

Relatório de
Sustentabilidade

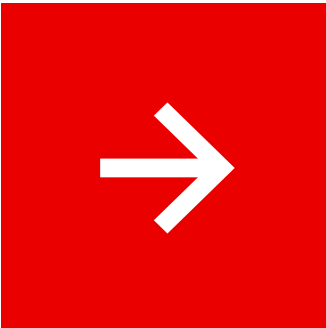
2025



<p>1</p> <p>Destaque do Ano 3</p>	<p>5</p> <p>Governança e Transparência 17</p> <ul style="list-style-type: none"> Estrutura e Princípios de Governança 18 Ambiente Regulatório 20 <i>Compliance</i> 21 Políticas Corporativas 22 Canal de Ética 23 Ouvidoria 24 Direitos Humanos 25 Combate à Corrupção 26 Conflito de Interesses 27 Gestão de Riscos 28 Privacidade e Segurança 31 	<p>8</p> <p>Responsabilidade Ambiental 64</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestão dos Gases de Efeito Estufa 66 Gestão de Resíduos 68 Precificação e Sinistros 70 Ações para Colaboradores 72
<p>2</p> <p>Mensagem do CEO 5</p>	<p>6</p> <p>Desempenho e Gestão 33</p> <ul style="list-style-type: none"> Contexto Setorial 34 Resultados Operacionais e Financeiros 35 Critérios ESG na Tomada de Decisão de Investimentos 36 Política Fiscal e de Incentivo 37 	<p>9</p> <p>Riscos de Sustentabilidade 73</p>
<p>3</p> <p>A Santander Auto 7</p> <ul style="list-style-type: none"> Perfil Organizacional 8 Portfólio de Produtos 11 	<p>7</p> <p>Cadeia de Valor 38</p> <ul style="list-style-type: none"> Colaboradores 39 Clientes 55 Fornecedores 59 Comunidades 61 	<p>10</p> <p>Anexos 79</p> <ul style="list-style-type: none"> Métricas CSRD 80 Sumário de Conteúdo da GRI 81 Informações Complementares 83
<p>4</p> <p>Estratégia ESG 13</p> <ul style="list-style-type: none"> Sobre o Relatório 16 		



Destques do Ano





Faturamento recorde de
R\$ 650 milhões
em prêmios emitidos, com
crescimento de 83% em
relação ao ano anterior.



Lucro recorde de
R\$ 72 milhões
representando alta de 40%
em relação ao ano anterior.



Contribuições para projetos
sociais superiores a
R\$ 1,1 milhão
com crescimento de 60%
em relação ao ano anterior.



Investimento de mais de
R\$ 6,6 milhões
em projetos de inovação, com
crescimento de 52% em relação
ao ano anterior.



Aprovação final do Ministério
da Ciência Tecnologia e
Informação para os incentivos
fiscais da Lei do Bem,
referentes aos investimentos
realizados em 2023 e 2024.



Lançamento do produto
Mão na Roda
(assistência de pequenos
reparos para automóvel), que já
atende mais de 300 mil clientes.



Concretização da primeira
parceria para venda de
veículos elétricos com
seguro financiado pela
montadora, em parceria
com Omoda & Jaecoo.



Revisão da política de
precificação, garantindo
preços mais justos e
ampliação dos meios
de pagamento.



Implementação do
atendimento via
WhatsApp, melhorando
a jornada de clientes
e corretores.



Reestruturação da jornada de
atendimento na Central de
Relacionamento e na Área de
Sinistros, com aumento do
NPS YoY em +14 pontos e
+5 pontos, respectivamente.



Crescimento do NPS Global de
4 pontos,
e evolução da nota no
Reclame Aqui para 7,5 (+0,5
em relação ao ano anterior).



Triplificação da carteira de
clientes em relação ao ano
anterior, alcançando mais de
700 mil
clientes atendidos.

Mensagem do CEO



2



Mensagem do CEO [GRI 2-22]

A inovação, a transparência e a responsabilidade orientam a atuação da Santander Auto e sustentam a sua estratégia de crescimento no setor de seguros. Esses princípios são fundamentais para oferecer soluções acessíveis, eficientes e alinhadas às necessidades dos clientes, ao mesmo tempo em que fortalecem a solidez e a perenidade do negócio.

Em 2025, a companhia manteve uma trajetória consistente de crescimento e consolidação, ampliando a sua atuação no mercado, expandindo o volume de prêmios emitidos e fortalecendo a sua base de clientes, com foco em soluções integradas e digitais. Ao longo do ano, foram emitidos R\$ 650 milhões em prêmios, atendendo 651.724 clientes, o que reflete a evolução do portfólio e o aumento da capilaridade da operação.

Essa evolução reforça o propósito da Santander Auto de simplificar o acesso ao seguro, conectando soluções de proteção adequadas para diferentes momentos da vida dos clientes, sem deixar de lado o compromisso com a rentabilidade e a geração de valor para os seus acionistas.

O desempenho alcançado em 2025 evidencia o sucesso da estratégia adotada, baseada em eficiência

operacional, automação de processos e aprimoramento contínuo da experiência digital. Os resultados financeiros acompanharam essa expansão. Ao fim do exercício, a companhia registrou R\$ 72 milhões de lucro líquido sustentados pelo crescimento da carteira, pela ampliação da base de clientes e por uma gestão focada em escala, controle de riscos e disciplina operacional.

A agenda de sustentabilidade permanece integrada à estratégia corporativa. A Santander Auto está alinhada às metas ambientais globais da Talanx de neutralidade de gases de efeito estufa até 2050. Entre as principais iniciativas destacam-se a ampliação do uso de etanol na frota corporativa, a migração do consumo de energia para o mercado livre em unidades estratégicas e o aperfeiçoamento metodológico do inventário de emissões.

Ao longo do ano, a Santander Auto também manteve o seu compromisso com o impacto social e com a valorização das pessoas, fortalecendo a sua estrutura operacional e promovendo um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e alinhado às transformações do mercado. A atuação responsável e a governança robusta seguiram como pilares centrais da gestão, assegurando integridade, transparência e decisões estratégicas sustentáveis.

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

Para os próximos ciclos, a companhia projeta a continuidade do crescimento, com a ampliação do portfólio de produtos, o aumento da base de clientes e investimentos contínuos em tecnologia, inovação e gestão de riscos, reforçando a sua posição como referência no setor de seguros.

Rafael Ramalho
CEO da Santander Auto

A Santander Auto



3



Perfil Organizacional [GRI 2-1, 2-2]

A Santander Auto S.A. é uma *insurtech*¹ 100% digital, constituída como Sociedade Anônima de capital fechado e estruturada, desde 2019, como uma *joint venture* entre a HDI Seguros S.A. e o Banco Santander Brasil, com 50% de participação para cada acionista.

A companhia integra o grupo alemão Talanx, um dos maiores e mais sólidos grupos seguradores da Europa, e tem sede na cidade de São Paulo (SP), com atuação exclusiva no território nacional. Essa estrutura societária reflete uma aliança estratégica que combina a solidez técnica e a expertise seguradora do Grupo HDI com a escala, a tecnologia e a força comercial do ecossistema Santander, direcionada à atuação especializada no mercado de seguros no Brasil.

A tecnologia e a inovação constituem a base do modelo de negócios da companhia, que opera com uma jornada digital, da contratação ao atendimento e à gestão de sinistros. Esse modelo tem se traduzido em uma operação moderna, ágil e desburocratizada, com impactos diretos na experiência do cliente.

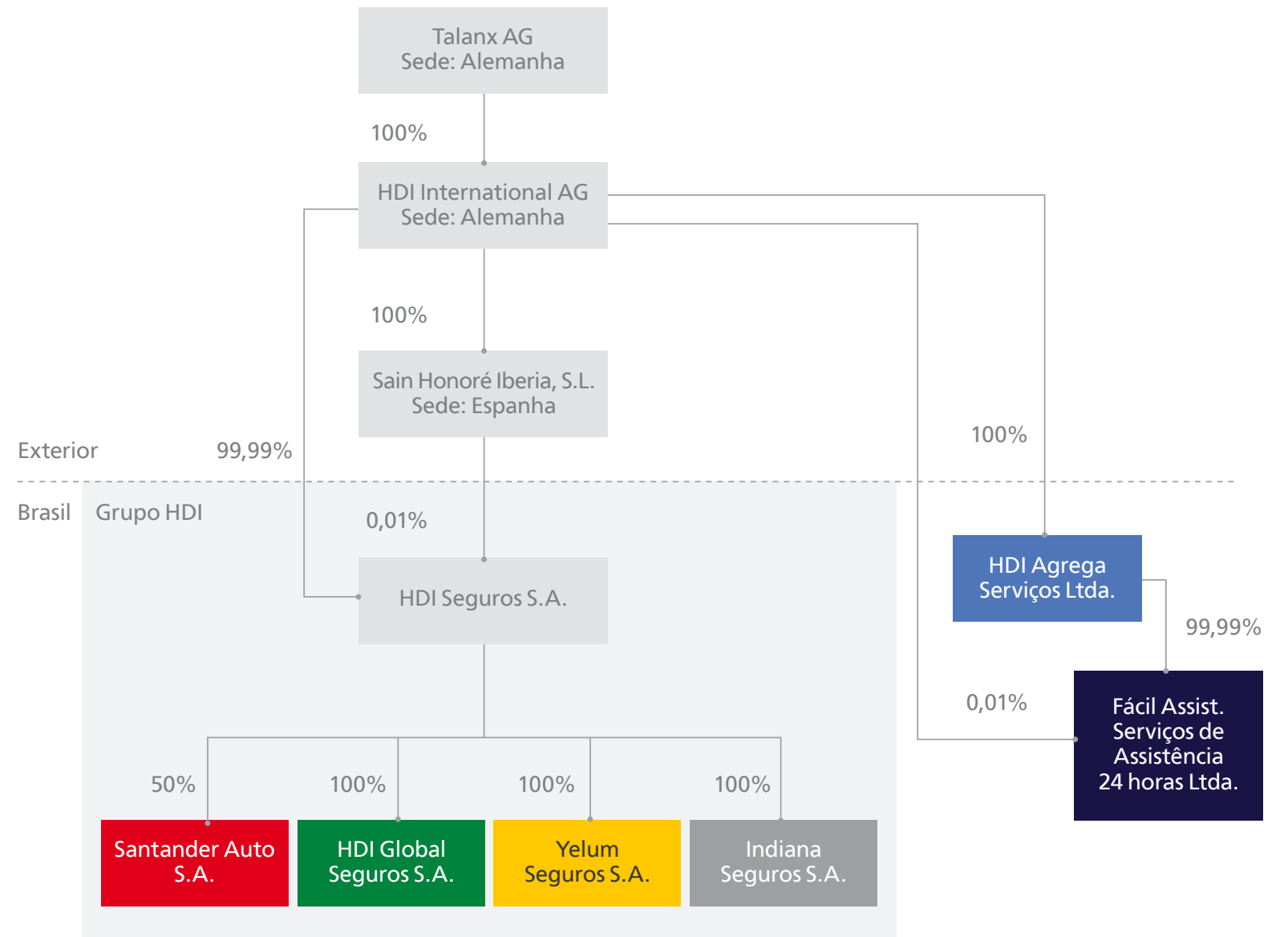
A revisão da jornada de atendimento em 2025, com aprimoramentos na Central de Relacionamento e na Área de Sinistros, impulsionou a evolução dos indicadores de satisfação. O *Net Promoter Score* (NPS) Global avançou, e a avaliação no Reclame Aqui apresentou melhora, refletindo maior consistência na experiência do cliente e fortalecimento da percepção de qualidade dos serviços prestados.

1. Insurtechs (insurance + technology) são startups e empresas que usam tecnologia para inovar no mercado de seguros, oferecendo processos mais digitais, produtos personalizados e uma experiência melhor ao cliente.



A digitalização dos processos contribui diretamente para a redução da pegada ambiental da operação, ao minimizar o uso de papel, os deslocamentos físicos e o consumo de recursos operacionais, além de ampliar a eficiência e a rastreabilidade das atividades. Ao mesmo tempo, esse modelo amplia o acesso ao seguro, permitindo que diferentes perfis de clientes contratem e gerenciem as suas apólices de forma simples, inclusiva e remota, a qualquer hora e lugar.

A Santander Auto atende a veículos de diferentes categorias — carros, motos, vans, micro-ônibus e caminhões — novos ou usados, incluindo modelos elétricos e híbridos. Além de sua atuação consolidada no segmento automotivo, a companhia ampliou o seu escopo ao passar a oferecer seguros habitacionais por meio da plataforma de Crédito Imobiliário do Banco Santander, reforçando a integração com o ecossistema financeiro do acionista e uma diversificação controlada de suas operações.



talánx.

A Talanx é um grupo multinacional de seguros e serviços financeiros, reconhecido por sua atuação robusta e diversificada. Presente em mais de 175 países, está entre os dez maiores grupos seguradores da Europa e mantém avaliações de crédito de excelência pela S&P e pela A.M. Best. Com mais de 120 anos de experiência, combina tradição e inovação em uma estratégia de crescimento sustentável e expansão global. No Brasil, atua nos segmentos de varejo, grandes riscos, linhas industriais, resseguros e serviços de assistência.



Santander

Com origem na Espanha, o Grupo Santander consolidou-se como um dos principais conglomerados financeiros globais, atuando em mais de dez países e atendendo milhões de clientes. A sua atuação abrange uma ampla oferta de serviços financeiros, que inclui crédito, investimentos, seguros e soluções de pagamento, sempre apoiada em uma plataforma de escala internacional.

A combinação entre solidez financeira, inovação e eficiência operacional orienta o modelo de negócios do Grupo, que prioriza a digitalização e a construção de relações próximas e duradouras com os clientes. Presente no Brasil desde 1982, o Santander ocupa posição de destaque no sistema financeiro nacional, com atuação relevante nos segmentos de varejo e corporativo, além de soluções especializadas, como o setor de seguros, no qual está presente por meio da Santander Auto e de outras iniciativas estratégicas.

Portfólio de Produtos [GRI 2-6]

A Santander Auto oferece um portfólio completo de seguros para Pessoas Físicas e Jurídicas, com proteção para veículos e imóveis. A contratação é ágil, simples e adequada a diferentes perfis de clientes.

Seguro Automotivo

Oferece coberturas para danos parciais ou indenização integral por colisão, incêndio ou roubo/furto, além de responsabilidade civil e acidentes pessoais de passageiros. Os clientes podem personalizar as proteções para torná-las mais acessíveis e flexíveis. O seguro está disponível para veículos de passeio, utilitários, motos e caminhões, novos ou usados, incluindo modelos elétricos e híbridos, e pode ser contratado por dois canais:

- **Santander Financiamentos:** Permite integrar o seguro ao próprio financiamento do veículo, com vigência de um, dois ou três anos e pagamento diluído nas mesmas parcelas.
- **Auto Compara:** Plataforma digital que oferece opções de seguro personalizadas de acordo com o perfil do cliente e do veículo, permitindo a contratação direta ou pelo gerente de conta, no caso de correntistas do Santander.

Seguro Habitacional

Voltado aos clientes do Crédito Imobiliário do Banco Santander, o produto garante proteção para imóveis financiados, refinanciados ou em construção, com coberturas específicas para cada necessidade:

- **Morte ou invalidez** permanente do mutuário, garantindo o pagamento do saldo devedor.
- **Danos físicos ao imóvel,** assegurando a reparação sem comprometer o orçamento do cliente.



