

Relatório de  
Sustentabilidade  
**2025**



**IRB(Re)**

# Sumário

<b>01) Apresentação</b>	<b>3</b>	<b>(04) Materialidade e Geração de Valor Sustentável</b>	<b>34</b>	<b>(07) Dimensão Social</b>	<b>73</b>
Mensagem da Administração	4	Metodologia de Avaliação de Materialidade	36	Composição e Diversidade dos Órgãos de Governança	75
Sobre o Relatório	6			Gestão de Capital Humano	76
Visão Geral da Companhia	7	<b>(05) Temas Materiais Prioritários</b>	<b>43</b>	Responsabilidade Social Corporativa	90
Linhas de Negócio	8	Satisfação dos Clientes	44	Investimentos Sociais e Comunitários	90
		Mudanças Climáticas	49		
<b>(02) Governança Corporativa</b>	<b>9</b>	Ética, Integridade e Transparência	52	<b>(08) Dimensão Ambiental</b>	<b>93</b>
Estrutura de Governança	10	Segurança da Informação	55	Gestão de Recursos	94
Sustentabilidade na Governança e Estratégia de Negócios	17	Inovação e Novos Produtos	60	Estratégia de Descarbonização	97
Sistema de Controles Internos	18	Atração e Retenção de Talentos	65	Investimentos Sustentáveis	98
Conformidade e Integridade	20				
<b>(03) Gestão de Riscos Corporativos</b>	<b>28</b>	<b>(06) Desempenho Econômico</b>	<b>69</b>	<b>(09) Anexos</b>	<b>101</b>
Governança de Riscos	29	Princípios de Governança Tributária	71	Tabelas SUSEP	102
Inventário de Riscos	33			Sumário de Conteúdo da GRI	105
				Informações Corporativas	112
				Créditos	112

# (01) Apresentação

Mensagem da Administração	4
Sobre o Relatório	6
Visão Geral da Companhia	7
Linhas de Negócio	8



Sumário interativo

# MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

O ano de 2025 representa um marco na trajetória recente do IRB(Re). Consolidamos a retomada consistente da rentabilidade e zeramos os prejuízos acumulados, o que nos permitiu voltar a distribuir dividendos após cinco anos. Encerramos o exercício com R\$ 145,7 milhões em reservas de lucros e lucro líquido de R\$ 504,8 milhões, refletindo disciplina na subscrição, melhoria de sinistralidade, eficiência operacional e solidez financeira.

Mais do que números, 2025 simboliza maturidade institucional. Fortalecemos nossos mecanismos de governança, aprimoramos a estrutura de gestão de riscos, implementamos pela primeira vez o processo de Autoavaliação de Riscos e Solvência (ORSA) e mantivemos posição confortável em nossos indicadores regulatórios de capital e liquidez. Concluímos o ano com suficiência de patrimônio líquido ajustado de R\$ 1,65 bilhão e cobertura de provisões técnicas de R\$ 895 milhões.

Nossa estratégia privilegiou foco e qualidade. Concentramos esforços no mercado brasileiro, onde somos líderes e conhecemos profundamente os riscos e oportunidades. Ao mesmo tempo, mantivemos atuação na América Latina e em outros mercados internacionais estratégicos, com disciplina técnica e critérios rigorosos de alocação de capital, selecionando bons riscos.

Em 2025, demos um passo adicional na integração entre desempenho econômico e sustentabilidade. Estabelecemos metas socioambientais e de governança (ASG) vinculadas à remuneração variável da Diretoria Estatutária, atualizamos nossa Política ASG e aprovamos a primeira Política de Gestão Ambiental e Climática da Companhia. Realizamos nosso primeiro inventário anual de emissões de gases de efeito estufa (Escopos 1, 2 e 3) e compensamos integralmente as emissões corporativas do exercício anterior, reafirmando nosso compromisso com a neutralidade de carbono até 2050.

Avançamos também na gestão de riscos emergentes, com destaque para os riscos climáticos, cibernéticos e reputacionais, ao mesmo tempo em que seguimos aprimorando nosso modelo interno de capital e nossa estrutura de apetite a riscos.

**“ Mais do que números, 2025 simboliza maturidade institucional. Concluímos o ano com suficiência de patrimônio líquido ajustado de R\$ 1,65 bilhão e cobertura de provisões técnicas de R\$ 895 milhões.”**

Tendo ética e governança como fundamentos inegociáveis de nossa atuação, no campo da integridade e da conformidade, revisamos e atualizamos 131 instrumentos normativos. Fortalecemos nosso Programa de Integridade e o compromisso com padrões regulatórios nacionais e internacionais.

Ao longo do ano, o setor segurador brasileiro demonstrou resiliência e crescimento, e o IRB(Re) está preparado para cumprir seu papel estratégico e o seu propósito de ser protagonista na proteção do futuro da sociedade. Para isso, contribuimos para a estabilidade do sistema segurador, apoiamos o desenvolvimento econômico e fortalecemos a gestão de riscos no país.

**Com fundamentos sólidos, governança robusta e visão de longo prazo, seguiremos comprometidos com disciplina técnica, responsabilidade socioambiental e geração sustentável de valor para acionistas, clientes, parceiros e sociedade.**

Nada disso seria possível sem nosso principal ativo: a força que vem das pessoas que escrevem nosso futuro. Encerramos 2025 com 385 colaboradores e mantivemos investimento consistente em capacitação técnica, clima organizacional e liderança. Avançamos na diversidade em níveis gerenciais e seguimos trabalhando para ampliar a representatividade nos níveis mais altos da estrutura decisória.

Entramos em 2026 com fundamentos sólidos, governança robusta e visão de longo prazo.

Seguiremos comprometidos com disciplina técnica, responsabilidade socioambiental e geração sustentável de valor para nossos acionistas, clientes, parceiros e para a sociedade.

Agradecemos a confiança de nossos colaboradores, cedentes, investidores, reguladores e parceiros institucionais. É com essa rede de confiança que continuaremos a construir um IRB(Re) mais resiliente, transparente e preparado para os desafios de um mundo em transformação.



# SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

Neste terceiro Relatório de Sustentabilidade, reportamos informações do IRB(Re) referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Apresentamos, de forma objetiva e transparente, as oportunidades, os riscos e as estratégias de gestão associados aos pilares ASG, com o propósito de prestar contas à sociedade e aos nossos *stakeholders*.

## Consolidamos, neste relato, além do IRB(Re), as seguintes empresas controladas:

- › IRB Chile Emp. Imobiliários SPE S.A.
- › IRB Renda Emp. Imobiliários SPE S.A.
- › IRB Uso Emp. Imobiliários SPE S.A.
- › IRB Santos Dumont Emp. Imobiliários SPE S.A.
- › IRB Asset Management
- › Andrina Sociedade Seguradora de Propósito Específico S.A.
- › IRB Holding S.A.

Elaboramos este Relatório em consonância com a estrutura de governança da Companhia, que prevê a revisão e a aprovação do conteúdo por diferentes instâncias colegiadas. Submetemos o material à apreciação da Diretoria Estatutária, dos Comitês de Riscos e Solvência, do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações e do Conselho de Administração, no âmbito de suas respectivas competências.

Preparamos o documento de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), padrão internacional amplamente adotado para relatórios de sustentabilidade. Incorporamos, ainda, indicadores do *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*.

As informações financeiras apresentadas neste relatório são consistentes com as demonstrações contábeis individuais de 31 de dezembro de 2025, elaboradas de acordo com as normas contábeis

aplicáveis às supervisionadas da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

Este relatório não foi submetido a verificação externa independente neste ciclo de divulgação. Publicamos o documento em 30 de abril de 2026, em cumprimento à exigência da SUSEP, nos termos da Circular nº 666/2022.



Em caso de dúvidas sobre as informações reportadas, orientamos o contato com a Gerência de Relações com Investidores, pelo e-mail [gri@irbre.com](mailto:gri@irbre.com)



# VISÃO GERAL DA COMPANHIA

GRI 2-1, 2-2, 2-6, 2-29

Somos o IRB(Re), empresa brasileira privada, de capital aberto, que atua no segmento de resseguros. Sob a razão social IRB-Brasil Resseguros S.A., oferecemos cobertura contra riscos para companhias de seguro e resseguro nacionais e estrangeiras, em todas as linhas de negócio.

Somos a única resseguradora brasileira listada no Novo Mercado da B3. Mantemos nossa sede no Rio de Janeiro com escritórios em São Paulo e Brasília.

Encerramos o exercício de 2025 com 132.351 acionistas, sendo 1.113 fundos e 131.238 pessoas físicas. Do total de ações emitidas, 82% estão sob titularidade de investidores locais e 18% de investidores estrangeiros.

No exercício de 2025, registramos prêmios emitidos brutos de comissão de resseguro de R\$ 5,8 bilhões.

Nossa atuação concentra-se majoritariamente no Brasil, que representa 63% do prêmio retido, seguida por mercados internacionais (22%), e América Latina (15%). Essa distribuição geográfica reforça nossa estratégia de diversificação e diluição de riscos.

## Aquisições e estrutura societária

Constituímos, em agosto de 2025, o IRB Holding S.A., subsidiária integral do IRB(Re), com o objetivo de participar, na qualidade de acionista ou quotista, em sociedades brasileiras ou estrangeiras.

Em outubro de 2025, por meio de nosso fundo de investimento em participações (CVC), adquirimos participação minoritária na Darwin Seguros, ampliando nossa presença em iniciativas inovadoras no setor.

# LINHAS DE NEGÓCIO

Atuamos de forma diversificada nas seguintes linhas:

