientes. A unidade conta com mais de 1.000 funcionários para atender a clientes como seguradoras, administradoras de consórcios, entre outras. A Wiz Concept realiza a gestão de uma base de mais de 14 milhões de clientes, realiza mais de 700 mil atendimentos a clientes ao ano e ainda faz mais de 100 mil regulações de sinistros e 32 mil vistorias por ano.

Wiz Engagement: a UN Wiz Engagement atua com foco na criação de estratégias para o engajamento de forças de vendas terceiras, tanto em canais operados por UNs do Grupo Wiz como para outros parceiros.

Grupo de Produtos e Serviços Comercializados por Unidade de Negócio



- Seguros Vida e Prestamista



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



- Seguros Auto, Prestamista e Residencial



- Seguros Garantias, Agro, Patrimoniais, Vida em Grupo, Responsabilidade Civil e Riscos Especiais



- Seguro Saúde, Odontológico e Vida em Grupo



- Consórcios, Crédito com Garantia Imobiliária, Outros Créditos (Capital de Giro, Antecipação de FGTS), Financiamentos e Seguros (Prestamista e Quebra de Garantia)



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

- Soluções tecnológicas para o setor de seguros e crédito: Motores de Consulta, API para comparação de preços, entre outros



- Plataforma digital e régua de comunicação para engajamento de força de vendas

- Consultoria estratégica focada em engajamento e performance de vendas

Rede Caixa (até fevereiro de 2021)

- Seguros (Vida, Prestamista, Habitacional, Residencial, Multirrisco Empresarial, Auto), Previdência, Capitalização e Consórcios

Nossa Cultura

A Cultura Wiz é feita de valores, atitudes e pilares. Os valores são a nossa forma de sentir e acreditar. As atitudes são a nossa forma de agir. Os pilares são o cérebro da cultura e a sustentação para tudo o que acontece e deve acontecer. Os pilares dão o direcionamento do que queremos ter na Wiz.

Nosso Propósito

Estimular o desenvolvimento das pessoas para uma sociedade cada vez melhor.

Nossos Valores 102-16

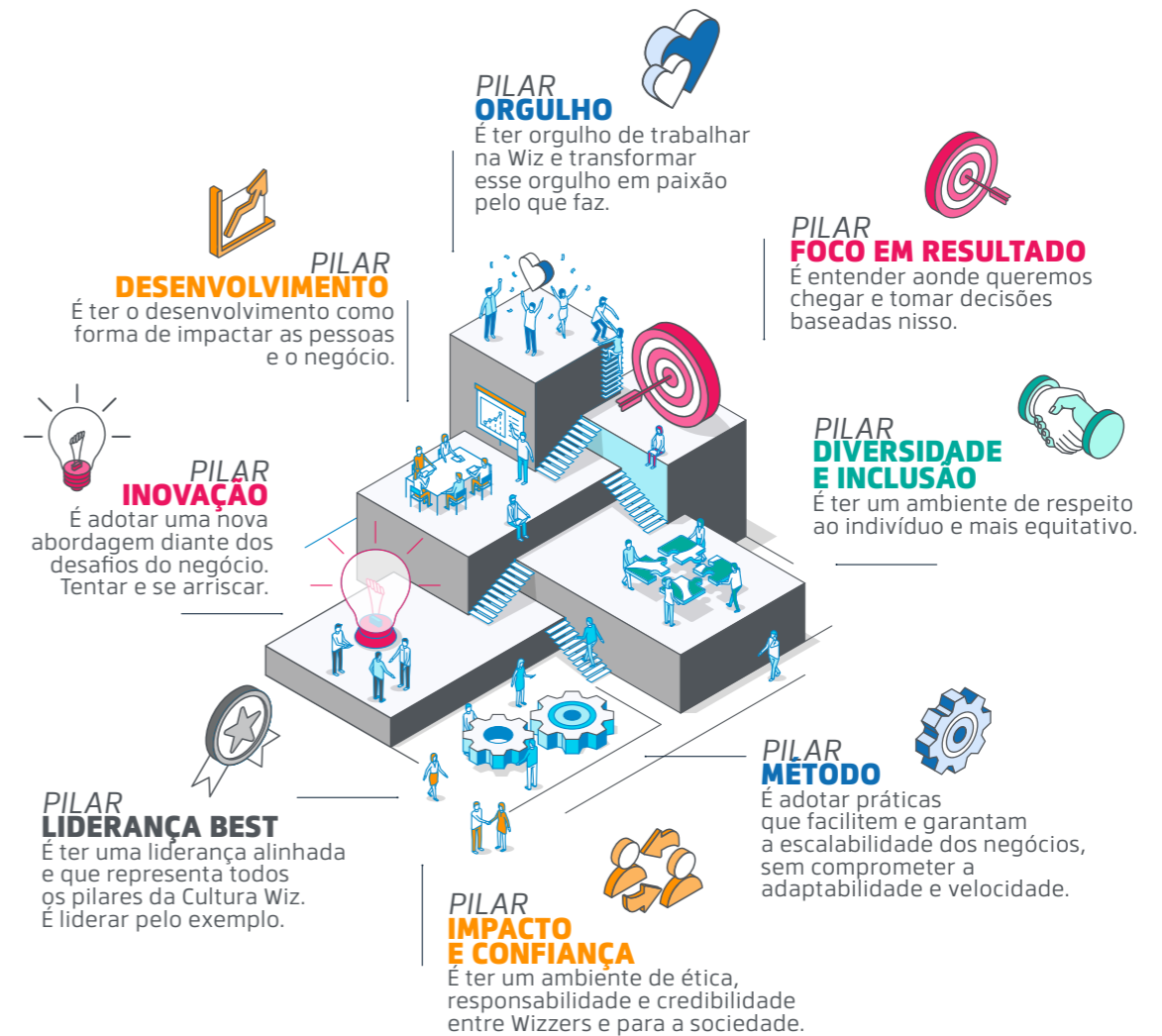
- Somos comprometidos com os resultados dos nossos clientes.
- Inovamos para gerar eficiência e experiências positivas.
- Trabalhamos em time e valorizamos pessoas com visão e ação.
- Somos éticos e socialmente responsáveis.
- Somos beta, buscamos sempre nossa melhor versão.

Nossa Atitudes

- ✓ Foque resultados.
- ✓ Faça em time.
- ✓ Use os métodos, valorize o simples.
- ✓ Realize, aprenda, melhore, mas TENTE.
- ✓ Seja persistente e resiliente.
- ✓ Wizzer é apaixonado pela Wiz.

Pilares da Cultura Wiz

Os pilares da nossa cultura direcionam ao que queremos atingir e vivenciar na Wiz. E, para deixar ainda mais claro, dentro de cada pilar, apresentamos os comportamentos que esperamos dos Wizzers e os comportamentos que não aceitamos. Afinal, todo e toda Wizzer tem o papel fundamental de representar a nossa cultura. Apresentamos, a seguir, os 8 pilares da Cultura Wiz:



Fortalecimento da Cultura Wiz

Criamos em 2021 uma área dentro da Diretoria de Gente focada na consolidação e fomento à Cultura Wiz. Esse movimento nos possibilitou olhar de forma mais estruturada para esse tema.

Após um triênio de transformações, em que o grupo cresceu e revolucionou seu modelo de negócio, a Wiz realizou um intenso trabalho de estruturação e ressignificação de elementos organizacionais. O objetivo, naquele momento, era sintonizar a já expressiva cultura do conglomerado ao momento de crescimento da Companhia, de modo a garantir a sustentabilidade e perenidade do negócio. A criação de uma área dedicada à cultura organizacional, no início de 2021, foi o primeiro passo nesse sentido.

Never bet against Wiz!

A dedicação dos nossos Wizzers, mesmo que em um cenário incerto, foi fundamental para superarmos os desafios de 2021. E nós temos conseguido dar a volta por cima, alcançar resultados incríveis. Daí, surgiu nosso lema: **Never bet against Wiz!** Nunca aposte contra a Wiz, porque nossa cultura é forte, somos apaixonados, dedicados e comprometidos.

Wiz Way. Nosso jeito de ser e de trabalhar

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

Manifesto Wiz Way

Olhamos para o futuro de um jeito único.

Ousado, idealista, com um olhar cheio de atitude...

Olhamos para o mundo em busca de possibilidades para voar ainda mais alto.

É assim que criamos um ambiente preparado para inovar.

É assim que mantemos o foco nos resultados.

E estimulamos o nosso desenvolvimento e o da sociedade.

Mas, se vemos adiante, é porque honramos e reconhecemos o nosso passado.

Temos orgulho da nossa jornada, de tudo o que criamos juntos.

Superamos desafios, demos a volta por cima, diversificamos negócios.

Com paixão, construímos um presente dinâmico, que tem métodos únicos para fazer acontecer.

Um presente que conta com a potência de cada Wizzer.

Essa nossa visão de quem sabe de onde veio, o que faz e o que deseja contagia.

Causa impacto, gera confiança. Atrai e inclui pessoas diversas para que, juntas, realizem coisas incríveis.

Também dá o tom de uma liderança que inspira e que é a cada dia mais B.E.S.T.¹

Que acompanha a evolução de todos, para que cada um possa ser sua melhor versão, possa ter brilho no olhar.

E é isso que faz com que nada nem ninguém duvide da nossa potência ou aposte contra nós.

Afinal, para ser a maior e melhor gestora de canais de distribuição de produtos financeiros e seguros do país, é preciso ter mesmo um olhar diferente.

É preciso ser quem enxerga possibilidades para fazer a diferença.

É desse jeito que seguiremos juntos, com brilho no olhar, atitude, foco em resultados, mas, sobretudo, com as pessoas e pelas pessoas!

Que é de onde vem a nossa força. É onde está o nosso jeito único de ser.

Livro Wiz Way. Um grande símbolo da nossa cultura em 2021

Para provocar e fortalecer a vivência de todos os elementos do Wiz Way no nosso dia a dia, lançamos, em dezembro de 2021, o livro Wiz Way. Em quase 150 páginas, o livro apresenta de forma profunda os elementos que compõem a cultura do conglomerado, passando um a um pelos pilares, valores e atitudes, além de reunir histórias inspiradoras de colaboradores e um manifesto que simboliza o jeito de ser da Companhia.

A publicação resume a trajetória da empresa e conta como a cultura foi determinante para a expansão de negócios e a criação de uma nova Wiz. Tudo isso com depoimentos de Wizzers, abordando a participação fundamental deles para o sucesso da Companhia. Mais do que um manual organizacional, o livro é feito de histórias reais que se conectam a nossos pilares. De forma objetiva e lúdica, ele reflete uma cultura viva. As pessoas conseguem se enxergar naquelas páginas.



1. B.E.S.T. é um programa de desenvolvimento de liderança da Wiz. Mais informações ver [página 39](#).



Social

Estimulamos o desenvolvimento
**das pessoas para uma
sociedade cada vez melhor**

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

Nosso Employee Value Proposition – EVP

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



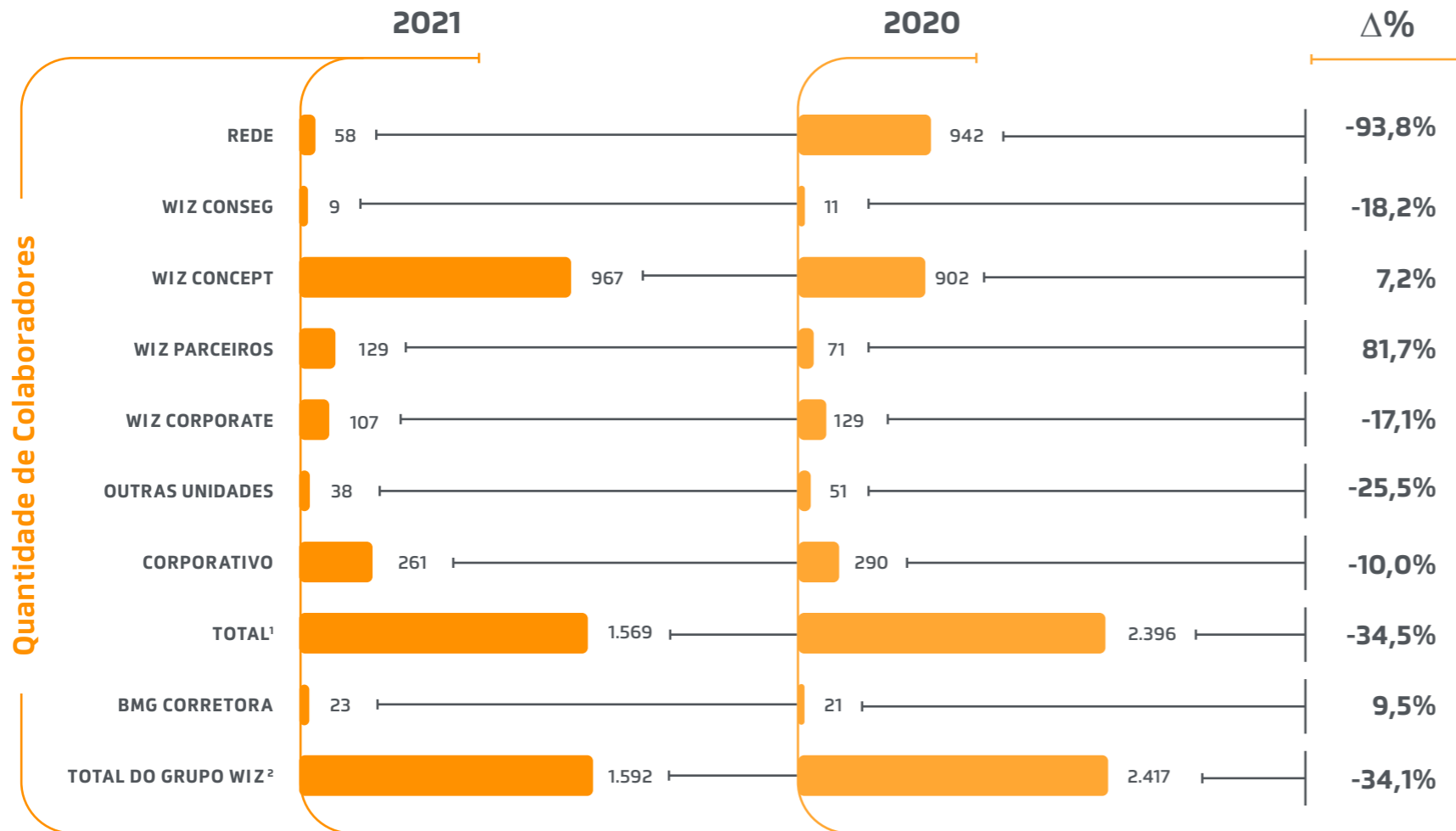
Wiz zers 102-7, 102-8

Na Wiz consideramos as pessoas como nosso principal ativo e a nossa maior força. São os nossos Wizzers que viabilizam o crescimento e alcance de resultados. Encerramos 2021 com 1.592 colaboradores, uma redução de -34,1% em relação ao fim do ano de 2020, impactado pelo desligamento da força de vendas que atuava na Rede Caixa, por efeito da não renovação do contrato de atuação nesse canal de vendas.

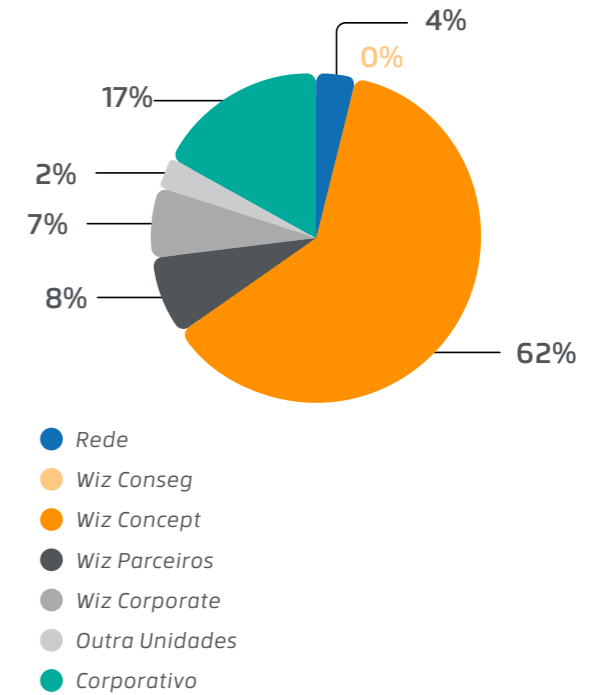
Na Wiz Parceiros, tivemos um aumento de 58 colaboradores em relação ao fim do ano passado, ou crescimento de 81,7%, devido ao investimento em equipes comerciais direcionadas às parcerias celebradas pela unidade com novas administradoras de consórcios, além do crescimento dos times voltados à comercialização dos produtos WizCred e Wimo.

Na Wiz Concept, o crescimento se deve especialmente à incorporação dos headcounts anteriormente alocados na unidade Wiz B2U. Nas demais unidades, as principais variações são explicadas pela evolução e maturação das operações.

Unidades de Negócio



Colaboradores por Unidade de Negócio - 2021¹:



¹. O gráfico desconsidera a unidade BMG Corretora, uma vez que essa operação não é contemplada nas ações derivadas da Estratégia ESG do conglomerado Wiz.

¹. O totalizador acima desconsidera a Unidade BMG Corretora, uma vez que essa operação não é contemplada nas ações derivadas da Estratégia ESG do Grupo Wiz.

². Apuração de headcount da posição final do ano. Desconsidera executivos estatutários, aprendizes, estagiários e colaboradores afastados.

Número Total de Colaboradores por Contrato de Trabalho (Permanentes e Temporários), por Gênero

	Feminino	Masculino	Total Geral
Permanentes	902	632	1.534
Temporários	23	12	35
Total Geral	925	644	1.569

Número Total de Colaboradores por Contrato de Trabalho (Permanentes e Temporários), por Região

	Permanentes	Temporários	Total Geral
Centro-Oeste	1.094	33	1.127
Nordeste	63	-	63
Norte	1	-	1
Sudeste	317	-	317
Sul	59	2	61
Total Geral	1.534	35	1.569

Número Total de Colaboradores por Tipo de Emprego (Tempo Integral ou Período Parcial), por Gênero

	Feminino	Masculino	Total Geral
Tempo Integral	925	644	1.569
Período Parcial	0	0	0
Total Geral	925	644	1.569

Nota: Como base de consulta, foi considerada a folha de pagamento de dezembro de 2021. Não constam nesse levantamento os profissionais autônomos, diretores, estagiários, aprendizes, colaboradores desligados, aposentados e com afastamento acima do prazo legal.



Diversidade e Inclusão

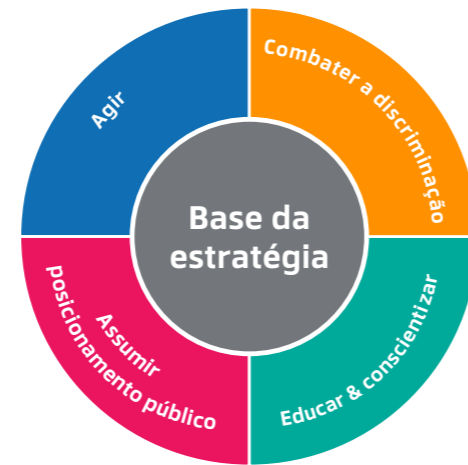
A Wiz vem se fortalecendo na temática diversidade, por acreditar na forte conexão com nossos valores e na geração de impactos positivos para o nosso negócio. Com esse foco, criamos em 2021 a nossa Estratégia de Diversidade e Inclusão, por meio de um amplo trabalho de análise de contexto estrutural, com mapeamento de nossos dados demográficos, estatísticas sobre gênero e hierarquia, pesquisas internas e de percepção de colaboradores sobre o tema. Com os resultados, definimos quais seriam os nossos compromissos e focos de atuação para 2021 e 2022 com cada uma das frentes de diversidade e inclusão.

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

Para mais informações sobre os nossos indicadores de diversidade dos colaboradores, acesse o anexo deste relatório.