Em 2025, a Santander Auto avançou em sua estratégia de parcerias comerciais ao ampliar a oferta de seguros integrados ao financiamento de veículos. Nesse contexto, reforçou a colaboração com a Financeira Santander, o seu principal canal de vendas, por meio de uma campanha de incentivo à contratação de financiamentos com oferta gratuita de seguro contra terceiros. Realizada entre julho e dezembro, a ação foi válida para carros e motocicletas e ofereceu aos clientes que contrataram financiamento pelo Banco Santander um seguro com cobertura exclusiva para terceiros, contribuindo para o aumento do volume de negócios e da arrecadação de prêmios.

Em linha com esse movimento, a companhia também celebrou a sua primeira parceria para a venda de veículos elétricos com seguro financiado pela montadora, por meio das marcas Omoda & Jaecoo. Com duração de um mês, a ação marcou a entrada da Santander Auto nesse modelo de cooperação voltado à mobilidade elétrica e ofereceu, de forma gratuita, seguro com cobertura completa (Compreensiva) aos clientes que

financiaram modelos específicos pelo Banco Santander, sem diferenciação do produto em relação aos demais veículos.

O fortalecimento das frentes comerciais ao longo de 2025 impulsionou o desempenho das vendas e ampliou o repasse de comissões à Corretora Santander, um de seus principais *stakeholders*. O crescimento do volume de novos negócios, aliado à implementação do produto Mão na Roda (veja quadro ao lado), elevou a arrecadação de prêmios, gerando ganhos financeiros para a companhia, expandindo a base de clientes e reforçando a visibilidade da marca.

Parcerias estratégicas impulsionaram o crescimento dos negócios e ampliaram a base de clientes em 2025.

Mão na Roda

O Mão na Roda é uma solução da Santander Auto voltada à assistência em reparos de pequeno porte e para trazer mais agilidade ao dia a dia dos motoristas. O produto reúne coberturas essenciais, como reembolso por danos decorrentes de tentativas de roubo ou furto, mão de obra para pequenos reparos em peças externas afetadas por colisões leves e proteção para pneus e rodas em casos de impactos acidentais.

O Mão na Roda destacou-se como uma das principais iniciativas da companhia em 2025, impulsionado pelo *ticket* reduzido, que amplia o acesso ao seguro, e pela possibilidade de contratação integrada ao financiamento do veículo, com pagamento diluído nas parcelas.



Estratégia ESG



4



Estratégia ESG [GRI 2-29, 3-1, 3-2]

A materialidade orienta a estratégia de sustentabilidade da Santander Auto ao identificar os temas que representam os principais impactos do negócio na sociedade e no meio ambiente, bem como a influência desses fatores sobre a companhia. Esse processo considera riscos, oportunidades e expectativas dos *stakeholders*, além da capacidade da organização de gerar valor econômico, social e ambiental.

Em 2025, a empresa atualizou os seus estudos de materialidade e de risco (veja página 73) por meio de um processo rigoroso, alinhado às exigências regulatórias — como a Circular da Superintendência de Seguros Privados (Susep)¹ nº 666. Essa revisão fortalece o alinhamento entre a estratégia de sustentabilidade e o negócio, garantindo que o Relatório Anual de 2025 (veja quadro a seguir) reflita, de forma estratégica, os temas mais relevantes para a criação de valor de longo prazo, e não apenas a conformidade com as melhores práticas de mercado.

O processo foi conduzido em três etapas. Um estudo de contexto analisou tendências do setor, regulamentações aplicáveis e *benchmarking* com congêneres e avaliações ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês). Em seguida, a companhia realizou uma consulta estruturada com diferentes grupos de interesse — colaboradores, liderança, fornecedores, clientes, oficinas, ressegurador e parceiros —, por meio de entrevistas e consulta on-line para avaliar a probabilidade e a magnitude dos impactos. Esse trabalho permitiu identificar os temas mais relevantes para o negócio e para os *stakeholders*.

De forma estratégica, o tema Gestão da cadeia de valor, embora tenha ficado abaixo da linha de corte da matriz, foi mantido por sua relevância para o negócio, especialmente no relacionamento com as oficinas.

1. Autarquia federal responsável por supervisionar e regular os mercados de seguros, previdência complementar aberta, capitalização e resseguro no Brasil.



Temas Materiais para a Santander Auto

Tema	Descrição	Indicadores associados	Temas Talanx
Satisfação do cliente e do corretor e qualidade no atendimento	Em um mercado altamente competitivo, a experiência digital e a rapidez na liquidação de sinistros impactam diretamente a taxa de renovação de apólices. Indicadores como <i>Net Promoter Score</i> (NPS), tempo médio de resposta e índice de reclamações na Susep podem influenciar na escolha da seguradora e na sua eficiência operacional.	ESRS S4-5	Consumidores e usuários finais
Engajamento e valorização das pessoas	Promover um ambiente de trabalho atrativo, satisfatório e que seja capaz de reter a força de trabalho. Proporcionar iniciativas de desenvolvimento de carreira e capacitação, além de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e um ambiente de trabalho que valoriza o colaborador.	GRI 201-3, 202-2, 401-2, 402-1 ESRS S1-6, S1-7, S1-10, S1-13, S1-14, S1-15	Condições de trabalho
Inovação e tecnologia	Investimento em inovação e desenvolvimento de tecnologias que possibilitem a capacidade de adaptação a novos cenários, tendências de mercado e inovações no modelo de negócio.	GRI 3-3	
Segurança e privacidade de dados	As seguradoras lidam com muitas informações pessoais (dados de saúde, histórico de sinistros, perfil de risco). Se esses dados vazarem ou forem usados sem autorização, podem ocorrer fraudes, complicar pagamentos de indenizações e até sofrer multas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).	ESRS S4 S4-3, S4-4	Conduta do negócio
Comportamento ético, integridade e compliance	Políticas, estratégias e sistematização de instrumentos que atuam na prevenção e no combate à corrupção. Promoção de uma cultura organizacional baseada no cumprimento dos princípios éticos, combatendo fraudes, irregularidades e desvios de conduta de seus colaboradores e parceiros.	GRI 2-15, 2-26, 206-1 ESRS S1-17 ESRS G1-3, G1-4	Cultura de conduta Ética nos negócios Comportamento e suborno
Gestão do ambiente legal e regulatório	O setor de seguros é fortemente regulado (Susep, órgãos de defesa do consumidor). Mudanças em requisitos de capital, solvência e conduta de mercado impactam diretamente os custos operacionais e o desenho de produtos.	GRI 2-27	
Gestão de riscos ESG	Empresas seguradas pela companhia podem ter atividades poluentes ou operar em áreas vulneráveis a desastres. Mapear esses riscos melhora a subscrição e ajuda a definir coberturas e provisões de maneira mais assertiva e de forma responsável.	GRI 3-3	
Adaptação às mudanças climáticas, descarbonização e emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Alterações no clima, como eventos climáticos extremos, que afetam ou podem afetar as operações da companhia.	GRI 201-2 ESRS E1-4, E1-5, E1-6	Mudanças climáticas – adaptação Mudanças climáticas – mitigação
Gestão da cadeia de valor	Os serviços de seguros dependem de parceiros externos. A conduta desses fornecedores (condições de trabalho, impactos ambientais, ética nos negócios) influencia diretamente a qualidade do serviço, os custos operacionais e a reputação da seguradora.	GRI 2-6, 204-1 ESRS G1 G1-2 ESRS 2 SBM-3 ESRS S3-2, S2-5, S3-3, S3-4	Cultura de conduta Ética nos negócios

Sobre o Relatório [GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-14]

Este é o segundo ano consecutivo de publicação do Relatório de Sustentabilidade da Santander Auto, que tem periodicidade anual e abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, em alinhamento ao ciclo de reporte das demonstrações financeiras da companhia.

O documento foi aprovado pela Vice-Presidência de Transformação, responsável pelos temas de sustentabilidade, e pela Diretoria de Controles Internos, em conformidade com a Circular Susep nº 666, de 27 de junho de 2022, e encaminhado para a ciência do Conselho de Administração, da Diretoria e do Comitê de Auditoria, assegurando alinhamento com as instâncias de governança da companhia.

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

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

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



Dúvidas ou solicitações de informações adicionais podem ser encaminhadas para sustentabilidade@hdi.com.br.



Governança e Transparência



5



Estrutura e Princípios de Governança [GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 202-2]

A Santander Auto adota padrões elevados de *compliance* e gestão de riscos, alinhados às melhores práticas do mercado e às normas aplicáveis. A Governança Corporativa da companhia é estruturada para assegurar transparência, integridade e responsabilidade em todas as operações. Fazem parte dessa estrutura:

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é responsável por definir as diretrizes estratégicas da companhia e acompanhar a sua execução com a Diretoria Executiva. Entre as suas atribuições estão a aprovação da estrutura organizacional, a definição das diretrizes gerais dos negócios e o monitoramento do plano de negócios, dos orçamentos operacionais e dos investimentos. O colegiado é formado por oito membros, indicados pelo Grupo HDI e pelo Banco Santander, eleitos para mandatos de três anos, com possibilidade de reeleição. Atualmente, todos os conselheiros são homens, com idades entre 41 e 59 anos.

Os temas de sustentabilidade e ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) são tratados inicialmente pela Diretoria no âmbito do planejamento estratégico e, quando apresentam

impacto relevante sobre a estratégia ou o plano de negócios, são submetidos ao Conselho para análise e deliberação, reforçando a integração entre governança, estratégia e sustentabilidade. O Conselho reúne-se, no mínimo, duas vezes ao ano, com possibilidade de participação remota, assegurando agilidade e efetividade no processo decisório.

Nomeação dos Conselheiros

A nomeação dos conselheiros é conduzida exclusivamente pelos acionistas, sem participação formal de outros *stakeholders*. A seleção prioriza competências estratégicas alinhadas às atribuições

do órgão, contemplando experiência em administração corporativa, regulação do setor segurador e gestão de riscos.

Atualmente, não há exigências regulatórias ou diretrizes internas específicas que estabeleçam critérios formais de diversidade, independência ou avaliação periódica de desempenho do Conselho. Ainda assim, a companhia conta com membros independentes, escolhidos com base em critérios técnicos e de qualificação, e mantém o compromisso de aprimorar continuamente as suas práticas de governança.

Composição do Conselho

Nome completo	Cargo	Função executiva	Membro independente
Eduardo Stefanello Dal Ri ¹	Presidente	Não	Não
Denis Ferro Junior	Vice-presidente	Não	Não
Cezar Augusto Janikian	Membro	Não	Não
Reinaldo Amorim Lopes	Membro	Não	Não
Igor Di Beo	Membro suplente	Não	Não
Eduardo Alvarez Garrido	Membro suplente	Não	Não
Marcos Machini	Membro suplente	Não	Não
Enrique Cesar Suarez Fragata Lopes	Membro suplente	Sim	Não

1. Exerce também o cargo de chief executive officer (CEO) do Grupo HDI.

Diretoria Executiva

Responsável pela gestão estratégica e operacional da companhia, a Diretoria Executiva atua na implementação das diretrizes definidas pelo Conselho de Administração e na condução das operações, com foco em crescimento sustentável, inovação e governança. Compete ao colegiado supervisionar as áreas administrativas, comerciais, técnicas e operacionais, bem como a gestão de riscos e a conformidade regulatória, além de acompanhar a execução da estratégia e das iniciativas de sustentabilidade. O grupo é composto de três diretores, todos brasileiros, com idades entre 44 e 49 anos (veja quadro a seguir).

Composição da Diretoria Executiva

Nome completo	Cargo
Rafael Ramalho	CEO interino e diretor de Produtos
Gustavo Rodrigues	Chief financial officer (CFO)
Karen Schiavon	Diretora Jurídica, Compliance e Gestão de Riscos

Comitês de assessoramento

Apoiam a governança corporativa e contribuem para a tomada de decisões estratégicas. Entre os comitês estabelecidos destacam-se:

Comitê de Auditoria: Também atua como Comitê de Riscos. É responsável por supervisionar a governança de riscos, a conformidade regulatória e a integridade das informações financeiras da companhia, além de avaliar a efetividade das auditorias interna e independente.

Comitê de Remuneração: Responsável pela revisão e implementação da Política de Remuneração da Diretoria, garantindo alinhamento às normas vigentes, às melhores práticas de mercado e aos interesses da companhia.

A governança da companhia inclui ainda mecanismos para o monitoramento de queixas e preocupações dos *stakeholders*. As denúncias registradas no Canal de Ética são reportadas ao Comitê de Auditoria, que avalia a relevância dos casos e pode encaminhar temas críticos ao Conselho de Administração. Além disso, a Ouvidoria apresenta periodicamente indicadores de reclamações ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração.



Ambiente Regulatório [GRI 2-28, 3-3: Gestão do ambiente legal e regulatório]

A regulação do setor de seguros no Brasil é conduzida principalmente pela Superintendência de Seguros Privados (Susep) e pelo Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP), responsáveis por definir as normas que orientam a atuação das seguradoras e garantem a estabilidade do mercado. Nos últimos anos, esse ambiente regulatório evoluiu para acompanhar as mudanças do setor. Um marco relevante foi a entrada em vigor da Lei nº 15.040/2024 (Marco Legal dos Seguros), em 11 de dezembro de 2025, que aprimora as regras dos contratos de seguros, ampliando a transparência, a previsibilidade e a proteção aos segurados.

Em conformidade com as exigências regulatórias, a companhia atende à Circular Susep nº 666/2022, que estabelece diretrizes para a gestão dos riscos de sustentabilidade. Foram implementadas medidas como a publicação da Política de Sustentabilidade, a realização de estudos sobre riscos de sustentabilidade e a integração desses temas aos processos internos. Este relatório também atende aos requisitos da norma.

Ainda nesse contexto de fortalecimento do arcabouço regulatório e de estímulo à incorporação de critérios ESG no mercado segurador, a

Confederação Nacional das Seguradoras (CNseg) apresentou a Taxonomia Sustentável para o Setor Segurador Brasileiro. A iniciativa estabelece um sistema de classificação voltado à identificação e categorização de produtos de seguros que incorporam critérios ambientais, sociais e climáticos, oferecendo parâmetros técnicos, indicadores e diretrizes por linha de negócio. A taxonomia contribui para ampliar a transparência, a comparabilidade e a integridade das informações ESG, além de orientar o desenvolvimento de soluções e práticas que integrem a sustentabilidade aos processos, aos produtos e à cadeia de valor do setor segurador.

A empresa acompanha continuamente outros temas regulatórios que podem impactar o setor, avaliando de forma proativa a necessidade de ajustes administrativos e operacionais para garantir aderência às novas exigências. Esse monitoramento é fortalecido pelo engajamento ativo na agenda regulatória, que ocorre principalmente por meio da CNseg e da Federação Nacional de Seguros Gerais (FenSeg), permitindo a participação em fóruns técnicos, consultas públicas e o diálogo permanente com os reguladores sobre temas relevantes para o mercado de seguros.





Compliance

[GRI 205-2, 2-27, 3-3: Comportamento ético, integridade e compliance; ESRS G1-3, G1-4]

O Programa de *Compliance* da Santander Auto é formado por um conjunto de políticas que orienta a conformidade, a segurança operacional e a melhoria contínua dos processos, mantendo as atividades dentro de níveis adequados de risco. A companhia assegura ainda o cumprimento das normas legais e o alinhamento às melhores práticas internacionais, incluindo as diretrizes do Grupo Talanx.