## Patrimonial

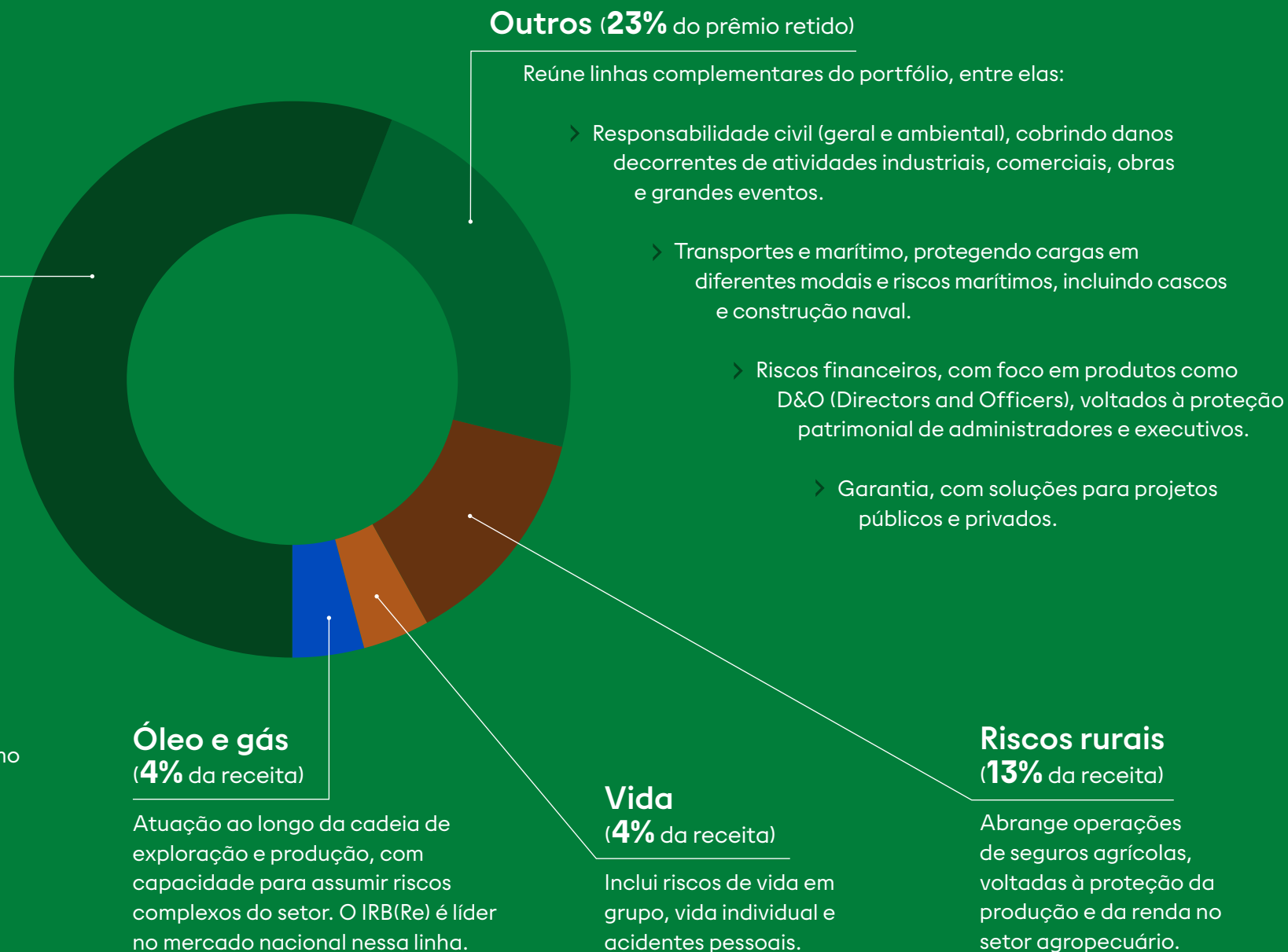
(56% do prêmio retido)

Inclui operações relacionadas à proteção de ativos e grandes empreendimentos, com destaque para:

- > Riscos de propriedade, voltados à proteção contra danos materiais e lucros cessantes decorrentes de diversos eventos.
- > Riscos de engenharia, com soluções para grandes obras de infraestrutura.
- > Habitacional, assegurando a quitação ou amortização de financiamentos imobiliários em caso de morte ou invalidez — segmento no qual somos referência.
- > Riscos diversos, abrangendo coberturas não tradicionais, como obras de arte, transporte, eventos e equipamentos.

Essa diversificação por linhas de negócio constitui elemento estruturante de nossa gestão de riscos e reforça a integração entre desempenho econômico, estratégia corporativa e compromissos ASG.

Mais informações em: Resultados Trimestrais - IRB(Re) - Relatório de Análise de Desempenho Operacional e Financeiro.





## (02) Governança Corporativa

Estrutura de Governança	10
Sustentabilidade na Governança e Estratégia de Negócios	17
Sistema de Controles Internos	18
Conformidade e Integridade	20

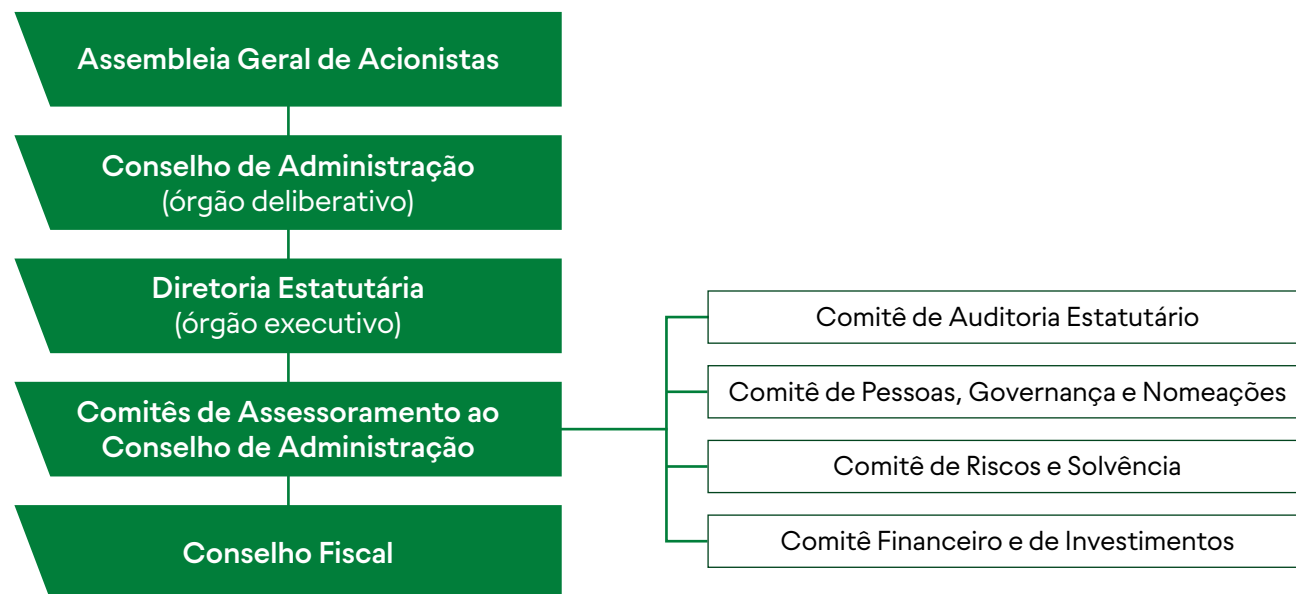


Sumário interativo

# ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Estruturamos a governança do IRB(Re) como um sistema integrado de supervisão estratégica, gestão de riscos e *accountability*, alinhado às melhores práticas de mercado, às exigências regulatórias e à legislação aplicável. A governança é um pilar essencial para assegurar transparência, perenidade dos negócios, mitigação de riscos e geração sustentável de valor para acionistas e demais *stakeholders*.

Nossa estrutura é composta por:



## Composição acionária IRB(Re)

Ao final de 2025:

**99,70%**  
das ações estavam em *free float*.

### Acionistas com participação relevante

Bradesco Seguros	Itaú Seguros	Bonsucex Holding S.A.	Ações em tesouraria
<b>15,9%</b>	<b>11,6%</b>	<b>5,1%</b>	<b>0,3%</b>

A União detém uma ação preferencial especial (*Golden Share*), que confere prerrogativas específicas, incluindo a indicação do Presidente do Conselho de Administração e respectivo suplente. Não há participação familiar relevante na estrutura acionária.

É permitida a participação acionária por administradores e colaboradores, observadas as regras regulatórias e os períodos de vedação à negociação de valores mobiliários.

Mais informações em [Composição Acionária - IRB\(Re\)](#).

Ver mais em [Incentivos de Longo Prazo para Empregados](#).

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-18

O Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança do IRB(Re). Atua na definição da estratégia, na supervisão da gestão executiva e na preservação da sustentabilidade econômico-financeira da Companhia. É responsável por assegurar que decisões sejam tomadas com transparência, robustez técnica e aderência às exigências regulatórias.

### Estrutura e Independência

O Conselho é composto por nove membros titulares e um suplente do Presidente, eleitos pela Assembleia Geral para mandato unificado de dois anos, permitida a recondução. Dos dez conselheiros, nove são classificados como independentes, percentual superior ao mínimo regulatório. O Presidente do Conselho e seu suplente são indicados pela União, nos termos da *Golden Share*, e eleitos pela Assembleia Geral. O Presidente não exerce função executiva na Companhia. Os critérios de indicação consideram reputação ilibada, experiência comprovada e capacidade técnica relevante para os desafios estratégicos do IRB(Re), incluindo seguros e resseguros, mercado financeiro, regulação prudencial, infraestrutura, inovação e governança corporativa.

### Perfil do Conselho e Evolução em 2025

Em 2025, realizamos processo de recomposição do Conselho, com ingresso de novos membros. A nova composição buscou complementaridade de competências e visão de futuro, com reforço em temas como inovação, inteligência artificial, investimento sustentável e mercado de capitais.

A estrutura renovada também ampliou a diversidade de gênero, passando de uma para duas mulheres no colegiado, aproximadamente 22% dos membros. **Mais informações sobre Conselhos e diversidade no Capítulo – Dimensão Social.**

Perfis completos, formação acadêmica e demais compromissos estão disponíveis em nosso site: [Administração - IRB\(Re\)](#)

### A atual configuração combina:

- › Experiência setorial em seguros e resseguros;
- › Conhecimento profundo de mercado financeiro e regulação;
- › Expertise em Fusões & Aquisições, auditoria independente e governança;
- › Visão estratégica orientada a inovação e eficiência operacional.

## Dinâmica de Funcionamento e *Accountability*

Em 2025, o Conselho de Administração realizou 12 reuniões ordinárias, além de reuniões extraordinárias quando convocado. A taxa média de participação superou 75%, refletindo elevado nível de engajamento dos membros.

Ao longo do exercício, aprimoramos a dinâmica de funcionamento do colegiado. Temas técnicos e operacionais passaram a ser previamente analisados pelos Comitês de Assessoramento, permitindo ao Conselho concentrar suas deliberações em estratégia, plano de negócios, gestão de riscos e análise de cenários de mercado.

A Diretoria Estatutária manteve pauta permanente nas reuniões do Conselho, apresentando resultados, riscos relevantes e iniciativas estratégicas. Esse modelo fortaleceu a integração entre Conselheiros e Executivos, ampliando a profundidade e a qualidade das discussões.

O Conselho e seus membros são avaliados anualmente por consultoria externa independente, com metodologia estruturada que considera desempenho do colegiado, de seus comitês e contribuição individual dos Conselheiros.

## COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

GRI 2-9, 2-10

O Conselho de Administração é assessorado por quatro comitês de caráter consultivo, responsáveis por aprofundar análises técnicas e recomendar matérias, sem poder deliberativo próprio.

**Essa estrutura fortalece a qualidade das decisões estratégicas, assegura maior robustez técnica nas análises e amplia a eficiência do funcionamento do colegiado. Os comitês são:**

- › Comitê de Auditoria Estatutário;
- › Comitê de Riscos e Solvência;
- › Comitê Financeiro e de Investimentos;
- › Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações.

Cada comitê é composto por até três membros do Conselho de Administração e pode contar com um membro externo independente, selecionado com base em expertise técnica relevante para a respectiva área de atuação.

Os membros são indicados conforme a **Política de Indicação da Companhia**. O Conselho de Administração define o Coordenador de cada comitê, nos termos de seus Regimentos Internos.

Os Comitês realizam, ordinariamente, 12 reuniões anuais, com exceção do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações, que se reúne seis vezes por ano. Reuniões extraordinárias podem ser convocadas sempre que necessário. Os coordenadores dos Comitês reportam mensalmente suas atividades ao Conselho de Administração, conforme a pauta ordinária.

Em 2025, a atuação dos comitês evoluiu de forma significativa, com maior transversalidade entre as áreas e intensificação da interação com a Diretoria Estatutária. Esse movimento conferiu maior foco estratégico às agendas, reduzindo o caráter meramente procedimental das discussões.

## COMITÊ DE PESSOAS, GOVERNANÇA E NOMEAÇÕES

O Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações assessora o Conselho na definição e acompanhamento das políticas de gestão de pessoas, governança corporativa e sucessão.