Nossa Estratégia de Diversidade e Inclusão

Diversidade & Inclusão na Wiz



- 2021**
- Igualdade de oportunidade por meio de impacto na sociedade
 - Jovem aprendiz e desempenho

Vulnerabilidade Social

- 2022**
- Igualdade de oportunidade por meio de impacto na sociedade
 - Wizzer de origem vulnerável e oportunidades de carreira

- 2021**
- Posicionamento corporativo, regras, políticas e exemplos
 - Representatividade
 - Atração e seleção

Equidade Racial

- 2022**
- Atração e seleção
 - Desenvolvimento interno e carreira

- 2021**
- Acessibilidade, infraestrutura, processo seletivo, tecnologia

Inclusão PCD

- 2022**
- Atração e seleção

- 2021**
- Maternidade e paternidade, os papéis que impactam a equidade
 - Equilíbrio e oportunidade de carreira

Equidade de Gênero

- 2022**
- Maternidade e paternidade
 - Carreira da mulher

- 2021**
- Posicionamento corporativo, regras, políticas e exemplos
 - Representatividade
 - Aprofundamento nos gaps e necessidades

Direitos LGBTQIA+

- 2022**
- Atração e seleção

Ações Implementadas em 2021 para Promover a Diversidade, Divididas por Eixo Estratégico e Grupos de Atuação

	Combater a Discriminação	Educar e Conscientizar	Assumir Posicionamento Público	Agir
Equidade Racial	<ul style="list-style-type: none"> Ação de conscientização da consciência negra pautada na indicação aos Wizzers do curso Cultura Antirracista, produzido e disponibilizado pelo parceiro Descola. 	<ul style="list-style-type: none"> Palestra sobre os principais desafios enfrentados por pessoas pretas no mundo corporativo, com foco em mulheres pretas e de origem periférica. Programa de Autocuidado e Saúde Emocional – PAUSE, sobre os impactos do racismo na saúde mental. 	<ul style="list-style-type: none"> Postagens externas sobre o tema racismo explicitando o que a Wiz não aceita. 	<ul style="list-style-type: none"> Sorteio de mentoria de carreira para impulsionar a carreira de Wizzers que se autodeclararam pretos em nosso Censo de Diversidade.
Equidade de Gênero		<ul style="list-style-type: none"> Disponibilização de conteúdos sobre violência contra a mulher. Divulgação e estímulo à participação de roda de discussão contra a violência contra a mulher. 	<ul style="list-style-type: none"> Signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – ONU Mulheres. 	<ul style="list-style-type: none"> Por sermos adeptos ao Programa Empresa Cidadã, proporcionamos às Wizzers a prorrogação da licença-maternidade por 6 meses, e da licença-paternidade por 20 dias. Acelera Ela e Acelera Mães: programas que buscam trazer conteúdos e momentos para mulheres e mães, respectivamente, que impulsionem suas carreiras. Mentoria de carreira para mulheres da Diretoria de Marketing e Tecnologia, conduzida pela diretora da área.
Direitos LGBTQIA+	<ul style="list-style-type: none"> Construção da Política de Uso do Nome Social, que regulamenta e garante o direito ao uso e o reconhecimento pelo nome social das pessoas travestis e transexuais/transgêneros para todo e qualquer colaborador. 	<ul style="list-style-type: none"> Ações para dar visibilidade a Wizzers que se identificam com a frente e fomentar o conhecimento dos demais colaboradores sobre assuntos básicos, como: significado das siglas, comportamentos excludentes e preconceituosos, tipos de vieses inconscientes e mais. 		<ul style="list-style-type: none"> Política de Licença Adotiva para Casais Homoafetivos, que regulamenta e garante o direito à licença após adoção independentemente de gênero e orientação sexual. Parceria com a TransEmpregos para divulgação de vagas e troca de conteúdo, estimulando a seleção de pessoas trans.
Inclusão PCD	<ul style="list-style-type: none"> Debate Inclusão PCD: momentos de debate em que convidamos uma pessoa com deficiência visual para trazer dicas e responder dúvidas sobre o tema. 	<ul style="list-style-type: none"> Trilha PCD: conteúdo específico sobre inclusão PCD para líderes e demais Wizzers. Além de abordar os principais comportamentos capacitistas no mundo corporativo. 		<ul style="list-style-type: none"> Definição estratégica da quantidade mínima de pessoas com deficiência que cada unidade de negócio ou corporativa deve ter em seu <i>headcount</i>. Esse indicador se tornou uma meta da unidade, com impacto na Participação dos Lucros e Resultados – PLR de todos seus Wizzers. Uso da ferramenta <i>Hand Talk</i>: ferramenta de acessibilidade para sites em libras e leitor de sites.
Equidade para Pessoas em Situação de Vulnerabilidade Social			<ul style="list-style-type: none"> Parceria com instituições externas que têm papel no combate à vulnerabilidade social. Posicionamento público do CEO colocando essa pauta em foco no mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> Em parceria com o Alicerce Edu, oferecemos capacitação básica gratuita para pretos e pardos em situação de vulnerabilidade social. Esse programa contou com 60 participantes e, após a formação, já conseguimos aproveitar 4 deles em nossas vagas. Apoio ao Galt, instituição que atua na preparação pré-vestibular para jovens em situação de vulnerabilidade social. Nessa parceria, temos 2 grandes frentes de atuação: mentoria para alunos e consultoria para corpo administrativo. Além disso, por meio do programa Galtz, oferecemos capacitações para ex-alunos do cursinho, a fim de melhor prepará-los para entrada no mercado de trabalho.

Ações Voltadas à Diversidade e Inclusão

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

Também podemos destacar:

- **Ligue-se:** nosso comitê de diversidade que põe a mão na massa e constrói ações focadas.
- **Chats Ligue-se:** nossos grupos de afinidade a fim de debater assuntos e propor discussões saudáveis.
- **Acelera Ela e Acelera Mães:** programas que buscam trazer conteúdos e momentos para mulheres e mulheres mães, respectivamente, que impulsionem suas carreiras.

- **Assinatura dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – ONU Mulheres:** afirma e direciona o compromisso da Wiz na luta pela equidade de gênero.
- **Política de Uso do Nome Social:** regulamenta e garante o direito ao uso e o reconhecimento pelo nome social das pessoas travestis e transexuais/transgêneros para todo e qualquer colaborador das empresas do Grupo Wiz.
- **Política de Licença Adotiva para Casais Homoafetivos:** regulamenta e garante o direito à licença após adoção independentemente de gênero e orientação sexual.
- **Treinamento de Diversidade & Inclusão:** capacitação oferecida on-line para Wizzers com foco em educar sobre os temas de diversidade e inclusão e sobre comportamentos excludentes e preconceituosos.
- **Conteúdos e debates sobre inclusão PCD:** oferecemos uma trilha específica que traz temas sobre inclusão PCD. Temos também momentos de debate em que convidamos uma pessoa com deficiência visual para trazer dicas e responder dúvidas sobre o tema.

- **Censo de Diversidade:** aplicação de pesquisa demográfica com itens sobre raça, orientação sexual, identidade de gênero, PCD, aspectos sociais e escolaridade de Wizzers, com o objetivo de entender mais sobre nossos *gaps* de diversidade.
- **Acessibilidade:** para sites em libras e leitor de sites.
- **Projeto Alicerce:** capacitação básica gratuita priorizando pretos e pardos em situação de vulnerabilidade social.
- **Parceria Galt:** apoio na preparação pré-vestibular para jovens em situação de vulnerabilidade social.
- **Parceria Celeiro Vó Tunica:** apoio e acolhimento para jovens mulheres em situação de vulnerabilidade social.
- **Parceria TransEmpregos:** divulgação de vagas e troca de conteúdos com a TransEmpregos buscando estimular a seleção de pessoas trans.
- **Parceria Oportunidades Especiais:** tradução em libras para os nossos eventos e conteúdos da Universidade Corporativa.

Ligue-se



A Wiz está comprometida com a diversidade, que se perpetua por meio de sua liga voluntária de diversidade (Ligue-se), com foco no aumento da inclusão social dentro da Companhia.

Uma novidade importante que tivemos na Ligue-se em 2021 foi a criação dos comitês de cada uma das nossas frentes de diversidade. O objetivo é aproximar pessoas que tenham interesse pelo tema e dar espaço de fala para que os membros desses grupos possam construir ações mais efetivas para inclusão e senso de pertencimento, tornando a Wiz um lugar seguro e aberto para eles.

Candidatos por Frente de Diversidade

Em 2020, incluímos na nossa página de carreiras itens para identificar se o público de candidatos inscritos em nossos processos seletivos é diverso, considerando os seguintes grupos: mulheres, LGBTQIA+, PCD, vulnerável social e/ou não brancos. Nesse ano, apenas 22,54% dos candidatos responderam às nossas perguntas de diversidade, mas identificamos com base nessa amostra que 16,25% dos candidatos se identificavam como parte de algum dos grupos mapeados.

Já em 2021, conseguimos subir para 59,74% o número de respondentes nos itens e alcançar 40,26% dos candidatos se identificando como parte de algum dos grupos mapeados. Esse aumento mostra tanto que as pessoas estão associando mais nossa marca empregadora com diversidade e se sentindo confortáveis para responder aos itens quanto que estamos conseguindo chegar mais em perfis de profissionais diversos.



Censo de Diversidade

Para que possamos ter uma dimensão mais assertiva de como os nossos times são compostos e, com isso, desenharmos um planejamento estratégico mais assertivo sobre as práticas de diversidade e inclusão, fizemos o lançamento do I Censo de Diversidade Wiz.

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

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





Ações Criadas e Implementadas pela Alta Liderança

Impulsionados por nossas estratégias gamificadas de desenvolvimento da liderança, tivemos em 2021 um grande engajamento da nossa Diretoria-Executiva em pautas relacionadas à diversidade. Algumas delas foram:



Promoção de palestras para públicos minorizados com o objetivo de promover o debate sobre a pauta de diversidade relacionada ao ambiente de trabalho e/ou promover o desenvolvimento desses grupos e consequentemente o aumento da sua empregabilidade.



Mentoria de colaboradoras por liderança feminina sobre o tema de carreira, pensando em promover preparação e crescimento da representatividade das mulheres nos níveis hierárquicos mais altos.



Mentoria promovida por diretores a pessoas de grupos minorizados que são liderança de ONG parceira, objetivando promover o desenvolvimento destas e consequentemente da Companhia.



Promoção de campanha sobre o tema Inclusão PCD com clientes.

Atração e Retenção

Atrair e selecionar profissionais alinhados com a nossa cultura é de extrema importância. Por isso, em 2021 investimos tempo pensando na melhor experiência que podemos dar aos nossos candidatos e gestores, e desenvolvemos estratégias para sermos cada vez mais ágeis em nossas seleções. Para isso acontecer, o time de Atração e Seleção – A&S trabalhou fortemente em diversas frentes, com destaque para os seguintes pontos:

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

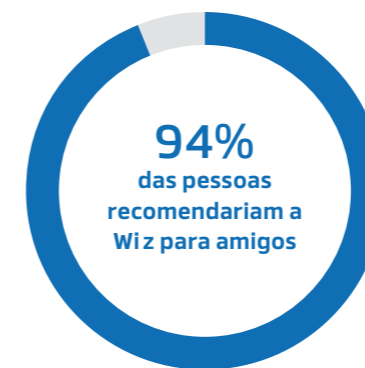
Wiz Carreiras

Além das evoluções em nosso processo de atração e seleção, investimos tempo na consolidação da Wiz como uma marca empregadora forte perante o mercado, disseminando nosso *Employee Value Proposition* – EVP: “Unimos pessoas diferentes para se desenvolverem e alcançarem resultados incríveis, pode vir o desafio que vier. Pessoas talentosas merecem voar alto. A Wiz é para você?”. Assim nasceu nosso perfil de carreiras do Instagram – Wiz Carreiras, no qual compartilhamos conteúdos de carreira e experiência de trabalhar na Wiz. A criação desse canal foi essencial para uma aproximação com o público que queremos conversar e interagir. Fechamos 2021 com mais de 2.200 seguidores e quase 60 conteúdos compartilhados.

Glassdoor

Outra ferramenta importante para fortalecer nossa marca empregadora é a *Glassdoor*, uma plataforma que integra diversas informações sobre várias empresas do Brasil e do mundo, e uma importante página no trabalho por atração de pessoas candidatas. Além das informações para quem quer ingressar na Companhia, a ferramenta também fornece várias informações relevantes para a Wiz, de forma a nos apoiar em diagnósticos e tomada de decisão. Fechamos 2021 com as seguintes notas na plataforma, vindas de avaliações de Wizzers e ex-Wizzers:

Nota geral¹: 4,5



1. A nota máxima de avaliação na Glassdoor é 5.



Speed Wiz Dev

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

O *Speed* contou com 10 semanas de treinamento totalmente on-line e gratuito para 102 pessoas selecionadas, dentre mais de 4.569 inscritos. O foco da aceleração foram treinamentos técnicos na linguagem C#, mas tivemos também momentos para falar da Cultura Wiz, dicas sobre processos seletivos e tendências de mercado em tecnologia. Ao fim do programa, tivemos a contratação de 11 participantes para nossas vagas de desenvolvedores, e mantemos um banco de talentos para oportunidades futuras na Wiz.

Programa Start

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

Em 2021, além da busca por talentos finalizando o ensino superior, nosso programa buscou fomentar também a diversidade e inclusão. Contamos com um processo robusto para selecionar o time de novos estagiários da Wiz. Não só para atrair as pessoas certas, mas selecionar talentos diversos e nos certificar de que as lideranças sejam envolvidas em um movimento afirmativo para a diversidade, sem deixar a qualidade dos candidatos de lado. Com esses esforços, recebemos 18 novos Wizzers, que estão voando cada vez mais alto aqui na Wiz. Dos selecionados, 75% fazem parte de ao menos um grupo minorizado (mulheres, LGBTQIA+ e/ou não brancos), sendo o mais expressivo deles o grupo de mulheres (50%), seguido pelos pardos (25%).

Aplicamos uma pesquisa de satisfação com os candidatos que participaram de nossa seleção e tivemos os seguintes resultados (notas variando de 0 a 10, em que 10 era muito satisfeito):

- Média de satisfação da experiência no processo seletivo dos candidatos finalistas: **10**
- Média de satisfação da experiência no processo seletivo dos candidatos aprovados até a etapa de dinâmica: **7,2**

Após o processo de seleção, as pessoas selecionadas passaram por um período de treinamento robusto para conhecerem mais da Companhia antes de começarem a desempenhar suas funções.

Onboarding

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

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

Em 2021, alcançamos mais de 600 pessoas na nossa plataforma *Tô Na Wiz*, e 56% dessas pessoas concluíram todas as etapas do *onboarding*. O *Tô Na Wiz* ainda facilitou a nossa adaptação ao *home office* em tempos de pandemia, pois é um programa 100% adaptado para receber pessoas mesmo a distância.

Novas Contratações e Rotatividade de Colaboradores

103-1, 103-2, 103-3 | 401, 401-1

Em 2021, tivemos uma redução de -34,5% em nosso número de colaboradores em relação ao fim do ano de 2020, impactado pelo desligamento da força de vendas que atuava na Rede Caixa, por efeito da não renovação do contrato de atuação nesse canal de vendas.

Com isso, a unidade que contava com aproximadamente 1.000 colaboradores foi descontinuada, o que impactou muito nosso *turnover*. Com a alteração de contrato confirmada, em fevereiro de 2021, o Programa Realoca, gestado nos meses anteriores, foi colocado em prática. A ideia era reter o maior número possível de talentos e realocá-los em outras unidades de negócio, e ainda direcionar colaboradores para oportunidades entre parceiros da Wiz.

Grandes esforços foram movidos no 1º semestre de 2021. Um mutirão das equipes de Gente e Gestão e do Centro de Operações de Pessoas – COP (nosso Departamento Pessoal) entrou em marcha para mapear os talentos interessados em ser realocados na Wiz e cruzar, ao lado dos gestores de cada área, oportunidades internas ou projetos com início em 2021. Um programa de demissão voluntária também foi implementado.

Em paralelo, ao lado de empresas parceiras, a Wiz articulou oportunidades para que esses colaboradores fossem indicados a processos seletivos. Além disso, houve subsídio a funcionários com interesse em abrir franquias com parceiros da Wiz de seguro e crédito. Até mesmo uma jornada de 2 dias, no modelo feira de oportunidades, foi realizada a fim de permitir que companhias aliadas apresentassem vagas. Ao fim do programa, os profissionais da Rede tinham se inscrito em mais de 200 vagas. Mais de 150 foram realocados internamente, e muitos outros tiveram oportunidades no mercado por intermédio da Wiz.

Vale ainda ressaltar que a unidade em questão era majoritariamente composta de colaboradores do sexo feminino, o que também acabou refletindo em um aumento no desligamento de pessoas desse sexo apenas por uma questão de proporcionalidade. Outro ponto relevante é que essa também era a unidade com o maior número de colaboradores espalhados pelo país, e, com sua saída, a atuação da Wiz se manteve mais concentrada em Brasília, seguida por São Paulo.

O Programa Realoca foi colocado em prática para reter o maior número possível de talentos da força de vendas que atuava na Rede Caixa, realocá-los em outras unidades de negócio e ainda direcionar colaboradores para oportunidades entre parceiros da Wiz



Novas Contratações e Rotatividade dos Colaboradores

Movimentação	2020		2021	
	Admissões ¹	Demissões ²	Admissões ¹	Demissões ²
Gênero				
Mulheres	234	329	317	943
Homens	197	209	219	487
Faixa Etária				
Até 30 anos	217	247	298	606
Entre 30 e 50 anos	206	278	225	810
Acima de 50 anos	8	13	13	14
Região				
Norte	-	5	1	35
Nordeste	4	39	39	189
Centro-Oeste	297	231	315	481
Sul	10	95	29	177
Sudeste	160	168	152	548
Total	431	538	536	1.430

1. Foram consideradas as folhas de pagamento de dezembro de 2021 e 2020, filtrando a data de admissão para o ano em referência e excluindo vínculos de autônomos, aprendizes, estagiários e diretores sem vínculo empregatício. Foram consideradas todas as situações (desligados, afastados, ativos).

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

Taxa de Novas Contratações e Rotatividade dos Colaboradores (%)

Movimentação	2020		2021	
	Admissões ¹	Demissões ²	Admissões ¹	Demissões ²
Gênero				
Mulheres	16	19	20	40
Homens	13	14	14	22
Faixa Etária				
Até 30 anos	15	16	19	29
Entre 30 e 50 anos	14	16	14	26
Acima de 50 anos	1	1	1	8
Região				
Norte	-	-	-	1
Nordeste	-	-	2	7
Centro-Oeste	20	18	20	25
Sul	1	4	2	10
Sudeste	11	11	10	18
Total	29	33	34	63

1. Foram consideradas as folhas de pagamento de dezembro de 2021 e 2020, filtrando a data de admissão para o ano em referência e excluindo vínculos de autônomos, aprendizes, estagiários e diretores sem vínculo empregatício. Foram consideradas todas as situações (desligados, afastados, ativos).

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

Jornada do Colaborador

Planejamento de Gente

Para garantir uma gestão estruturada e estratégica dos nossos colaboradores, a Wiz possui o Planejamento de Gente Wiz – PGW. O PGW é um pilar do Modelo de Gestão Wiz – MGW que possibilita à nossa liderança alinhar sua estrutura de pessoas aos objetivos estratégicos da Companhia, bem como ao time de Gente se planejar diante das necessidades indicadas por cada unidade. Essa ferramenta possui 4 planos distintos: atração e seleção, promoções e movimentações de pessoas, desligamentos e desenvolvimento. Para apoiar a construção desses planos, é disponibilizado para todos os nossos líderes um dossiê com informações importantes a respeito de seus colaboradores. Dessa forma, incentivamos a visão de longo prazo das lideranças em relação aos times e exercitamos a análise de dados de Gente para tomadas de decisão.

Por fim, com o intuito de manter a pauta de pessoas viva e estratégica em nossas unidades de negócio e unidades corporativas, a Wiz conta com uma Área de *Business Partners* – BP de Gente e Cultura. A função de *Business Partner* tem como principal premissa gerar valor estratégico para o negócio por meio de métodos, fortalecendo a cultura da empresa. Trata-se de um profissional com conhecimentos generalistas sobre Recursos Humanos e bastante compreensão sobre as estratégias da empresa e da unidade de negócio onde está inserido, e, por isso, para cada unidade de negócio ou unidade corporativa há um time dedicado de BP de Gente e Cultura.