A devida diligência da companhia é conduzida de forma sistemática, garantindo que operações, fornecedores e parceiros estejam alinhados aos valores e compromissos da empresa. Para isso, a Santander Auto realiza auditorias internas e avaliações de risco, monitorando permanentemente a sua exposição e adotando medidas para fortalecer a conformidade e mitigar riscos potenciais.

Em 2025, foram realizados treinamentos focados em ética, *compliance* e políticas anticorrupção, com a participação de 100% dos colaboradores. Não houve nenhum caso de não conformidade com leis e regulamentos.

Políticas Corporativas

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

As políticas corporativas da companhia asseguram integridade, padronização e alinhamento entre a estratégia e a condução dos negócios.



Código de Ética e Conduta Profissional

Estabelece os princípios que orientam as relações empresariais e define diretrizes claras para a condução ética dos negócios, garantindo alinhamento com os valores da Santander Auto e conformidade com as melhores práticas e exigências regulatórias, além de alinhamento com as regras de conduta da controladora, Talanx.



Política de Compliance

Define as orientações gerais do Programa de *Compliance*, válidas para todos os colaboradores da companhia.



Política de Gestão de Riscos

Especifica os pilares e componentes essenciais da estrutura de gestão de riscos.



Política de Controles Internos

Oferece uma visão integrada do Sistema de Controles Internos, alinhada às normas regulatórias e aos princípios estratégicos de gestão de riscos (COSO-ERM).



Política de Governança Corporativa

Regula o modelo de gestão da companhia, indicando como ela é dirigida, monitorada e supervisionada, além de disciplinar as relações entre acionistas, Conselho de Administração, Diretoria Executiva e órgãos de controle.



Política de Sustentabilidade

Apresenta os compromissos e as orientações de sustentabilidade da companhia, abrangendo aspectos sociais, ambientais e de governança, e descreve a estrutura responsável por coordenar essa agenda.



Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo

Detalha os mecanismos e controles destinados a prevenir e combater a lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores, bem como outros crimes correlatos.



Política de Combate e Prevenção à Fraude

Define os procedimentos para prevenir, identificar e tratar indícios de fraudes e ilícitos, além de orientar os processos de controle e reporte às autoridades competentes.



Política Institucional de Conduta

Estabelece os padrões de comportamento que orientam a atuação da companhia e o relacionamento com os clientes ao longo de todo o ciclo de vida dos produtos.



Política Anticorrupção

Estabelece diretrizes para prevenir atos de corrupção e outras práticas ilícitas nas relações das companhias com agentes públicos, em conformidade com a legislação vigente.



Política de Brindes e Presentes

Estabelece as diretrizes e os procedimentos para a oferta e recebimento de brindes, presentes, entretenimento e outras hospitalidades no âmbito das atividades da companhia.



Clique aqui para acessar o nosso Código de Ética, a nossa Política de Sustentabilidade e a nossa Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro.

Canal de Ética

[GRI 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3: Comportamento ético, integridade e *compliance*]

A Santander Auto adota um Código de Ética e Conduta Profissional que orienta as suas relações empresariais e estabelece regras claras para a condução correta dos negócios, assegurando alinhamento aos valores do Grupo Talanx e conformidade com as melhores práticas e normas regulatórias.

Para garantir a efetividade do código, a companhia mantém um Canal de Ética operado de forma independente por um prestador de serviço, assegurando confidencialidade, proteção contra represálias e possibilidade de denúncias anônimas ou identificadas (veja quadro).

As denúncias registradas no Canal de Ética são reportadas ao Comitê de Auditoria, responsável por avaliar a sua relevância e, quando necessário, encaminhar temas críticos ao Conselho de Administração. A Ouvidoria também apresenta periodicamente indicadores de reclamações a essas instâncias.

Todas as denúncias seguem um processo rigoroso de triagem e investigação, conduzido pela Área de *Compliance* de forma independente e sem conflitos de interesse, com apoio de outras áreas conforme a natureza do caso (veja quadro). Situações que envolvem riscos elevados de conformidade e

a aplicação de eventuais penalidades são deliberadas de forma colegiada por um Comitê Deliberativo, com a participação da alta administração executiva, *Compliance* e Auditoria Interna. Em 2025, nenhuma denúncia foi levada ao Conselho de Administração.

As denúncias também podem ser encaminhadas diretamente à Área de *Compliance* pelo e-mail **compliance@hdi.com.br**, pessoalmente ou pelo sistema BKMS, utilizado globalmente pelo Grupo Talanx e disponível em português, inglês e alemão.

Tanto o Canal de Ética quanto o sistema BKMS podem ser utilizados por todas as pessoas, internas ou externas à empresa, para relatar qualquer suspeita de infração legal ou ética, incluindo fraudes, corrupção, desfalques, assédio ou qualquer conduta inadequada.

Em 2025, foram registradas seis denúncias por meio do canal local, das quais cinco foram concluídas no próprio exercício. Entre os casos finalizados, um foi considerado procedente e resultou na aplicação de medida disciplinar proporcional, que pode variar de advertência verbal à deliberação colegiada em Comissão de Ética ou Comitê Deliberativo, conforme a natureza da ocorrência.

Processo de Triagem e Investigação de Denúncias

- 1** **Recebimento e registro** da denúncia no sistema.
- 2** **Triagem e encaminhamento** para a liderança da área responsável.
- 3** **Análise e investigação** detalhada, respeitando a confidencialidade e garantindo proteção ao denunciante.
- 4** **Conclusão da investigação** e definição de medidas corretivas, quando aplicável.
- 5** **Aplicação de sanções** e, se necessário, encaminhamento ao Comitê de Ética.



Canal de Ética

O canal funciona 24 horas, sete dias por semana, e pode ser acessado por:



Telefone: 0800 775 9908.



E-mail: santanderauto@linhaetica.com.br.



Site: www.linhaetica.com.br/etica/santanderauto/.

Ouvidoria

A Ouvidoria da Santander Auto atua de forma independente e imparcial, assegurando a análise transparente e justa de reclamações e sugestões. Como canal de última instância administrativa, atende segurados, terceiros e beneficiários que não obtiveram solução em outros canais, com foco na mediação de conflitos, no esclarecimento de direitos e deveres e na qualidade do atendimento.

Para garantir transparência e melhoria contínua, a Ouvidoria é submetida a auditorias internas semestrais, que avaliam a sua estrutura, a eficiência dos sistemas e os indicadores de atendimento. Todas as informações tratadas seguem as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e da Resolução CNSP nº 445/2022, que regulamenta a atuação das ouvidorias no setor segurador.



Contate a Ouvidoria

As manifestações podem ser registradas pelo telefone 0800 201 9700, com resposta em até 15 dias, conforme a regulamentação vigente. Além do atendimento telefônico e do formulário digital, a Ouvidoria também analisa as demandas registradas na plataforma Consumidor.gov.br, serviço público que permite a comunicação direta entre consumidores e empresas para a solução de questões de consumo.



Direitos Humanos

[GRI 2-23, 2-24, 2-25; ESRS 2 – S1-17: Incidentes, queixas e graves impactos e incidentes de desrespeito dos direitos humanos]

O respeito aos direitos humanos é um princípio central da cultura organizacional da Santander Auto e está formalizado no Código de Ética e na Política de Sustentabilidade. Esses documentos orientam a atuação da companhia e reforçam o compromisso com a dignidade humana, a diversidade e a inclusão, promovendo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de discriminação ou abuso.

A companhia adota tolerância zero a qualquer forma de discriminação, assédio, trabalho infantil, trabalho involuntário ou forçado, além de assegurar condições justas de trabalho. Também implementa práticas para identificar e mitigar riscos de violações de direitos humanos em suas operações. Em 2025, não foram identificadas violações de direitos humanos nas operações diretas da Santander Auto. Também não houve aplicação de multas, penalidades ou compensações relacionadas a danos decorrentes de fatores sociais ou de direitos humanos. O compromisso com esses princípios está alinhado às diretrizes do Grupo HDI, que reafirmam valores como

dignidade humana, diversidade e inclusão. A análise considera apenas as operações diretas da companhia e não inclui critérios de aceitação, monitoramento ou avaliação de clientes e fornecedores. As práticas de gestão responsável da cadeia de suprimentos são detalhadas em seção específica do relatório (veja página 59).

A companhia reforça os temas de direitos humanos, ética e integridade por meio de treinamentos obrigatórios e anuais, garantindo a aplicação prática dos compromissos previstos em suas políticas.

O respeito aos direitos humanos é um princípio central da Santander Auto.



Combate à Corrupção [ESRS 2 – G1-3, G1-4]

A Santander Auto adota práticas rigorosas para prevenir e combater a corrupção, a fraude, o suborno e a lavagem de dinheiro. A Política Anticorrupção da empresa define regras claras para reduzir riscos, e a estrutura de gestão garante o acompanhamento contínuo das operações.

Em 2025, a companhia estruturou uma matriz de riscos para identificar as áreas mais suscetíveis à corrupção, mapeando especialmente aquelas que mantêm interação com órgãos ou agentes públicos. As atividades realizadas por intermédio de terceiros foram classificadas como de risco “Alto”, em razão da maior complexidade de monitoramento.

Anualmente, todos os colaboradores do Grupo HDI participam de treinamentos obrigatórios sobre combate à corrupção, ética e conduta. Em 2025, foram registradas 19 participações,

Treinamentos	Participantes aprovados
1. Anticorrupção	19 (100%)
2. Ética e Conduta	19 (100%)

correspondendo à totalidade do público elegível (100%). No mesmo período, foi realizado treinamento específico de anticorrupção para prestadores de serviço de recuperação de veículos, atividade considerada de maior exposição a riscos de corrupção e suborno, também com 19 participações, abrangendo 100% dos profissionais elegíveis.

Para assegurar a transparência e a integridade, a companhia disponibiliza canais de denúncia acessíveis a colaboradores e ao público externo, com garantia de anonimato. O Canal de Denúncias local, operado pela KPMG, assegura a independência na análise dos relatos e a ausência de conflitos de interesse, sendo amplamente divulgado na intranet, nas políticas internas e nos *sites* institucionais.

Em 2025, não foram identificados casos de corrupção envolvendo a Santander Auto ou os seus colaboradores nem houve condenações ou aplicação de multas relacionadas à violação da legislação ou da Política Anticorrupção.

GRC Day

Em 2025, foi realizado o *Governance, Risk and Compliance Day* (GRC Day), uma ação de acultramento em governança, riscos e *compliance* voltada à disseminação desses conceitos e ao engajamento dos colaboradores na promoção da transparência e da integridade.

A iniciativa contou com uma palestra ministrada pela presidente da Comissão de *Compliance* da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), um esquete teatral que apresentou de forma lúdica as principais ferramentas de *compliance* e gestão de riscos — como o Canal de Denúncias, políticas internas, normas e controles sobre riscos operacionais — e um bate-papo entre as áreas de governança e de negócios, abordando, de forma prática, como o *compliance* e a gestão de riscos contribuem para resultados mais sustentáveis no dia a dia da companhia.



Conflito de Interesses [GRI 2-15]

A Santander Auto adota práticas para prevenir e evitar conflitos de interesse, reforçando o seu compromisso com a conduta ética e com o cumprimento da Lei das Sociedades por Ações. Os conselheiros atuam sempre no melhor interesse da companhia, garantindo decisões estratégicas íntegras e independentes.

Como parte desse compromisso, são realizadas verificações periódicas por meio de questionários de autoavaliação (*Fit and Proper*), aplicados aos membros do Conselho de Administração e aos demais colaboradores, com o objetivo de identificar potenciais situações de conflito de interesse.

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

Adicionalmente, o Código de Ética e a Política de *Compliance* estabelecem diretrizes claras sobre situações que possam configurar conflito de interesses, prevendo a obrigatoriedade de comunicação ao gestor imediato e ao Departamento de *Compliance*, responsáveis pela avaliação e pela adoção das providências cabíveis.



Gestão de Riscos

Para a Santander Auto, manter uma gestão de riscos ampla e integrada — envolvendo o Conselho, a liderança executiva e diversos *stakeholders* — é fundamental para fortalecer a sua competitividade. Por isso, a estratégia de gestão de riscos da companhia está alinhada à estratégia de negócios e mobiliza todos os níveis organizacionais, com responsabilidades definidas e sustentadas por políticas que refletem a complexidade de seus produtos, serviços, processos e sistemas (veja quadro na página seguinte).

A área monitora continuamente a exposição da companhia e revisa, de forma periódica, o inventário de riscos e controles. Também acompanha planos de ação para corrigir deficiências da Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) e conduz o Plano de Continuidade de Negócios. Além disso, promove treinamentos e materiais informativos sobre o tema e verifica o cumprimento dos limites estabelecidos. A equipe ainda apoia a previsão, identificação e resposta a riscos emergentes.

O modelo de gestão de riscos da empresa adota o conceito das “três linhas”, assegurando uma atuação eficaz na identificação, na mitigação e no monitoramento de riscos. A alta administração e as áreas de negócio compõem a primeira linha de defesa; a segunda é formada pelas Áreas de Gestão de Riscos e de Controles Internos; e a terceira é exercida pela Auditoria Interna (veja quadro). Essa estrutura é reforçada por instâncias de governança específicas para os riscos de sustentabilidade.

A gestão de riscos integrada está alinhada à estratégia de negócios da Santander Auto.



Composição da Área de Gestão de Riscos

Conselho de Administração e Diretoria

Executiva: Asseguram a adequação da EGR e do Sistema de Controles Internos (SCI), promovendo a cultura de riscos, o alinhamento estratégico e a conformidade regulatória. Também garantem que as áreas disponham de estrutura, recursos e pessoal suficientes para uma gestão eficaz, além de formalizar o apetite a risco e aprovar as políticas correspondentes. Esses órgãos mantêm uma visão consolidada do perfil de riscos da companhia, considerando a natureza dos riscos, os seus potenciais impactos, o nível atual de exposição e as ações adotadas para a sua gestão. Eles asseguram ainda que os mecanismos de avaliação de desempenho e remuneração não incentivem comportamentos que possam comprometer a efetividade da EGR e do SCI.

Comitê de Auditoria: Órgão estatutário que também exerce a função de Comitê de Riscos. Auxilia o Conselho na avaliação anual da EGR e do SCI, verificando a sua aderência ao apetite a risco e à Política de Gestão de Riscos. Também supervisiona o desempenho do diretor de Controles Internos, da Unidade de Gestão de Riscos e a efetividade das ações para corrigir eventuais deficiências. Além disso, auxilia o Conselho na análise do plano de negócios sob a ótica de riscos, apoiando decisões estratégicas sobre o tema.

Comitê de Governança e Privacidade:

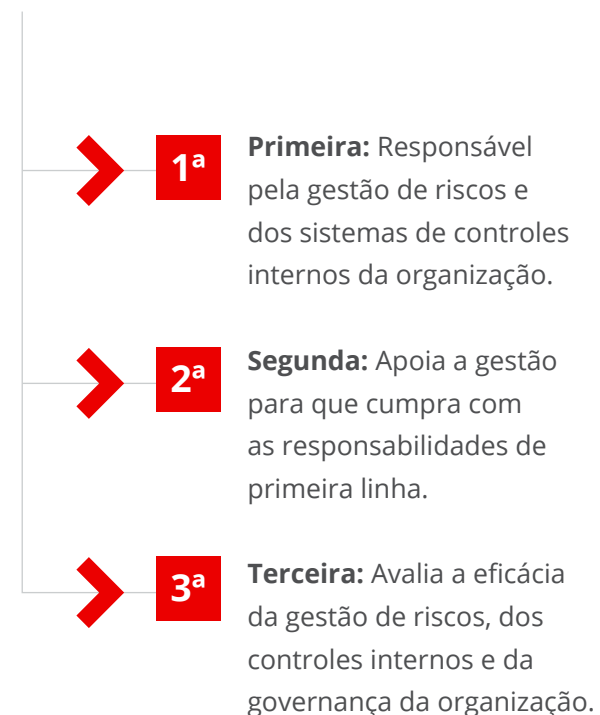
Auxilia a Diretoria Executiva no gerenciamento de riscos, sendo responsável por discutir, avaliar, recomendar e deliberar, de forma colegiada, sobre atividades relacionadas a compliance, gestão de riscos, controles internos, auditoria interna e privacidade.