Desde 2025, o Comitê também exerce a função de supervisão dos temas ASG no âmbito da governança, constituindo-se como principal fórum técnico para apreciação de matérias relacionadas à sustentabilidade antes de sua submissão ao Conselho de Administração.

O Comitê reúne-se ordinariamente seis vezes por ano e sua atuação contribui para integrar sustentabilidade às discussões estratégicas da Companhia, assegurando que riscos e oportunidades ASG sejam considerados nas instâncias responsáveis pela definição do plano de negócios.

Mais informações sobre a composição de todos os comitês, suas atribuições e respectivos regimentos estão disponíveis em nosso site: [Comitês - IRB\(Re\)](#).

## OUTROS COMITÊS

**Comitê de Auditoria Estatutário** - Tem por finalidade assessorar o Conselho no exercício de suas funções de auditoria e fiscalização, incluindo supervisão de controles internos, integridade das demonstrações financeiras e acompanhamento das auditorias interna e externa. É composto por membros do Conselho e por especialista externo com ampla experiência técnica em auditoria e governança.

**Comitê Financeiro e de Investimentos** - Analisa operações financeiras, estrutura de capital, investimentos e política financeira da Companhia, recomendando medidas de aprimoramento e acompanhando sua implementação.

**Comitê de Riscos e Solvência** - Responsável por analisar, monitorar e recomendar melhorias na estrutura de gestão de riscos da Companhia, incluindo riscos operacionais, financeiros, regulatórios e climáticos. Os temas de sustentabilidade são igualmente analisados, conforme sua natureza, no Comitê de Riscos e Solvência, especialmente quando envolvem riscos climáticos, impactos prudenciais ou reflexos na solvência da Companhia.



Em 2025, o Comitê de Riscos e Solvência passou a dedicar parte relevante de sua agenda a temas estratégicos, incluindo riscos climáticos e os impactos da sustentabilidade nas operações da Companhia, especialmente sob a perspectiva da solvência e do modelo de capital.

## CONSELHO FISCAL

GRI 2-9

O Conselho Fiscal é um órgão permanente e exerce função independente de fiscalização dos atos da administração, em defesa da Companhia e de seus acionistas. Compete-lhe examinar as demonstrações financeiras, acompanhar a integridade dos relatórios contábeis e emitir parecer sobre sua aprovação, nos termos da legislação aplicável.

É composto por três membros efetivos e seus respectivos suplentes, eleitos anualmente pela Assembleia Geral, sendo permitida a reeleição. Um dos três membros titulares e um membro suplente do Conselho Fiscal são indicados pela União Federal, na qualidade de detentora da ação *golden share*, conforme prerrogativa estatutária. Todos os indicados são previamente submetidos à análise da SUSEP e aos procedimentos internos de diligência de integridade, em conformidade com a **Política de Indicação** da Companhia.

O Conselho Fiscal mantém interlocução regular com o Comitê de Auditoria Estatutário, com o Conselho de Administração e com a Diretoria Estatutária. Essa interação tem por objetivo fortalecer a supervisão independente, compartilhar informações relevantes e evitar sobreposições ou lacunas na governança. O colegiado também pode solicitar esclarecimentos, reuniões ou documentos a quaisquer instâncias da Companhia, sempre que necessário para o desempenho de suas atribuições.

**Todos os membros do Conselho Fiscal exercem função não executiva e independente, com mandato anual, e possuem experiência relevante em auditoria, finanças, gestão fiscal, governança corporativa e supervisão de riscos.**

## DIRETORIA EXECUTIVA

Adotamos uma estrutura executiva horizontal, composta por sete Diretores Estatutários eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato unificado de dois anos, permitida a recondução.

A estrutura foi desenhada para assegurar adequada segregação de funções, decisões colegiadas, mitigação de conflitos de interesse e responsabilização clara pelas alçadas decisórias.

À Diretoria compete executar a estratégia definida pelo Conselho de Administração, implementar políticas corporativas, aprovar matérias dentro de sua competência e assegurar a gestão operacional, financeira, técnica, atuarial, de investimentos, riscos e conformidade da Companhia.

Os Diretores são avaliados periodicamente, com reporte ao Conselho de Administração. A Companhia mantém plano formal de sucessão para o CEO, alinhado às melhores práticas de governança. Não há limitação contratual de responsabilidade dos administradores.

A Diretoria Estatutária, que constitui o núcleo formal da Diretoria Executiva, reúne-se semanalmente para deliberar de forma colegiada sobre matérias estratégicas, operacionais e regulatórias da Companhia.

Em 2025, metas relacionadas à agenda ASG, vinculadas à remuneração variável, passaram a integrar formalmente o painel corporativo da Diretoria Estatutária, reforçando a integração entre desempenho econômico, gestão de riscos e sustentabilidade. A efetividade do processo será avaliada após a apuração dos resultados das metas estabelecidas.

Conheça a atual composição e as atribuições da **Diretoria em Administração - IRB(Re)**.



## MÉTRICAS ASG NA REMUNERAÇÃO DO CEO E DA DIRETORIA

GRI 2-19, 2-20, 2-21

A Política de Remuneração está alinhada à geração sustentável de valor e à prudência técnica da Companhia. O modelo de incentivos é compatível com a Política Ambiental, Social e Governança (ASG) e privilegia a perenidade do negócio.

**Como apresentado no item Diretoria Executiva, em 2025, incorporamos, pela primeira vez, as metas ASG à remuneração variável dos dirigentes estatutários, reforçando o alinhamento entre desempenho econômico, gestão de riscos e sustentabilidade.**

A estrutura remuneratória é composta por parcela fixa e parcela variável. A remuneração variável está vinculada a metas de curto e longo prazo, definidas pelo Conselho de Administração e avaliadas anualmente. Não adotamos bônus diferido.

Entre 40% e 50% da remuneração variável de longo prazo é paga em ações ou instrumentos baseados em ações, com prazo máximo de cinco anos. Essa estrutura

promove alinhamento com a criação de valor de longo prazo e com o horizonte temporal dos riscos assumidos.

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal recebem honorários fixos mensais. Conselheiros elegíveis participam de programa de ações restritas, vinculado a indicadores corporativos, desempenho individual e metas ASG. Despesas necessárias ao exercício da função são reembolsadas.

Os membros dos Conselhos e da Diretoria Estatutária não possuem vínculo CLT, não recebem verbas rescisórias nos moldes aplicáveis aos empregados e não participam de planos de aposentadoria patrocinados pela Companhia.

**Em 2025, adotamos a Política de Clawback, que prevê a restituição de remuneração variável em casos de erro material nas demonstrações financeiras ou de envolvimento em atos ilícitos ou antiéticos com impacto nessas demonstrações.**

## PROCESSO DE DEFINIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

A governança da remuneração observa a Lei nº 6.404/1976, o Regulamento do Novo Mercado da B3, o Estatuto Social e as normas da CVM.

- › Contratação de consultoria especializada para *benchmarking* independente;
- › Proposta de montante global ao Conselho de Administração;
- › Deliberação da Assembleia Geral sobre o montante global;
- › Definição da remuneração individual dos Diretores pelo Conselho.

## INDICADORES DE EQUIDADE REMUNERATÓRIA (2025)

- › Relação entre a remuneração anual do CEO e a remuneração média anual dos colaboradores: 13,9x.
- › Aumento da remuneração do CEO: 5%.
- › Aumento médio da remuneração dos colaboradores: 15%.

Utilizamos como parâmetro comparativo o salário-base anual de colaboradores em regime integral. Mais detalhes sobre remuneração dos colaboradores [no item Recrutamento, retenção e movimentação de talentos.](#)



# SUSTENTABILIDADE NA GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA DE NEGÓCIOS

Acompanhamos os temas de sustentabilidade de forma estruturada no âmbito da Diretoria Estatutária, do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações e, quando necessário, do Comitê de Riscos e Solvência. As matérias são posteriormente reportadas ao Conselho de Administração para deliberação e monitoramento contínuo.

## Em 2025, destacaram-se nas agendas das reuniões da Diretoria Executiva, dos Comitês de Assessoramento e do Conselho de Administração:

- › Revisão da Política ASG;
- › Aprovação da 1ª Política de Gestão Ambiental e Climática;
- › Implementação do 1º Estudo de Dupla Materialidade;
- › Publicação do 2º Relatório de Sustentabilidade;
- › Diagnóstico de adequação aos Princípios para Seguros Sustentáveis (PSI/ONU);
- › Elaboração de Inventário de emissões de gases de efeito estufa;
- › Compensação de emissões corporativas com créditos de carbono;
- › Indicadores ASG em agências de rating de mercado incluindo B3, a MSCI e a S&P;
- › Diagnóstico para Implementação do 1º Relatório de Sustentabilidade Financeira para a CVM;
- › Elaboração e aprovação das Metas ASG da Diretoria Estatutária para o exercício de 2026.

Com essa dinâmica, os temas ASG passaram a integrar de forma estruturada as discussões estratégicas — inclusive aquelas que envolvem informações sensíveis e decisões comerciais — no âmbito do grupo de Conselheiros e Executivos responsável pelo desenho do Plano de Negócios e pela definição da estratégia da Companhia.

**Somente nas reuniões do Conselho de Administração, em 2025, pautas relacionadas à sustentabilidade estiveram presentes em mais de 30% dos encontros ordinários.**

# SISTEMA DE CONTROLES INTERNOS

## ESTRUTURA E PRINCÍPIOS DO SISTEMA

Estruturamos nosso Sistema de Controles Internos de forma integrada à estratégia, à governança corporativa e à gestão de riscos da Companhia.

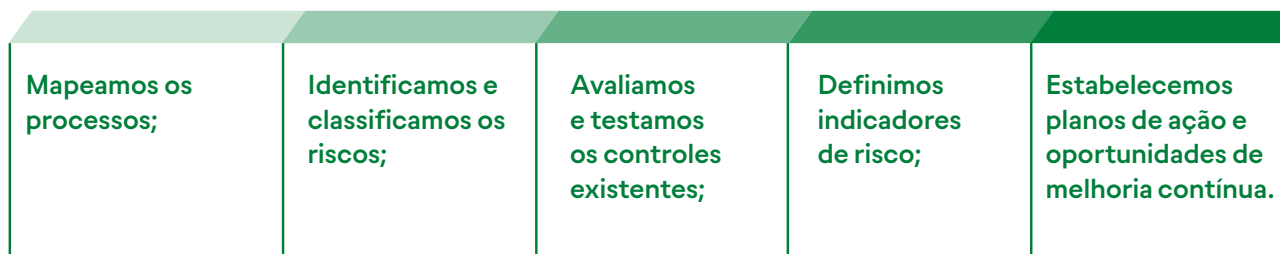
Nossa arquitetura está fundamentada na Resolução CNSP 416/21, no Framework COSO e na ISO 31000, referenciais que orientam os princípios de identificação, avaliação, monitoramento e mitigação de riscos.

No âmbito dos riscos operacionais, adotamos como ponto de partida a cadeia de valor e seus respectivos macroprocessos. A partir dessa base, conduzimos as seguintes etapas.

Esse modelo nos assegura visão abrangente das atividades da Companhia e maior clareza quanto ao grau de mitigação dos riscos identificados.

O trabalho resultou no fortalecimento da nossa Estrutura de Gestão de Riscos e na evolução do Sistema de Controles Internos, com maior padronização metodológica, rastreabilidade das evidências e robustez dos mecanismos de monitoramento.