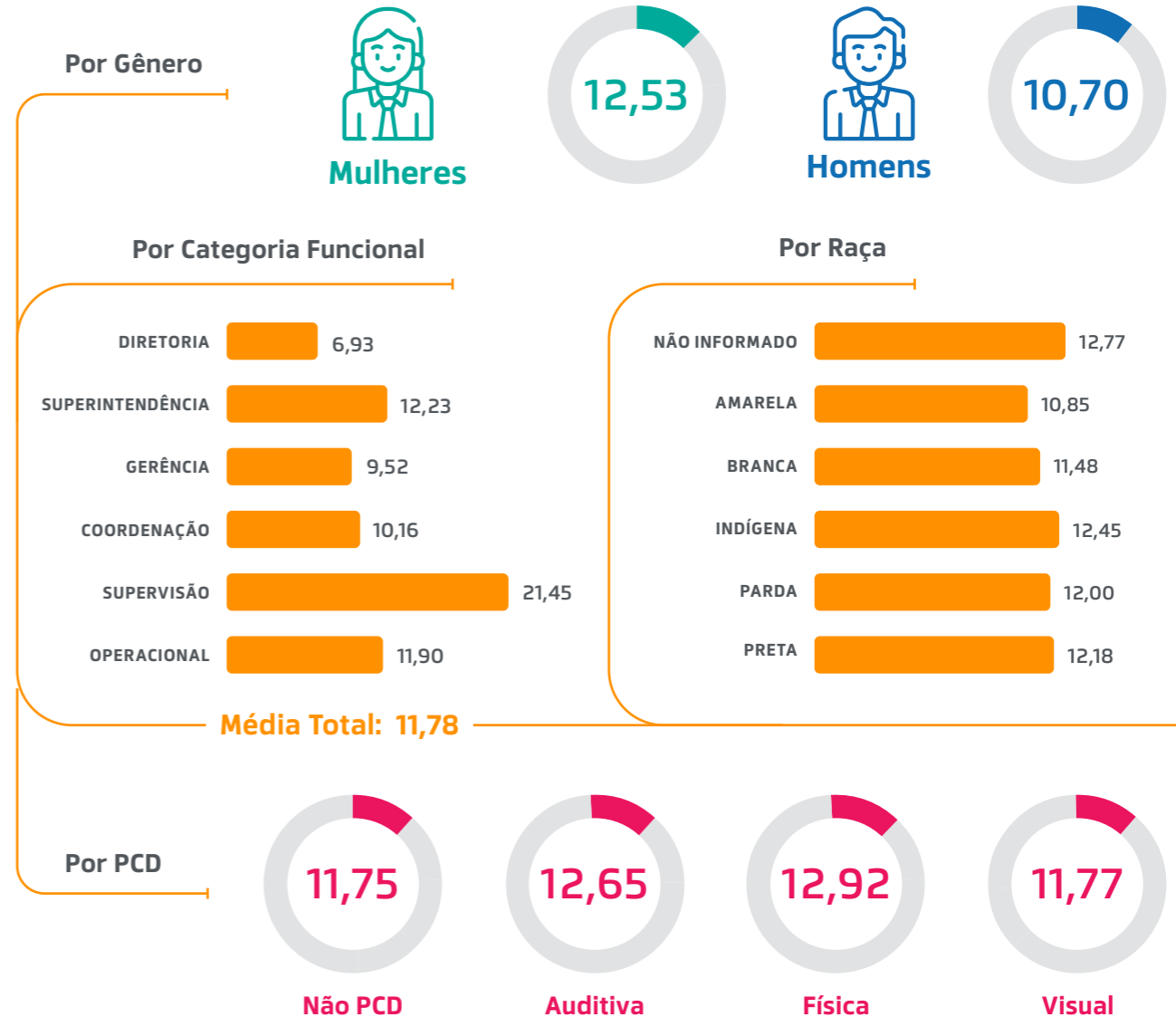
O papel dos BP é criar, com os gestores, soluções assertivas e orientá-los nas tomadas de decisões estratégicas de negócio relacionadas a pessoas, além de auxiliar para que estejam alinhadas à cultura e aos valores da Wiz, potencializando o desenvolvimento e os resultados dos nossos times, contribuindo e promovendo políticas e processos de valorização do capital humano. Dessa forma, desde 2019, essa área trabalha para que o conglomerado Wiz tenha sinergia e, por meio das pessoas, entregue seus melhores resultados.

Desenvolvimento 103-1, 103-2, 103-3 | 401, 401-1

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

Além disso, um dos principais valores da Wiz é que “somos beta, buscamos sempre nossa melhor versão”. Por isso, priorizamos a aprendizagem, o *feedback* e o compartilhamento de conhecimento para o desenvolvimento da mentalidade de aprendizagem contínua. Acreditamos que o nosso aperfeiçoamento impacta o negócio e as pessoas. Seja em nível individual, seja em nível coletivo, estamos sempre buscando a evolução de nossas ideias, comportamentos, soluções e processos.

Média de Horas de Capacitação em 2021, por Colaborador



Wizity, nossa Universidade Corporativa

Alinhado ao nosso propósito de estimular o desenvolvimento das pessoas para uma sociedade cada vez melhor, estamos sempre reforçando o papel importante de nossos Wizzers no seu autodesenvolvimento. Mesmo assim, entendemos nossa responsabilidade enquanto empresa de fornecer os melhores meios para que nossos colaboradores possam consumir conteúdos de qualidade e ter um desenvolvimento completo. Para isso, contamos com a Wizity – nossa Universidade Corporativa. Sua visão está pautada em ser referência no pilar desenvolvimento da Wiz e ser reconhecida como área estratégica para o atingimento dos resultados do nosso negócio.

Toda a atuação da nossa Universidade Corporativa é sustentada por uma plataforma digital gamificada, chamada Wizity. Essa plataforma está disponível tanto na versão *desktop* quanto na versão *mobile*, para que todos os nossos Wizzers tenham o desenvolvimento na palma da mão. Aqui, são oferecidos conteúdos de diferentes formatos (*e-learning*, PDF, artigos), e temos ainda nosso próprio canal de *podcasts*: o *Betacast*.

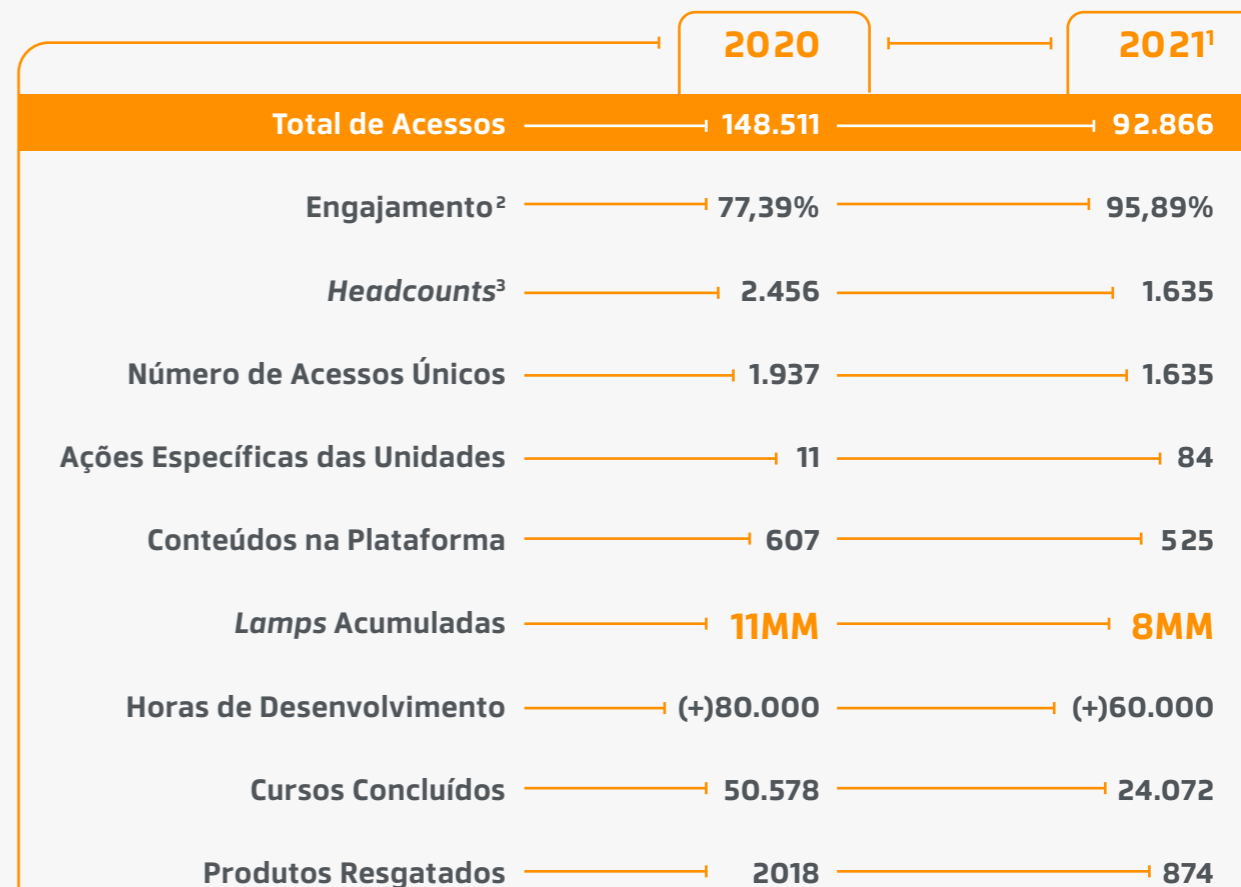
Desenvolvemos também trilhas de aprendizagem específicas, que são desenhadas por nosso time especialista em conjunto com as unidades de negócio para atender às suas necessidades. Alguns exemplos dessas trilhas que desenvolvemos em 2021 foram o programa O Foco é Você, com conteúdos relacionados a comunicação, trabalho em equipe e

protagonismo na carreira, e a *Track Varejo*, focada em conteúdo de vendas e atendimento voltado ao varejo, para complementar o desenvolvimento de um dos nossos times comerciais.

A gamificação da plataforma se baseia no conceito de que conhecimento gera conhecimento. Assim, sempre que alguém realiza uma ação na Wizity ou cadastra algum certificado de curso externo, essa pessoa é recompensada com *lamps* – nossa moeda de desenvolvimento. Os *lamps* são acumulados em uma conta dentro da Wizity e podem ser trocados na *lampstore* por outros itens de desenvolvimento como, por exemplo, livros, *e-readers*, cursos on-line e créditos de desenvolvimento para cursos externos.

Ao fim de 2021, a Wizity promoveu uma edição do Desafio Beta, um dos maiores programas de desenvolvimento e fomento da Cultura Wiz. A edição deste ano contou com uma estrutura mais simples para se adequar à rotina de todos os nossos Wizzers. O foco foi na consolidação dos pilares da nossa cultura. Entre novembro e dezembro, os Wizzers receberam pílulas sobre cada um dos pilares do Wiz Way com desafios a serem cumpridos. Na data final para a entrega do desafio, era realizado um Wiz Talks relacionado ao pilar em que um Wizzer do time de Gente explicava o conceito e nossos Beta Makers (Wizzers que se candidataram para participar da construção e execução do desafio) traziam exemplos do dia a dia em que viviam esses pilares.

Indicadores da Nossa Universidade Corporativa



1. Em 2021, a Companhia passou por uma redução de 34,5% na quantidade total de colaboradores, após o encerramento da operação da Rede Caixa, o que justifica a queda de alguns números absolutos dos indicadores de treinamento e desenvolvimento.

2. Consideramos engajamento o número de acessos únicos em relação ao total de headcount da Wiz.

3. Posição em dezembro.



Avaliações de Desempenho e Construção de Carreiras

Prática organizacional relacionada ao nosso pilar de desenvolvimento, as Avaliações de Desempenho – AVD são uma ferramenta fundamental para garantir nossos resultados incríveis e o seu aprimoramento, por meio de uma cultura de *feedback* e da busca constante por desenvolvimento. Elas também dão suporte a condução e concretização das nossas políticas de planos de carreira, movimentações entre equipes e promoções. A AVD, que é realizada 2 vezes ao ano e é composta de etapas, reconhece e estimula talentos, possibilita a alavancagem de resultados individuais e em equipe e o mapeamento de futuras lideranças.

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

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

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

Percentual de Colaboradores que Recebem Avaliações Regulares de Desempenho e de Desenvolvimento de Carreira em 2021¹ 404-3

	2021
Por Gênero	Percentual (%)
Mulheres	98,31
Homens	98,13
Por Categoria Funcional	
Presidência	0
Diretoria-Executiva ²	11,1
Diretoria	100,0
Superintendência	92,9
Gerência	93,1
Coordenação	100,0
Supervisão	100,0
Especialista	100,0
Funcional	95,8
Total	95,2

1. Para a apuração desse indicador, desconsideramos os colaboradores da Área Operação Cliente, na Unidade Wiz Concept, por serem times que trabalham 100% alocados em clientes e sob os quais não temos a gestão no dia a dia, e conseqüentemente não temos acessos aos dados de avaliação de desempenho. Podem ser considerados, ao todo, 1.158 colaboradores. Dentre os colaboradores, 1.102 (95,2%) receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o ano de 2021. Foram considerados como recebedores de avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira os colaboradores que participaram dos ciclos de avaliação do qual estavam inseridos.

2. Atualmente, não temos método definido para avaliação da Diretoria-Executiva.

Formação da Liderança 404-2

Acreditamos que ter grandes líderes é a chave para desenvolver equipes de alta performance e uma cultura forte. Por isso, temos um programa muito importante na Wiz: o Gestor B.E.S.T (Bora Engajar Seu Time). Criado em 2018, esse programa é dedicado a disseminar a cultura de liderança com as atitudes que a Wiz espera

dos gestores e auxiliar os gestores a impulsionarem ainda mais as suas competências para serem vistos como líderes inspiradores para seus times. Ele possui 4 eixos para auxiliar nossos gestores a exercerem o que chamamos de uma liderança B.E.S.T.:

Programa Gestor B.E.S.T.

1

Guia de cultura, que nos traz o que esperamos do líder Wiz



2

Canal de comunicação aberta e troca de experiência entre os líderes da Companhia



3

Modelo gamificado de reconhecimento para os líderes engajados com o programa e multiplicadores da nossa cultura de liderança



4

Gestor B.E.S.T. em ação, que é a nossa frente de desenvolvimento dos líderes



Nosso modelo gamificado de reconhecimento tem se mostrado bastante efetivo no alinhamento dos nossos gestores com o que é esperado de um líder Wiz. A gamificação é composta de 14 selos que podem ser alcançados pelo gestor ao longo do ano. Destes, 7 são o que chamamos de selos de ação: selos que são alcançados por meio de ações do próprio gestor (por exemplo, fazer reconhecimentos para o time com base nas nossas atitudes ou estimular que seu time consuma conteúdo na Universidade Corporativa). Os 7 restantes são conquistados por meio da pesquisa B.O.S.S. (Bora Ouvir Sua Satisfação). Essa pesquisa é aplicada 2 vezes ao ano e conduzida 100% pelo time de Gente e Gestão. Os colaboradores, de forma voluntária, manifestam suas percepções em relação aos seus líderes diretos em perguntas sobre aspectos de liderança, que se transformam em selos. Em 2021, a adesão à B.O.S.S. foi de 84% dos nossos Wizzers, crescimento de 8,6 pontos percentuais em relação a 2020. Além disso, 94% dos nossos gestores conquistaram os selos possíveis na pesquisa, e aqueles que tiveram 6 ou menos tiveram seus *feedbacks* com nosso time de *Business Partner*, destacando os possíveis pontos de melhoria.

O **Gestor B.E.S.T.** já é um programa consolidado e conhecido pela nossa liderança. Contudo, em 2021, vimos a necessidade de investir em ações mais específicas de desenvolvimento para um grupo específico de líderes: nossos diretores e superintendentes. Observamos que esse público tem algumas necessidades diferentes, e para gerarmos valor efetivo para eles optamos por uma estratégia específica: mentorias com profissionais de mercado experientes para nos ajudar a repensar temas do nosso dia a dia e a resolver problemas mais complexos. Tivemos 100% dos líderes participantes concluindo pelo menos 3 mentorias no programa, e a avaliação quantitativa foi de 9,9, sendo a escala de 1 a 10. Os temas mais procurados foram: Alta Performance e Desafios Profissionais, e Evolução na Carreira. A mentoria foi oferecida como um reconhecimento para Wizzers em seus PDI do processo de AVD.



Programa Sucessores

Além da possibilidade de um desenvolvimento mais direcionado aos nossos Wizzers, os *outputs* das AVD nos trazem insumos importantes. Por exemplo, o mapeamento de sucessores foi fundamental para a criação do nosso programa de desenvolvimento para pessoas que têm o desejo de assumir uma 1ª liderança. O Programa Sucessores foi criado com o intuito de desenvolver competências de liderança dessas pessoas e prepará-las para os desafios de gerir um time.

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

Satisfação

A chave para sermos uma ótima empresa para se trabalhar

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

Reflexo do foco da Wiz na construção de uma cultura corporativa sólida, nos destacamos, por mais um ano, nos *rankings* da *Great Place to Work – GPTW*. Nos últimos anos temos crescido em colocação nos *rankings* regionais e no nacional. Isso se deve pela nossa cultura e práticas derivadas dela que impactam diretamente a percepção positiva que nossos colaboradores têm da Companhia.

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

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

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

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

Programa WE – Wiz Everywhere

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

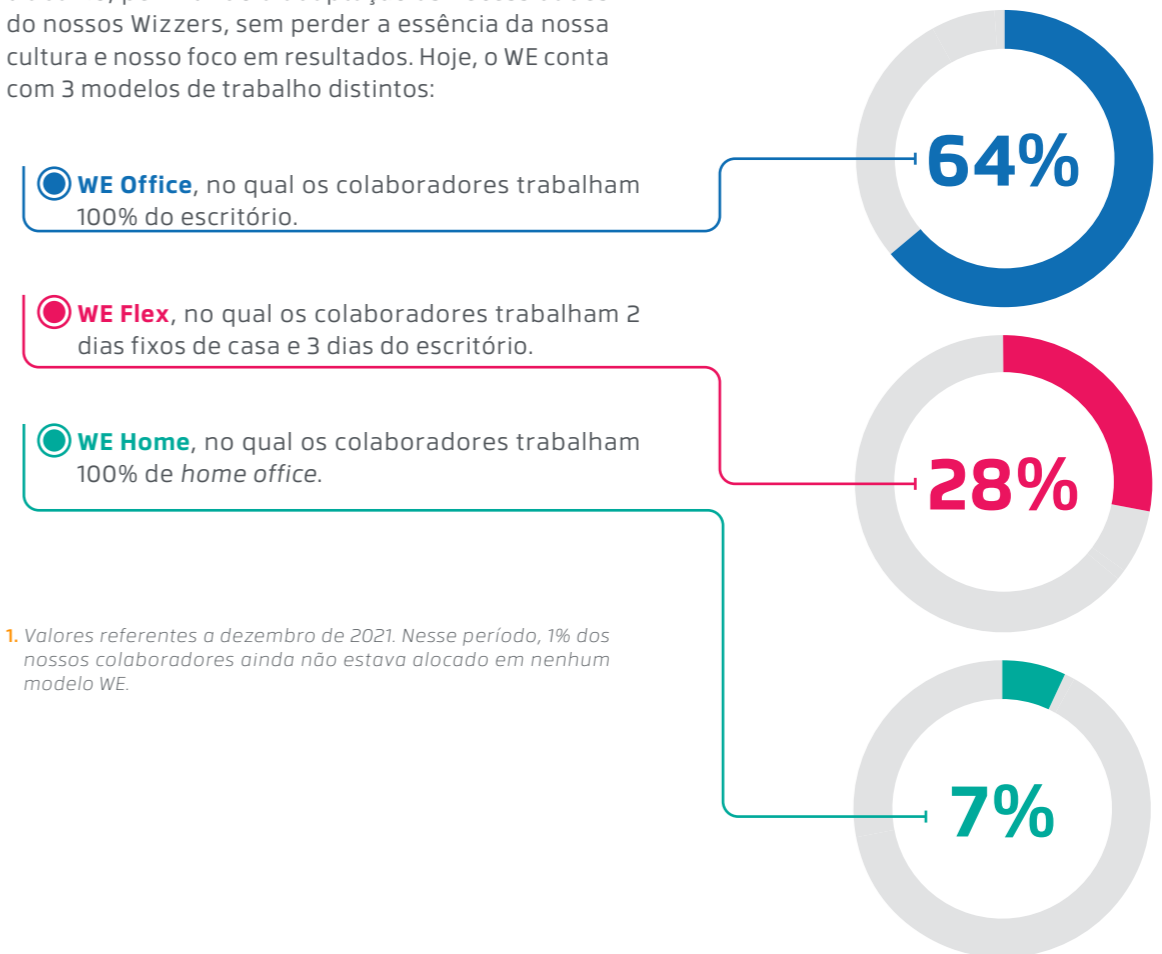
WE Office, no qual os colaboradores trabalham 100% do escritório.