Diretores executivos: Responsáveis por orientar, supervisionar e garantir a implementação dos processos e controles internos relacionados às atividades sob a sua gestão. Também verificam regularmente o cumprimento e a adequação desses processos, definindo e executando planos de ação para corrigir deficiências da EGR e do SCI, e aprovam os limites de exposição das atividades de negócio que envolvem riscos relevantes.

Diretor responsável pelos Controles Internos:

Orienta e supervisiona a implementação do SCI e da EGR, além das atividades das Unidades de Conformidade e Gestão de Riscos. Também assegura que essas áreas disponham dos recursos necessários para o desempenho de suas funções e informa periodicamente os órgãos de administração e o Comitê de Auditoria sobre temas relevantes de controles internos, conformidade e gestão de riscos.

Modelo das Três linhas



Gestão de Riscos Socioambientais e Climáticos

Em 2025, a Santander Auto revisou a sua matriz de riscos ESG para atender às exigências regulatórias e avaliar de forma estruturada a exposição da companhia a fatores de sustentabilidade. O estudo identifica, analisa e classifica riscos socioambientais e climáticos com base nas características das operações, produtos, serviços, clientes, fornecedores e parceiros, conforme previsto na Circular Susep nº 666/2022.

A metodologia aplicada adaptou os princípios de gestão de riscos do Grupo Talanx ao contexto da HDI Brasil, mantendo alinhamento com a Política de Gestão de Riscos da companhia. O foco recai sobre os riscos ESG com potencial impacto financeiro, avaliados por meio de três componentes: impacto financeiro, probabilidade e eficácia dos controles. Inicialmente, calcula-se o risco inerente — sem considerar controles existentes — e, na sequência, a análise dos controles permite estimar o risco residual, que representa a exposição final da companhia.

Para apoiar essa avaliação, foi conduzido um *workshop* com gestores de áreas estratégicas, como Produtos Auto, Subscrição, Auditoria Interna, Operações e Sinistros, Atuaria, Financeiro, Talento e Sustentabilidade. Durante o encontro, os participantes receberam orientações sobre o uso das escalas de

impacto e probabilidade e sobre o registro dos controles aplicáveis a cada risco. A Área de Gestão de Riscos apoiou as discussões técnicas e consolidou a versão final da matriz.

Como resultado desse processo, foram identificados riscos ESG com potencial impacto financeiro direto sobre o negócio. Entre eles, destacam-se os riscos relacionados à adaptação às mudanças climáticas, que podem levar à precificação inadequada diante de novos padrões de mercado e ao aumento da frequência e severidade de eventos extremos, pressionando a rentabilidade dos produtos e elevando o volume de sinistros.

Adicionalmente, foram mapeados riscos associados ao consumidor e ao usuário final, especialmente aqueles relacionados à segurança da informação e à privacidade de dados, como vazamentos, falhas de segurança cibernética e não conformidade com a LGPD, que podem gerar impactos financeiros, regulatórios e reputacionais.

Esses riscos estão diretamente conectados aos temas materiais da companhia, como adaptação às mudanças climáticas, descarbonização e emissões de gases de efeito estufa (GEE), bem como

segurança e privacidade de dados, satisfação de clientes e qualidade no atendimento, reforçando a integração entre a agenda ESG e a gestão de riscos corporativos.

A revisão da matriz ESG fortaleceu, assim, a avaliação estruturada dos riscos socioambientais e climáticos da Santander Auto, ampliando a capacidade da companhia de antecipar impactos, apoiar a tomada de decisão e gerar valor sustentável no longo prazo.



Privacidade e Segurança

A privacidade e a segurança dos dados são prioridades para a Santander Auto. Para assegurar o tratamento adequado das informações pessoais, a companhia mantém um Programa de Privacidade de Dados com diretrizes e controles rigorosos, alinhados à legislação e às normas da Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD).

O acesso às informações pessoais é restrito e segue os princípios da LGPD, garantindo que apenas profissionais e parceiros que realmente necessitem dos dados para exercer as suas funções possam tratá-los ou compartilhá-los. Todos os colaboradores e prestadores devem cumprir essas regras, garantindo que dados de clientes e terceiros sejam usados apenas para fins legítimos.

O tema de privacidade de dados é liderado pelo Encarregado de Proteção de Dados (DPO), que administra o programa e implementa políticas corporativas relacionadas à gestão de incidentes, tratamento e compartilhamento de dados, consentimento e armazenamento seguro. Também promove ações contínuas de conscientização e treinamento, mapeia atividades de tratamento e elabora Relatórios de Impacto à Proteção de Dados para avaliar e mitigar riscos.

A companhia conta ainda com uma Norma de Gestão de Resposta a Incidentes, que orienta procedimentos para rápida contenção e mitigação de impactos que possam comprometer a integridade, a confidencialidade ou a disponibilidade dos dados pessoais.



Política de Segurança da Informação do Grupo HDI

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

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

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

A segurança da informação é um pilar estratégico para a Santander Auto.



Desempenho e Gestão



6



Contexto Setorial

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

A evolução das receitas apresentou comportamentos distintos entre os segmentos. Os seguros de pessoas e de danos, excluindo Vida Gerador de Benefícios Livre (VGBL), totalizaram R\$ 223,30 bilhões em receitas no ano, com crescimento nominal de 7,82% diante de 2024, indicando maior demanda por proteção patrimonial e pessoal. Já os produtos de acumulação — que incluem VGBL, Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e previdência tradicional — registraram receitas de R\$ 157,84 bilhões, com retração nominal de 19,74%, em linha com um movimento de realocação de poupança

e normalização de resgates. O segmento de capitalização acumulou R\$ 33,95 bilhões no período, com crescimento nominal de 5,97%.

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

Nos seguros de danos, os prêmios acumulados no ano totalizaram R\$ 145,71 bilhões, com crescimento nominal de 7,32%. O seguro Auto respondeu por R\$ 61,58 bilhões — o equivalente a 42% do segmento, com crescimento nominal de 6,79%. Também se destacaram os seguros compreensivos (Residencial, Condominial e Empresarial), que cresceram 13,58% em termos nominais, refletindo maior busca por proteção patrimonial em um contexto de intensificação de eventos climáticos.



No segmento de seguros de pessoas, os prêmios totalizaram R\$ 77,59 bilhões em 2025, com crescimento nominal de 8,78% em relação a 2024, sendo o Seguro de Vida responsável por R\$ 38,53 bilhões, equivalente a cerca de 49,66% do total do segmento, e com crescimento nominal de 12,70%.

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

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

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

Fonte: *Boletim Susep* (dezembro de 2025).

Resultados Operacionais e Financeiros [GRI 201-1]

Em 2025, a Santander Auto alcançou resultados financeiros históricos. O faturamento atingiu o patamar recorde de R\$ 650 milhões em prêmios emitidos, representando um crescimento de 83% em relação ao ano anterior, enquanto o lucro líquido somou R\$ 72 milhões, com avanço de 40% na comparação anual. A companhia registrou um crescimento de 40% na arrecadação de impostos federais, incluindo Imposto de Renda da Pessoa

Jurídica (IRPJ), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), Programa de Integração Social (PIS) e Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins).

No campo social, o avanço dos resultados permitiu ampliar os investimentos em iniciativas de impacto positivo. As contribuições para projetos sociais superaram R\$ 1,1 milhão, um aumento de 60% em relação ao ano anterior, reforçando o compromisso da companhia com o desenvolvimento social e a geração de valor compartilhado para a sociedade.

Distribuição do Valor Adicionado (DVA)¹ em R\$ mil

	2024	2025
Valor econômico gerado		
Receitas	328.374,06	455.987,72
Valor econômico distribuído		
Custos operacionais	226.244,74	331.402,20
Salários e benefícios de empregados	9.842,73	9.137,87
Pagamentos a provedores de capital	12.249,27	79.561,15
Pagamentos ao governo (por país)	39.990,00	41.327,71
Investimentos na comunidade	720,73	1.141,71
Valor econômico retido		
"Valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	39.326,59	-6.582,95

1. Os valores apresentados foram gerados pelos critérios do CPC 09 (DVA), e a representação foi adaptada para o modelo proposto pela GRI.

Critérios ESG na Tomada de Decisão de Investimentos

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

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

são considerados na avaliação de riscos e na análise de investimentos.

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

O monitoramento contínuo dos investimentos garante aderência permanente aos critérios ESG e à gestão responsável de riscos.



Política Fiscal e de Incentivo

A Santander Auto adota uma política fiscal pautada pela conformidade regulatória, transparência e mitigação de riscos, com tolerância zero à evasão fiscal. Essa política é revisada periodicamente para acompanhar mudanças regulatórias, aprimorar processos internos e assegurar o monitoramento contínuo do ambiente regulatório.

A governança tributária é conduzida pela Diretoria Executiva da Santander Auto, em conjunto com a Área Tributária do Grupo HDI. Questões fiscais relevantes são analisadas pelas Áreas Tributária e Jurídica e, quando necessário, contam com o apoio de especialistas externos. Para reforçar a transparência, a companhia mantém canais internos para esclarecimento de dúvidas e relato de preocupações, incluindo o Canal de Denúncia.

O relacionamento com as autoridades fiscais ocorre de maneira ética e estruturada, por meio de canais oficiais e comunicações formais. Auditorias internas e externas periódicas, incluindo auditorias independentes, asseguram a conformidade das Demonstrações Financeiras e dos tributos reportados. Sempre que aplicável, a empresa utiliza incentivos fiscais para apoiar projetos sociais, culturais, esportivos e de promoção da saúde, reforçando o compromisso com o desenvolvimento sustentável e a geração de valor para a sociedade.



Cadeia de Valor



7



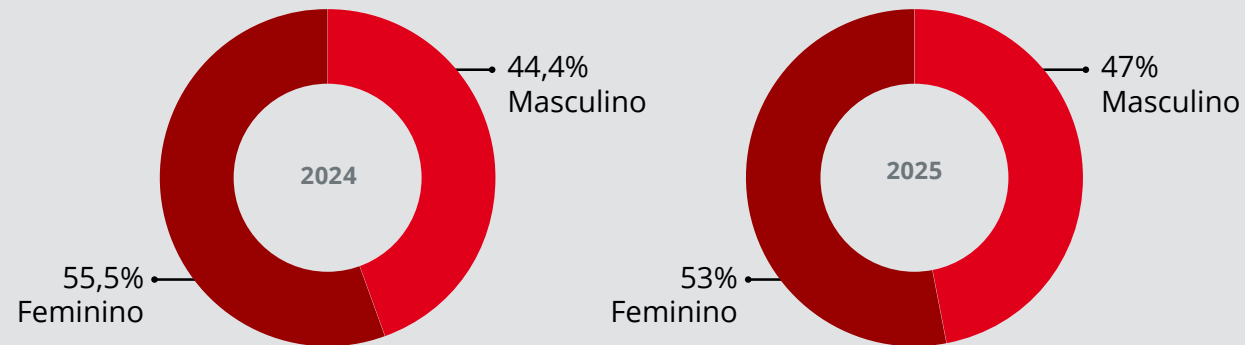
Colaboradores

[ESRS 2 – S1-6: Características dos trabalhadores diretos, S1-7: Características dos trabalhadores indiretos, S1-9]

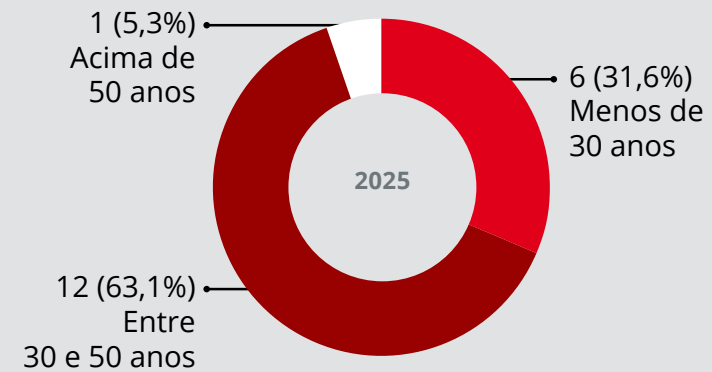
A Santander Auto conta com uma equipe especializada, formada por 19 colaboradores, todos da região sudeste. A sua estrutura organizacional foi desenhada para atender às demandas do negócio com agilidade, eficiência operacional e alinhamento estratégico. Embora tenha estrutura e gestão operacional próprias, a companhia integra um modelo administrativo compartilhado com o Grupo HDI, que reúne 4.459 colaboradores no Brasil. Áreas corporativas como Recursos Humanos, Sustentabilidade, *Compliance* e Tecnologia são estruturadas de forma compartilhada, assegurando suporte especializado à companhia.

Perfil dos Colaboradores

Empregados por gênero



Empregados por faixa etária



Outras categorias de trabalhadores

	2024	2025
Aprendizes	0	0
Terceiros	0	0
Estagiários	1	1
Total	1	1

Cultura e Clima Organizacional

[GRI 2-29, 3-3: Engajamento e valorização das pessoas]

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

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

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

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

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

A evolução da Área de Pessoas & Cultura fortaleceu o seu papel estratégico na promoção de um ambiente colaborativo, inclusivo e orientado a resultados.



Grupos de Sustentação da Cultura



• Colaboração

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



• Eficiência Operacional

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



• Foco no Cliente

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



• Sustentabilidade

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



• Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

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



• Nosso Jeito de Trabalhar

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



• Liderança

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

Resultados do GPTW

O Índice de Satisfação atingiu

85%.



A participação registrada foi de

70%.



Resultados da Pesquisa de Engajamento:

O Índice de Satisfação atingiu

89%.



A participação alcançou

92%.



Treinamento e Desenvolvimento [GRI 3-3: Engajamento e valorização das pessoas; ESRS 2 – S1-13]

A Política de Treinamento e Desenvolvimento da Santander Auto abrange todos os colaboradores da companhia — celetistas, estagiários e jovens aprendizes —, excluindo terceiros. O seu objetivo é desenvolver as habilidades e os conhecimentos necessários para o bom desempenho das funções, por meio de ações educacionais de curto, médio e longo prazos, que incluem cursos presenciais e on-line, palestras, *workshops*, seminários e participação em congressos.

As iniciativas de capacitação utilizam formatos síncronos, como encontros presenciais, videoconferências e *chats* ao vivo com facilitadores, e assíncronos, como *e-learning* e fóruns on-line, ampliando as possibilidades de aprendizado e interação.

A companhia possui uma biblioteca virtual própria (HDIteca), que reúne mais de 17 mil conteúdos, abrangendo temas estratégicos como metodologias ágeis e inteligência artificial, disponibilizados em formatos como livros,

audiobooks, *podcasts* e artigos, todos com recursos de acessibilidade voltados a pessoas com Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e dislexia.