**Em 2025, concluímos um projeto estruturante de mapeamento de processos, riscos e controles, conduzido pela Gerência de Conformidade, Controles Internos e Sustentabilidade e com apoio de consultoria especializada ao longo de dez meses.**



## PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

A governança do Sistema de Controles Internos está alocada na Gerência de Conformidade, Controles Internos e Sustentabilidade vinculada à Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade (DIRIC), mantendo, portanto, interface técnica permanente e complementar com a Gerência de Riscos Corporativos.

Compete à Gerência de Conformidade, Controles Internos e Sustentabilidade estruturar, padronizar, executar e monitorar os processos de identificação, avaliação e teste de controles, assegurando consistência metodológica, rastreabilidade das evidências e reporte tempestivo às instâncias de governança.

O Conselho de Administração e seus comitês acompanham a efetividade do sistema. A Diretoria Executiva responde pela implementação e manutenção dos controles nos processos sob sua responsabilidade.

A Gerência de Interna realiza avaliação independente da adequação e efetividade do sistema como um todo.

## PROCESSOS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

Avaliamos continuamente a efetividade dos nossos controles internos, conforme metodologia definida na Norma de Mapeamento de Riscos e Controles Operacionais.

Entre os principais instrumentos de monitoramento, destacam-se:

- Testes periódicos de controles;
- Auditorias internas realizadas conforme plano trienal aprovado pelo Comitê de Auditoria Estatutário;
- Gestão e acompanhamento do Relatório de Pendências Operacionais (RPO), que consolida planos de ação elaborados pelas áreas para tratamento de deficiências identificadas;
- Reporte periódico dos resultados à Diretoria e aos colegiados competentes.

**O Relatório de Perdas Operacionais (RPO) funciona como instrumento estruturado de melhoria contínua, assegurando acompanhamento formal da implementação das ações corretivas.**

**Adicionalmente, realizamos testes periódicos do Plano de Continuidade de Negócios (PCN), incluindo simulações de indisponibilidade de sistemas críticos, com o objetivo de avaliar nossa capacidade de resposta, recuperação e resiliência operacional.**



# CONFORMIDADE E INTEGRIDADE

GRI 2-23, GRI 2-25, 2-26

O nosso compromisso com conformidade, integridade e ética nos negócios está formalizado em políticas internas claras, processos estruturados de controle e monitoramento, treinamentos periódicos e comunicação contínua, além de um Canal de Denúncias independente e Comitês de Assessoramento responsáveis pela supervisão.

Como todas as nossas políticas corporativas, o Código de Conduta e o Programa de Integridade são aprovados pelo Conselho de Administração. Esses instrumentos direcionam comportamentos nos nossos relacionamentos internos e externos e são amplamente disseminados a colaboradores,

dirigentes, fornecedores e parceiros de negócios por meio de [página específica no nosso site](#) e eventos institucionais. Monitoramos continuamente a efetividade das nossas normas e procedimentos, bem como a necessidade de sua atualização.

Desde 2024, somos signatários do Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) voltada à promoção de práticas éticas e responsáveis. Em 2025, não assumimos novos compromissos externos.

**Neste exercício, concluímos todas as ações previstas no acordo firmado com o Departamento de Justiça dos Estados Unidos (DOJ), restando apenas o último reporte formal, previsto para março de 2026. Esse encerramento consolida o fortalecimento dos nossos mecanismos de governança e integridade.**

**Em agosto, sentença arbitral reconheceu nossos pedidos e condenou dois ex-Diretores ao pagamento de indenização ao IRB(Re), em decorrência de atos ilícitos praticados no exercício de cargos estatutários. O montante será apurado em fase própria de execução e contempla, entre outros aspectos, custos de remediação e impactos reputacionais suportados pela Companhia.**

**Esses marcos reforçam o nosso compromisso com a responsabilização adequada, o aprimoramento contínuo dos controles internos e a consolidação de uma cultura organizacional pautada pela ética, transparência e integridade.**

## ÉTICA NOS NEGÓCIOS

GRI 2-15, 2-24, 2-27, 3-3 Tema material: Integridade, Ética e Transparência, 408-1, 409-1

Firmamos parcerias e relacionamentos comerciais duradouros, fundamentados na confiança e no respeito mútuo. **Para isso, realizamos diligência de integridade (*due diligence*) na análise de:**

- > **Parceiros de negócio;**
- > **Prestadores de serviço;**
- > **Colaboradores.**

A diligência busca prevenir práticas ilegais, antiéticas ou impróprias, conferindo segurança e confiabilidade às nossas operações. Avaliamos a consonância de objetivos e compromissos, identificamos e mitigamos potenciais riscos e atribuímos classificação de risco às contrapartes.

Segregamos funções na estrutura organizacional para evitar conflitos de interesse. Adotamos declaração formal de relacionamentos por parte de colaboradores e avaliamos potenciais conflitos no recebimento e oferta de brindes, presentes e hospitalidades.

**Em 2025, conduzimos em torno de 1.000 análises de diligência de integridade, envolvendo prestadores de serviço, parceiros de negócio e colaboradores. O foco foi mitigar riscos de lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo (PLD/FTP), corrupção, fraude e riscos socioambientais.**

**Em 2025, nossa despesa com serviços de terceiros foi R\$ 106 milhões.**

Para mais informações e detalhes, vide **Demonstrações Contábeis Individuais.**

## FORNECEDORES

GRI 2-6, 2-29

Quase a totalidade dos nossos fornecedores são de primeiro nível, diretamente para o IRB(Re). Atuam principalmente nas áreas de consultoria, licenças de TI, serviços operacionais (limpeza, manutenção) e fornecimento de materiais e insumos para os escritórios.

Não utilizamos mão de obra intensiva e, portanto, apresentamos baixa exposição a riscos regulatórios, trabalhistas ou socioambientais. A duração da relação comercial depende do objeto contratual, da necessidade da Companhia e da relação custo-benefício.

## Avaliação e *due diligence* em temas socioambientais

Em 2025, aprimoramos os critérios de conformidade socioambiental aplicáveis ao processo de diligência de integridade (*due diligence*), incluindo como fator de impedimento aos prestadores de serviço e parceiros de negócio, análise de decisões judiciais transitadas em julgado que reconheçam práticas discriminatórias ou violações de direitos humanos.

Essas análises abrangem trabalho escravo, trabalho infantil, assédio, qualquer forma de discriminação, bem como lavagem de ativos ambientais e financiamento ao terrorismo. Além disso, foi incorporado, de forma estruturada, o monitoramento de emissões de Escopo 3 e a verificação do respeito a comunidades tradicionais.

**Adicionalmente, passamos a incluir, em novos contratos e renovações, cláusula específica de adesão à nossa Política Ambiental, Social e Governança (ASG), reforçando o compromisso com investimentos responsáveis, metas Net Zero, combate ao trabalho escravo contemporâneo e preservação dos povos originários e da biodiversidade.**

## Avaliação e *due diligence* em temas de direitos humanos

GRI 407-1, 408-1, 409-1

Realizamos diligência para identificar proativamente impactos e riscos relacionados aos direitos humanos, como trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo, ocupação de território indígena, tanto na contratação de colaboradores quanto na de parceiros de negócios e prestadores de serviço.

**Vedamos ou encerramos contratações quando houver decisão judicial transitada em julgado contra pessoa jurídica ou integrante do quadro societário que reconheça:**

- > Lavagem de ativos ambientais;
- > Prática discriminatória;
- > Violação de direitos humanos;
- > Financiamento ao terrorismo.

Embora não avaliemos especificamente liberdade de associação e negociação coletiva, consideramos essas questões caso identificadas em bases públicas ou privadas.

Quadro-Resumo: Percentual de atividades avaliadas			
Categoria	% Avaliadas	% com alto risco identificado	Ações
Operações próprias	100%	15%	Parecer com classificação de risco e deliberação conforme Norma de PLD
Fornecedores Nível I	100%	2%	Parecer com classificação de risco e deliberação conforme Norma de PLD
Joint ventures (>10%)	Não relevante	N/A	N/A

## CÓDIGO DE CONDUTA

Nosso Código de Conduta estabelece as diretrizes de comportamento e os princípios éticos aplicáveis a todos que se relacionam com o IRB(Re), incluindo filiais e controladas. É instrumento central para a integridade dos nossos negócios e relacionamentos. Revisamos o documento no mínimo cada dois anos e sempre que necessário.

No momento da admissão na Companhia, os colaboradores recebem o Código de Conduta e as principais políticas corporativas, com registro formal do recebimento e ciência. Exigimos a participação em seis treinamentos obrigatórios sobre conformidade e gestão de riscos, incluindo módulo específico sobre o Código de Conduta. Para aprovação, estabelecemos aproveitamento mínimo de 70% em avaliação de conhecimento.

O Código cobre, de forma objetiva, temas como: corrupção e suborno; discriminação; confidencialidade e propriedade de informações; conflitos de interesse; práticas antitruste e anticompetitivas; prevenção à lavagem de dinheiro e uso de informação privilegiada; meio ambiente, saúde e segurança; e canal de denúncias (*whistleblowing*).

**Em 2025, atualizamos o Código para reforçar compromissos com direitos humanos**, incluindo a proibição expressa de trabalho infantil, forçado, degradante ou análogo ao escravo. Reafirmamos a promoção de ambiente de trabalho diverso, inclusivo e seguro, com tolerância zero a discriminação, assédio e abuso de poder. Detalhamos regras sobre propriedade de informações, relacionamento com terceiros, prevenção de vantagem indevida e critérios para brindes, presentes, hospitalidades e entretenimento.

Repudiamos explicitamente comportamentos agressivos ou discriminatórios, qualquer forma de trabalho degradante e condições de trabalho que representem risco à saúde e à segurança.

Comunicamos amplamente a atualização do Código e solicitamos nova assinatura do termo de ciência e adesão por todos os executivos, colaboradores e membros do Conselho de Administração.

**No capítulo dedicado a fornecedores e prestadores de serviços, passamos a exigir declaração expressa de respeito aos direitos humanos, garantia de condições de trabalho dignas e compromisso com os princípios ASG previstos em nossa Política Ambiental, Social e Governança (ASG). Estabelecemos como referência os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e as boas práticas do mercado segurador e ressegurador.**

## Mecanismo de Denúncias

GRI 2-16

Nosso Canal de Denúncias é administrado por empresa independente. Permite relatos anônimos ou identificados, com garantia de não retaliação.

### FLUXO

- 1 Recebimento por empresa especializada
- 2 Triagem
- 3 Encaminhamento ao Comitê competente
- 4 Investigação imparcial
- 5 Aplicação de medidas disciplinares, quando aplicável

As denúncias podem ser analisadas pelo Comitê de Conduta, Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações, Comitê de Auditoria Estatutário ou Comitê Especial, conforme o caso.

Em 2025, o número de preocupações cruciais não foi substancial e esteve majoritariamente associado a comportamento.

Pelo nosso Canal de Denúncias, qualquer pessoa pode relatar atos ilícitos, violações a princípios éticos, a direitos humanos, políticas ou normas, assim como padrões de comportamento atípicos e infrações ao nosso Código de Conduta.

Denúncias podem ser feitas pelo **nosso site ou pelo telefone.**

## Reporte de Violações

GRI 205-1, 205-2, 205-3

Em 2025:

- > Não houve casos de corrupção;
- > Não houve demissões ou processos judiciais por esse motivo.