WE Flex, no qual os colaboradores trabalham 2 dias fixos de casa e 3 dias do escritório.

WE Home, no qual os colaboradores trabalham 100% de *home office*.

1. Valores referentes a dezembro de 2021. Nesse período, 1% dos nossos colaboradores ainda não estava alocado em nenhum modelo WE.

Distribuição dos Wizzers nos Diferentes Modelos de Trabalho do Programa WE¹



Pesquisa de Clima e *Pulse EX*

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

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

Já a Pesquisa de Clima é realizada uma vez ao ano, mas tem uma abrangência mais completa de vários fatores que podem impactar a vivência do Wizzer em sua jornada. Atualmente, trabalhamos em parceria com a GPTW na aplicação da pesquisa e análise dos dados. Além dos resultados, a GPTW também funciona como uma certificação para as empresas que atingem a nota de corte, atestando que a empresa é uma das melhores empresas para se trabalhar no país.

Em 2021, tivemos ótimos resultados na GPTW e seus rankings:

- ✓ **Entramos pela 2ª vez no ranking GPTW Mulheres**, nos posicionando entre as 35 empresas de grande porte como uma das melhores empresas para as mulheres trabalharem no Brasil.
- ✓ **Ficamos novamente em 2º lugar das Melhores Empresas para se Trabalhar do Centro-Oeste e pela 6ª vez no ranking.**
- ✓ **Seguimos no ranking nacional das Melhores Empresas para se Trabalhar GPTW**, subindo 30 posições em relação ao ano anterior (colocação: 32ª entre as 150).

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

WizUp

Ainda no sentido de usar dados para entender como gerar experiências cada vez mais positivas, lançamos em 2021 o WizUp – o programa de excelência da Wiz. Por meio dele, queremos incentivar e garantir que toda a Companhia consiga atingir resultados incríveis de forma consistente e sustentável. Dessa forma, nos aproximamos de uma vivência mais unificada em todas as unidades.

O WizUp oferece um modelo gamificado de acompanhamento para um conjunto de práticas de gente e gestão com níveis e metas que devem ser realizadas pelas unidades. Os pilares são relacionados à Cultura Wiz, e as unidades que se destacam nesse programa são chamadas de Unidade UP. Em 2021, 9 das 10 unidades da Wiz foram consideradas Unidade UP.



Remuneração 102-35, 102-38

Política de Cargos e Salários

A Política de Cargos e Salários da Wiz não faz diferenciação por gênero. Trabalhamos dentro de faixas salariais determinadas de acordo com a complexidade e a responsabilidade de cada cargo e com cargos de isonomia.

Política de Remuneração da Administração

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

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

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

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

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

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

Remuneração baseada em ações: a remuneração baseada em ações é destinada aos diretores estatutários e ao presidente do Conselho de Administração e está atrelada ao desempenho e à

evolução do valor de mercado das ações de nossa emissão, que, por sua vez, reflete indiretamente nosso desempenho financeiro e operacional. A remuneração baseada em ações, materializada no Plano de Outorga de Opções de Compra de Ações Fantasma – *Phantom Options* da Companhia, se alinha à remuneração dos diretores estatutários e dos membros do Conselho de Administração à medida em que o valor de mercado de nossas ações tende a refletir a percepção dos investidores sobre nosso desempenho presente e futuro, incentivando-os à gestão sustentável do nosso negócio no médio e longo prazo.

Proporção Entre a Remuneração Anual Total do Indivíduo Mais Bem Pago e a Remuneração Média Anual Total de Todos os Colaboradores (%)¹ 102-38

	2020	2021
Proporção	594,45	496,04

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

Benefícios 401-2

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

- **Plano de Assistência Médica:** assistência médica com coparticipação de 20% e desconto em folha.
- **Plano de Assistência Odontológica:** cobertura total do rol de serviços da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS (conferir no site: <http://www.ans.gov.br>) com mais 19 procedimentos adicionais. Não há coparticipação.
- **Auxílio Creche:** o benefício é concedido ao colaborador a partir de 3 meses completos do nascimento da criança até 7 anos incompletos (6 anos, 11 meses e 29 dias) para estar matriculado em creches/instituições de livre escolha, independentemente de comprovação de matrícula.
- **Vale-Restaurante ou Alimentação:** o valor é creditado em cartão de empresa contratada e facultado ao Wizzer a forma de distribuição do benefício.

- **Seguro de Vida & Assistência Funeral:** todos os colaboradores celetistas da Wiz têm direito ao Seguro de Vida em Grupo. Não há qualquer desconto para participação. A cobertura da Assistência Funeral – SAF é somente para funcionário, seu cônjuge, seus filhos e enteados de até 24 anos, seus pais e seus sogros.
- **Farmácia:** disponível dentro do aplicativo de assistência médica.
- **Vale-Transporte:** no primeiro mês de trabalho, o Wizzer recebe, caso tenha optado, o valor equivalente aos dias que deverá comparecer ao escritório de acordo com o seu modelo de trabalho (WE Office, WE Flex e WE Home); nos demais meses o valor é creditado em cartão de transporte público. Desconto de 6% do salário bruto.
- **Rede Mais Saúde:** a Rede Mais Saúde é um programa de acesso à saúde particular que oferece preços reduzidos em consultas e exames em rede de prestadores nacional. A mensalidade é de R\$ 17,90 por mês, pelo plano familiar (titular e mais 3 dependentes), descontado em folha de pagamento.
- **Auxílio Dependente PCD:** benefício concedido aos colaboradores enquadrados no Sindicato SINTTEL, que é devido aos colaboradores com filhos ou dependentes legais (com comprovação de guarda), não cumulativo ao Auxílio Creche.
- **Descontos em Parceiros:** descontos em alguns estabelecimentos específicos de parceiros.

- **Parceria Open English:** a Wiz, em parceria com a Open English, disponibiliza descontos de 60% a 70% nos cursos de idiomas da instituição parceira.
- **Parceria ESPM:** a Wiz, em parceria com a ESPM, disponibiliza descontos de 7% a 37% nos cursos de graduação e pós-graduação da instituição, nas modalidades presencial e on-line.
- **Crédito Consignado ConsigaMais+:** em 2020 estreamos no mercado de consignado público, privado e crédito pessoal com o portfólio de produtos WizCred. Agora, um desses produtos, o empréstimo consignado privado, está disponível para contratação pelos Wizzers.
- **Parceria USP ESALQ:** a Wiz, em parceria com a Universidade de São Paulo/Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz – USP ESALQ, disponibiliza descontos de 10% a 25% nos cursos de MBA e pós-graduação para colaboradores e dependentes (cônjuge, filhos e até irmãos).
- **Serviço Social do Comércio – SESC:** a Wiz Soluções é uma conveniada do SESC, com isso o Wizzer tem direito a gama de benefícios oferecidos pela instituição.
- **Crédito Imobiliário Itaú:** o crédito imobiliário é um tipo de financiamento para que você possa realizar a compra de um imóvel, seja novo, seja usado, comercial ou residencial.

- **Consignado Banco Inter:** o Consignado Privado do Banco Inter é um benefício que te ajuda a ter dinheiro de forma rápida, com as melhores condições e parcelas que cabem no seu bolso.
- **Seguro Exclusivo:** esta linha de produtos de seguros oferece diversos benefícios, coberturas e assistências diferenciadas a todos os colaboradores da Wiz. Podem ser contratados seguros de diversos ramos como Auto, Vida, Residencial, entre outros.
- **Universidade Corporativa:** acesso à Wizity com acúmulo de moedas digitais (*lamps*) para uso em nossa *lampstore*.
- **Participação nos Lucros e Resultados – PLR:** participação nos lucros conforme atingimento de metas estabelecidas pela unidade.
- **Plataforma de Educação Corporativa:** oferecemos uma plataforma on-line com diversos cursos que fica disponível para todos os colaboradores a qualquer momento. Assim, os colaboradores podem ter acesso a conteúdo de qualidade e serem protagonistas no seu desenvolvimento. A plataforma ainda permite o resgate de livros e cursos por meio da nossa moeda de desenvolvimento.

- **Licença-Maternidade:** licença-maternidade estendida para 6 meses para as mães.
- **Licença-Paternidade:** licença-paternidade estendida para 20 dias para os pais.

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

Licença-Maternidade/Paternidade 401-3

Número Total de Colaboradores	2020		2021	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Com Direito à Licença-Maternidade/Paternidade ¹	666	825	925	644
Que Utilizaram Licença-Maternidade/Paternidade	93	4	46	4
Que Retornaram ao Trabalho Após a Licença-Maternidade/Paternidade ²	66	4	30	4
Que Continuam em Licença	-	-	7	-
Que Não Completaram 12 meses Após seu Retorno da Licença	2	-	22	1
Que Permaneceram 12 meses no Emprego Após seu Retorno da Licença	15	2	-	3
Não Retidos ³	76	2	17	-
Taxas de Retorno ⁴	72,16%	79,06%		
Taxas de Retenção ⁴	19,58%	60,46%		

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

2. Foram consideradas as folhas históricas de 2020 e 2021; sendo filtradas as situações de Afastamento Licença-Maternidade e Paternidade e Empresa Cidadã, foram contados os nomes dos colaboradores considerando o ano do início da licença ou se ainda estava de licença no início de 2020.

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

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



Saúde e Segurança no Trabalho

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

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

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

103-1, 103-2, 103-3 | 413

- ✓ Identificação de riscos ambientais.
- ✓ Registro de prontuários eletrônicos, contendo fichas clínicas com anamnese ocupacional e atestados de saúde ocupacional – ASO.
- ✓ Identificação e convocação para retorno de colaboradores com exames médicos pendentes ou vencidos.
- ✓ Absenteísmo e suas principais causas.
- ✓ Agravos relacionados ao trabalho, quando caracterizado onexo de causalidade.
- ✓ Registros de Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, contendo o histórico laboral de cada colaborador.

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

A Wiz Soluções assegura a qualidade dos processos, incluindo a competência das pessoas que os realizam pela exigência de NR-09.

Em 2021, a Wiz não relatou doenças profissionais.
403-10

Lesões Relacionadas ao Trabalho 403-9

Acidentes de Trabalho	2020	2021
Horas Trabalhadas ¹	3.057.120	3.535.000
Número de Fatalidade Resultantes de uma Lesão Relacionada ao Trabalho	-	-
Taxa de Fatalidade Resultante de uma Lesão Relacionada ao Trabalho	-	-
Número de Lesões Relacionadas ao Trabalho com Grandes Consequências (Excluindo Fatalidades)	-	-
Taxa de Lesões Relacionadas ao Trabalho com Grandes Consequências (Excluindo Fatalidades)	-	-
Número de Lesões Registráveis Relacionadas ao Trabalho	-	1
Taxa de Lesões Registráveis Relacionadas ao Trabalho	-	0,28%

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



Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Em 2021, a Wiz elaborou o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA por meio da contratação de empresa especializada em Saúde e Segurança do Trabalho (Brasilmed). Os resultados dos processos são usados para avaliar e melhorar continuamente o sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional. Quando possível, os agentes de riscos identificados são avaliados de forma quantitativa, a fim de se comprovar o controle da exposição, dimensionar a exposição dos colaboradores ao risco e subsidiar o equacionamento das medidas de controle. Posteriormente, são sugeridas medidas que venham a eliminar ou neutralizar os agentes ambientais.

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

Em 2021 sentimos grandes reflexos na nossa saúde mental provocados pela pandemia. Em função desse cenário, criamos o P.A.U.S.E, acrônimo para Programa de Autocuidado e Saúde Emocional, voltado à promoção da saúde mental e à redução do estresse.

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

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

Todos os conteúdos permanecem disponíveis de forma virtual em nossa Universidade Corporativa Wizity para que sejam acessados a qualquer momento. Para incentivar a participação e aumentar o engajamento no P.A.U.S.E., oferecemos mecanismos de recompensa pelo consumo de conteúdos (moeda digital da empresa – *lamps* –, que pode ser trocada por prêmios).

Em 2021, o tempo de consumo dos conteúdos do programa totalizaram 44.117 horas, sendo que 42% dos nossos Wizzers acessaram pelo menos uma vez no ano algum conteúdo do programa.

Após o lançamento do P.A.U.S.E., identificamos uma queda nos sentimentos dados como negativos compartilhados no *Pulse* de sentimentos semanais, ferramenta em que o Wizzer consegue sinalizar como foi a semana dele por meio de *emojis*, o que gera dados de acompanhamento e atuação da liderança e dos Recursos Humanos referentes a saúde mental, engajamento e motivação do time.

Sentimentos da Semana

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

Toda sexta-feira nossos Wizzers recebem um e-mail perguntando qual foi o sentimento geral deles quanto à semana que passou, podendo escolher entre os *emojis* definidos pela própria *Qulture Rocks*, separados

em sentimentos positivos, neutros e negativos. Além de informar o sentimento geral, eles podem selecionar o que foi bom e o que não foi bom entre as *tags* disponíveis na ferramenta, além de deixar comentários abertos se quiserem compartilhar mais alguma informação com o gestor.

O sentimento da semana é enviado diretamente para o líder direto do Wizzer, que pode responder e até mesmo indicar que gostaria de marcar um momento 1:1 para tratar de algo específico que foi compartilhado pelo Wizzer. A liderança direta

dos Wizzers tem acesso à média de sentimentos da semana a qualquer momento, podendo assim acompanhar se há necessidade de verificar de forma mais próxima um ou outro colaborador.

Os sentimentos também são acompanhados pelo time de Cultura e de Estratégia de Gente, por meio do acesso de administrador, de forma a conseguirmos ter um panorama geral da adesão da empresa versus o *benchmark* do setor.



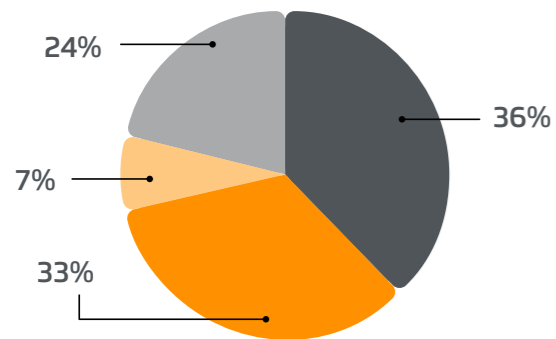
Além disso, todo sentimento respondido pelo link enviado por e-mail gera uma doação gratuita para ONG Ribon, empresa parceira da Qulture Rocks. Apesar de não termos envolvimento direto pela parceria, ficamos extremamente felizes com ela, já que a ação e os seus impactos estão superalinhados com um dos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

Fornecedores 102-9

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

Atualmente, a Wiz tem em seu escopo de atuação cerca de 1.100 fornecedores. A localização geográfica desses fornecedores é majoritariamente nos estados em que a Companhia possui escritórios ou operações.

Fornecedores por Localização Geográfica



● DF ● RJ
● SP ● Demais estados do Brasil

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

Quanto à mão de obra, o setor de corretagem de seguros, por ser do terceiro setor e de natureza prestadora de serviços, faz uso intensivo de mão de obra especializada (nossos colaboradores e consultores dos diversos temas) e com baixo uso de produtos e/ou matérias-primas, exceto *hardwares* e *softwares*, tais como computadores, aplicativos de tecnologia (como pacote *Microsoft Office*) e soluções tecnológicas (como armazenamento de dados em nuvem). Os serviços de mão de obra especializada do qual nos referimos referem-se a serviços jurídicos, bem como serviços de consultoria e auditoria empresarial. Em 2021, os principais gastos da Companhia, exceto gastos com salários, encargos e repasses de comissão, foram de: plano de saúde de colaboradores, demais fornecedores de benefícios para colaboradores, escritórios de advocacia, fornecedores de *softwares*, aplicativos e armazenamento de dados e consultorias.

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

Em 2021, em termos de valores monetários, a Companhia fez os seguintes pagamentos:

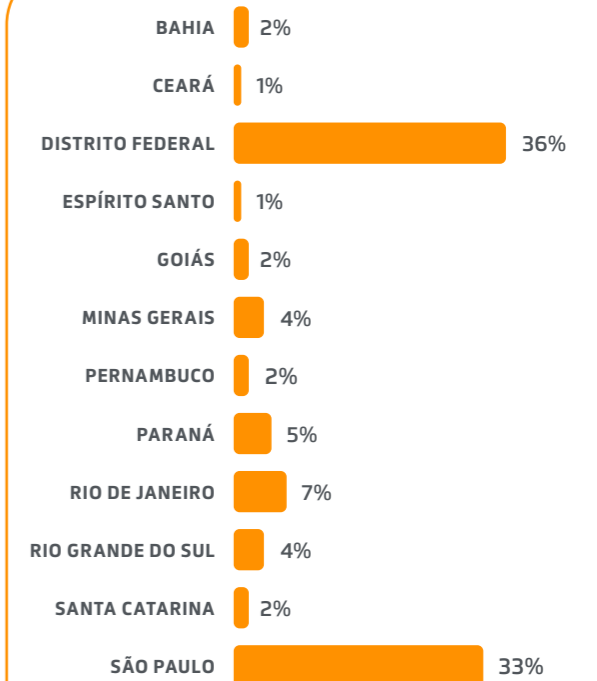
- **R\$ 44,3 milhões** em benefícios para colaboradores e treinamentos (vale-alimentação, vale-refeição, seguros, treinamentos, previdência privada e assistência médica e odontológica)
- **R\$ 29,3 milhões** em serviços de terceiros (fornecedores de sistemas, consultorias, auditorias, fornecedores de processamento de folha, entre outros prestadores de serviços)
- **R\$ 20 milhões** em serviços de tecnologia (fornecedores de *softwares*, licenças de aplicativos e armazenamento de dados em nuvem)
- **R\$ 12,1 milhões** em honorários advocatícios
- **R\$ 7,4 milhões** em campanhas promocionais, patrocínios, publicidade e eventos
- **R\$ 6,8 milhões** em infraestrutura física para acomodação das operações
- **R\$ 3,0 milhões** em viagens corporativas (fornecedores de passagens aéreas, hospedagem, alimentação, entre outros)
- **R\$ 7,1 milhões** em outros

A Wiz não identificou mudanças significativas na Companhia e na cadeia de fornecedores durante o período do reporte. **102-10**

Fornecedores Locais 103-1, 103-2, 103-3 | 204, 204-1

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

Distribuição de Fornecedores por Estado Brasileiro



Nota-se que a maioria dos terceiros e fornecedores cadastrados está localizada nas regiões onde a Wiz está: Brasília e São Paulo.