A Santander Auto também dispõe do portal de treinamento Conecta+, voltado à disseminação da educação a distância (EAD). A plataforma reúne conteúdos técnicos, comportamentais, regulatórios e obrigatórios, em conformidade com as normas da Superintendência de Seguros Privados (Susep) e com as diretrizes de *Compliance* e Segurança da Informação do Grupo HDI, contribuindo para a capacitação dos colaboradores sobre normas internas, legislação vigente e regulamentações aplicáveis.

Em 2025, o Conecta+ incorporou novos cursos de *soft skills* e *hard skills* e lançou trilhas de desenvolvimento dedicadas a temas estratégicos, como inteligência artificial, sustentabilidade e diversidade, equidade e inclusão.



Desempenho e Carreira [GRI 3-3: Engajamento e valorização das pessoas]

A Santander Auto segue as políticas de desempenho e carreira estabelecidas pelo Grupo HDI, do qual faz parte. Nesse contexto, o Programa de Avaliação de Desempenho (PAD) impulsiona o desenvolvimento profissional, orientando a evolução de carreira e o aprimoramento de competências alinhadas aos desafios estratégicos da companhia. O programa é aplicado a todos os colaboradores, exceto jovens aprendizes, estagiários e terceiros, e passou por ajustes relevantes no último ano para fortalecer os critérios de elegibilidade, a transparência e o alinhamento entre as marcas do Grupo.

Uma das principais mudanças foi a revisão dos critérios de elegibilidade para a avaliação de desempenho. Enquanto no ciclo anterior a participação estava condicionada a diferentes prazos mínimos de trabalho por marca e podia incluir pessoas não ativas ao fim do período, em 2025, o programa passou a considerar colaboradores que permaneceram ativos por mais de 90 dias, com regras específicas para casos de desligamento.

Outra mudança relevante em 2025 foi a unificação da régua de avaliação de desempenho. Em 2024, cada marca utilizava critérios próprios. A partir de 2025, as empresas HDI, Yelum, Santander Auto e HDI Global passaram a adotar uma régua única e harmonizada, fortalecendo a consistência do processo avaliativo.

Treinamentos [ESRS 2 – S1-13]

	2024			2025		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Empregados que receberam avaliação de desempenho	12	7	19	9	14	23
% de empregados que receberam avaliação de desempenho	63	37	100	39	61	100

Total de horas de treinamento

	2024	2025
Total de horas de treinamento para todos os empregados	336	402
Total de horas de treinamento para mulheres	226	270
Número total de horas de treinamento para homens	110	132

Nota: Para fins de apuração do PAD referente ao ano de 2025, foram considerados os colaboradores admitidos até 2 de outubro de 2025. O prazo para adesão ao programa, incluindo a definição de metas e objetivos, foi encerrado em 31 de outubro de 2025. Dessa forma, o total de empregados considerado nesse indicador pode diferir do total apresentado no indicador de perfil de colaboradores.

A unificação dos critérios de avaliação fortaleceu a transparência e a consistência do processo em todas as marcas do Grupo.

Política de Remuneração [GRI 2-19, 2-20]

Em alinhamento às diretrizes da *holding* Talanx, a Política de Remuneração da Santander Auto é estruturada para equilibrar estabilidade e desempenho, incentivando a geração de valor sustentável e a solidez da companhia. O modelo combina componentes fixos e variáveis, considerando a responsabilidade de cada função e as práticas do setor, com avaliações periódicas da remuneração variável, baseada em metas previamente definidas.

A remuneração variável é vinculada ao alcance de metas estratégicas e indicadores financeiros, assegurando alinhamento aos objetivos corporativos e à criação de valor de longo prazo. Os parâmetros de remuneração são revisados regularmente para garantir competitividade e conformidade com padrões nacionais e internacionais. Adicionalmente, a companhia monitora aspectos de equidade salarial, com dados reportados à *holding* Talanx e consolidados anualmente em seu Relatório Anual.

Práticas estruturadas e alinhadas ao mercado fortalecem a atração, a retenção e o engajamento de talentos.

A Política de Remuneração estabelece regras, critérios e responsabilidades do processo remuneratório, com foco em transparência, equidade e alinhamento às melhores práticas de mercado. Elaborada e aprovada pela

Diretoria de Recursos Humanos, com validação da Área de Compliance, é amplamente divulgada nos canais internos. O escopo abrange os colaboradores sob regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), enquanto a remuneração de estatutários e altos executivos segue diretrizes globais definidas pela matriz na Alemanha, com validação local.

As práticas adotadas apoiam a atração, a retenção e o engajamento de talentos, fortalecendo a cultura organizacional e contribuindo para a estratégia de crescimento sustentável. Para assegurar decisões alinhadas ao mercado, a companhia conta com o apoio de consultoria externa independente, que realiza análises de tendências e *benchmarks*, reforçando a Governança Corporativa e a conformidade com padrões competitivos e regulatórios.

Rotatividade

A gestão da rotatividade é conduzida de forma planejada, transparente e responsável, com foco na estabilidade organizacional e na valorização dos talentos. As movimentações incluem tanto desligamentos por decisão da empresa quanto saídas voluntárias, refletindo as dinâmicas do mercado de trabalho e do desenvolvimento profissional. Em 2025, a taxa de rotatividade registrada foi de 20%.

Diversidade Equidade e Inclusão (DEI)

[GRI 3-3: Diversidade, inclusão e igualdade de oportunidade, 405-1; ESRS 2 – S1-9: Métricas de diversidade, S1-12: Pessoas com deficiência]

Na Santander Auto, a agenda de DEI integra o compromisso com um ambiente de trabalho respeitoso e acolhedor. As iniciativas seguem as diretrizes do Grupo HDI, que estruturam essa agenda em nível corporativo, promovendo equidade, representatividade e inclusão. Entre os principais focos estão a ampliação em 20% do número de aliados nas comunidades de DEI, em comparação a dezembro de 2024, e o aumento da participação feminina em cargos de liderança, com a meta de 60% das vagas preenchidas por mulheres.

A integração de DEI à gestão de talentos e ao planejamento estratégico reforça a construção de uma cultura mais inclusiva e sustentável.

O Grupo conta ainda com as Comunidades de DEI, equipes voluntárias de colaboradores que compartilham identidades, características ou interesses comuns (veja quadro). Com

apoio de *sponsors* da Diretoria Executiva, essas comunidades ajudam a impulsionar a cultura de diversidade, apoiar a atração e retenção de talentos diversos e ampliar a representatividade interna, especialmente em áreas com maior potencial de evolução.

Em 2025, a companhia avançou na governança de DEI, integrando o tema aos processos de gestão de talentos, com destaque para o planejamento sucessório. Também implementou a Política e o Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão (veja quadro), consolidou a equidade salarial entre homens e mulheres, realizou ações de conscientização que envolveram líderes e não líderes, além de iniciativas estruturadas de capacitação, como a Jornada de Liderança 2024 (Módulo III) e a Jornada de Liderança 2025 (Módulo I), ambas com foco em DEI e vieses inconscientes.



Comunidades de DEI

As Comunidades de DEI estão organizadas em cinco pilares prioritários, alinhados à estratégia da Área de Cultura e DEI do Grupo HDI. Com base nas perspectivas desses grupos, são desenvolvidas iniciativas e ações voltadas à promoção de um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.



Segura de Si (202 aliados)

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



Sem Barreiras (98 aliados)

Enfoca inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência.



Gerações (180 aliados)

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



Todas as Cores (113 aliados)

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



Raízes (121 aliados)

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



Iniciativas em DEI

- **Programa Reconecta uma Mãe**

Iniciativa voltada à reinserção profissional de mães, oferecendo oportunidades de contratação e apoio à retomada da carreira após a maternidade.

- **HDiteca com acessibilidade para pessoas com dislexia**

Biblioteca digital adaptada para ampliar o acesso à informação, com recursos que facilitam a leitura e a aprendizagem de pessoas com dislexia.

- **Conecta+ (transcrição de treinamentos)**

Recurso que disponibiliza a transcrição de conteúdos de treinamentos, ampliando a acessibilidade e a inclusão de colaboradores com diferentes necessidades. Em 2025, foram lançados novos cursos voltados para *soft skills* e *hard skills*, além da criação de trilhas de desenvolvimento dedicadas a temas essenciais como inteligência artificial, sustentabilidade e diversidade, equidade e inclusão.

- **Programa Novas Possibilidades (50+)**

Programa de capacitação e desenvolvimento profissional voltado a pessoas com 50 anos ou mais, promovendo inclusão etária e atualização de competências.

- **Tradutor de Libras em ações institucionais e treinamentos**

Serviço de tradução em Língua Brasileira de Sinais (Libras) para garantir acessibilidade e inclusão de pessoas surdas em eventos e treinamentos.

- **Trilha de Aprendizagem On-line em DEI**

Conjunto de conteúdos e cursos digitais sobre DEI, acessível a todos os colaboradores.





Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão

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

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

Certificação Age-Friendly Employer®

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



Empregados por faixa etária

	2024	2025
Menos de 30 anos	–	6
Entre 30 e 50 anos	–	12
Acima de 50 anos	–	1
Total	–	19

Categoria funcional por gênero (%)

	2024 – nº		2024 – %		2025 – nº		2025 – %	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Analista	–	–	–	–	3	1	75	25
Coordenador	–	–	–	–	0	1	0	100
Especialista	–	–	–	–	2	2	50	50
Estatutário	–	–	–	–	1	0	100	0
Gerente	–	–	–	–	2	4	33	67
Técnico	–	–	–	–	1	2	33	67
Total	–	–	–	–	9	10	47	53

Nota: A alta liderança é composta de um único profissional, do gênero masculino, o que resulta em uma representatividade de 100% masculina e 0% feminina.

Pessoas com deficiência

	2024		2025	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Total de empregados com deficiência	–	–	0	0
Total de empregados na empresa	–	–	9	10
% de pessoas com deficiência	–	–	0	0



Segurança do Trabalho [ESRS S1-14, S1-15]

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

O setor de seguros é classificado como de baixo risco ocupacional, por atuar majoritariamente em atividades administrativas, sem exposição relevante a agentes físicos, químicos ou biológicos, mas com atenção aos riscos ergonômicos e psicossociais. Ainda assim, a companhia mantém avaliações contínuas com base nas NRs, no Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGRO) e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além de adotar medidas específicas para mitigar riscos ergonômicos e psicossociais.

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

Monitoramento contínuo, conformidade regulatória e ações preventivas sustentam a evolução da segurança no ambiente de trabalho.

Prevenção e Gestão de Riscos

A gestão de riscos ocupacionais é estruturada para eliminar perigos e minimizar impactos à saúde e segurança dos colaboradores. As medidas incluem:

- **Hierarquia de controles**
Ações de eliminação, substituição, controle administrativo e uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), conforme necessário.
- **Cipa e Brigada de Incêndio**
Espaços de diálogo como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e os Brigadistas de Combate a Incêndios, garantindo a participação dos colaboradores na melhoria contínua das condições laborais.
- **Técnicos de Segurança do Trabalho e Bombeiros Patrimoniais**
Realizam vistorias diárias nos espaços administrativos e apontam oportunidades de melhoria ao time de *Facilities*.
- **Direito de recusa**
Os colaboradores têm o direito de se retirarem de situações de risco iminente, garantindo um ambiente seguro para todos.



Saúde e Bem-Estar [GRI 3-3: Engajamento e valorização das pessoas]

Por meio do Programa Sinta-se Bem, a Santander Auto promove a saúde física, financeira, mental e emocional de seus colaboradores, oferecendo suporte contínuo e iniciativas voltadas à prevenção de doenças e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A sua implementação é apoiada por iniciativas como o programa Cuidar de Você, que oferece suporte psicológico, jurídico e financeiro, e o Amparo, voltado ao acolhimento de colaboradoras gestantes (veja outras iniciativas no quadro das páginas 53 e 54).

Ao combinar ações preventivas, liderança ativa e benefícios que promovem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a estrutura reforça o compromisso da empresa com a redução de riscos psicossociais, o fortalecimento do engajamento e a consolidação da saúde como pilar do desenvolvimento sustentável do negócio.

Em um contexto de demandas crescentes, a companhia reafirmou o seu compromisso com as pessoas e, em 2025, manteve o selo *Great People Mental Health* (GPMH), que reconhece ambientes de

trabalho que priorizam o tema. A certificação reforça que o Grupo HDI oferece um espaço de confiança, no qual líderes demonstram abertura e preparo para tratar de saúde mental no cotidiano. Em linha com esse compromisso, a Santander Auto também registrou um resultado positivo no período, sem ocorrência de afastamentos por saúde mental ao longo de 2025.

O Programa Sinta-se Bem promove a saúde integral dos colaboradores, com foco no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



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

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

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



Pilares do Mapeamento de Riscos Psicossociais



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

- **LivreMente**

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

- **Mulher de Fases**

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

- **Nutrição**

Promove rodas de conversa mensais dedicadas à alimentação, com foco no esclarecimento de mitos e no compartilhamento de orientações e dicas práticas para uma rotina mais saudável.

- **Famílias Gestantes**

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

- **Desmistificando a Neurodiversidade**

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

- **Wellz**

Plataforma de bem-estar dedicada à saúde mental, oferecendo 52 sessões de terapia on-line por ano, além de ferramentas de autocuidado.



- **Wellhub**

Disponibiliza acesso a academias, estúdios, aplicativos de bem-estar, aulas on-line, terapia e serviços de nutrição, apoiando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e na saúde física e mental.

- **Espaço Sinta-se Bem**

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

- **Espaço de Lactação**

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

- **Licença estendida**

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

- **Nutri-On**

Programa que oferece atendimentos individuais e em grupo com nutricionistas, voltados à promoção da alimentação saudável e à prevenção de doenças. A iniciativa conta ainda com atendimento multidisciplinar, no qual as equipes de Medicina da Família e Saúde Ocupacional avaliam e orientam colaboradores com necessidades específicas, assegurando um cuidado integral e personalizado.

- **Campanhas sazonais e itinerantes**

Ações de ergonomia e meses “coloridos” com ênfase em:

- Janeiro branco (saúde mental e emocional)
 - Setembro amarelo (prevenção ao suicídio)
 - Outubro rosa (prevenção do câncer de mama)
 - Novembro azul (prevenção do câncer de próstata)
- As campanhas ocorrem em toda a empresa, em diferentes épocas do ano.

- **Modelo híbrido e *Short Friday***

Estrutura de trabalho que combina o formato presencial e remoto, além da jornada reduzida às sextas-feiras.

- **Vacinação contra a gripe**

Campanha anual para os colaboradores e dependentes.

- **Ambulatório Médico**

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



Clientes [GRI 2-6, 2-29, 3-3: Satisfação do cliente e corretor e qualidade no atendimento]

O relacionamento com os clientes é fundamental para a atuação da Santander Auto. Por isso, a companhia adota uma gestão orientada à melhoria contínua da experiência do cliente, com foco na eficiência, agilidade e transparência dos processos e dos canais de atendimento. Essa conduta está alinhada à Política de Experiência do Cliente e Cultura do Grupo HDI, que estabelece as diretrizes para o acompanhamento da jornada de clientes e corretores, a mensuração contínua da satisfação por meio do *Net Promoter Score* (NPS) e a governança dos processos de *feedback* e melhoria.