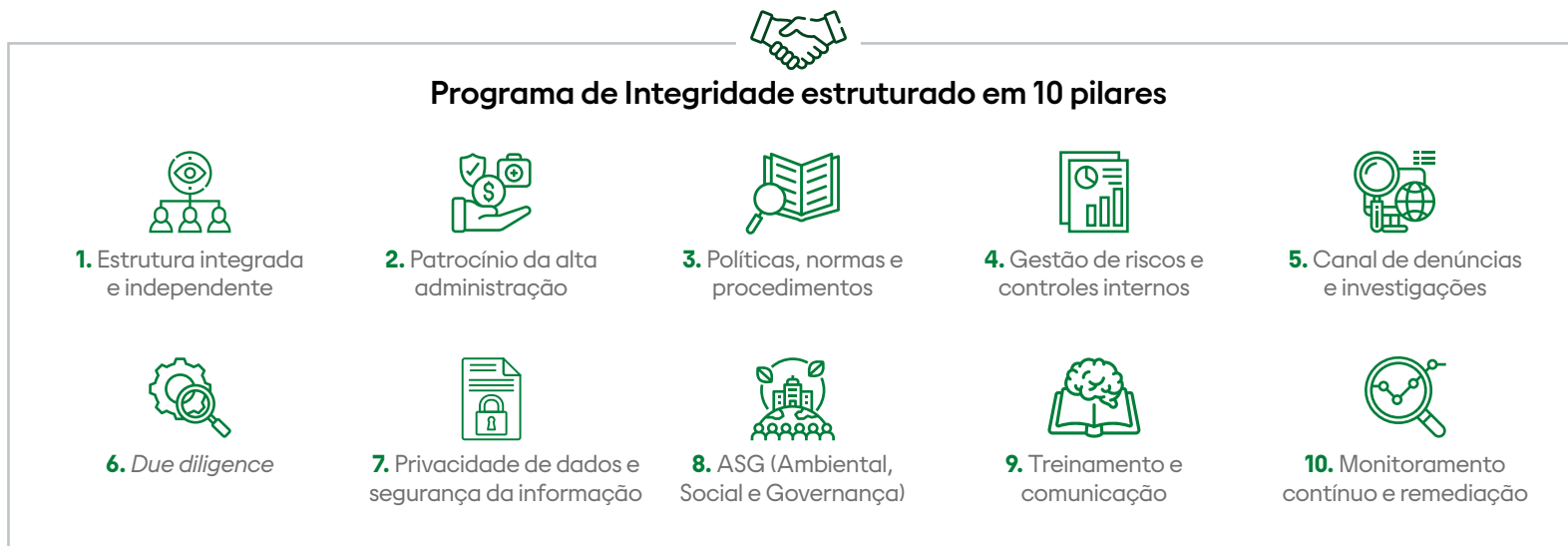
## PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Nosso Programa de Integridade consolida medidas de prevenção, detecção e remediação de desvios de conduta, fraudes, corrupção, lavagem de dinheiro, conflitos de interesse e impactos financeiros e reputacionais.

Realizamos anualmente pesquisa de opinião sobre o Programa de Integridade, como instrumento de monitoramento da internalização da ética e da integridade na cultura da Companhia, em conjunto com outras métricas de acompanhamento.

Em 2025, todos os indicadores de percepção permaneceram acima de 90%, evidenciando elevado nível de confiança no Programa.

Os resultados destacaram, de forma consistente, a valorização do Canal de Denúncias como espaço seguro, acessível e efetivo para manifestação de preocupações, reforçando a percepção de confiança na confidencialidade, na independência do tratamento das denúncias e na ausência de retaliação.



Também foi reconhecida a relevância dos treinamentos obrigatórios como ferramenta de orientação prática, prevenção de riscos e fortalecimento da cultura de conformidade. Os *feedbacks* apontaram a importância de manter campanhas contínuas de comunicação, ampliar a oferta de **treinamentos** e intensificar as divulgações na intranet, de modo a assegurar atualização permanente e engajamento recorrente.

Participaram da pesquisa de opinião sobre o Programa de Integridade aproximadamente 86% do público-alvo, representando aumento em relação a 2024 e demonstrando maior engajamento com o tema.

## TREINAMENTOS

GRI 2-17

Em 2025, mantivemos seis treinamentos obrigatórios sobre conformidade e gestão de riscos e atualizamos quatro deles, adotando formatos mais objetivos e acessíveis, com cartilhas educativas e vídeos curtos e dinâmicos. Todos os colaboradores refizeram os cursos revisados. A grade de treinamentos obrigatórios permanente abrange:

- › Código de Conduta;
- › Combate ao Assédio Moral e Sexual;
- › Banco de Dados de Perdas Operacionais;
- › Prevenção à Lavagem de Dinheiro;
- › Governança, Riscos e Conformidade;
- › Combate à Corrupção, Fraude e Conflito de Interesses.

**Além da grade obrigatória, realizamos iniciativas direcionadas de aprofundamento técnico e estratégico no ano de 2025, foram elas:**

- › **Ética e Integridade** – treinamento para todos os colaboradores, com foco no fortalecimento das práticas internas e no atendimento às exigências do acordo com o Departamento de Justiça dos Estados Unidos.
- › **Análise de Risco de Crédito** – treinamento com foco na avaliação da saúde financeira de seguradoras e resseguradoras, na identificação de fraudes e insolvência e na prevenção de riscos.
- › **ORSA** (Autoavaliação de Riscos e Solvência) – capacitação realizada com apoio da Ernst & Young, voltada ao aprofundamento das etapas, metodologias e responsabilidades do processo (ver item Governança de Riscos).
- › **Relato IFRS S1 e IFRS S2** – treinamento promovido pela área de Contabilidade e KPMG, com foco na compreensão dos requisitos de divulgação relacionados à sustentabilidade e aos riscos climáticos, bem como na integração entre informações financeiras e não financeiras.

### Comunicação Contínua

**Criamos, em 2025, a comunicação mensal “Você sabia?”, com o objetivo de reforçar de forma recorrente diretrizes e regras previstas em nossos normativos internos e manter a integridade como tema permanente na rotina da Companhia.**

No âmbito do Programa de Integridade, contamos com uma rede de Agentes de Integridade composta por colaboradores indicados pelos gestores de cada unidade da Companhia, responsáveis por apoiar a disseminação da cultura de integridade e o fortalecimento da gestão de riscos. No contexto desse programa, em 2025, realizamos reuniões trimestrais para compartilhar informações sobre projetos, novas regulamentações e reforçar as diretrizes institucionais. Nesse período, a Política Ambiental, Social e Governança (ASG) e o Relatório de Sustentabilidade também foram apresentados em um dos encontros, com foco em alinhamento interno e aculturação.

## ATUALIZAÇÃO E INOVAÇÃO EM POLÍTICAS E NORMAS

Atualizamos, em 2025, 131 instrumentos normativos. As revisões refletem mudanças regulatórias, evoluções de mercado, ajustes em nossas atividades e operações.

### Principais atualizações:

- › Código de Conduta;
- › Política de Conformidade;
- › Políticas de Remuneração de Empregados, Administradores e Conselho Fiscal, em atendimento à Resolução CNSP nº 476/2024;
- › Política Ambiental, Social e Governança (ASG), ajustada à meta de zero emissões líquidas (Net Zero), em consonância com o Acordo de Paris.

### Além disso, em 2025 criamos as seguintes políticas:

- › Política de *Clawback*;
- › Política de Gestão Ambiental e Climática;
- › Política de Autoavaliação de Riscos e Solvência (ORSA).

## CONTRIBUIÇÕES EM POLÍTICAS PÚBLICAS

GRI 2-28, 207-3

Atuamos de forma estruturada em agendas institucionais relevantes para o setor de seguros e resseguros. Integramos a Geneva Association, o Instituto de Inovação em Seguros e Resseguros (IISR) da Fundação Getúlio Vargas (FGV), contribuindo nos debates estratégicos sobre resseguros e gestão de riscos sistêmicos; e a Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca), na condição de companhia listada; e a Associação Nacional das Resseguradoras Locais (AnRe), entidade que reúne as resseguradoras locais do mercado brasileiro.

Participamos de fóruns técnicos e regulatórios com a Confederação Nacional das Seguradoras (CNseg), a Federação Nacional das Empresas de Resseguros (Fenaber) e a SUSEP, especialmente em temas tributários, prudenciais e de mercado. Mantemos diálogo contínuo com o Legislativo Federal sobre propostas de alteração legal com potencial impacto sobre nossas operações.

**Em 2025, participamos da 30ª Conferência das Partes da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (COP30), na Casa do Seguro, contribuindo para o debate sobre resiliência e continuidade do setor diante das crises climáticas. Fortalecemos essa atuação por meio da área de Novos Negócios, com base em Brasília, dedicada à articulação institucional com governos, bancos de desenvolvimento, universidades e centros de pesquisa.**

Essa frente tem como foco a estruturação de soluções para riscos climáticos, incluindo seguros paramétricos e instrumentos financeiros inovadores, em coordenação com a área de Pesquisa e Desenvolvimento IRB(P&D). O detalhamento dessas iniciativas é apresentado no item de Inovação e Novos Produtos.



# (03) Gestão de Riscos Corporativos

Governança de Riscos	29
Inventário de Riscos	33



Sumário interativo

# GOVERNANÇA DE RISCOS

Monitoramos, avaliamos e aprimoramos continuamente a gestão dos riscos, dos controles internos e da conformidade da Companhia. Mantemos foco prioritário em riscos operacionais, estratégicos e emergentes, abrangendo as categorias de subscrição, mercado, crédito, liquidez, operacional e estratégico.

Em 2025, ampliamos nossos estudos para identificação e avaliação de riscos ASG, cibernéticos e reputacionais, fortalecendo a visão prospectiva da gestão de riscos.

Nossa gestão de riscos subsidia decisões de alocação de capital e apoia a definição de *Breakeven Combined*

*Ratios* (BCR), utilizados como balizadores de metas e geração de valor nas segmentações do negócio.

Para gerir riscos e controles internos utilizamos instrumentos que integram a Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) e o Sistema de Controles Internos (SCI), incluindo:

- > Declaração de Apetite por Riscos (DAR);
- > Inventário de Riscos;
- > Avaliações de efetividade;
- > Análises prévias de risco.



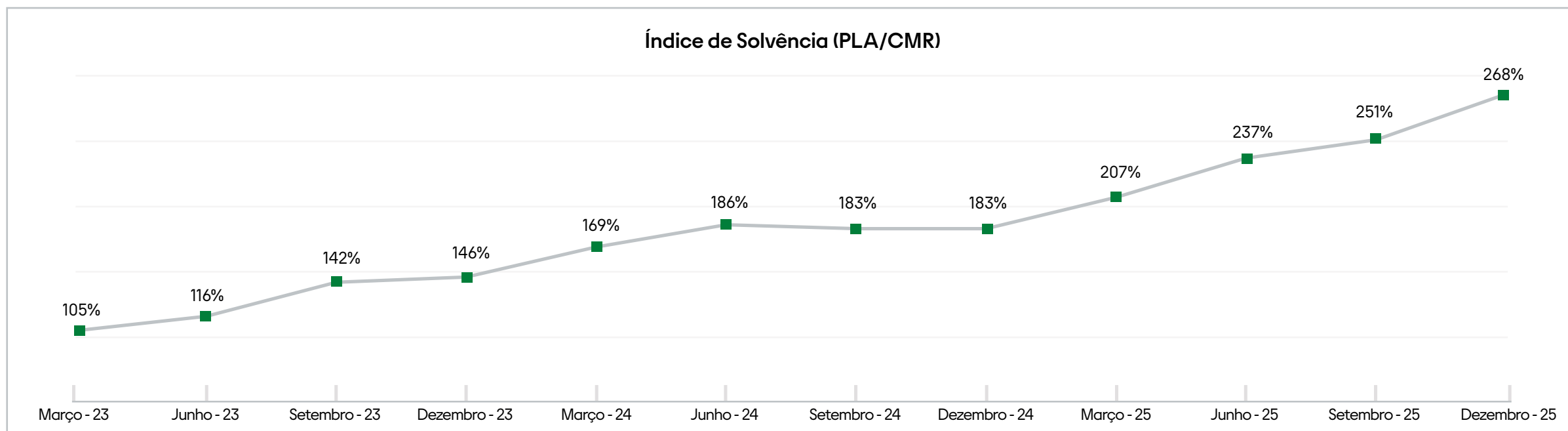
Como parte desse processo evolutivo, implementamos, em 2025, pela primeira vez, o processo de Autoavaliação de Riscos e Solvência (ORSA), em cumprimento à Resolução CNSP nº 471/2024. Inspirado nas diretrizes europeias Solvency II, o ORSA integra governança, gestão de riscos, capital e solvência por meio de processo periódico que avalia a adequação de capital e liquidez em condições normais, adversas e extremas.