Governança

Criamos relações confiáveis,
**pautadas em transparência
e respeito**

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

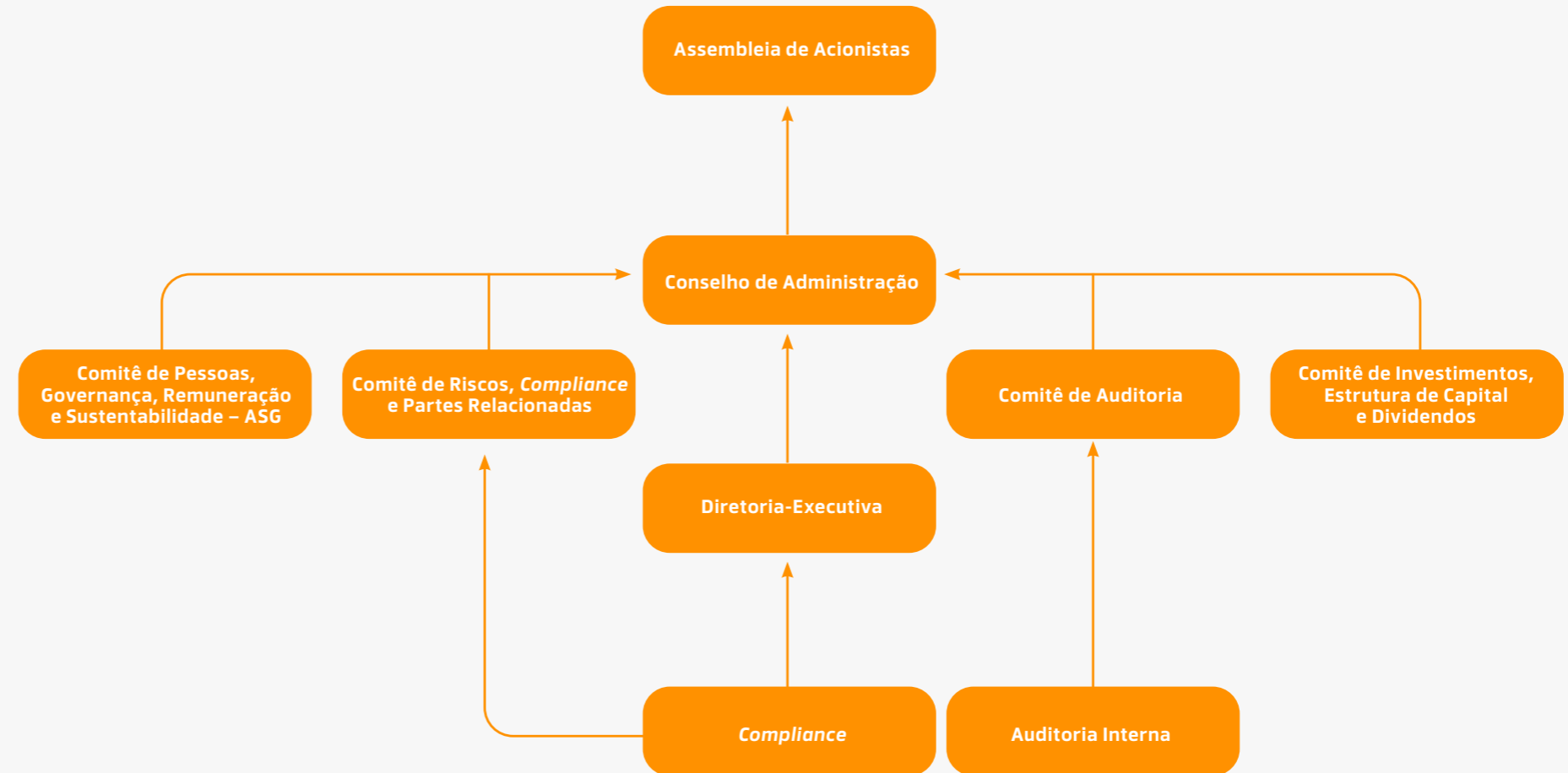
Nosso modelo de gestão e governança é estruturado de forma a permitir a prestação de contas (*accountability*) e autonomia na gestão operacional das nossas unidades de negócio, que são orientadas pelo nosso forte DNA analítico, possibilitando o alcance de resultados consistentes em cada uma de nossas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

Governança Corporativa

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

A Assembleia Geral de Acionistas é o órgão máximo da Companhia, com poderes delimitados pela Lei nº 6.404/76 e pelo Estatuto Social da Companhia.

Nossa Estrutura de Governança 102-18, 102-20, 102-22, 102-23, 102-24



Comitês 102-33
Comitê de Auditoria


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

Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas


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

Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade


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

Comitê de Investimentos, Estrutura de Capital e Dividendos


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

O Conselho de Administração é o nosso órgão de deliberação colegiada, tendo como atribuições principais o estabelecimento de nossas políticas gerais de negócios e a supervisão da gestão da Diretoria.

Atualmente, nosso Conselho é composto de 9 membros efetivos e 7 conselheiros suplentes, sendo 2 conselheiros efetivos independentes. O Conselho também conta com 4 Comitês Estatutários de Assessoramento – Comitê de Auditoria; Comitê de Riscos, Compliance e Partes Relacionadas; Comitê de Pessoas, Governança, Remuneração e Sustentabilidade – ASG; e, por fim, um Comitê de Investimentos, Estrutura de Capital e Dividendos.

Composição dos Comitês	Quantidade Total de Membros	Conselheiros (Efetivos) ¹	Conselheiros Independentes (Efetivos e Suplentes)	Membro Externo	Coordenação
Auditoria	3	1	0	2	Membro Externo
Pessoas, Governança Remuneração e Sustentabilidade – ASG	4	1	2	1	Conselheiro Independente
Riscos, Compliance e Partes Relacionadas	4	3	1	0	Conselheiro
Investimentos, Estrutura de Capital e Dividendos	4	3	0	1	Conselheiro

1. Membros do conselho indicados pelo Bloco de Controle da Companhia.

Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento

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



Nossa Diretoria-Executiva é responsável pela administração dos nossos negócios em geral e pela sua representação legal em todos os atos necessários ou convenientes associados aos seus negócios, ressalvados os atos que a lei e o nosso Estatuto Social reservam a competência para o Conselho de Administração e/ou para a Assembleia Geral de acionistas. Atualmente, a Diretoria-Executiva é composta de 2 membros, sendo um diretor-presidente e de Relações com Investidores e um diretor financeiro.

A Área de *Compliance* tem como principal objetivo proporcionar confiança e segurança aos administradores, colaboradores e demais *stakeholders* no que se refere ao cumprimento das legislações e regulamentações vigentes, normativos internos, Código de Conduta Ética, bem como *Due Diligence*, canal de denúncias, avaliação de riscos de fornecedores e de conflitos de interesse nas contratações. A estrutura de *Compliance* é supervisionada diretamente pelo Comitê de Riscos, *Compliance* e Partes Relacionadas, sendo independente em relação às demais atividades desenvolvidas pela Companhia.

Nossa Área de Auditoria Interna, Controles Internos e Riscos é independente e tem como missão ajudar a Companhia a atingir seus objetivos por meio de uma abordagem sistemática e disciplinada de avaliação e recomendações de melhoria de efetividade dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança.

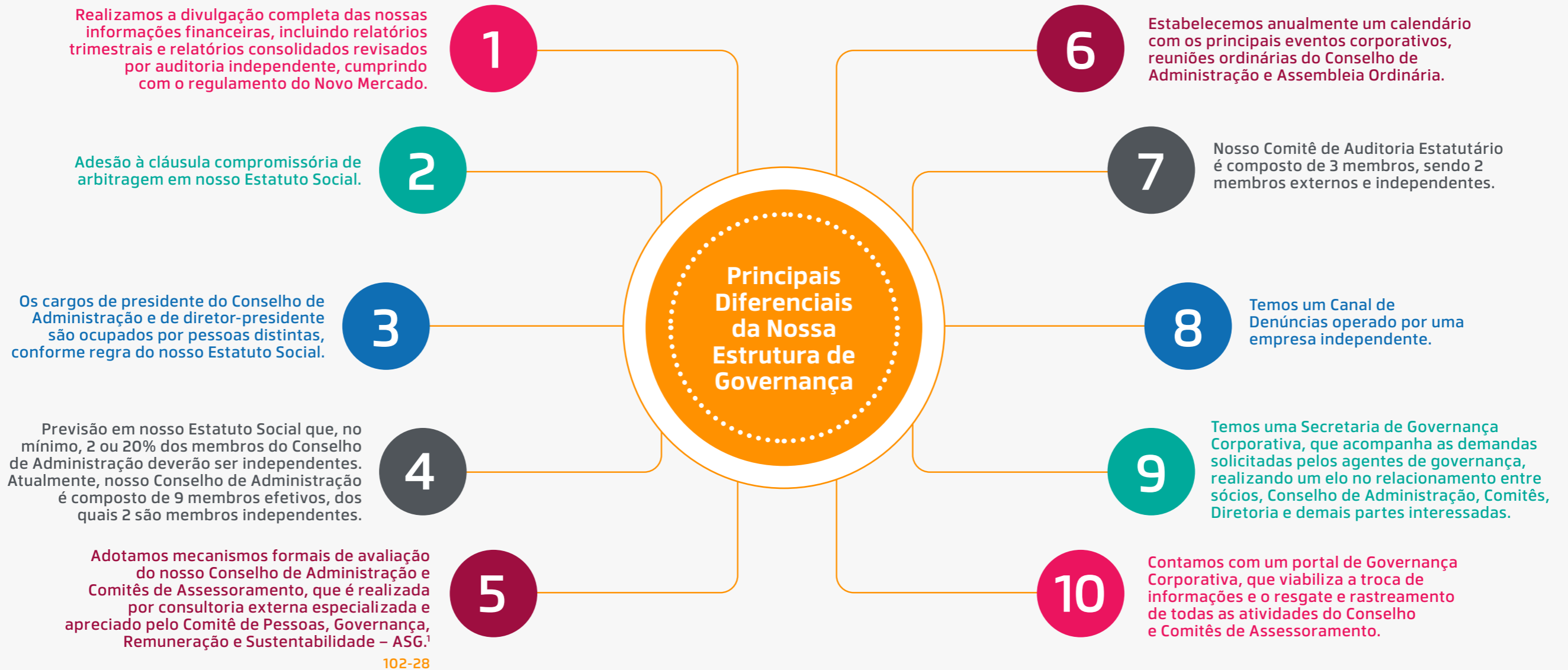
É responsável por conduzir com as áreas da Companhia e suas unidades de negócio a identificação, a avaliação, o tratamento, o monitoramento e a comunicação dos riscos e controles identificados no processo de mapeamento de processos, indicando em documentação adequada os resultados de suas avaliações. Além disso, provê avaliação técnica de requisitos legais e identificação de riscos em projetos internos. Atualmente, a área se reporta diretamente ao Conselho de Administração da Wiz, por meio do Comitê de Auditoria, garantindo, dessa forma, sua independência, autonomia e efetividade.



Práticas de Governança

A Companhia adota ainda práticas de governança corporativa recomendadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, sendo as principais:

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

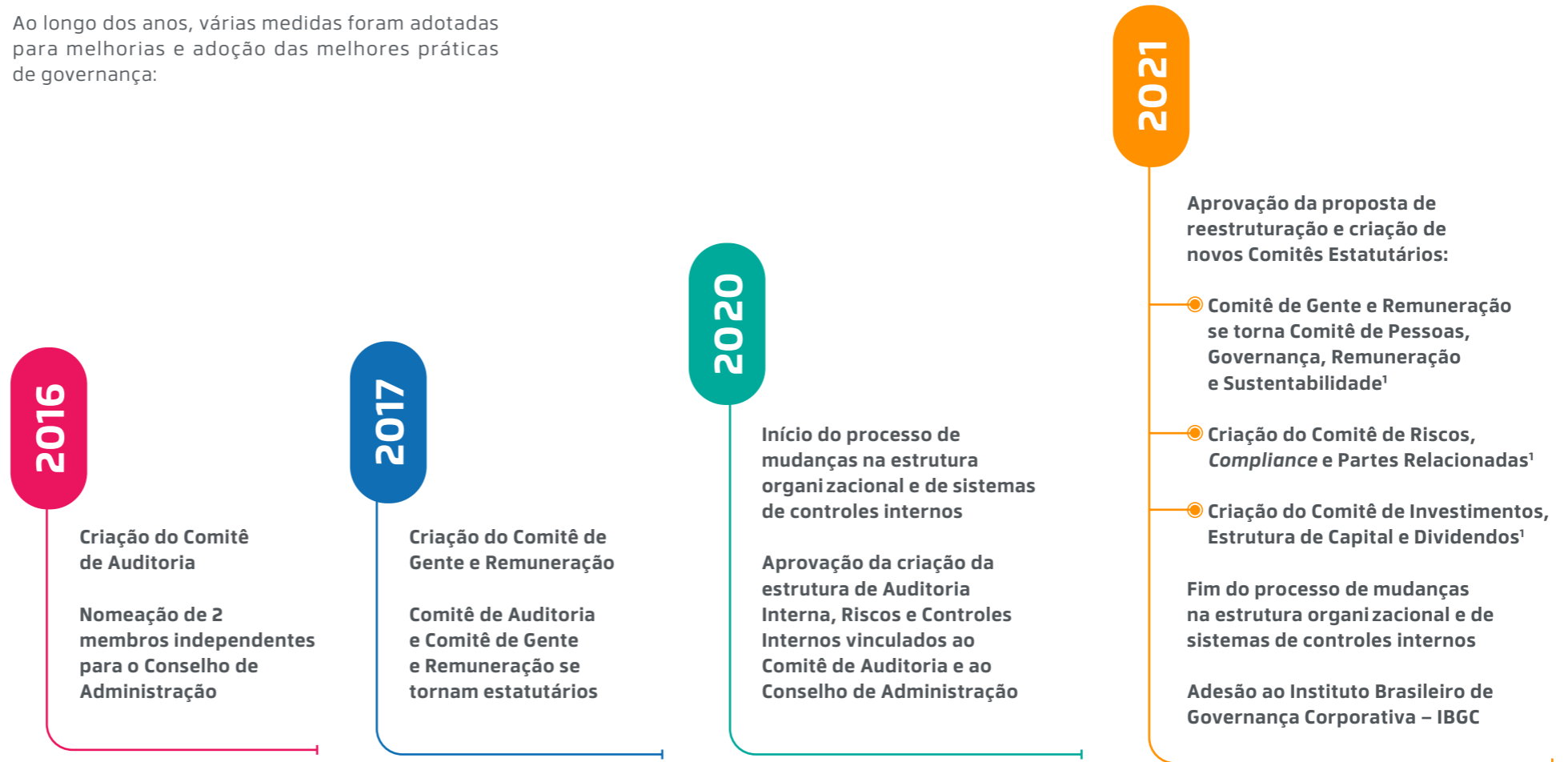


1. O processo de avaliação iniciou em 2022.

Evolução da Governança Corporativa Wiz

Somos uma companhia comprometida em manter elevados padrões de governança, baseados em princípios que privilegiam a transparência, o tratamento igualitário dos acionistas, a prestação de contas e a responsabilidade; acreditamos que um modelo sólido de governança agrega valor aos negócios, contribui para uma operação transparente e eficiente, impactando o relacionamento com nossos acionistas, investidores e demais partes interessadas.

Ao longo dos anos, várias medidas foram adotadas para melhorias e adoção das melhores práticas de governança:



¹ Todos com seus Regimentos Internos aprovados por nosso Conselho de Administração e com instalação no início de 2022.

Ética e Compliance 102-17

Na Wiz, estimulamos cada um dos nossos colaboradores a cultivar relações éticas, respeitadas e profissionais com os demais colaboradores, clientes, parceiros de negócios e sociedade em geral. Nossa missão é assegurar os mais altos níveis de integridade corporativa em todas as nossas atividades.

Desde 2016, quando foi criada a Área de *Compliance* da Wiz, nosso grupo vem se fortalecendo, alinhando os objetivos da Companhia a uma cultura corporativa de respeito às leis e à conduta ética. Evoluímos o nosso compromisso com as boas práticas, fortalecendo a integridade e a transparência em nossos negócios, com foco no cumprimento de leis, regulamentações e normativos internos.

A fim de garantir a manutenção dos processos de integridade em todos os negócios, tornou-se crucial ampliar ainda mais as medidas destinadas a prevenir condutas indesejáveis, detectar incidentes e fortalecer mecanismos efetivos para saná-los.

Evolução do Nosso Programa de Integridade



Combate à Corrupção, Fraude e Lavagem de Dinheiro 103-1, 103-2, 103-3 | 205

As condutas de nossos colaboradores ou representantes podem comprometer a reputação da Wiz, bem como causar prejuízos financeiros à Companhia. Por isso, repudiamos a prática de corrupção e lavagem de dinheiro, seja ela pública, conforme prevista no Código Penal Brasileiro, seja ela privada, praticada entre pessoas físicas sem cargo público.

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

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

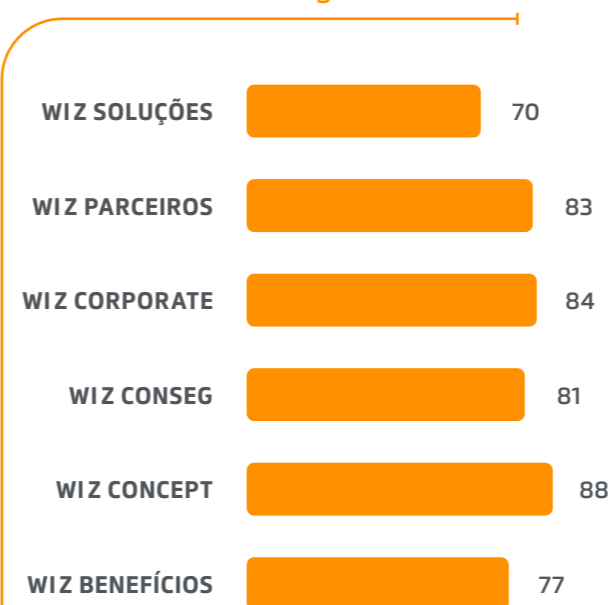
Dessa forma, para facilitar a compreensão de todos os colaboradores sobre os temas, a Wiz implementou política interna específica para tratar do combate à corrupção e fraude, bem como da prevenção e combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento ao terrorismo. Essas políticas estão disponíveis internamente, cabendo a todos os colaboradores conhecê-las, obrigando-se aos seus termos.

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

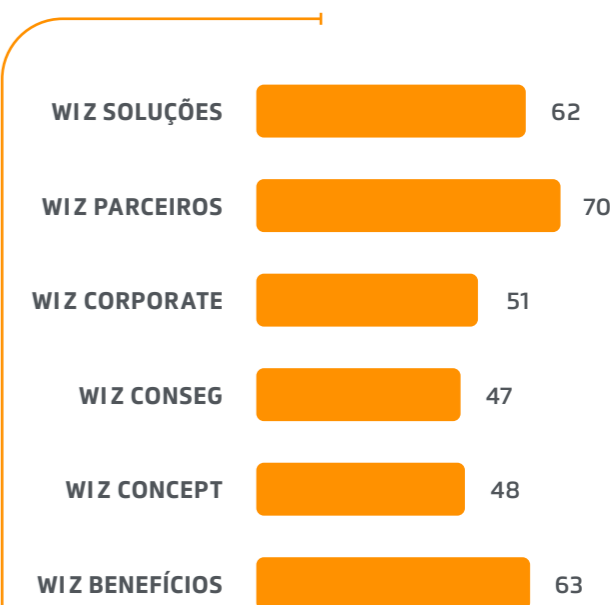
A Wiz conta também com um treinamento de Código de Conduta Ética, que trata do tema de combate à fraude e corrupção e é aplicado no *onboarding* de todos os novos colaboradores das empresas Wiz. Após 2 anos são aplicados treinamentos de reciclagem sobre as temáticas de *Compliance*, considerando os riscos de *compliance*, assuntos mais recebidos no Canal de Denúncias, e-mail de *Compliance* e/ou de acordo com necessidade regulatória.

Percentual de Participação de Colaboradores nos Treinamentos sobre o Código de Conduta Ética e de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Descriminados por Unidades de Negócio (%)

Treinamento do Código de Conduta



Treinamento de PLD



Ao longo de 2021, o nosso treinamento sobre o programa de *compliance*, disponibilizado on-line na Wizity, nossa plataforma de educação corporativa, foi acessado e concluído por mais de 400 novos colaboradores, totalizando mais de 400 horas de treinamento.