A política orienta a atuação integrada entre áreas, o tratamento estruturado das manifestações dos clientes e a priorização de ações com maior impacto na experiência e nos resultados do negócio, reforçando o compromisso da companhia com a escuta ativa, a transparência e a melhoria contínua ao longo de todo o ciclo de relacionamento.

Em 2025, essa abordagem foi fortalecida por um conjunto de iniciativas voltadas à simplificação da jornada e à ampliação do acesso aos

produtos. A Política de Precificação foi revisada com base em um modelo de riscos mais refinado, permitindo a oferta de preços mais justos e aderentes aos riscos observados. Também houve ampliação dos meios de pagamento, com a inclusão da opção de parcelamento em até dez vezes no débito em conta para vendas *open*, financiadas ou renovações, aumentando a flexibilidade de contratação.



Aumento anual do NPS de **14 pontos** e **5 pontos**, para os atendimentos na Central de Relacionamento e de Sinistros, respectivamente.



Crescimento de **4 pontos** em relação ao ano anterior no NPS Global.



Nota no Reclame Aqui evoluiu para **7,5**, com aumento de **0,5 ponto**.



Na jornada de automóvel integrada à financeira, foi implantado um mecanismo que assegura que 100% dos clientes recebam ao menos uma oferta de seguro da Santander Auto. As ofertas são personalizadas com base nas características e no histórico de risco de cada cliente, considerando coberturas e condições de pagamento compatíveis com a sua necessidade e capacidade financeira. A decisão de contratação é sempre opcional, respeitando a autonomia do cliente ao longo de toda a jornada.

A companhia também aprimorou a experiência de clientes e corretores ao automatizar os processos de cancelamento de apólices e integrar o atendimento via *WhatsApp* aos seus canais de relacionamento.

A automação permite maior autonomia ao primeiro nível de atendimento, reduzindo etapas intermediárias e o tempo de resposta, ao mesmo tempo em que gera ganhos operacionais e cria oportunidades de retenção, ao possibilitar o esclarecimento de dúvidas e a apresentação de alternativas antes da conclusão do cancelamento.

O atendimento via *WhatsApp* ampliou o acesso aos serviços da Santander Auto, possibilitando a solicitação de assistência, a abertura e o

acompanhamento de sinistros, a consulta de informações sobre apólices e o esclarecimento de dúvidas de forma ágil e acessível. O modelo combina autosserviço e suporte humano, com perspectiva de incorporação de recursos de inteligência artificial, reforçando a eficiência operacional e a fluidez da experiência do cliente.

As melhorias implementadas resultaram em maior clareza na comunicação, mais previsibilidade nos processos e melhor acompanhamento das demandas dos clientes, refletindo-se em avanços relevantes nos indicadores de satisfação e no fortalecimento da confiança na marca.

A combinação de autosserviço, suporte humano e inteligência artificial fortalece a eficiência operacional e a experiência do cliente.

App do Segurado

O App do Segurado Santander Auto é o canal digital oficial da seguradora para a gestão completa do seguro de automóvel, oferecendo praticidade, autonomia e transparência ao longo de toda a jornada do cliente. O aplicativo concentra, em um único ambiente, as principais funcionalidades relacionadas à apólice e ao atendimento de sinistros.

Por meio do app, o segurado pode consultar a sua apólice, coberturas e a carteirinha digital, acionar a Assistência 24h em emergências, abrir e acompanhar sinistros em tempo real, além de verificar informações sobre pagamentos e realizar cotações e renovações de forma totalmente digital. O app é compatível com sistemas *Android* e *iOS* e está disponível para *download* nas principais lojas de aplicativos.

Além do aplicativo, os segurados também contam com o Portal do Segurado, disponível no site da Santander Auto, que reúne funcionalidades semelhantes e permite acessar informações da apólice, acompanhar solicitações e gerenciar serviços de forma prática e segura. O atendimento 24 horas está disponível para serviços de assistência e para o SAC, enquanto os demais canais de atendimento funcionam das 8h às 19h.



Além disso, todas as comunicações, ações promocionais e conteúdos institucionais passam por validação prévia das Áreas Técnica, Comercial, Jurídica e de Marketing, assegurando conformidade com as normativas vigentes, incluindo a Resolução CNSP nº 382/2020. Esse processo contribui para o alinhamento regulatório das interações e para o fortalecimento da credibilidade da marca.

A companhia mantém, ainda, o compromisso de tornar a experiência do cliente mais simples e acessível, por meio do uso de linguagem clara e do aprimoramento dos documentos contratuais, garantindo maior transparência e compreensão ao longo de todo o ciclo de vida do seguro. Esse conjunto de iniciativas sustentou a expansão da operação, com a triplicação da carteira de clientes na comparação anual, alcançando mais de 700 mil clientes atendidos.



Canais de Atendimento

Disponíveis 24 horas. A companhia também oferece outras opções como aplicativo, o [Portal do Segurado](#) e *WhatsApp*.



(11) 99931-6239 (*WhatsApp*)

0800 201 9500



0800 201 9002
(pessoas com deficiência auditiva)



Assistência

[ESRS 2 – S4-5: Metas relacionadas à gestão de impactos negativos significativos, promoção de impactos positivos e gestão de riscos e oportunidades significativos]

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

Resultados do NPS (Experiência do Cliente) em 2025



Meta anual:
70



Resultado alcançado:
70



Fornecedores [GRI 2-6, 2-29, 3-3: Gestão da cadeia de valor, 204-1; ESRS 2 – G1-2]

A gestão da cadeia de suprimentos da Santander Auto é essencial para a eficiência operacional e para a qualidade do atendimento aos clientes. No suporte administrativo e de *backoffice*, os fornecedores concentram-se na aquisição de bens, materiais de comunicação e escritório, equipamentos, *softwares*, licenças e serviços como consultorias e manutenção predial. Já nas operações e na gestão de sinistros, a companhia atua com parceiros especializados, incluindo redes de oficinas, reguladores, vistoriadores e fornecedores de peças.

Em 2025, a base foi composta de 21 fornecedores distribuídos nacionalmente, totalizando R\$ 20 milhões em compras e contratações no período de janeiro a novembro. Os dados consideram apenas fornecedores formais e ativos, ou seja, aqueles que possuem contrato vigente e registraram algum movimento financeiro ao longo de 2025.

Todos os fornecedores e parceiros de negócio estão sujeitos ao Código de Conduta de Fornecedores e Parceiros de Negócio do Grupo HDI, cujo aceite é condição para a formalização contratual. O documento estabelece requisitos legais, éticos, ambientais e de governança,

incluindo conformidade com a legislação anticorrupção e de prevenção à lavagem de dinheiro, respeito aos direitos humanos, proibição de trabalho infantil ou análogo ao escravo, não discriminação e garantia de condições dignas de trabalho. Situações graves podem resultar na não homologação ou na rescisão contratual.

No âmbito ambiental, o código prevê a adoção de práticas de gestão ambiental, a mitigação de riscos socioambientais, a redução de impactos e o monitoramento de emissões, além da vedação a práticas como desmatamento ilegal, maus-tratos de animais e atuação em áreas ambientalmente sensíveis ou contaminadas.

Todos os parceiros seguem padrões rigorosos de ética, *compliance* e responsabilidade socioambiental.



Os processos de homologação, seleção e monitoramento seguem modelo estruturado em 2024, que incorpora critérios integrados de ESG (ambientais, sociais e e governança), *compliance*, segurança cibernética, continuidade de negócios e avaliação financeira, além de consultas a listas restritivas relacionadas a corrupção, lavagem de dinheiro, violações de direitos humanos, terrorismo e pessoas politicamente expostas.

No que se refere à proteção de dados, os fornecedores devem cumprir integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018), adotando medidas técnicas e administrativas adequadas, mantendo registros de tratamento e comunicando eventuais incidentes de segurança.

O Grupo HDI mantém canal de denúncias nacional e canal global da Talanx, disponíveis para relato anônimo ou identificado de violações ao código, assegurando confidencialidade e não retaliação.

Com foco no fortalecimento da governança, a companhia avançou na atualização da Política de Compras, Política de Contratos e Política de Relacionamento com Fornecedores, em fase final de aprovação, e na integração da base à plataforma *Oracle*, ampliando rastreabilidade, controle e transparência.

A avaliação ESG de fornecedores, alinhada às diretrizes globais da Talanx, fortalece a governança e a gestão de riscos socioambientais.

Adicionalmente, o Grupo participa do processo de adequação à Lei Alemã de Diligência em Cadeias de Suprimentos (LkSG), conduzido pela Talanx, que prevê avaliação anual de fornecedores relevantes por meio de questionário ESG estruturado, permitindo mapear riscos socioambientais e assegurar aderência às diretrizes da *holding*.

Em 2025, não houve exclusão ou restrição de fornecedores decorrente das avaliações realizadas nem foram registrados impactos socioambientais associados à atuação de fornecedores e parceiros.



Comunidades

[ESRS 2 – S3-2, S3-3, S3-4; GRI 2-29]

A atuação social da Santander Auto é orientada pelo compromisso de gerar impacto positivo nas comunidades, conciliando solidariedade e engajamento com processos estruturados e alinhados às melhores práticas de gestão social. Os investimentos realizados por meio de leis federais seguem as estratégias do Grupo HDI, nas leis de cultura e esporte, e do Banco Santander, por meio dos programas Amigo de Valor (Fundos da Criança e do Adolescente) e Parceiro do Idoso (Fundos do Idoso). Em 2025, a companhia executou os seguintes projetos:



- **Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo (Osesp) – Gratuidade Sala São Paulo**

Programa cultural que englobou concertos, apresentações e ações educativas ao longo de 2025, alcançando mais de 22 mil pessoas.



- **Instituto Esporte Educação: Formação Continuada de Professores das Redes Públicas**

Programa híbrido de formação para professores de Educação Física, com 183 educadores envolvidos em quatro estados do Sul. Ao ampliar capacidades profissionais, promover inclusão e qualificar políticas públicas de esporte educacional, o programa está alinhado aos pilares social e de governança, gerando impacto sistêmico na educação.



Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo (Osesp).



• Amigo de Valor e Parceiro do Idoso

Programas do Banco Santander que incentivam a destinação de parte do imposto de renda para projetos sociais. O Amigo de Valor apoia iniciativas voltadas a crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, enquanto o Parceiro do Idoso fortalece ações de proteção e garantia de direitos da pessoa idosa.

Criança e adolescente – Lares Fortalecidos: Vidas Transformadas

Para garantir a proteção e o pleno desenvolvimento de meninas em situação de risco, este projeto oferece apoio psicossocial e atua no fortalecimento dos laços familiares. Com uma equipe ampliada e capacitada, foi possível realizar atendimentos, rodas de conversa e atividades socioeducativas. Em 2025, foram atendidas 177 crianças e adolescentes e 34 familiares.

Criança e adolescente – Gerando Laços

Para promover a inclusão social de famílias

vulneráveis, este projeto oferece oficinas e cursos profissionalizantes para adolescentes. Para isso, formou uma equipe técnica, realizou o diagnóstico situacional e deu início às formações, como as de garçom e manipulação de alimentos. Todos seguem na escola e 20% já geram renda. Em 2025, foram atendidas 255 crianças e adolescentes e 67 familiares.

Idoso – Estimulação Cognitiva com Inclusão Digital

Por meio de oficinas digitais semanais, pessoas idosas são estimuladas a exercitar as suas funções cognitivas. O projeto é voltado especialmente a idosos em situação de vulnerabilidade, promovendo um envelhecimento mais ativo e saudável. As atividades contribuem para melhorias na memória, atenção, autoestima e autonomia, além de ajudarem a reduzir ansiedade e estresse. O programa também fortalece vínculos sociais e reforça o sentimento de valor pessoal. Em 2025, 100 pessoas foram atendidas.

Investimentos (R\$)

	2025
Osesp – Gratuidade Sala São Paulo	345.997,50
Instituto Esporte Educação	150.382,94
Fundo Municipal da Criança e do Adolescente – Diamantina/MG (Amigo de Valor)	24.000,00
Fundo Municipal da Criança e do Adolescente – São José da Coroa Grande/PE (Amigo de Valor)	62.499,37
Fundo Municipal do Idoso (Parceiro do Idoso)	86.499,37
Total	669.379,18



Projeto Estimulação Cognitiva com Inclusão Digital.



Voluntariado Corporativo

Em 2025, a Santander Auto fortaleceu a sua atuação em voluntariado com o lançamento, pela Área de Recursos Humanos, do Comitê de Voluntariado **Segura Essa Causa**. A iniciativa mobilizou colaboradores de diferentes áreas e consolidou o voluntariado como um pilar de engajamento social da companhia. Ao longo do ano, foram realizadas sete ações, com a participação de 444 voluntários, que dedicaram 534 horas e contribuíram para impactar diretamente 2.624 pessoas.

As ações foram desenvolvidas de forma colaborativa, em parceria com áreas como DEI, Comunicação Interna, Saúde e Bem-Estar e outras frentes da organização. Entre as iniciativas realizadas, destacam-se a Campanha do Agasalho, o *Town Hall* Financeiro, o Outubro Rosa, o Dia das Crianças, o programa de Mentoria Vocação e a campanha de Doação de Sangue, que, juntas, evidenciam o compromisso da companhia com causas sociais, educação financeira, saúde, inclusão e desenvolvimento humano.



Campanha do Agasalho (com DEI):
18 voluntários, 600 pessoas impactadas.

Town Hall Financeiro:
147 voluntários, 294 pessoas impactadas.

Outubro Rosa (com DEI):
34 voluntários, 480 pessoas impactadas.

Dia das Crianças (com Comunicação Interna):
7 voluntários, 175 pessoas impactadas.

Mentoria Vocação:
7 voluntários, 7 pessoas impactadas.

Doação de Sangue (com Saúde e Bem-Estar):
267 voluntários, 1.068 pessoas impactadas.

Campanha de arrecadação de alimentos:
Mais de 700 quilos de alimentos para a Associação dos Amigos da Criança Autista (Auma).

Arrecadação de roupas:



Campanha do agasalho
661 itens.



Kids Day
174 itens.