O exercício considera projeções econômico-financeiras para os próximos três anos, com base no último Plano de Negócios aprovado. Essa abordagem permite avaliar a suficiência do capital regulatório frente a níveis de controles pré-estabelecidos considerando os riscos materiais das operações atuais e planejadas, além de estruturar planos de ação caso seja identificada eventual insuficiência.

Para reforçar essa avaliação, utilizamos como referência os modelos de capital das agências de *rating*, que auxiliam na

análise da força de balanço e da capacidade de pagamento da Companhia. Esses modelos são considerados de forma integrada ao plano de negócios e ao ORSA, os quais subsidiam decisões estratégicas de crescimento, retenção de riscos e alocação de recursos. Após o encerramento do processo de recuperação (*turnaround*) em 2024, consolidamos nível adequado de solvência e sustentabilidade financeira, resultado do fortalecimento da gestão de riscos, da disciplina de mercado e da maior integração entre as áreas técnicas, financeiras e de governança.

**Índice de Solvência (PLA/CMR)**



Fonte: IRB(Re).

## ESTRUTURA DE GESTÃO DE RISCOS

Adotamos o modelo das três linhas, com alocação clara de responsabilidades para fortalecimento da governança:



### 1ª LINHA – GESTÃO DE RISCOS:

exercida pelas diretorias estatutárias detentoras de funções referentes à gestão, de caráter executivo ou operacional, responsável pela gestão direta dos riscos.



### 2ª LINHA – SUPERVISÃO:

exercida pela Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade.



### 3ª LINHA – CONFIRMAÇÃO:

exercida pela Auditoria Interna, com avaliação independente.

Embora a gestão de riscos seja responsabilidade de toda a Companhia, contamos com estrutura dedicada na segunda linha: a Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade, composta por:

- › Gerência de Riscos Corporativos;
- › Gerência de Conformidade, Controles Internos e Sustentabilidade;
- › Superintendência de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D).

O Comitê de Riscos e Solvência é responsável pela avaliação das atividades realizadas pela Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade. [\(Ver também item Papéis e Responsabilidades\).](#)

## PROCESSOS DE ATUALIZAÇÃO, ESCALONAMENTO E TOMADA DE DECISÃO

GRI 2-12, 2-13, 2-14

O Conselho de Administração, como órgão responsável pela definição das diretrizes estratégicas da Companhia, avalia periodicamente a exposição a riscos e a eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos, controles internos e conformidade, em alinhamento às exigências da SUSEP e às diretrizes do CNSP.

**A supervisão técnica da gestão de riscos é realizada pelo Comitê de Riscos e Solvência, que acompanha as atividades da Diretoria responsável pela gestão de riscos, avalia a aderência à Declaração de Appetite por Riscos (DAR) e monitora o cumprimento dos limites estabelecidos.**

Sempre que o nível de risco se aproxima ou ultrapassa os limites definidos na DAR, os temas são escalonados formalmente à governança, podendo envolver:

- 1 Deliberação da Diretoria Estatutária;
- 2 Análise pelo Comitê de Riscos e Solvência;
- 3 Deliberação do Conselho de Administração;
- 4 Definição de medidas de contingência ou recomposição de capital.

A Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade (DIRIC) apresenta reportes periódicos à governança por meio da reunião semanal da Diretoria Estatutária (vide item **Diretoria Executiva**), assegurando monitoramento contínuo e tempestivo da exposição aos riscos mais relevantes.

A revisão periódica deste documento considera a participação direta da 1ª Linha na etapa de identificação de riscos, além de critérios de avaliação de probabilidade e impactos baseados em metodologia própria.

# INVENTÁRIO DE RISCOS

O Inventário de Riscos consolida os riscos materiais estratégicos que podem impactar a geração de valor, a solvência e a continuidade das operações da Companhia. Está estruturado em conformidade com as categorias regulatórias exigidas pela SUSEP — subscrição, mercado, crédito, liquidez e operacional — e é complementado pela avaliação de riscos estratégicos e emergentes.

A gestão desses riscos é coordenada pela Gerência de Riscos Corporativos, no âmbito da 2ª Linha, com suporte de modelos quantitativos, bases históricas consolidadas, *inputs* técnicos recorrentes e metodologias formalmente documentadas. A avaliação considera ainda a probabilidade de ocorrência e impacto potencial sobre capital através da mensuração de perdas estimadas, em aderência à Declaração de Apetite por Riscos (DAR). Esse processo também subsidia os riscos que são considerados na execução do ORSA.

## RISCOS EMERGENTES

Além dos riscos regulatórios tradicionais, monitoramos riscos emergentes que possam afetar a sustentabilidade financeira, operacional e reputacional da Companhia. Esses riscos são avaliados de forma prospectiva e integrados ao processo de gestão de riscos e capital ao estudo de dupla materialidade ASG.

### Principais Riscos Emergentes Monitorados em 2025 – Quadro Resumo

Risco	Categoria	Impactos Potenciais	Principais Medidas de Mitigação	Referência
Mudanças Climáticas	Subscrição (Financeiro)	Perdas financeiras relevantes decorrentes de eventos extremos e acúmulos catastróficos; pressão sobre solvência e provisões técnicas.	Modelagem catastrófica avançada; cálculo de PML; quantificação de exposição geográfica e por linha; ajuste de precificação e limites conforme apetite de risco.	Item Mudanças Climáticas
Cibernético	Operacional (Tecnológico)	Interrupção de operações; perdas financeiras; danos reputacionais; sanções regulatórias.	Plano Diretor de Segurança da Informação (PDSI); controles técnicos; protocolos de resposta a incidentes; monitoramento contínuo e testes periódicos.	Item Segurança da Informação
Pessoas	Operacional (Social)	Redução de eficiência técnica; atrasos estratégicos; limitação de crescimento sustentável.	Capacitação contínua; certificações; pesquisa anual de remuneração; monitoramento de clima; desenvolvimento de lideranças.	Item Atração e Retenção de Talentos

# (04) Materialidade e Geração de Valor Sustentável

Metodologia de Avaliação de Materialidade

36



Sumário interativo

# MATERIALIDADE E GERAÇÃO DE VALOR SUSTENTÁVEL

Identificar o que é mais relevante para o negócio e para a sociedade é etapa fundamental da nossa estratégia de sustentabilidade. A materialidade é o processo que utilizamos para definir quais temas têm maior potencial de gerar impactos significativos — tanto sobre o meio ambiente, a economia e as pessoas, quanto sobre o desempenho financeiro, a resiliência e a competitividade do IRB(Re).

Em 2025, revisamos integralmente a matriz de temas materiais da Companhia por meio de estudo estruturado de dupla materialidade, que integra duas perspectivas complementares:

**Materialidade de impacto (*inside-out*):** como as atividades, produtos e decisões do IRB(Re) geram impactos positivos ou negativos ao longo da cadeia de valor;

**Materialidade financeira (*outside-in*):** como fatores ambientais, sociais e de governança podem influenciar o desempenho econômico-financeiro, a geração de caixa, a alocação de capital e o valor da Companhia.

Essa abordagem está alinhada à GRI 3 (2021) e às exigências da Circular SUSEP nº 666/2022.

O processo foi liderado pela área de Sustentabilidade, com suporte técnico-metodológico de consultoria especializada, sob coordenação da Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade e com participação ativa da área de Governança Corporativa, assegurando rigor técnico, integridade processual e validação nas instâncias competentes. [Para mais detalhes sobre a implementação do estudo ver Sustentabilidade - IRB\(Re\).](#)

## Por meio de estudo, identificamos seis temas materiais para o ciclo atual de reporte. São eles:

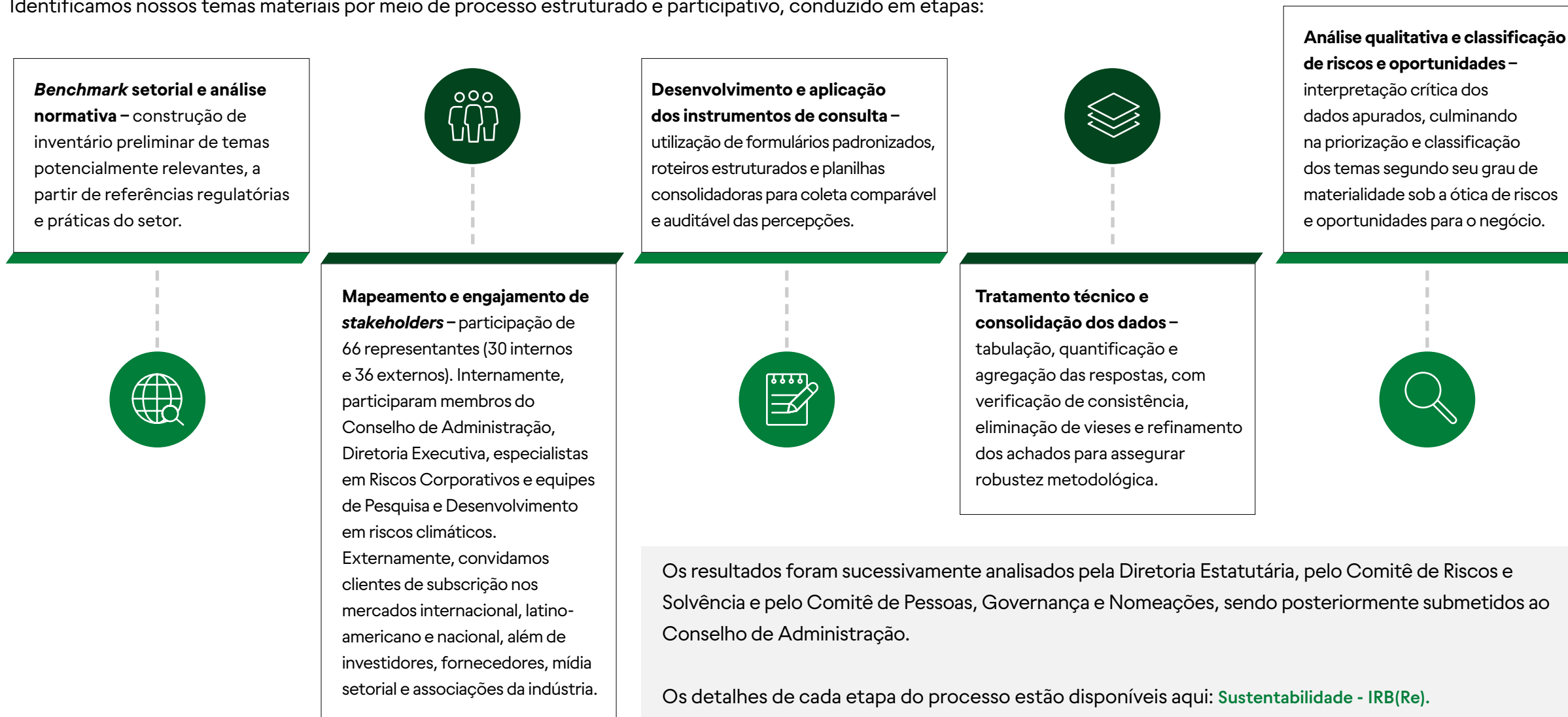
- › Relacionamento e Satisfação dos Clientes;
- › Mudanças Climáticas;
- › Integridade, Ética e Transparência;
- › Inovação e Novos Produtos;
- › Privacidade e Segurança da Informação;
- › Atração e Retenção de Talentos.