Comunicação e Capacitação em Políticas e Procedimentos de Combate à Corrupção 205-2

Código de Conduta e Ética	Total de Membros do Órgão de Governança	Total de Membros do Órgão de Governança que Receberam Comunicação Sobre os Treinamentos	Percentual de Membros do Órgão de Governança que Receberam Comunicação Sobre os Treinamentos	Total de Membros do Órgão de Governança que Receberam Treinamentos	Percentual de Membros do Órgão de Governança que Receberam Treinamentos
Brasil	9	9	100%	-	-
Total	9	9	100%	-	-

	Total de Colaboradores	Total de Colaboradores que Receberam Comunicação Sobre os Treinamentos	Percentual de Colaboradores de Governança que Receberam Comunicação Sobre os Treinamentos	Total de Colaboradores que Receberam Treinamentos	Percentual de Colaboradores de Governança que Receberam Treinamentos
Por Categoria Funcional					
Mulheres	911	911	100%	774	85%
Homens	658	658	100%	533	81%
Total	1.569	1.569	100%	1.307	83%
Por Categoria Funcional					
Funcional	1.353	1.353	100%	1.164	86%
Liderança	183	183	100%	125	68%
Especialista	24	24	100%	18	75%
Por Região					
Centro-Oeste	1.132	1.132	100%	960	85%
Nordeste	62	62	100%	58	94%
Norte	1	1	100%	0	0%
Sudeste	314	314	100%	240	76%
Sul	60	60	100%	49	82%
Total	1.569	1.569	100%	1.307	83%

Prevenção à Lavagem de Dinheiro	Total de Membros do Órgão de Governança	Total de Membros do Órgão de Governança que Receberam Comunicação Sobre os Treinamentos	Percentual de Membros do Órgão de Governança que Receberam Comunicação Sobre os Treinamentos	Total de Membros do Órgão de Governança que Receberam Treinamentos	Percentual de Membros do Órgão de Governança que Receberam Treinamentos
Brasil	9	9	100%	7	78%
Total	9	9	100%	7	78%

	Total de Colaboradores	Total de Colaboradores que Receberam Comunicação Sobre os Treinamentos	Percentual de Colaboradores de Governança que Receberam Comunicação Sobre os Treinamentos	Total de Colaboradores que Receberam Treinamentos	Percentual de Colaboradores de Governança que Receberam Treinamentos
Por Gênero					
Mulheres	911	911	100%	471	52%
Homens	658	658	100%	354	54%
Total	1.569	1.569	100%	825	53%
Por Categoria Funcional					
Funcional	1.353	1.353	100%	687	51%
Liderança	183	183	100%	117	64%
Especialista	24	24	100%	14	58%
Por Região					
Centro-Oeste	1.132	1.132	100%	588	52%
Nordeste	62	62	100%	34	55%
Norte	1	1	100%	0	0%
Sudeste	314	314	100%	171	54%
Sul	60	60	100%	32	53%
Total	1.569	1.569	100%	825	53%

Ao longo do ano, foram enviados para todos os colaboradores 2 comunicados sobre combate à fraude e corrupção. Atualmente, a Wiz não adota treinamento e/ou política específica direcionada para os parceiros de negócios. Esse tema está sendo avaliado por *Compliance*, que lançará o treinamento ainda em 2022.

Entretanto, a Área de *Compliance* realiza *due diligence* de integridade, conforme previsto na Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores, sobre todos os Terceiros e Fornecedores com os quais as empresas Wiz se relacionam. Em síntese, esse processo consiste no levantamento de dados públicos sobre a outra parte, seus sócios e negócios, a fim de elaborar parecer sobre a contratação. Após análise, o parecer é apresentado para o responsável da contratação, a fim de que sejam avaliados os possíveis riscos identificados, como risco de lavagem de dinheiro, fraude, operacional, financeiro e de imagem e impactos socioambientais. [103-1](#), [103-2](#), [103-3](#) | [414](#), [414-1](#)

Entre as análises realizadas em 2021, foram identificados 6 terceiros para os quais foram elaborados pareceres que não recomendavam o prosseguimento da relação contratual. Nenhum dos fatores impeditivos era de cunho social. [414-2](#)

Todas as operações Wiz são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção. Ao longo de 2021, foram realizadas 555 análises de *compliance*, que consiste na *Due Diligence* de Integridade prevista na Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores da Wiz, vigente desde 2016 com atualização realizada em dezembro de 2021, disponível no site de Relações com Investidores e pode ser consultada por todos os *stakeholders* da Wiz. O documento também é divulgado internamente, por meio da ferramenta de treinamento corporativo Wizity e comunicação interna.

Por meio de controle interno, é possível calcular a Garantia do Nível de Serviço – SLA de análise, controlar *status* de análise, criticidade do terceiro, motivo da criticidade e se a contratação envolve parte relacionada. Todas essas informações são transformadas em indicadores que são mensalmente apresentados para a diretoria da Wiz. [205-1](#)



Para acessar nosso **Código de Conduta Ética**, [clique aqui](#).

Para acessar nossa **Cartilha de Compliance**, [clique aqui](#).

Para acessar nossa **Política de Combate e Prevenção à Fraude e Corrupção**, [clique aqui](#).

Para acessar nossa **Política de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo**, [clique aqui](#).

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

Para acessar nossa **Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores**, [clique aqui](#).

Canal de Denúncias

Disponibilizamos para os nossos colaboradores, acionistas, fornecedores e público em geral um canal exclusivo para o recebimento de denúncias relacionadas a eventuais violações ao Código de Conduta Ética da Wiz, legislação e regulamentações vigentes, em especial a Lei Anticorrupção Brasileira e seu Decreto (Lei nº 12.846/2013 e Decreto nº 8.420/2015²), normativos internos da Companhia, bem como condutas ilícitas cometidas por quaisquer de nossos colaboradores.

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

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



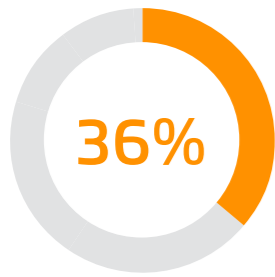
Os relatos podem ser realizados por meio telefônico ou via web. Para acessar o FAQ do Canal de Denúncias, [clique aqui](#).

Telefone: 0800 377 8012.

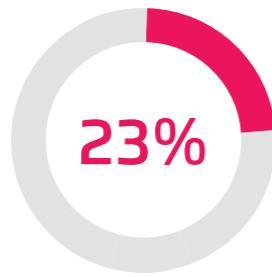
Site: www.canalconfidencial.com.br/grupowiz.

². O Decreto nº 8.420/2015 foi revogado em 12 de julho de 2022 e substituído pelo Decreto nº 11.129/2022.

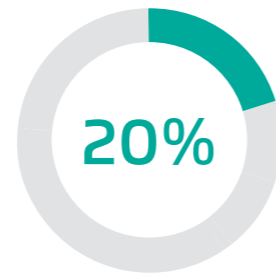
Ao longo de 2021, a Área de *Compliance* recebeu, por meio do Canal de Denúncias, 69 ocorrências, já em 2020 foram 75 denúncias. Dentre as ocorrências recebidas em 2021, foram: 205-3



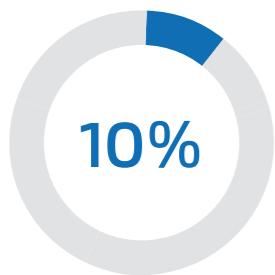
Sobre Descumprimento de Normativos e Legislações



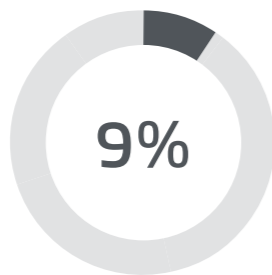
Sobre Assédio Moral e Sexual



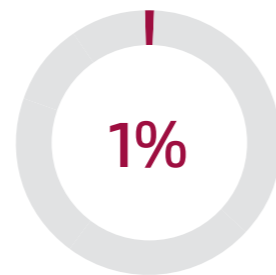
Sobre Conflito de Interesses ou Favorecimentos



Sobre Fraude



Sobre Vazamento ou Uso Indevido de Informações



Sobre Conduta Indevida de Terceiros e Fornecedores

Destacamos que das ocorrências recebidas:

38% estavam fora do escopo de análise de *Compliance*, portanto foram encaminhadas para as áreas de gestão responsáveis.

36% foram concluídas sem encaminhamento direto, ou seja, não foram levantados dados suficientes para a devida apuração ou foi concluído que o relato não procedia.

26% foram finalizadas com algum tipo de recomendação de *Compliance*, tendo, portanto, procedido com a devida aplicação de medida disciplinar, conforme previsão no Código de Conduta da Wiz e Política de Medidas Disciplinares.



Conflitos de Interesse 102-25

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

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

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

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

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

Gestão de Riscos 102-11

Nosso processo de gestão de riscos foi definido com base nas orientações consolidadas no trabalho do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – COSO*, no processo de gestão de riscos sugerido pela norma ISO 31000:2009 e pelas Resoluções do Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP nº 416/21 e nº 429/21, com o objetivo de:

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

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

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



Plano de Gestão de Continuidade 102-15

Em 2021, a Companhia concluiu o projeto de implantação do Plano de Gestão de Continuidade – PGC, abrangendo todo o conglomerado Wiz. O escopo do PGC abrange a definição de estrutura para tratamentos de incidentes e crises que envolvem os seguintes cenários:

1. Indisponibilidade de local de trabalho
2. Indisponibilidade de colaboradores
3. Indisponibilidade de sistemas críticos
4. Indisponibilidade de fornecedores críticos

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

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

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

Risco Ambiental

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



Para acessar nossa Política de Gerenciamento de Riscos, clique aqui.

Outras Informações

As orientações e procedimentos descritos na Política de Gerenciamento de Riscos constituem a linha de conduta adotada pela Companhia e se aplica a todas as suas unidades de negócio, Wiz Soluções e Corretagem de Seguros S.A. e empresas controladas, áreas, colaboradores, diretores, membros do Conselho Fiscal e de administração e quaisquer outros órgãos com funções técnicas e consultivas da Companhia.

Conforme nossa Política de Gerenciamento de Riscos, a Área de Controles Internos e Riscos realiza reportes periódicos ao Comitê de Auditoria e à Diretoria-Executiva. Também é realizado trabalho de auditoria interna que indica o nível de eficácia e eficiência do ambiente de controles internos da área auditada. A Diretoria, em conjunto com os gestores, indica os planos de ação para tratar dos apontamentos da auditoria, seguindo as indicações da Política de Gerenciamento de Riscos quanto aos prazos para resolução de apontamentos a depender do nível de criticidade avaliado pela auditoria. **102-29, 102-30**



A automatização do processo de gestão de continuidade operacional garantirá um tratamento eficiente de situação de crise e retorno à normalidade das atividades com pouco ou nenhum impacto operacional aos clientes da Wiz

Privacidade e Proteção de Dados 103-1, 103-2, 103-3 | 418, 418-1

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

Durante os anos de 2020 e 2021, a Wiz revisou e reestruturou sua Área de Tecnologia da Informação – TI, criando um time exclusivo para Segurança da Informação. Foram elaboradas Políticas de Privacidade de Dados, de *Cookies* e de Gestão de Dados, além do lançamento do Portal de Dados, permitindo ao público controlar suas informações e entender como a Wiz coleta, trata e armazena dados pessoais.

A Companhia também investe em treinamentos periódicos para seus colaboradores e exige cláusulas sobre LGPD em seus contratos com clientes e fornecedores. Também em 2021 foi formalizada a Matriz de Riscos individualizada para Tecnologia da Informação, além da formalização das vulnerabilidades de TI em documentação específica de gestão de riscos, seguindo a metodologia interna da Companhia.

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

Em 2021, nenhum vazamento de dados foi identificado pelos nossos processos e serviços de verificação. Tampouco recebemos qualquer reclamação ou informação sobre vazamentos de dados de clientes



The image shows a wooden wall with a large, stylized 'WIR' logo in a light wood color. Below the logo is a wooden reception desk. The background is a blurred office interior.

WIR

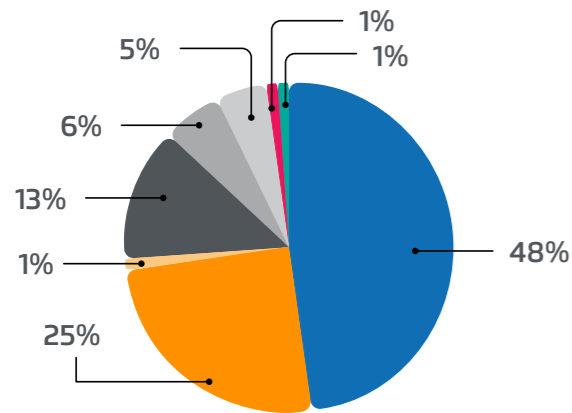
Desempenho Operacional

Desempenho e estratégia de expansão **para alcançarmos resultados incríveis**

103-1, 103-2, 103-3 | 201, 201-1

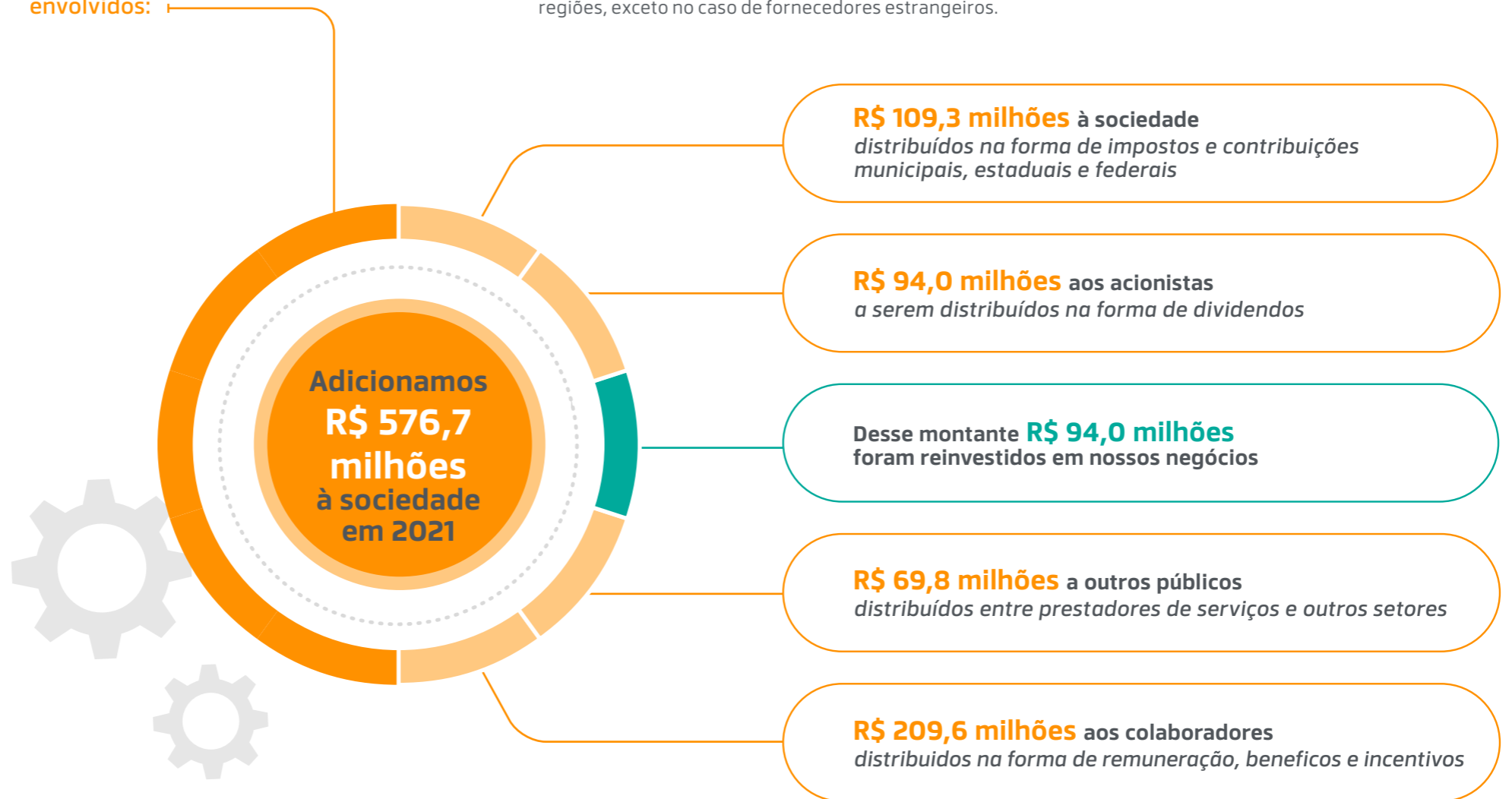
Ao fim de 2021, o conglomerado Wiz gerou um total de R\$ 816,8 milhões em receita líquida de vendas de serviços e R\$ 6,2 milhões em outras receitas, totalizando R\$ 823,0 milhões em receitas geradas.

Receita Líquida em 2021 por Unidade de Negócio



- Rede Caixa
- BMG Corretora
- Wiz Conseg
- Wiz Concept
- Wiz Parceiros
- Wiz Corporate
- Wiz Benefícios
- Demais Unidades

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



Dado que as operações da Wiz são concentradas no Brasil, não temos valor distribuído para outras regiões, exceto no caso de fornecedores estrangeiros.

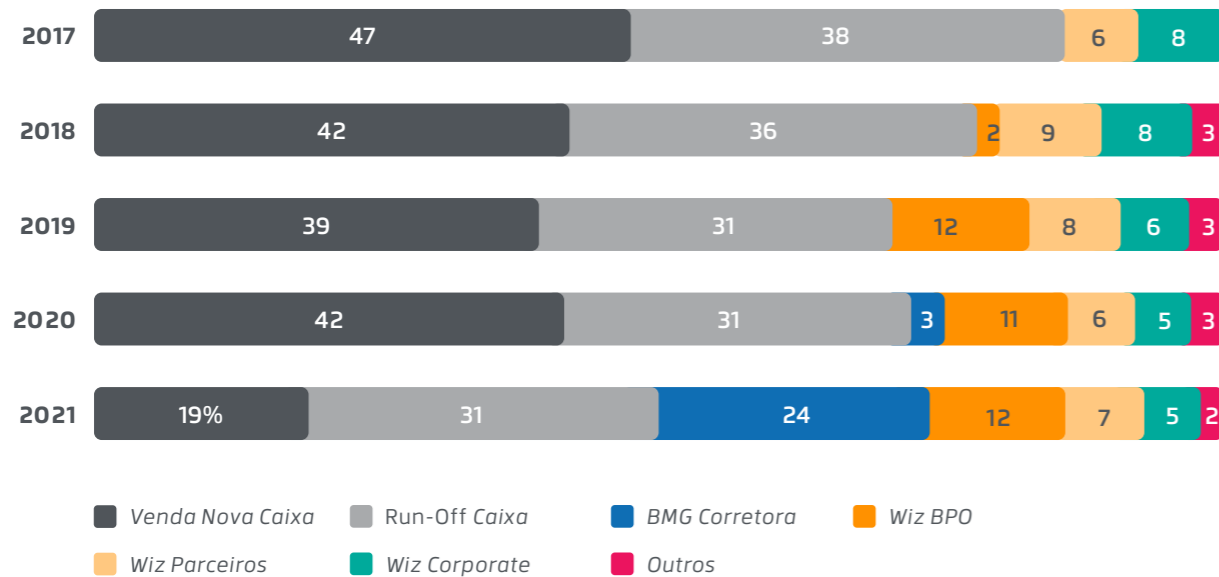
O valor econômico retido em relação ao exercício findo de 2021 foi de R\$ 246,3 milhões.

Resultados Financeiros

Encerramos o ano de 2021 com receita bruta de R\$ 902,0 milhões, o que representa uma redução de -0,4% em relação ao ano de 2020. Essa retração decorre, majoritariamente, do término do contrato com a Caixa Seguridade, em 14 de fevereiro de 2021, que impactou negativamente a receita da unidade Rede Caixa. Esse impacto foi parcialmente compensado por efeitos como

a anualização do resultado da unidade BMG Corretora, incorporada em novembro de 2020, bem como a progressiva evolução no desempenho da unidade ao longo do ano de 2021, além da incorporação de novos contratos e operações de sinistros na Wiz Concept e, por fim, pela alta performance de vendas e geração de novas parcerias na Wiz Conseg e Wiz Parceiros.