Responsabilidade Ambiental

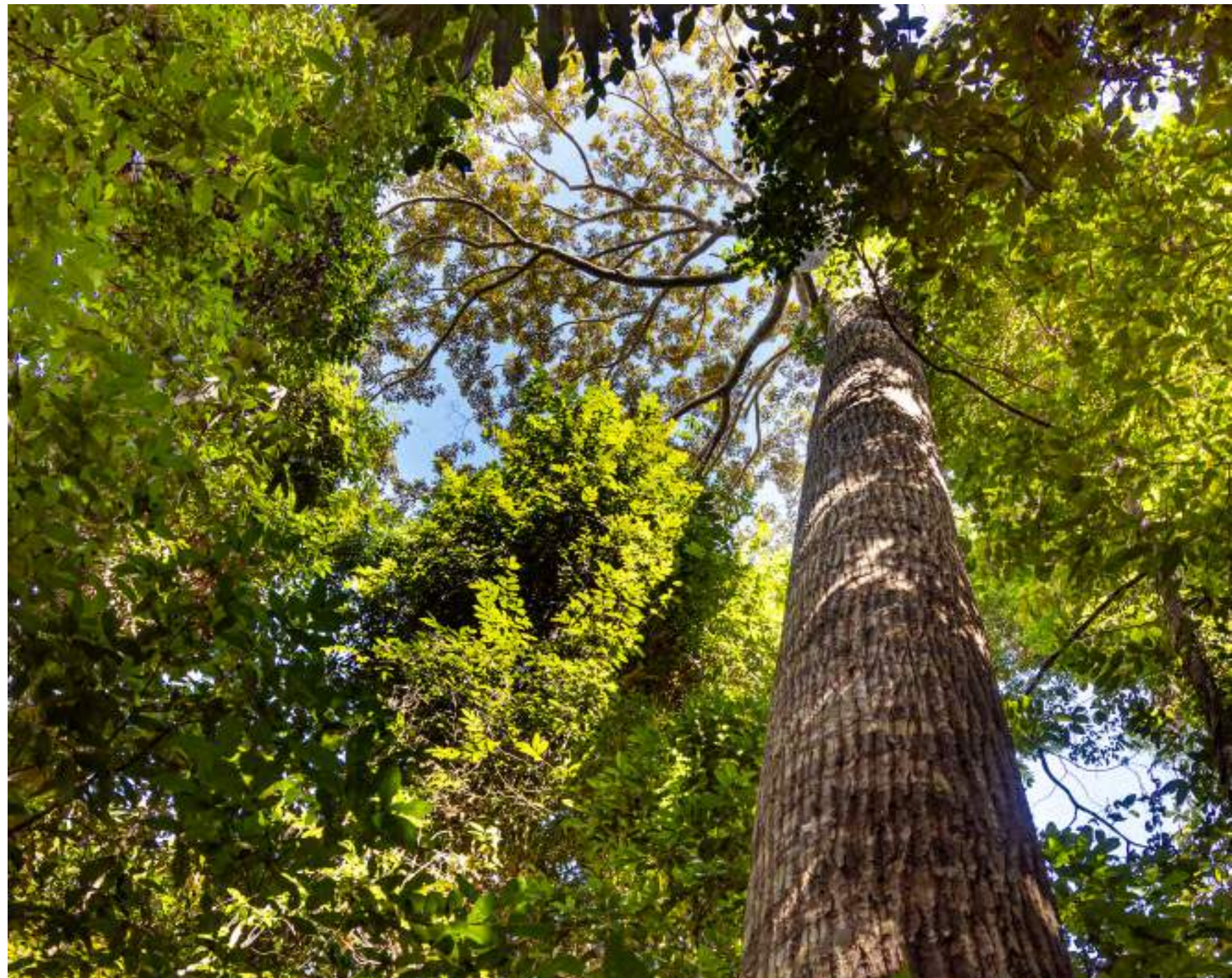


8



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

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



Gestão dos Gases de Efeito Estufa

[ESRS 2 – E1-4, E1-5, E1-6, E5-2; GRI 3-3: Adaptação às mudanças climáticas, descarbonização e emissão de GEE]

Na Santander Auto, como integrante do Grupo HDI, as emissões de GEE estão concentradas principalmente nas atividades relacionadas à frota operacional, ao consumo de energia elétrica em escritórios e filiais, às viagens de negócios e à aquisição de bens e serviços.

Em 2025, a companhia seguiu comprometida com a gestão de riscos climáticos ao elaborar o seu Inventário de Emissões de GEE, contemplando o ano-base de 2024. Assim como no ano anterior, o

levantamento foi baseado nos fatores de emissão alinhados ao reporte global da Talanx para atendimento ao *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

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

Emissões de GEE (tCO₂e)

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

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

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



Reduction Path [ESRS 2 – E1-4]

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

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

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

Também foi iniciada a avaliação para adoção de energia 100% renovável na matriz da Berrini, cujo consumo representa mais de 50% do total de energia do Grupo. No campo da gestão de emissões, houve revisão metodológica de categorias do Escopo 3, com a exclusão de categorias ainda incipientes — como bens de capital e deslocamento casa-trabalho — e o fortalecimento do reporte de bens e serviços comprados (*cloud*), com maior acurácia.

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



Gestão de Resíduos

Área de Salvados

Como parte do Grupo HDI, a Santander Auto trata a gestão de resíduos como um compromisso ambiental e operacional. No setor de seguros, a principal contribuição ocorre na gestão de salvados, que incluem veículos e equipamentos decorrentes de indenizações integrais a segurados e terceiros.

Sempre que possível, esses bens são comercializados, permitindo o reaproveitamento de componentes e materiais, reduzindo a geração de resíduos e contribuindo para a preservação de recursos naturais.

Quando o reaproveitamento não é viável, o Grupo assegura o descarte adequado, em conformidade com a legislação ambiental, prevenindo riscos como a contaminação do solo e da água por substâncias perigosas. A companhia vem aprimorando a forma de mensurar os impactos positivos da destinação dos salvados, com o objetivo de ampliar a transparência e evoluir esse reporte nos próximos ciclos.



Operações Administrativas

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

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

Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos

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

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

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

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

Geração de resíduos

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

Composição (kg)

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

Economia Estimada de Recursos Naturais¹

Com base na reciclagem e no tratamento adequado dos resíduos:

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

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



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

Precificação e Sinistros

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

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

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

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

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

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

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

A integração entre operação e tecnologia amplia a capacidade de resposta e garante a eficiência em cenários críticos.

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

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

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

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

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

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



Ações para Colaboradores

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

Principais Iniciativas

• Dia da Sustentabilidade

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

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

• Primeiro Dia da Sustentabilidade – Fácil Assist

Em 2025, foi realizado o primeiro Dia da Sustentabilidade voltado exclusivamente aos colaboradores da Fácil Assist. A programação foi ajustada à dinâmica operacional da área, assegurando o acesso às atividades sem comprometer o atendimento. A ação buscou promover a reflexão sobre os impactos das mudanças climáticas no cotidiano, conectando o tema à vivência dos colaboradores

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

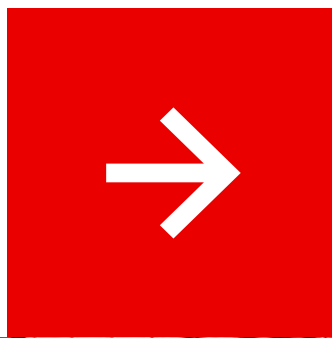
• Desafio Sustentável

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

• HDI Climax News

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

Riscos de Sustentabilidade



9



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

Introdução: GVR – Descrever o papel do Conselho de Administração, Diretoria, Diretor Responsável pelos Controles Internos e Comitê de Riscos no processo de governança dos riscos de sustentabilidade, conforme disposto na Circular Susep nº 666, de 27 de junho de 2022, e na Resolução CNSP nº 416, de 20 de julho de 2021.

O mercado de seguros tem se tornado cada vez mais volátil, complexo e competitivo, o que tem levado à evolução das práticas de gestão de riscos, alinhando-as a esse novo cenário. A companhia acredita que um gerenciamento de riscos abrangente e integrador, que envolva o Conselho, executivos e *stakeholders*, pode proporcionar uma vantagem competitiva. A estratégia de gestão de riscos é derivada da estratégia de negócios e envolve a participação dos diversos níveis organizacionais, conforme as responsabilidades atribuídas a cada cargo, com base em políticas e diretrizes que consideram a complexidade dos

produtos, serviços, processos operacionais e sistemas da companhia.

Participam desse processo desde a alta administração até as diversas áreas de negócios que atuam como a primeira linha de defesa na identificação, na avaliação, na mensuração, no tratamento e no monitoramento desses riscos. Também integra a estrutura uma Área de Gestão de Riscos, Controles Internos, atuando na segunda linha de defesa, a qual monitora a exposição da companhia a riscos. Destaca-se as principais instâncias de governança relacionadas aos riscos de sustentabilidade.

O **Conselho de Administração** e a **Diretoria Executiva**, como órgãos de administração da companhia, asseguram a adequação da Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) e do Sistema de Controles Internos (SCI), promovendo a cultura de risco, o alinhamento estratégico e a conformidade regulatória. Também garantem que as áreas tenham estrutura organizacional, recursos materiais e humanos adequados para a gestão de riscos, além de formalizar o apetite a risco e aprovar políticas relacionadas.

Ainda, aos órgãos da administração possuem um entendimento geral do Perfil de Riscos da supervisionada, observando os principais riscos

a que ela esteja exposta, considerando a sua natureza e os potenciais impactos sobre o negócio, o atual nível de exposição e as ações adotadas para a sua gestão, além de garantir que os mecanismos de avaliação de desempenho e a estrutura remuneratória adotados pela supervisionada não incentivem comportamentos capazes de comprometer a efetividade do SCI e da EGR.

O **Comitê de Auditoria**, por sua vez, é o órgão estatutário que, conforme expressamente permitido pela regulamentação aplicável, funcionará também como o seu Comitê de Riscos para os fins da Resolução do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) nº 416/2021, auxilia o Conselho na avaliação anual da EGR e SCI, considerando a sua aderência ao apetite a risco e à política de gestão de riscos, supervisionar o desempenho do diretor de Controles Internos e da Unidade de Gestão de Riscos, além da efetividade de ações adotadas para o saneamento de deficiências.

Ademais, o Comitê de Auditoria auxilia o Conselho de Administração na sua atribuição de avaliar o plano de negócios da companhia sob o enfoque de riscos e auxiliar na definição do correspondente apetite a riscos. Ainda, também apoia a tomada de decisões estratégicas relacionadas à gestão de riscos.

Nesse sentido, a Santander Auto possui **Comitês Executivos** estabelecidos que auxiliam a Diretoria Executiva no gerenciamento de riscos, sendo eles:

- **Comitê de Governança e Privacidade:** Tem como objetivo discutir, avaliar, recomendar e deliberar, de forma colegiada, sobre as atividades relacionadas a *compliance*, gestão de riscos, controles internos, auditoria interna e privacidade.

Os **diretores executivos** são responsáveis por:

(i) orientar, supervisionar e garantir a elaboração, implementação e operacionalização dos processos e procedimentos relativos aos controles internos e gestão de riscos associados às atividades sob a sua responsabilidade; (ii) verificar sistematicamente a adoção e o cumprimento dos processos e procedimentos de que trata o inciso I, como também a manutenção de sua adequação, definindo e implementando planos de ação destinados ao saneamento de deficiências da EGR e do SCI; e (iii) aprovar os limites de exposição para as atividades de negócio que impliquem em assunção de riscos relevantes, de acordo com o disposto no apetite por riscos.

Compete ao **diretor responsável pelos controles internos** (i) orientar e supervisionar a implementação e operacionalização do SCI e da EGR e as atividades das unidades de conformidade e de gestão de riscos;

(ii) prover as unidades de conformidade e de gestão de riscos com os recursos necessários ao adequado desempenho de suas respectivas atividades; (iii) informar periodicamente, e sempre que considerar necessário, os órgãos de administração e o Comitê de Auditoria, se existente, de quaisquer assuntos materiais relativos a controles internos, conformidade e gestão de riscos, incluindo, mas não se limitando a:

- a)** Riscos novos ou emergentes;
- b)** Níveis de exposição a riscos, bem como eventuais limitações e incertezas relacionados a sua mensuração;
- c)** Ações relativas à gestão de riscos; e
- d)** Deficiências relativas à EGR e ao SCI e o seu respectivo saneamento.

Diante disso, a **Área de Gestão de Riscos** tem a responsabilidade de realizar o monitoramento contínuo da gestão de riscos, revisar e avaliar periodicamente o inventário de riscos e controles, acompanhar planos de ação para a mitigação de deficiências da EGR e gerenciar o Plano de Continuidade do Negócio. Além disso, a área promove treinamentos e publicações sobre gestão de riscos e monitora a exposição da companhia em relação aos limites estabelecidos. A EGR auxilia na previsão, identificação e

resposta a riscos emergentes, permitindo que a companhia adapte as suas operações e estratégias de forma ágil e eficaz.

As **demais áreas de negócio** identificam riscos dentro de seus processos, implementam controles adequados, reportam riscos detectados ou materializados e informam deficiências nos controles internos à Área de Gestão de Riscos, garantindo que a gestão de riscos seja integrada a todas as operações da companhia.

EST – Descrever os aspectos dos riscos de sustentabilidade com potenciais impactos nos negócios, nas estratégias e na gestão de riscos, conforme disposto na Circular nº 666, de 27 de junho de 2022.

A Santander Auto realizou um estudo de materialidade para identificar as questões mais relevantes para os seus negócios e os principais riscos de sustentabilidade com potencial de gerar perdas financeiras e impactos reputacionais. Conduzido conforme a metodologia utilizada pelo Grupo Talanx, o estudo destacou os temas materiais, ou seja, aqueles que representam os impactos financeiros mais significativos para a companhia.

Nesse sentido, o processo de gestão de riscos estabelece a mensuração dos riscos para que a sua materialidade seja auferida e, conseqüentemente, a gestão possa ser compatível com a natureza, escala e complexidade de tais riscos. Com isso, a mensuração ocorre de forma qualitativa e quantitativa.

A metodologia foi estabelecida de acordo com as diretrizes do Grupo Talanx e para a mensuração e classificação dos riscos seguiu os critérios de gerenciamento de riscos da Santander Auto, considerando dois fatores principais: impacto financeiro e probabilidade. O impacto financeiro é analisado com base em sua magnitude, desde efeitos mínimos até perdas significativas, enquanto a análise de probabilidade segue uma escala de eventos raros e pouco prováveis até aqueles com alta recorrência ao longo do ano. Combinando esses fatores, os riscos foram classificados em cinco níveis, de muito baixo a muito alto. São considerados materiais aqueles riscos enquadrados nos níveis médio, alto ou muito alto. Adicionalmente, foi considerado como curto prazo um horizonte de até um ano, médio prazo um horizonte de cinco anos e longo prazo um horizonte de até dez anos para a avaliação dos níveis de riscos e materialidade.

Para garantir a consistência na estimativa dos riscos, são utilizados, sempre que possível, dados históricos, análise da média dos impactos observados e análise de probabilidades futuras de acordo com características dos negócios, eventos externos e estimativas de mudanças sejam elas tecnológicas, *comodites*, políticas, de mercado, regulatórias, etc. Em casos de riscos sem histórico de ocorrência, são adotados *benchmarks* de mercado, dados setoriais e avaliações profissionais. Já para riscos considerados como emergentes, a análise considera projeções de mercado e pareceres de especialistas, garantindo que a companhia esteja preparada para eventos de difícil previsão.

Como resultado do trabalho, destacamos os riscos de sustentabilidade com potenciais impactos no negócio.

Riscos climáticos (a.1)

- **Adaptação à mudança climática:** Riscos relacionados à materialidade das soluções de adaptação da empresa para mitigar riscos físicos decorrentes das alterações climáticas reais e esperadas. [GRI 201-2]

Riscos sociais (a.3)

- **Consumidores e usuários finais:** Riscos ligados aos direitos relacionados à informação, incluindo privacidade, liberdade de expressão e acesso à informação, bem como à segurança pessoal dos consumidores e usuários finais.

Os riscos de sustentabilidade mencionados são incorporados às estratégias e operações por meio de um processo estruturado, que considera tanto os impactos financeiros e operacionais dos riscos climáticos, ambientais e sociais na organização, quanto a adaptação da companhia às tendências regulatórias e mercadológicas de forma a fortalecer a resiliência organizacional e capacidade de adaptação às mudanças climáticas, buscando a evolução contínua e rentabilidade do portfólio de produtos como eficiência do modelo operacional. Por fim, a estratégia da Santander Auto está considerando a sustentabilidade como pilar prioritário para atingir os seus objetivos de forma sustentável.