Em comparação com o ciclo anterior, não introduzimos novos temas materiais, mas aprimoramos a metodologia, com consolidação, reclassificação e melhor delimitação conceitual dos eixos previamente identificados. Os ajustes realizados asseguram maior coerência analítica e comparabilidade intertemporal, preservando a rastreabilidade do processo.

# METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE MATERIALIDADE

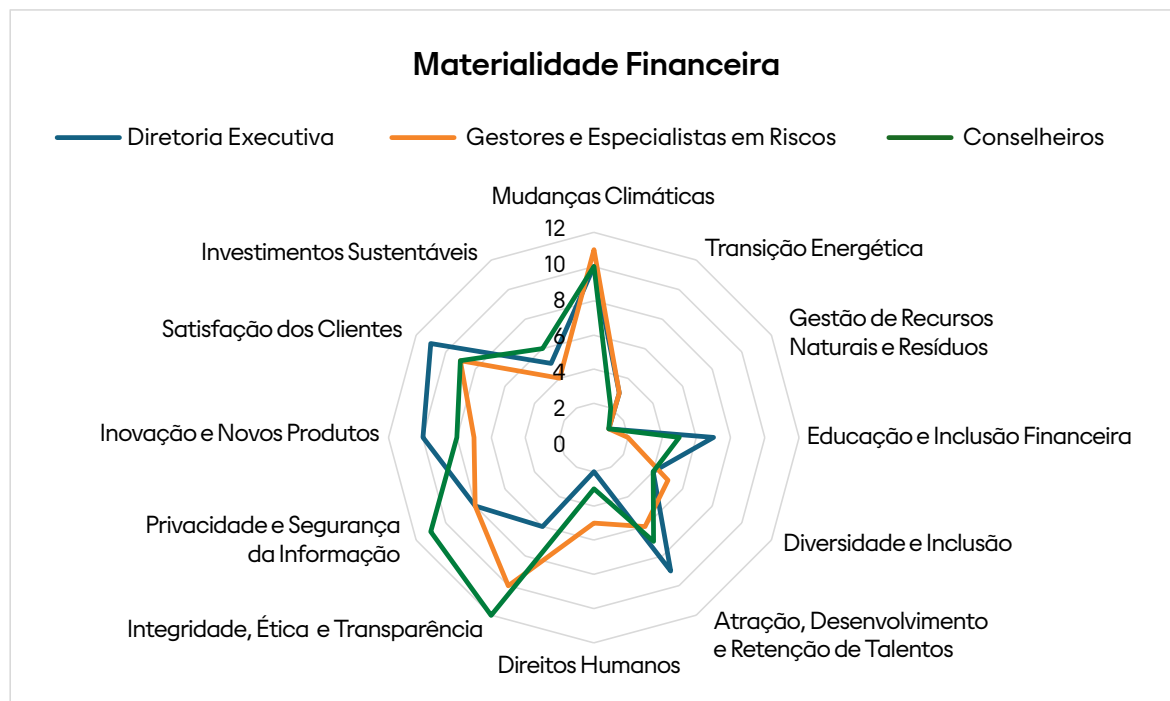
GRI 3-1, 3-2

Identificamos nossos temas materiais por meio de processo estruturado e participativo, conduzido em etapas:



## PERSPECTIVA FINANCEIRA

Na perspectiva financeira, nosso público interno avaliou como fatores ASG podem influenciar o desempenho econômico-financeiro, a resiliência operacional e a posição competitiva do IRB(Re).



Legenda: Gráfico 1 – Análise comparativa de materialidade de temas ESG sob a perspectiva financeira de partes interessadas internas do IRB(Re): Diretoria Executiva (11), Conselheiros (7) e Especialistas e Gestores de Riscos (6). Total de 30 participantes. Respostas coletadas entre outubro e novembro de 2025. Fonte: IRB(Re).

### A consolidação das respostas resultou na priorização dos seguintes temas como de maior impacto financeiro:

Alta relevância:

- > Satisfação dos Clientes;
- > Mudanças Climáticas;
- > Integridade, Ética e Transparência.

Relevância significativa:

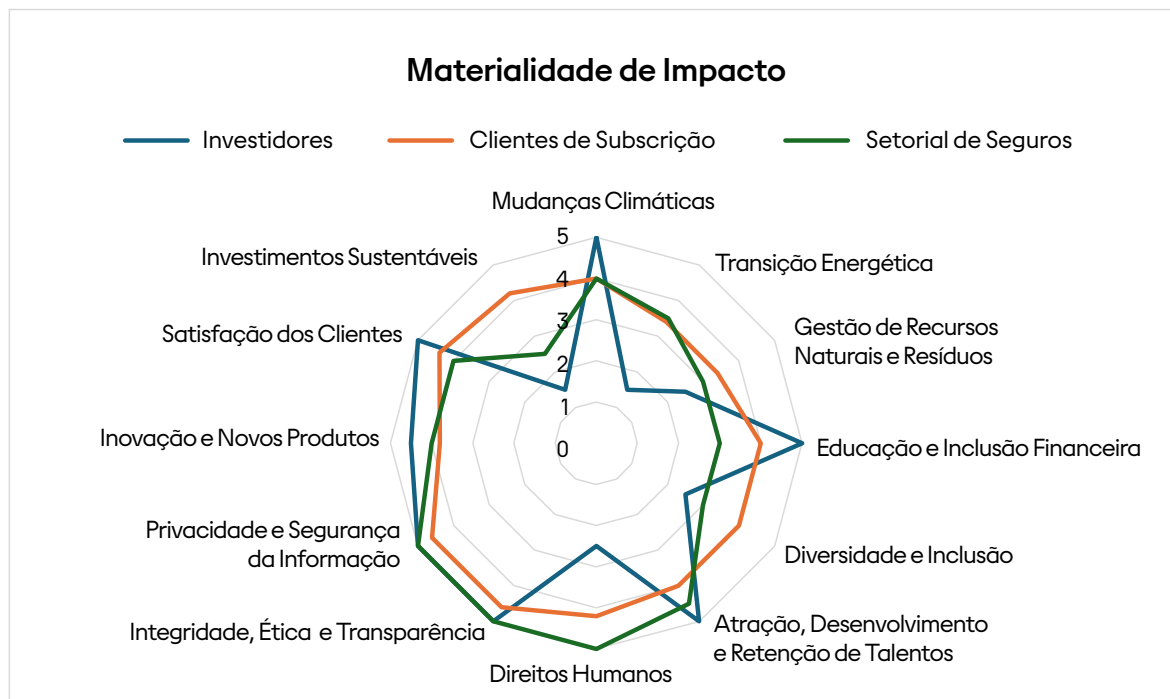
- > Inovação e Novos Produtos;
- > Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos;
- > Privacidade e Segurança da Informação.

## PERSPECTIVA DE IMPACTO

Na perspectiva de impacto, nossos *stakeholders* externos avaliaram como as atividades, produtos e decisões do IRB(Re) afetam o meio ambiente, a economia e os direitos das pessoas ao longo da cadeia de valor.

Os temas considerados de maior relevância sob essa ótica foram:

- › Privacidade e Segurança da Informação;
- › Ética, Integridade e Transparência.



**Legenda:** Gráfico 2 – Análise comparativa de materialidade de temas ESG sob a perspectiva financeira de partes interessadas externas do IRB(Re): Investidores, Clientes de Subscrição e Retrocessionários e Representantes do setor segurador. Total de 36 participantes. Respostas coletadas entre outubro e novembro de 2025. Fonte: IRB(Re).

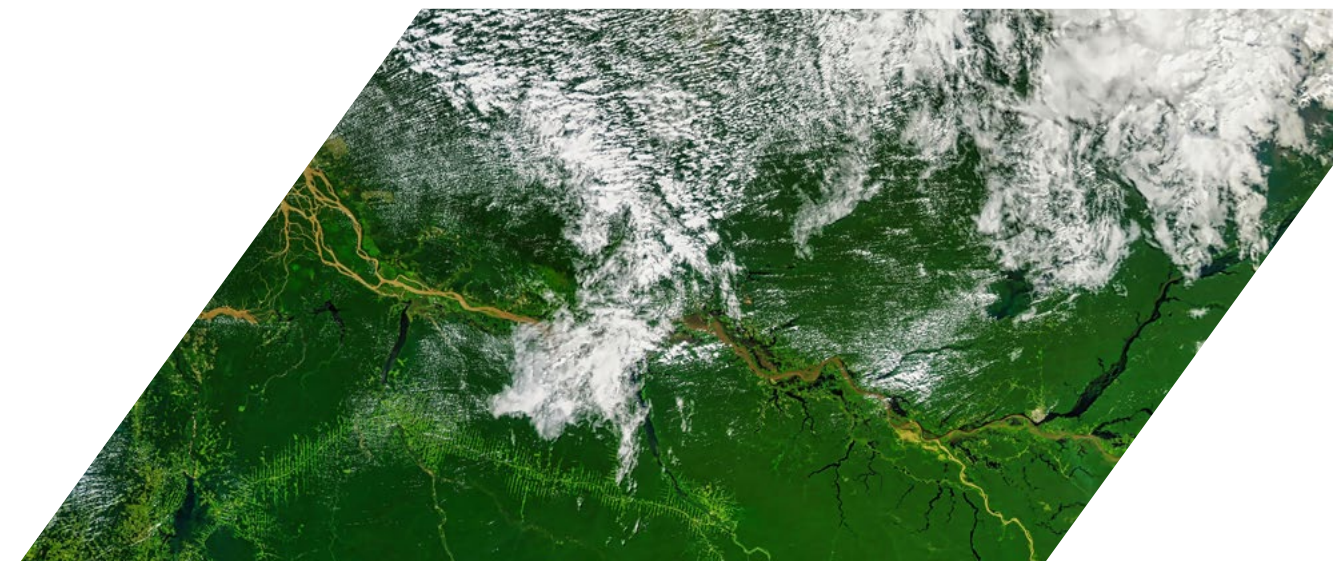
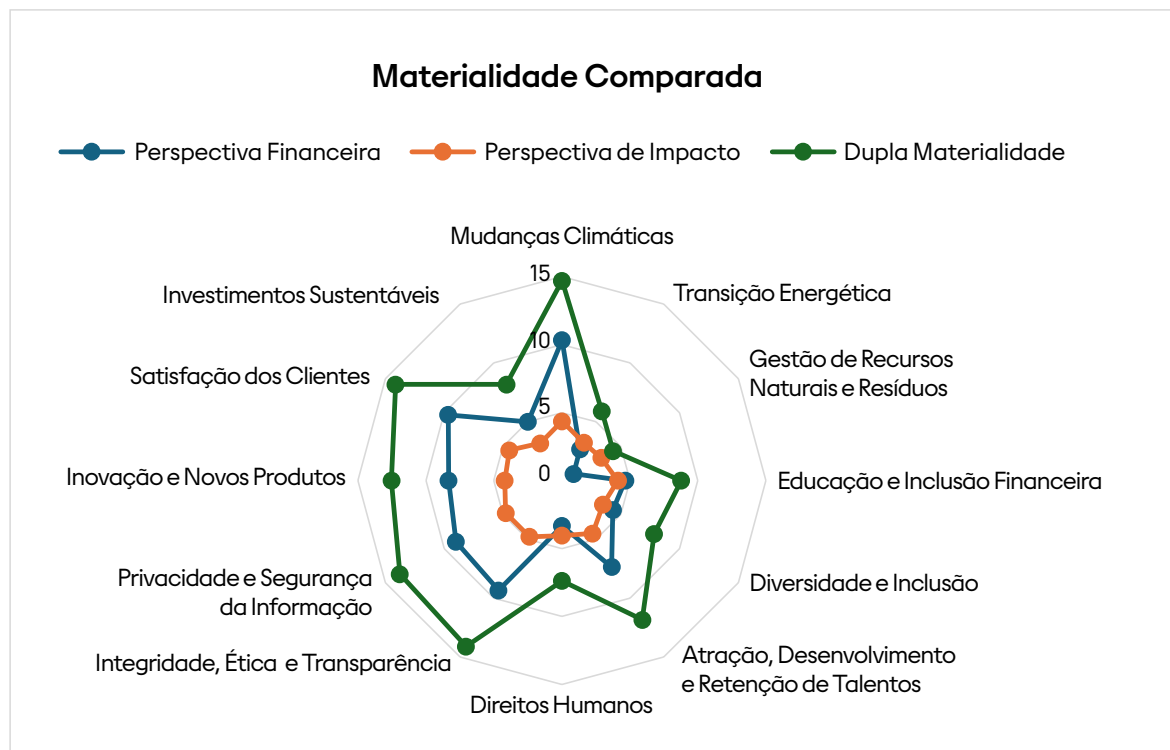