Participação das Unidades de Negócios na Receita Bruta Consolidada da Companhia (%)



Resultado Consolidado (R\$ MM)	2021	2020	Δ%
Receita Bruta	902,0	905,2	-0,4%
Receita Líquida	816,8	803,0	1,7%
Custos e Despesas	(452,3)	(400,8)	12,8%
Outras Receitas/Despesas	(12,5)	(27,4)	-54,5%
EBITDA	352,0	374,9	-6,1%
Margem EBITDA	43,1%	46,7%	-3,6 p.p
Lucro Líquido	205,8	199,6	3,1%
Margem Líquida	25,2%	24,9%	0,3 p.p
Lucro Líquido Atribuível a Controladores	188,0	194,7	-3,4%
Lucro por Ação	1,17590	1,21775	-3,4%

Resultado Consolidado Ajustado (R\$MM)	2021	2020	Δ%
Receita Bruta	902,0	905,2	-0,4%
Receita Líquida	816,8	803,0	1,7%
Custos e Despesas	(455,3)	(346,9)	31,2%
Outras Receitas/Despesas	(2,5)	(13,3)	-81,2%
EBITDA Ajustado	359,1	442,7	-18,9%
Margem EBITDA	44,0%	55,1%	-11,1 p.p
Lucro Líquido Ajustado	262,5	300,0	-12,5%
Margem Líquida	32,1%	37,4%	-5,3 p.p

Desempenho por Unidade de Negócio

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

Receita Bruta por Segmento	2021	2020	Δ%
Rede Caixa	449,9	660,0	-31,8%
BMG Corretora	218,2	24,2	802,7%
Wiz Conseg	10,6	5,5	92,0%
Core Business	678,7	689,7	-1,6%
Wiz Concept	109,9	96,9	13,4%
Wiz Parceiros	58,7	49,9	17,7%
Wiz Corporate	48,1	49,6	-3,0%
Demais Unidades de Negócio	6,7	19,2	-65,3%
Outros Segmentos	223,4	215,6	3,6%
Receita Bruta Consolidada	902,0	905,2	-0,4%

Parceria Estratégica com o Banco de Brasília – BRB



Após um período de negociações, em 2021, a Wiz anunciou parceria estratégica com o BRB para a comercialização de produtos de seguridade por meio dos canais de distribuição do BRB. A parceria se deu mediante a celebração de um contrato de compra e venda de ações, segundo o qual a Wiz adquiriu 50,1% das ações de uma nova corretora constituída pelo BRB, a BRB Seguros. A empresa será controlada pela Wiz, mas terá estrutura de governança compartilhada com o BRB.

A BRB Seguros terá o direito de comercializar, com exclusividade, na rede de distribuição controlada pelo BRB, todos os produtos e serviços de seguridade, incluindo Seguro, Consórcio, Capitalização e Previdência Privada, pelo prazo de 20 anos. Além disso, o BRB fará a cessão de ativos e obrigações relacionados à atual operação de produtos de seguridade do conglomerado BRB para a BRB Seguros.

A aquisição se deu pelo preço total estimado de R\$ 585,2 milhões, composto de 1 parcela à vista, correspondente a R\$ 300,0 milhões, a ser paga no 1º trimestre de 2022, 3 parcelas fixas anuais de R\$ 57,0 milhões cada, com vencimentos em 2023, 2025 e 2026, e 3 parcelas anuais variáveis, estimadas no valor de R\$ 38,0 milhões cada, pagas nos exercícios sociais de 2023, 2025 e 2026.

Enxergamos a parceria com grande oportunidade de sinergia, valorização de mercado e perspectiva de crescimento acelerado, com base em movimentos de inovação e *know-how* aportado pelas partes.

Criação da Bentech – Joint Venture entre Wiz e LG Lugar de Gente



Em 20 de setembro de 2021, celebramos um acordo com a LG Lugar de Gente, empresa de tecnologia voltada para a gestão de pessoas, para constituição de uma *joint venture* – Bentech – responsável por desenvolver um *marketplace* para a distribuição de benefícios por adesão, a ser disponibilizada para as Áreas de Recursos Humanos de empresas e seus colaboradores.

A LG Lugar de Gente possui um portfólio amplo de produtos para a área de RH das empresas, com mais de 35 anos de atuação no mercado e carteira com mais de 1.000 clientes diretos e indiretos em todo o território nacional e mais de 1,5 milhão de colaboradores conectados à plataforma da LG Lugar de Gente.

Contando com seu *marketplace* inovador e completo, a Bentech ajudará o RH de empresas de todos os portes a trazer engajamento positivo e satisfação aos times com uma experiência diferenciada, podendo levar produtos de crédito, seguros e benefícios que melhor atendam à necessidade de cada colaborador. O fechamento da operação ocorreu em janeiro de 2022.



ESG na Wiz

Seguindo o caminho
da evolução

A Governança ESG dentro da Wiz encontra-se em fase inicial e definição de seus processos e responsáveis. Temos o entendimento de que estamos crescendo, da nossa força e responsabilidade com os nossos acionistas e com a sociedade. Por isso, adotamos em 2021 uma agenda ESG visando à implantação mais assertiva das ações sociais, de governança e sustentabilidade nos negócios da Companhia, que englobou o mapeamento das principais necessidades e mudanças relacionadas ao tema.

Nosso principal órgão de decisão, o Conselho de Administração, é responsável por estabelecer as diretrizes gerais dos nossos negócios e conta com o apoio de Comitês de Assessoramento nos assuntos ligados aos tópicos econômicos, ambientais e sociais. Também contamos com uma estrutura executiva responsável por tais tópicos dentro da Companhia, sendo uma Diretoria de Gente e Cultura, voltada para as ações sociais e de inclusão, temas ambientais e de recursos humanos; Diretoria Financeira, com os tópicos econômicos; e Diretoria Presidência, voltada para a relação com investidores. **102-19, 102-27**

Criamos o grupo de trabalho Wiz ESG para tornar mais integrado e eficiente as estratégias de ESG dentro da Companhia. Responsável pela gestão da implementação do projeto e definição dos resultados a serem atingidos, o grupo é composto de integrantes das Áreas de Estratégia, Relações com Investidores, Gente e Cultura, Governança, Riscos e Compliance, com pontos de controle quinzenais com o *sponsor* e demais envolvidos diretamente com o CEO da Companhia. **102-20**

ESG é uma jornada em evolução de melhoria constante, norteadas por altos padrões de governança e serviços sustentáveis, e busca constante pelo desenvolvimento pessoal.



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



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



Entendemos nossa responsabilidade e assumimos nosso papel na transformação da sociedade em um lugar mais justo e equalitário. Fazemos isso não só pela sustentabilidade do negócio, mas porque acreditamos que é o certo a se fazer. Afinal, somos éticos e socialmente responsáveis.

Compromissos Públicos 102-12

A Wiz faz parte de diversas iniciativas sociais e voluntárias:

- Instituto Ethos – desde 2017
- Associação das Mulheres do Mercado de Seguros Sou Segura – desde 2020

Desde o ano de 2018 é signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – WEPs, da ONU Mulheres, os quais têm os seguintes princípios e objetivos:

- Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.
- Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.
- Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras.
- Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.
- Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres.
- Promover a igualdade por meio de iniciativas e defesa comunitária.
- Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.



Impacto Social ^{103-1, 103-2, 103-3 | 413, 413-1}

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

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

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

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



Para acessar nossa Política de Doações e Patrocínios, clique aqui.

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

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

Os principais critérios que consideramos para seleção das instituições são:

- Aderência do projeto à nossa estratégia de diversidade e inclusão.
- Localidade do projeto (com preferência pelas comunidades dos locais onde atuamos).
- Tempo que a Wiz apoia o projeto.
- Credibilidade do projeto e seus representantes.

Em 2021, ajudamos a impactar a vida de mais de 7 mil pessoas apoiando projetos que, assim como o nosso propósito, visam estimular o desenvolvimento das pessoas. Na prática, existem diferentes maneiras de uma empresa da iniciativa privada apoiar projetos e instituições que beneficiem a sociedade. No nosso caso, fazemos uso do Investimento Social Privado e das Leis de Incentivos Fiscais:

Patrocínios e Investimento Social Privado

- **Galt:** cursinho preparatório pré-vestibular para jovens em situação de vulnerabilidade social. Ações anuais: aporte financeiro para patrocinar ações e atividades previstas no calendário anual da instituição. **Doação: R\$ 3.500,00.**
- **Celeiro Vó Tunica:** república fundada em fevereiro de 2020 com o propósito de acolher, capacitar e ajudar na melhoria da autoestima de jovens mulheres que devido a idade (+18) tiveram que deixar abrigos infantis em que eram cuidadas. **Doação: R\$ 10.000,00, além de incentivarmos doações de Wizzers.**
- **Sou Segura:** associação das mulheres no mercado de seguros. **Patrocínio anual de R\$ 20.000,00.**
- **Lar Nossa Senhora das Graças – RJ:** o Lar de Crianças Nossa Senhora das Graças acolhe, em regime integral, meninos e meninas desassistidos pelas famílias da região de Petrópolis, no Rio de Janeiro. Os aportes feitos para a instituição são destinados à manutenção operacional, visando à qualidade de vida e ao bem-estar das crianças. Como mantenedora da instituição, são realizados aportes mensais para manutenção do projeto. **Doação: 721.596,00.**

Leis de Incentivos Fiscais

- Lar Nossa Senhora das Graças – RJ (Fundo da Criança e do Adolescente):** o Lar de Crianças Nossa Senhora das Graças acolhe, em regime integral, meninos e meninas desassistidos pelas famílias da região de Petrópolis, no Rio de Janeiro. Os aportes feitos para a instituição são destinados à manutenção operacional, visando à qualidade de vida e ao bem-estar das crianças. **Doação: R\$ 223.000,00.**
- Associação de Esporte do Distrito Federal (Fundo do Esporte):** oferece treinamento de futsal feminino e bolsas de estudo, desde a escola até a faculdade, no intuito de promover a formação integral de meninas e mulheres. Atualmente, atendem 50 meninas, mas em toda sua trajetória já foram capazes de atender mais de 200 jovens. **Doação: R\$ 223.000,00.**
- Eu Faço Cultura (Fundo da Cultura):** desde 2007, o Eu Faço Cultura capta recursos de destinação de Imposto de Renda para incentivar a produção e o consumo cultural nacional. Os recursos captados servem para comprar produtos culturais como redes e unidades de cinema, fornecedores e editoras de livros, produtores de espetáculos de teatro, *stand up*, musicais, dança e circo. Dessa forma, os ingressos são distribuídos gratuitamente para o público-alvo (estudantes de escolas públicas, beneficiários de programas sociais, 3ª idade e microempreendedores individuais). **Doação: R\$ 889.000,00.**

- 60+ HAAAAHA:** com o objetivo de dar continuidade ao trabalho realizado pela equipe do Instituto HAAAAHA, formada por artistas e profissionais da saúde que realizam intervenções teatrais, de palhaços profissionais, para crianças hospitalizadas e idosos acamados, construindo espaços de risos e favorecendo a cultura da alegria em hospitais públicos e instituições de acolhimento em Belo Horizonte – MG, o projeto ainda promove oportunidade de qualificação, trabalho e geração de renda por meio da contratação de artistas idosos para compor a equipe, valorizando e promovendo a inclusão da pessoa idosa. **Doação: R\$ 223.000,00.**

Comunidades Locais

No que se refere aos programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais, a Wiz apoia o **Projeto Movimento Solidário**, que, no ano de 2021, **impactou 734 crianças, 125 idosos, 553 famílias** por meio do desenvolvimento de **47 projetos**.

Programa Galt

A Wiz também apoia desde 2019 o Galt Vestibulares, uma instituição de ensino voltada à educação de jovens em situação de vulnerabilidade social para o acesso à universidade. Só em 2021, foram 533 inscritos em seu processo seletivo, 230 alunos matriculados. Em 2021, entre alunos e corpo administrativo do Galt, mais de 30 pessoas foram mentoradas por colaboradores da Wiz. Além disso, fizemos 3 turmas de capacitação nos temas processo seletivo, *LinkedIn* e mapeamento de competências a fim de preparar melhor os alunos e ex-alunos do Galt para a futura entrada no mercado de trabalho.



Impacto Ambiental

Atualmente, incentivamos os colaboradores a não usarem copos descartáveis, inclusive retirando esse item dos escritórios físicos e disponibilizando um ecocopo para cada colaborador. Essa é uma frente em que ainda vemos muita oportunidade de crescimento, porém, como atuamos em um negócio que não gera alto volume de resíduos físicos e poluição direta, optamos por dar prioridade para as outras frentes de sustentabilidade, nas quais temos maior oportunidade de gerar impacto por meio de nossas operações.

O time ESG da Wiz está discutindo ações que possam ter maior impacto ambiental positivo e que deverão ser implementadas nos próximos anos.

Redução de Lixo e Reciclagem



Nossa campanha interna para redução de lixo já eliminou o uso de mais de **8 mil copos descartáveis** por ano.

Além disso, não descartamos papéis em nossa matriz, e, desde 2015, reciclamos mais de **2 toneladas de papel**, contribuindo para a preservação do meio ambiente e gerando renda para as famílias da Cooperativa de Catadores de Materiais Recicláveis Renascer.

Eficiência Energética 103-1, 103-2, 103-3, 302, 302-1

Consumo de Energia

Consumo de Energia Proveniente de Combustíveis Não Renováveis em 2021

Tipo de Combustíveis	Tipo de Fonte	Volume (litros)	GJ
Gasolina automotiva ¹	Fóssil	9,757	314,37054
Total			314,37

Consumo de Eletricidade	Tipo de Fonte	Quantidade (kWh)	Energia Direta (GJ)
Energia Elétrica (Consumida nos Prédios Administrativos) ²	SIN – Rede Pública	6.660.120	2.397,640
Total			2.397,64

Consumo Total de Energia em 2021 (GJ) → **2.712,01**

1. O consumo de gasolina é decorrente dos deslocamentos terrestres pela frota própria da Wiz.
2. Os escritórios da Wiz se encontram em prédios corporativos. No momento, apenas as operações de São Paulo e de Brasília são monitoradas e foram consideradas neste levantamento.

Eficiência Hídrica 103-1, 103-2, 103-3 | 303, 303-1, 303-2, 303-4, 303-5

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

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

O consumo de água dos escritórios está vinculado ao consumo de água dos condomínios nos quais as unidades da Wiz Soluções se encontram. Ainda não é possível quantificar o consumo de água de todas as unidades da Wiz, exceto pelo Polo JK, em Brasília – DF, onde foram consumidos 0,4 megalitros em 2021.



Anexos

Indicador de Diversidade dos Colaboradores 405-1

Percentual de Colaboradores por Categoria Funcional e Gênero (%)

	2021			2020		
	Feminino	Masculino	Total Geral	Feminino	Masculino	Total Geral
Presidência	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,13
Diretoria-Executiva	0,13	0,06	0,19	0,27	0,54	0,80
Diretoria	0,19	0,00	0,19	0,27	0,54	0,80
Superintendência	0,70	1,08	1,79	0,87	1,14	2,01
Gerência	3,64	3,38	7,02	2,88	3,02	5,90
Coordenação	1,59	2,42	4,02	1,41	2,01	3,42
Especialista	0,45	1,08	1,53	0,34	0,87	1,21
Supervisão	1,40	1,08	2,49	1,95	1,07	3,02
Funcional	28,70	16,90	45,60	27,70	17,84	45,54
Tático	21,30	15,88	37,18	19,65	17,51	37,16
Total Geral	58,10	41,90	100,00	55,33	44,67	100,00

Percentual de Colaboradores por Categoria Funcional, Gênero e Idade (%)

	2021				2020			
	Abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Total Geral	Abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Total Geral
Presidência	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,07	0,07	0,13
Feminino	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Masculino	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,07	0,07	0,13
Diretoria-Executiva	0,00	0,19	0,00	0,19	0,00	0,74	0,07	0,80
Feminino	0,00	0,13	0,00	0,13	0,00	0,27	0,00	0,27
Masculino	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00	0,47	0,07	0,54
Diretoria	0,00	0,19	0,00	0,19	0,00	0,74	0,07	0,80
Feminino	0,00	0,19	0,00	0,19	0,00	0,27	0,00	0,27
Masculino	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,47	0,07	0,54
Superintendencia	0,06	1,59	0,13	1,79	0,00	1,88	0,13	2,01
Feminino	0,06	0,57	0,06	0,70	0,00	0,80	0,07	0,87
Masculino	0,00	1,02	0,06	1,08	0,00	1,07	0,07	1,14
Gerência	1,21	5,61	0,19	7,02	1,14	4,56	0,20	5,90
Feminino	0,64	2,93	0,06	3,64	0,74	2,08	0,07	2,88
Masculino	0,57	2,68	0,13	3,38	0,40	2,48	0,13	3,02
Coordenação	0,89	3,06	0,06	4,02	0,54	2,68	0,20	3,42
Feminino	0,45	1,15	0,00	1,59	0,27	1,14	0,00	1,41
Masculino	0,45	1,91	0,06	2,42	0,27	1,54	0,20	2,01
Especialista	0,13	1,40	0,00	1,53	0,13	1,07	0,00	1,21
Feminino	0,00	0,45	0,00	0,45	0,00	0,34	0,00	0,34
Masculino	0,13	0,96	0,00	1,08	0,13	0,74	0,00	0,87
Supervisão	0,51	1,91	0,06	2,49	0,87	2,08	0,07	3,02
Feminino	0,26	1,15	0,00	1,40	0,47	1,48	0,00	1,95
Masculino	0,26	0,77	0,06	1,08	0,40	0,60	0,07	1,07
Funcional	23,09	20,79	1,72	45,60	23,54	20,66	1,34	45,54
Feminino	14,22	14,09	0,38	28,70	13,35	13,88	0,47	27,70
Masculino	8,86	6,70	1,34	16,90	10,19	6,77	0,87	17,84
Tático	15,18	21,30	0,70	37,18	17,24	19,52	0,40	37,16
Feminino	8,55	12,56	0,19	21,30	9,05	10,53	0,07	19,65
Masculino	6,63	8,74	0,51	15,88	8,18	8,99	0,34	17,51
Total Geral	41,07	56,06	2,87	100,00	43,46	53,99	2,55	100,00

Percentual de Colaboradores por Categoria Funcional, Gênero e Etnia (%)