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

Com base na definição dos riscos materiais, a Santander Auto revisitou procedimentos de monitoramento e controles para mitigar a materialização desses riscos, considerando dados e modelos estatísticos para aprimorar continuamente a precificação e subscrição de riscos, premissas atuariais para provisionamento técnico e gerenciamento das coberturas e limites dos contratos de resseguros. Com a intenção de aumentar o portfólio de produtos e clientes, a Santander Auto monitora continuamente novos mercados de atuação. Também foram revisadas matrizes de riscos com critérios de sustentabilidade para aceitação de fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, clientes e investimentos em ativos financeiros.

GER – Descrever os processos para identificação, avaliação, classificação, mensuração, tratamento, monitoramento e reporte dos riscos de sustentabilidade, conforme disposto na Circular nº 666, de 27 de junho de 2022, e Resolução CNSP nº 416, de 20 de julho de 2021.

A Santander Auto segue o Modelo das Três Linhas. Esse modelo assegura uma abordagem integrada e abrangente para a mitigação e o controle dos riscos, garantindo a implementação das diretrizes da empresa em todas as instâncias.

1º Linha: É formada pelos donos dos processos e conseqüentemente dos riscos, ou seja, os responsáveis diretos por manter os riscos nos limites de tolerância definidos pela Santander Auto, e pelos executores dos processos das áreas operacionais, comerciais, de projetos, de suporte e administrativas. Detém a responsabilidade primária e gerenciam diretamente os riscos, identificando, avaliando, tratando, prevenindo e monitorando os seus riscos de forma integrada.

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

3º Linha: É composta de áreas independentes da administração, isto é, a Auditoria Interna, que realizam, observadas as suas respectivas áreas de atuação, avaliações e inspeções, por meio da execução de testes de controles e apuração de denúncias, proporcionando asseguarção isenta, inclusive sobre a efetividade da gestão e da prevenção de riscos, de controles internos e de conformidade.

É adotado um processo estruturado para identificação, avaliação, classificação e mensuração dos riscos de sustentabilidade, garantindo uma abordagem alinhada à natureza, escala e complexidade desses riscos. Esse processo assegura que todos os riscos sejam identificados, analisados, monitorados e reportados continuamente, de forma integrada à estratégia corporativa.

A identificação de riscos envolve a análise de ameaças e oportunidades que possam impactar os objetivos organizacionais, utilizando informações coletadas por meio de mapeamento de processos internos, auditorias, comitês executivos e análise de novos produtos e modelos de negócio. Mudanças estruturais, como fusões, aquisições e terceirizações, também são avaliadas quanto ao seu impacto no perfil de risco da companhia.

A gestão dos riscos considera a granularidade, segmentando-os conforme linhas de negócio e áreas específicas. Isso permite, por exemplo, que os riscos de subscrição de seguros sejam analisados separadamente por cada segmento e que os riscos de crédito com contraparte sejam tratados pelas Áreas de Resseguros, Investimentos e Clientes.

A mensuração dos riscos combina abordagens qualitativas e quantitativas, considerando a sua probabilidade de ocorrência e impacto potencial. A materialidade dos riscos define a necessidade de mensuração quantitativa, sendo obrigatória para riscos materiais. Já riscos não materiais podem ser avaliados quantitativamente caso agreguem valor à gestão. O processo segue critérios mínimos para garantir uniformidade e comparabilidade, assegurando consistência na tomada de decisões estratégicas. Importante ressaltar que a companhia está avaliando a possibilidade de incorporar eventos catastróficos naturais ao seu modelo interno de riscos, em alinhamento com a metodologia do Grupo Talanx, devido à crescente preocupação com o impacto das mudanças climáticas no perfil de risco da organização.

O monitoramento contínuo é realizado por meio de indicadores revisados periodicamente, permitindo avaliar a exposição da companhia e a eficácia das ações de mitigação. A primeira linha de defesa acompanha os riscos dentro das respectivas áreas por meio de relatórios, dashboards e reuniões periódicas, enquanto a Gestão de Riscos conduz o monitoramento independente dos riscos materiais e de alto impacto, assegurando a integridade dos controles e o alinhamento estratégico.

Para exemplificar, pode-se citar o monitoramento do apetite a risco da companhia, em que potenciais impactos de riscos de sustentabilidade podem

resultar em perdas financeiras e refletir no apetite a risco da Santander Auto.

O reporte dos riscos é estruturado para garantir transparência e rastreabilidade. A Diretoria Executiva recebe atualizações trimestrais por meio dos Comitê Executivos de Assessoramento à Diretoria e ao Comitê de Auditoria, assegurando que o Conselho de Administração tenha visibilidade sobre os principais riscos.

O procedimento adotado na elaboração do inventário de riscos permite que os riscos sejam levantados por área e subárea, mapeando os processos envolvidos. Após a identificação, os riscos são classificados dentro das categorias estabelecidas, e os seus impactos, incluindo o financeiro, são analisados em conjunto com a probabilidade de ocorrência e o risco inerente. Após isso, aplica-se a avaliação do controle interno que resulta no risco residual. O processo de mapeamento da companhia possibilita que o risco residual seja aferido e monitorado continuamente.

O tratamento dos riscos envolve a adoção de medidas proporcionais à sua relevância e impacto, podendo incluir evitação, mitigação, transferência para terceiros ou aceitação controlada. A definição e implementação dessas estratégias são conduzidas pelas áreas de negócio, garantindo que os controles sejam compatíveis com a complexidade dos riscos identificados.

A utilização de uma metodologia unificada permite uma visão integrada dos riscos, facilitando a interconexão entre os diferentes tipos de risco. Assim, os riscos de sustentabilidade são analisados em conjunto com as demais taxonomias de riscos financeiros e operacionais — subscrição, crédito, mercado, liquidez, operacional, estratégico e emergente, promovendo uma gestão consistente e estratégica.

Como parte dos mecanismos utilizados para mitigar os impactos de sustentabilidade, a Santander Auto estabelece critérios para não aceitação de clientes em determinadas atividades, localidades com probabilidade de alagamento, inundação, desmoronamento, tremor de terra e vendaval, restrição de coberturas diretamente impactadas por eventos climáticos. Também são utilizados modelagem quantitativa considerando questões climáticas.

Com essa estrutura, a empresa fortalece a sua capacidade de antecipação e mitigação dos riscos de sustentabilidade, assegurando um modelo de gestão eficaz, alinhado às melhores práticas de mercado e exigências regulatórias.

Anexos



10



Métricas CSRD

Referência ESRS	Descrição do requisito (DR)	Localização
ESRS E1	E1-4 Metas relacionadas com a mitigação e adaptação às alterações climáticas	66, 67
	E1-5 Consumo energético e combinação de energia	66
	E1-6 Emissões brutas de GEE de âmbito 1, 2, 3 e emissões totais de GEE	66
ESRS E5	E5-2 Ações e recursos relacionados ao uso de recursos e à economia circular	66, 68
ESRS S1	S1-6 Características dos trabalhadores diretos	39
	S1-7 Características dos trabalhadores indiretos	39
	S1-8 Cobertura de negociação coletiva e diálogo social	82
	S1-9 Métricas de diversidade	39, 45
	S1-10 Salários adequados	82
	S1-11 Proteção social	82
	S1-12 Pessoas com deficiência	45
	S1-13 Métricas de formação e desenvolvimento de competências	42, 43
	S1-14 Métricas de saúde e segurança	50
	S1-15 Métricas de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada	50
ESRS S3	S1-17 Incidentes, queixas e graves impactos e incidentes de desrespeito dos direitos humanos	25
	S3-2 Processos para envolver as comunidades afetadas sobre os impactos	61
	S3-3 Processos para remediar impactos negativos e canais para as comunidades afetadas levantarem suas preocupações	61
ESRS S4	S3-4 Tomada de medidas sobre os impactos materiais nas comunidades afetadas e abordagens para gerenciar riscos materiais e buscar oportunidades materiais relacionadas às comunidades afetadas, bem como a eficácia dessas medidas.	61
	S4-5 Metas relacionadas à gestão de impactos negativos significativos, promoção de impactos positivos e gestão de riscos e oportunidades significativos	58
ESRS G1	G1-2 Gestão das relações com fornecedores	59
	G1-3 Prevenção e detecção de corrupção e suborno	21, 26
	G1-4 Casos confirmados de corrupção ou suborno	21, 26

Sumário de Conteúdo da GRI

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

GRI 1 usado | GRI 1: Fundamentos 2021.

Padrões setoriais GRI aplicável(eis) | Não possui.

Norma GRI/outra fonte	Divulgação	Localização
Divulgações gerais		
	2-1 Detalhes da organização	8
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	8, 16
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	16
	2-4 Reformulações de informações	Não foram realizadas reformulações nas séries históricas dos indicadores GRI.
	2-5 Verificação externa	16
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11, 55, 59
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	18
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	18
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	18
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	18
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	82
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	16
	2-15 Conflitos de interesse	27
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	23
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	82
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	82
	2-19 Políticas de remuneração	44
	2-20 Processo para determinação da remuneração	44

Norma GRI/outra fonte	Divulgação	Localização
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	6
	2-23 Compromissos de política	22, 23, 25
	2-24 Incorporação de compromissos de política	22, 23, 25
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	22, 23, 25
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	23
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	21
	2-28 Participação em associações	20
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	14, 40, 55, 59, 61
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	14
	3-2 Lista de temas materiais	14, 15
	3-3 Gestão dos temas materiais	20, 21, 23, 40, 42, 43, 45, 51, 55, 59, 66
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	35
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	76
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	80
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	82
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	18
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	59
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	82
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	80
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	81

Informações Complementares

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

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

A contribuição do colaborador pode variar entre 0,5% e 6% do salário de participação, calculado com base no salário mensal fixo, sem adicionais ou gratificações. A empresa realiza *matching* de até 100% sobre o valor contribuído pelo colaborador, reforçando o incentivo à formação de poupança previdenciária de longo prazo. O plano prevê 12 contribuições anuais, com a possibilidade de aportes adicionais diretamente pelo aplicativo do BTG. Por se tratar de um plano de contribuição definida, não há passivo atuarial, uma vez que os recursos são administrados por uma instituição financeira parceira.

Em 2025, foi concluída a migração da administradora dos planos anteriores (Icatu/Itaú) para o BTG Pactual,

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

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

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

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

O Grupo HDI oferece um conjunto amplo e padronizado de benefícios a 100% dos seus colaboradores. Em 2025, os valores de vale-refeição e vale-alimentação foram atualizados conforme o acordo coletivo vigente. Também foi realizada a harmonização dos benefícios em função das aquisições da Yelum e da Sompo, com o alinhamento de itens como seguro de vida, planos de saúde, assistência odontológica, estacionamento e da *Ticket Car*.

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

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

- Plano de saúde (SulAmérica ou Seguros Unimed, conforme grade e localidade).
- Assistência odontológica (Bradesco Privian).
- Seguro de vida em grupo, com coberturas para morte, invalidez, assistência funeral, cesta natalidade e básica.
- Auxílio-deficiência e invalidez (coberto pelo seguro de vida).

- Licença-maternidade e paternidade estendidas, por meio do Programa Empresa Cidadã (180 dias para maternidade e 15 dias para paternidade, além do previsto em lei).
- Previdência privada corporativa, administrada pelo BTG Pactual, com matching da empresa.
- Auxílio-creche e auxílio-babá, conforme convenção coletiva dos securitários.
- Vale-refeição e vale-alimentação, conforme convenção coletiva.
- Vale-transporte e ônibus fretado, conforme legislação.
- Assistência viagem nacional e internacional, vinculada ao plano de saúde.
- *WellHub* (academias) e Wellz (saúde emocional e psicoterapias).
- Empréstimo consignado, conforme legislação.
- Estacionamento para elegíveis e pessoas com deficiência.
- *Company Car* e *Ticket Car*, para cargos elegíveis.

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

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

alterações relevantes, como mudanças de local de trabalho, reestruturações organizacionais ou ajustes de jornada.

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

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

Principais diretrizes e práticas adotadas:

- Prazo mínimo de 30 dias para comunicação de mudanças operacionais relevantes.
- Observância integral da legislação trabalhista em desligamentos coletivos.

- Comunicação formal e antecipada a colaboradores, sindicatos e órgãos competentes.
- Consulta significativa para avaliação de impactos e definição de medidas mitigadoras.
- Registro documental das comunicações e reuniões.
- Oferta de programas de recolocação e apoio em processos de reestruturação.

GRI 2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos

Pautas relacionadas à sustentabilidade e a aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) são tratadas pela Diretoria (Comitê Executivo – Comex), no contexto do planejamento estratégico da companhia. Sempre que há impacto relevante na estratégia ou no plano de negócios, o tema pode ser apresentado ao Conselho para conhecimento e deliberação.

ESRS 2 – S1-10 (Salários adequados)

GRI 202-1

Não há empregados remunerados abaixo do salário adequado (mínimo vigente). A companhia respeita sempre a convenção coletiva.

ESRS 2 – S1-11 (Proteção social)

Os colaboradores contratados sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) são automaticamente vinculados ao sistema da

Previdência Social, que garante cobertura em casos de afastamento por doença, acidente de trabalho e aposentadoria por invalidez — nesses casos, o benefício é pago diretamente pela Previdência. Os colaboradores aposentados continuam recebendo o seu benefício previdenciário normalmente, inclusive em situações de doença ou outras circunstâncias que os impossibilitem de trabalhar. Além disso, em caso de desligamento, existe o seguro-desemprego, que permite ao trabalhador demitido sem justa causa receber o benefício por um período máximo de até seis meses, conforme as regras previstas na legislação brasileira.

GRI 201-4: Apoio financeiro recebido do governo

Em 2025, a Santander Auto recebeu incentivos financeiros governamentais vinculados a benefícios tributários e estímulo a atividades que possam impactar positivamente a sociedade. Entre os principais incentivos, destacam-se os benefícios fiscais da Lei do Bem, que estimula atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação tecnológica, o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), a prorrogação da licença-maternidade, além de incentivos fiscais para apoio a projetos sociais. O valor total de benefícios tributários federais recebidos pela Santander Auto foi de R\$ 1.120.290,29. Na esfera municipal, os créditos da Nota Fiscal Paulista totalizaram R\$ 74.876,69.

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

Não houve nenhum caso de ações em 2025.

GRI 2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

Não há processo de avaliação de desempenho do Comex referente a questões ESG.

GRI 2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança

Atualmente, o Comex trata pautas relacionadas a ESG no âmbito do comitê da Vice-Presidência de Transformação, com periodicidade trimestral. Temas urgentes podem ser incluídos como pauta adicional em reuniões ordinárias do colegiado, conforme a necessidade. Não há programa formal ou capacitação específica sobre temas ESG direcionada aos membros do Comex.

ESRS 2 – S1-8 (Cobertura de negociação coletiva e diálogo social)

Porcentagem da cobertura de negociação coletiva e diálogo social: 99,1%. Não estão inclusos estagiários – razão pela qual o número cai de 100%, pois o ano anterior os estagiários não eram considerados nesse grupo de *employees*.

Créditos

Santander Auto

portal.santanderauto.com.br/home/

Sede

Avenida Presidentes Juscelino Kubitscheck, 2.041
Conjunto 261, bloco A, Vila Nova Conceição
São Paulo – SP
CEP: 04543-011

Coordenação do Projeto

Gerência de Sustentabilidade do Grupo HDI
Superintendência de *Corporate Development*
Vice-Presidência de Transformação

Conteúdo, consultoria ESG e indicadores

TheMediaGroup

Projeto gráfico e diagramação

TheMediaGroup

Imagens

Banco de imagens do Banco Santander
Envato
Freepik
Shutterstock