Rótulos de Linha	2021							2020						
	Amarela	Branca	Indígena	Não Informado	Parda	Preta	Total Geral	Amarela	Branca	Indígena	Não Informado	Parda	Preta	Total Geral
Presidência	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,07	0,00	0,13
Feminino	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Masculino	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,07	0,00	0,13
Diretoria-Executiva	0,06	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,19	0,00	0,60	0,00	0,07	0,13	0,00	0,80
Feminino	0,06	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,00	0,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,27
Masculino	0,00	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,34	0,00	0,07	0,13	0,00	0,54
Diretoria	0,06	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,19	0,00	0,60	0,00	0,00	0,20	0,00	0,80
Feminino	0,06	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,19	0,00	0,20	0,00	0,00	0,07	0,00	0,27
Masculino	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,40	0,00	0,00	0,13	0,00	0,54
Superintendencia	0,06	1,21	0,00	0,00	0,38	0,13	1,79	0,13	1,27	0,00	0,00	0,54	0,07	2,01
Feminino	0,06	0,32	0,00	0,00	0,26	0,06	0,70	0,13	0,47	0,00	0,00	0,27	0,00	0,87
Masculino	0,00	0,89	0,00	0,00	0,13	0,06	1,08	0,00	0,80	0,00	0,00	0,27	0,07	1,14
Gerência	0,32	4,46	0,00	0,06	1,91	0,26	7,02	0,13	3,49	0,00	0,07	1,95	0,27	5,90
Feminino	0,19	2,30	0,00	0,00	0,96	0,19	3,64	0,13	1,88	0,00	0,00	0,67	0,20	2,88
Masculino	0,13	2,17	0,00	0,06	0,96	0,06	3,38	0,00	1,61	0,00	0,07	1,27	0,07	3,02
Coordenação	0,19	2,30	0,00	0,00	1,34	0,19	4,02	0,00	1,61	0,00	0,13	1,41	0,27	3,42
Feminino	0,13	0,77	0,00	0,00	0,57	0,13	1,59	0,00	0,60	0,00	0,13	0,54	0,13	1,41
Masculino	0,06	1,53	0,00	0,00	0,77	0,06	2,42	0,00	1,01	0,00	0,00	0,87	0,13	2,01
Especialista	0,00	0,77	0,06	0,00	0,32	0,38	1,53	0,00	0,40	0,00	0,00	0,74	0,07	1,21
Feminino	0,00	0,32	0,00	0,00	0,06	0,06	0,45	0,00	0,13	0,00	0,00	0,20	0,00	0,34
Masculino	0,00	0,45	0,06	0,00	0,26	0,32	1,08	0,00	0,27	0,00	0,00	0,54	0,07	0,87
Supervisão	0,26	0,51	0,00	0,00	1,28	0,45	2,49	0,00	1,07	0,00	0,13	0,87	0,94	3,02
Feminino	0,19	0,38	0,00	0,00	0,64	0,19	1,40	0,00	0,67	0,00	0,13	0,67	0,47	1,95
Masculino	0,06	0,13	0,00	0,00	0,64	0,26	1,08	0,00	0,40	0,00	0,00	0,20	0,47	1,07
Funcional	1,66	14,29	0,32	0,51	20,66	8,16	45,60	0,80	11,33	0,07	6,57	19,38	7,38	45,54
Feminino	1,40	9,50	0,13	0,45	12,76	4,46	28,70	0,67	7,11	0,07	3,89	11,74	4,23	27,70
Masculino	0,26	4,78	0,19	0,06	7,91	3,70	16,90	0,13	4,23	0,00	2,68	7,65	3,15	17,84
Tático	1,79	17,09	0,19	0,64	13,07	4,40	37,18	1,14	13,68	0,13	2,62	15,02	4,56	37,16
Feminino	1,21	9,76	0,13	0,26	7,53	2,42	21,30	0,47	7,38	0,07	1,61	7,65	2,48	19,65
Masculino	0,57	7,33	0,06	0,38	5,55	1,98	15,88	0,67	6,30	0,07	1,01	7,38	2,08	17,51
Total Geral	4,40	40,88	0,57	1,21	38,97	13,97	100,00	2,21	34,14	0,20	9,59	40,31	13,55	100,00

Proporção entre o Salário-Base e a Remuneração Recebidos pelas Mulheres e Aqueles Recebidos pelos Homens¹ 405-2

Indicadores de Equidade na Remuneração	2021		2020	
	Salário-Base	Remuneração Total	Salário-Base	Remuneração Total
Liderança				
Proporção (M/H)	0,84	0,81	0,81	0,80
Especialista				
Proporção (M/H)	0,83	0,83	0,75	0,74
Funcional				
Proporção (M/H)	0,82	0,83	0,77	0,79

1. Salário-Base considera remuneração fixa dos cargos, e Remuneração Total considera remuneração fixa e variável. Indicadores fazem comparação entre remunerações médias de mulheres e homens por grupo funcional.



Sumário de Conteúdo da GRI

102-55

Standards

GRI 101: Fundamentos 2016

GRI 102: Divulgação Geral 2016	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
Perfil da Organização					
	102-1: Nome da organização	9, 12	Wiz Soluções e Corretagem de Seguros S.A.		
	102-2: Atividades, marcas, produtos e serviços	12			
	102-3: Localização da sede da organização		Matriz SCN Quadra 02, Bloco D, Sala 1.301 Entrada B – Edifício <i>Liberty Mall</i> – Asa Norte Brasília – DF – Brasil CEP: 70712-903		
	102-4: Local de operações	12			
	102-5: Natureza da propriedade e forma jurídica		Wiz Controladora (Sociedade Anônima Aberta. Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e saúde – 66.22-3-00). Wiz Conseg (Sociedade Empresária Limitada. Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e saúde – 66.22-3-00). Wiz Parceiros (Sociedade Empresária Limitada. Atividades auxiliares do seguro, da previdência complementar e dos planos de saúde – 66.29-0-100). Wiz Corporate (Sociedade Anônima Fechada. Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e saúde – 66.22-3-00). Wiz Benefícios (Sociedade Anônima Fechada. Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e saúde – 66.22-3-00). Wiz Concept (Sociedade Empresária Limitada. Atividades de teleatendimento – 82.20-2-00). Inter Seguros (Sociedade Empresária Limitada. Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde – 66.22-3-00). CMG Corretora (Sociedade Empresária Limitada. Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde – 66.22-3-00).		
	102-6: Mercados atendidos	18, 19, 20			
	102-7: Porte da organização	24			
	102-8: Informações sobre empregados e outros trabalhadores	24			8, 10
	102-9: Cadeia de fornecedores	47			
	102-10: Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	47			
	102-11: Princípio ou abordagem da precaução	60			
	102-12: Iniciativas externas	68			
	102-13: Participação em associações		A unidade Wiz Parceiros é associada desde 2017 à Associação Brasileira de Administradoras de Consórcios – ABAC e à Associação Brasileira das Entidades de Crédito Imobiliário e Poupança – ABECIP, em 2022.		

GRI 102: Divulgação Geral 2016	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
Estratégia					
	102-14: Declaração do mais alto executivo	4			
	102-15: Principais impactos, riscos e oportunidades	61			
Ética e Integridade					
	102-16: Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	21			16
	102-17: Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	54			16
Governança					
	102-18: Estrutura de governança	49			
	102-19: Delegação de autoridade	68			
	102-20: Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais	49, 68			
	102-21: Consulta aos <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	9			16
	102-22: Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	49			5, 16
	102-23: Presidente do mais alto órgão de governança	49			16
	102-24: Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança	49			5
	102-25: Conflitos de interesse	60			16
	102-27: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	68			
	102-28: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	52			
	102-29: Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais	61			16
	102-30: Eficácia dos processos de gestão de risco	61			
	102-31: Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais	9			
	102-32: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	10			
	102-33: Comunicação de preocupações cruciais	50			
	102-35: Políticas de remuneração	42			
	102-38: Proporção da remuneração total anual	42			

GRI 102: Divulgação Geral 2016	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
Engajamento de Partes Interessadas					
	102-40: Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	9			
	102-41: Acordos de negociação coletiva		100% dos colaboradores destas empresas (Wiz Controladora, Wiz Conseg, Wiz Parceiros, Wiz Corporate, Wiz Benefícios e Wiz Concept) estão cobertos por acordos de negociação coletivas.		8
	102-42: Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	9			
	102-43: Abordagem adotada pela organização para envolver os <i>stakeholders</i>	9			
	102-44: Principais tópicos e preocupações levantadas	9			
Práticas do Relato					
	102-45: Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas		<p>As entidades incluídas no reporte financeiro são as seguintes: Wiz Soluções e Corretagem de Seguros S.A. Wiz Corporate Soluções e Corretagem de Seguros S.A. Wiz Benefícios Soluções e Corretagem de Seguros S.A. Wiz Concept Serviços de Teleatendimento LTDA Wiz Parceiros e Corretagem de Seguros LTDA Barigui Corretora de Seguros LTDA Wiz Partners Corretora de Seguros LTDA Wp1 Corretora de Seguros LTDA Wp2 Corretora de Seguros LTDA Wc1 Corretora de Seguros LTDA GR1D Tecnologia S.A. Inter Digital Corretora e Consultoria de Seguros LTDA Fundo de Investimento CEF Ouro Preto Renda Fixa DI Winter Fundo de Investimento Renda Fixa LP CMG Corretora de Seguros LTDA BRB Corretora de Seguros S.A. SISS Wiz Soluções e Corretagem de Seguros S.A.</p> <p>Para este relato de sustentabilidade foram consideradas as empresas: Wiz Soluções e Corretagem de Seguros S.A. Wiz Corporate Soluções e Corretagem de Seguros S.A. Wiz Benefícios Soluções e Corretagem de Seguros S.A. Wiz BPO Serviços de Teleatendimento LTDA Wiz Parceiros e Corretagem de Seguros LTDA Barigui Corretora de Seguros LTDA Wiz Partners Corretora de Seguros LTDA Wp1 Corretora de Seguros LTDA Wp2 Corretora de Seguros LTDA Wc1 Corretora de Seguros LTDA</p> <p>Todas as demonstrações financeiras consolidadas (a contar da abertura de capital da Companhia em bolsa de valores) estão disponíveis ao público e podem ser visualizadas na página de Relações com Investidores da Companhia (http://ri.wizsolucoes.com.br).</p>		

GRI 102: Divulgação Geral 2016	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
	102-46: Definição do conteúdo do relatório e dos limites de tópicos	9			
	102-47: Lista de tópicos materiais	9			
	102-48: Reformulações de informações		Este é o primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade da Companhia. Assim, não há informações a serem reformuladas ou rerepresentadas nem alterações no conteúdo, escopo e abrangência de relato.		
	102-49: Alterações no relatório				
	102-50: Período coberto pelo relatório	9			
	102-51: Data do relatório mais recente				
	102-52: Ciclo de emissão de relatórios	9			
	102-53: Contato para perguntas sobre o relatório	91			
	102-54: Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	9			
	102-55: Sumário de conteúdo GRI	77			
	102-56: Verificação externa		Este é o primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade da Companhia. As informações e os dados que respondem aos conteúdos GRI foram apurados pelas áreas e revisados pela Diretoria, mas não passaram por verificação externa. Essa prática será avaliada para os próximos relatórios.		

Tópicos Materiais	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
GRI 201: Desempenho Econômico 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	64			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	64			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	64			
	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	64, 65, 66			8, 9
	201-4: Apoio financeiro recebido do governo	14			
GRI 204: Práticas de Compra 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	47			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	47			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	47			
	204-1: Proporção de gastos com fornecedores locais	47			8
GRI 205: Anticorrupção 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	55			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	55			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	55			
	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	58			16
	205-2: Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos sobre anticorrupção	56			16
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	59			16
GRI 206: Concorrência Desleal 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite				
	103-2: Forma de gestão e seus componentes		A Wiz não foi parte, tampouco foi citada como terceiro, em ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio, durante o período de 2021.		16
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	206-1: Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio				

Tópicos Materiais	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
GRI 207: Tributos 2019					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite				
	103-2: Forma de gestão e seus componentes		Em 2021, a Companhia não possui estratégia fiscal definida, no entanto segue o regime tributário conforme regulações e obrigações devidas; além disso, as devidas aprovações de quaisquer mudanças são avaliadas pela administração de forma periódica.		1, 10, 17
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	207-1: Abordagem tributária	71			
GRI 302: Energia 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	71			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	71			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	71			
	302-1: Consumo de energia dentro da organização	71			7, 8, 12, 13
GRI 303: Água e Efluentes 2018					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	71			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	71			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	71			
	303-1: Interações com a água como um recurso compartilhado	71			6, 12
	303-2: Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	71			6
	303-4: Descarte de água	71			6
	303-5: Consumo de água	71			6
GRI 307: Conformidade Ambiental 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite				
	103-2: Forma de gestão e seus componentes		A Companhia não identificou nenhum caso de não conformidade com leis e/ou regulamentos ambientais, tampouco foi sancionada com multas ou quaisquer outras sanções em 2021.		16
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	307-1: Não conformidade com leis e regulamentos ambientais				

Tópicos Materiais	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
GRI 401: Emprego 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	34			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	34			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	34			
	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	34			
	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	43			
	401-3: Licença-maternidade/paternidade	44			5, 8
GRI 402: Relações de Trabalho 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite		A Wiz não determinou um prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais. No entanto, na cláusula 46 do acordo coletivo, a Wiz é obrigada a fixar nos quadros de avisos, colocando em destaque, os avisos, boletins e circulares emanados do Sindicato dos Securitários, devidamente assinados pela Diretoria, para conhecimento de seus colaboradores. Não há prazo mínimo para notificação ou divulgação. No entanto, a Companhia mantém como prática a divulgação dos acordos imediatamente após serem firmados.		8
	103-2: Forma de gestão e seus componentes				
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	402-1: Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais				

Tópicos Materiais	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	45			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	45			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	45			
	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	45			8
	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	45			8
	403-3: Serviços de saúde do trabalho	45			8
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	45			8, 16
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	45			6
	403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	45			8
	403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	45			8
403-9: Acidentes de trabalho	45			3, 8, 16	
403-10: Doenças profissionais	45			3, 8, 16	
GRI 404: Capacitação e Educação 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	36			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	36			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	36			
	404-1: Média de horas de capacitação por ano, por empregado	36			4, 5, 8, 10
	404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	39			8
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	38			5, 8, 10

Tópicos Materiais	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	73			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	73			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	73			
	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	73			5, 8
	405-2: Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	76			5, 8, 10
GRI 406: Não Discriminação					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite				
	103-2: Forma de gestão e seus componentes		Em 2021, não houve comprovação de nenhuma denúncia de discriminação.		5, 8
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas				
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite		Em 2021, não foram identificados operações e fornecedores em que os direitos de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possam ter sido violados. Por meio da <i>Due Diligence</i> de Integridade é possível identificar operações e fornecedores em que os direitos de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possam ter sido violados, em que é baseada na Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores da Wiz.		8
	103-2: Forma de gestão e seus componentes				
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	407-1: Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco				
GRI 408: Trabalho Infantil 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite		Em 2021, não foram identificados operações e fornecedores em que foi apontado risco significativo de casos de trabalho infantil. Por meio da <i>Due Diligence</i> de Integridade é possível identificar operações e fornecedores em que foi apontado risco significativo de casos de trabalho infantil, a qual é baseada na Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores da Wiz.		5, 8, 16
	103-2: Forma de gestão e seus componentes				
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	408-1: Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil				

Tópicos Materiais	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite		Durante o período solicitado, não foram identificados, em operações da Wiz ou de seus fornecedores, casos em que existem riscos significativos de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Por meio de <i>Due Diligence</i> de Integridade é possível identificar operações e fornecedores em que haja risco significativo para a Companhia. A ação está prevista na Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores da Wiz.		5, 8
	103-2: Forma de gestão e seus componentes				
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	409-1: Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo				
GRI 410: Práticas de Segurança 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite		Atualmente, a Companhia possui 4 postos de trabalho envolvendo pessoal de segurança: 2 vigilantes desarmados e 2 agentes patrimoniais. A contratação é intermediada por empresa terceira especializada. A empresa terceira informou que o treinamento específico em direitos humanos não é uma exigência para as funções de vigilante ou de agente de portaria; todavia, dada a importância do treinamento, estamos em tratativas para que a terceirizada forneça o treinamento com o suporte da Wiz.		16
	103-2: Forma de gestão e seus componentes				
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	410-1: Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos				
GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite		Em 2021, não foram identificados casos em operações da Wiz ou de seus fornecedores de violações de direitos dos povos indígenas.		2
	103-2: Forma de gestão e seus componentes				
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	411-1: Casos de violação de direitos de povos indígenas				

Tópicos Materiais	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
GRI 412: Avaliação de Direitos Humanos 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite				
	103-2: Forma de gestão e seus componentes				
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	412-1: Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humanos		<p>Levando em consideração o modelo de negócios da Wiz, os riscos de infrações aos direitos humanos são, por natureza, reduzidos. Todavia, mantendo coerência com a missão, a visão e a conduta ética retratada no código da Companhia, todos os terceiros/parceiros envolvidos em operações da Wiz são submetidos à investigação, posterior à decisão negocial, pela equipe de <i>Compliance</i>, que efetua essa análise, aprovando ou não a operação conforme solicitada.</p> <p>Além da investigação dos terceiros, a Companhia tem comprometimento com bem-estar de seus colaboradores, promovendo ambiente que respeita a saúde laboral, igualdade de tratamento e respeito à identidade, fomentando capacitação e treinamentos alinhados com o compromisso ético e social da Companhia. Os processos que apoiam a mitigação de ações relacionadas ao tema podem ser encontrados no Código de Conduta Ética e em Política Antidiscriminação, Política de Contratação de Terceiros e Fornecedores, Política para Uso do Nome Social por Pessoas Travestis e Transexuais/Transgêneros, Política de Licença para Casais Homoafetivos e Treinamentos da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes – CIPA.</p>		
	412-2: Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos		<p>A Wiz possui cursos/treinamentos de capacitação em políticas de direitos humanos ou procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações da Companhia que são disponibilizados para seus colaboradores. Os temas tratados são divididos em categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidade Social e Diversidade (Orgulho LGBTQIA+, Inclusão PCD, Desigualdade de Gênero no Olhar das crianças, Diversidade e Inclusão, entre outros): 2.433 horas de treinamento. ▪ Código de Conduta Ética: 578 colaboradores; 578 horas de treinamento. ▪ Temas relacionados a <i>Compliance</i> (Assédio Sexual e Moral, Combate à Fraude, à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro, entre outros): 257 colaboradores treinados; 559 horas de treinamento. 		
	412-3: Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos		<p>Mantendo coerência com a missão, a visão e a conduta ética retratada no código da Companhia, todos os acordos e contratos significativos da Wiz, avaliados pela Área de <i>Compliance</i>, recebem Cláusula Contratual de <i>Compliance</i>, que inclui, entre outras disposições, a necessidade de observância ao Código de Conduta Ética da Wiz, que exige o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, além da não utilização de trabalho forçado, compulsório, infantil ou qualquer outra forma de exploração que agrida a dignidade humana.</p>		

Tópicos Materiais	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
GRI 413: Comunidades Locais 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	69			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	69			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	69			
	413-1: Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	69			
	413-2: Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais		Dada a natureza das atividades desenvolvidas, até o momento, a Wiz não mensurou impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais.		1, 2
GRI 414: Avaliação Social em Fornecedores 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	57			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	57			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	57			
	414-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	57			5, 8, 16
	414-2: Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	57			5, 8, 16
GRI 415: Políticas Públicas 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite				
	103-2: Forma de gestão e seus componentes		A Companhia não realizou contribuições dessa natureza nos anos 2020 e 2021. Em nenhuma hipótese realizamos doações a partidos políticos, candidatos a cargos eletivos, pessoas politicamente expostas ou a qualquer outro órgão ou instituição política.		16
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	415-1: Contribuições políticas				

Tópicos Materiais	Padrão	Página	Observações	Omissão	ODS
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite	62			
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	62			
	103-3: Avaliação da forma de gestão	62			
	418-1: Queixas comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados do cliente	62			16
GRI 419: Conformidades Socioeconômicas 2016					
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação do tópico material e seu limite				
	103-2: Forma de gestão e seus componentes		Ao longo de 2021, a Wiz não recebeu qualquer tipo de multa ou sanção dos entes reguladores dos negócios da Companhia, bem como pela não conformidade com a legislação regente.		16
	103-3: Avaliação da forma de gestão				
	419-1: Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica				

Informações Corporativas ¹⁰²⁻³

Wiz Soluções e Corretagem de Seguros S.A.

Matriz

SCN Quadra 02, Bloco D, Sala 1.301
Entrada B – Edifício *Liberty Mall* – Asa Norte
Brasília – DF – Brasil
CEP: 70712-903

Rua Olímpadas, 66, 12º andar
Edifício *Capital Center*
São Paulo – SP
CEP: 04551-000

Avenida Rio Branco, 125, 4º andar
Rio de Janeiro – RJ
CEP: 20.040-006

www.wizsolucoes.com.br

Créditos ¹⁰²⁻⁵³

Coordenação

Superintendência de Relações com Investidores

Contribuições

Superintendência de Gente e Cultura
Superintendência Jurídica, *Compliance*, Governança, Auditoria Interna e Riscos
Gerência de Comunicação

Consultoria, conteúdo e design

TheMediaGroup

Imagens

Acervo Wiz

Contato

Em caso de dúvidas ou comentários sobre o relatório, entre em contato conosco pelo e-mail ri@wizsolucoes.com.br.

WIRZ