## DUPLA MATERIALIDADE

Analizamos de forma integrada as respostas dos dois grupos, sobrepondo os resultados para identificar temas com alta relevância simultânea nas dimensões financeira e de impacto (dupla materialidade).

Desse processo, selecionamos como temas materiais reportáveis: **Mudanças Climáticas; Relacionamento e Satisfação dos Clientes; Integridade, Ética e Transparência; Atração e Retenção de Talentos; Inovação e Novos Produtos; e Privacidade e Segurança da Informação.**

Esses temas foram posteriormente debatidos com especialistas da área de Riscos, com o objetivo de subsidiar a construção de uma matriz qualitativa de criticidade.



**Legenda:** Gráfico 3 – análise comparativa da materialidade de temas ESG sob as dimensões de impacto e financeira em sobreposição. Total de 66 participantes. Respostas coletadas entre outubro e novembro de 2025. Fonte: IRB(Re).

## MATRIZ DE CRITICIDADE

GRI 3-2, 3-3

Com base nos temas materiais identificados, estruturamos a classificação dos riscos e oportunidades associados a cada eixo temático. A avaliação considerou quatro parâmetros: (i) horizonte temporal, (ii) severidade, (iii) probabilidade e (iv) impacto, assegurando comparabilidade entre riscos de naturezas distintas — incluindo riscos climáticos de longa duração e riscos operacionais de curto prazo.

### Para fins de priorização, utilizamos duas abordagens complementares:

**Modelo em cinco níveis**, que permite maior granularidade na distinção entre faixas intermediárias de criticidade;

**Modelo consolidado em quatro níveis**, que agrupa faixas médias e agrava riscos e oportunidades mais relevantes sob a perspectiva estratégica.

No modelo de criticidade em cinco níveis, apenas o risco financeiro associado às **Mudanças Climáticas** — prejuízos decorrentes da exposição a eventos extremos e acúmulos catastróficos — é classificado como alto, não havendo riscos enquadrados como críticos.

Ao aplicarmos o modelo agravado em quatro níveis, esse mesmo risco passa a ser classificado como crítico, e três outros riscos avançam para o nível alto:

**Relacionamento e Satisfação dos Clientes** (perda de confiança decorrente de atrasos no desembolso e falhas contratuais);

**Inovação e Novos Produtos** (não adoção de tecnologias com impacto sobre eficiência operacional e competitividade);

**Privacidade e Segurança da Informação** (interrupção de operações em razão de ataques cibernéticos que afetem sistemas críticos).

No campo das oportunidades, o modelo de cinco níveis identificou apenas uma oportunidade classificada como

muito alta — a conclusão positiva do acordo com o DoJ, com potencial de fortalecimento da credibilidade institucional.

Contudo, ao aplicarmos o modelo agravado em quatro níveis, além da oportunidade classificada como muito alta, foram identificadas quatro outras oportunidades classificadas como altas:






**Mudanças Climáticas**, decorrente do aumento da demanda por coberturas catastróficas e do potencial de expansão da carteira;

**Relacionamento e Satisfação dos Clientes**, associada à fidelização por meio de subscrição orientada ao cliente, maior agilidade no desembolso e transparência;







**Inovação e Novos Produtos**, impulsionada pelo uso de tecnologias avançadas de modelagem, testes de estresse e ferramentas de monitoramento;

**Integridade, Ética e Transparência**, relacionada à formalização de compromissos públicos voltados à promoção da integridade.

Matriz de Criticidade de Riscos em cinco níveis – Quadro Resumo

Temas	Impactos	Criticidade
 <p>1. Mudanças Climáticas</p>	1.1. Risco Legal: Inadequação a mudanças regulatórias e/ou políticas públicas relacionadas a exigências de <i>disclosure</i> climático (ex.: TCFD, CVM, SUSEP), precificação de carbono, taxonomias sustentáveis.	Média
	1.2. Risco Financeiro: Prejuízos significativos relacionados à exposição a eventos climáticos extremos e acúmulos catastróficos que podem comprometer resultados trimestrais ou anuais, incluindo potenciais baixas em créditos tributários contabilizados.	Alta
	1.3. Risco de Litígio: Sanções, litígios e disputas judiciais envolvendo disputas sobre cobertura em eventos climáticos extremos e/ou ausência de medidas adequadas para combater as mudanças climáticas (transição energética).	Muito Baixa
 <p>2. Relacionamento e Satisfação dos Clientes</p>	2.1. Riscos Estratégicos: Perda de confiança e credibilidade de parceiros de negócios por atrasos no desembolso das coberturas, falhas no cumprimento contratual e/ou favorecimentos indevidos.	Média
	2.2. Risco Legal: Sanções e penalidades por descumprimentos de normas gerais/regulação, além de passivos judiciais por atrasos e/ou descumprimentos contratuais ou falhas na prestação de serviços.	Baixa
 <p>3. Integridade, Ética e Transparência</p>	3.1. Risco Reputacional: Práticas inadequadas de governança, como fraudes, conflitos de interesse, corrupção, suborno ou descumprimento de normas internas e externas, que comprometam a integridade dos processos de negócios causando danos à nossa reputação.	Muito Baixa
	3.2. Risco Legal: Sanções, litígios e penalidades por descumprimento regulatório, como por exemplo: falhas na avaliação de fornecedores, parceiros e colaboradores, descumprimento da Circular SUSEP 612/2020, Resolução CNSP 416/2021, Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira) e Decreto 11.129/2022 (Regulamentação da Lei Anticorrupção).	Baixa
 <p>4. Atração e Retenção de Talentos</p>	4.1. Risco Estratégico, Operacional e Financeiro: Dificuldade de identificação e/ou retenção de profissionais especializados, diante da eventual escassez de perfis técnicos no mercado e/ou da baixa competitividade de pacotes de remuneração e benefícios.	Baixa
 <p>5. Inovação e Novos Produtos</p>	5.1. Risco Estratégico: Não adoção de novas tecnologias, que gera uma ineficiência operacional em larga escala, comprometendo a avaliação de riscos, agilidade nos processos e redução de <i>market share</i> em produtos e serviços.	Média
	5.2. Risco Financeiro: Adoção de tecnologias não testadas ou imaturas, com possibilidade de falhas operacionais, aumento da sinistralidade, impactos financeiros relevantes e comprometimento da credibilidade institucional.	Baixa
 <p>6. Privacidade, Segurança da Informação</p>	6.1. Risco Operacional: Interrupção das operações em decorrência de ataques cibernéticos, com potencial de comprometer sistemas críticos.	Baixa
	6.2. Riscos Regulatórios, Legais e de Multas: Sanções, litígios e penalidades pelo descumprimento da LGPD, incluindo falhas na comunicação de incidentes à ANPD e aos titulares, pagamento de resgates ou multas, bem como prejuízos decorrentes da não implementação de políticas de segurança cibernética alinhadas a boas práticas nacionais e internacionais.	Baixa
	6.3. Risco Reputacional: Perda de credibilidade relacionada ao vazamento, perda ou uso indevido de dados de clientes, colaboradores e informações estratégicas e/ou falhas na prevenção ou detecção de incidentes de privacidade.	Baixa

Matriz de Criticidade de Oportunidades Agravada em 4 níveis – Quadro Resumo

Temas	Impactos	Criticidade
 <p>1. Mudanças Climáticas</p>	<p>1.1. Oportunidade de Negócio com aumento da demanda por cobertura catastrófica (enchentes em property, secas e geadas em agro, ondas de calor em vida) – expansão da carteira de resseguros em linhas expostas a riscos climáticos, com possibilidade de desenvolvimento de novos produtos e aumento da receita.</p>	Alta
 <p>2. Relacionamento e Satisfação dos Clientes</p>	<p>2.1. Oportunidade: Captação e fidelização dos clientes por meio da adoção de estratégias de subscrição com foco no cliente (aproximação) através da agilidade no desembolso das coberturas e da confiabilidade nos processos, maior transparência no relacionamento com clientes e novos negócios e diferenciação competitiva, consolidando-nos como parceiros confiáveis e estratégicos de longo prazo.</p>	Alta
 <p>3. Integridade, Ética e Transparência</p>	<p>3.1. Oportunidade: Concluir de forma positiva o acordo com o DoJ, reforçando a credibilidade.</p>	Muito Alta
	<p>3.2. Oportunidade: Firmar compromissos públicos relacionados à promoção da integridade.</p>	Alta
 <p>4. Atração e Retenção de Talentos</p>	<p>4.1. Oportunidade: Adoção de políticas ágeis e flexíveis de remuneração e benefícios, alinhados à velocidade das inovações do mercado, com foco no reconhecimento de desempenhos de alta performance, criação de uma cultura que estimula a excelência, a inovação contínua e a valorização profissional.</p>	Moderada
 <p>5. Inovação e Novos Produtos</p>	<p>5.1. Oportunidade Estratégica, Financeira, Operacional e Reputacional: Ampliação da precisão de subscrição com uso de inteligência na gestão de riscos, sustentada por softwares e tecnologias avançadas de modelagem de catástrofes, projeção de cenários e testes de estresse. Implementação de ferramentas de antecipação, monitoramento contínuo e granularidade de dados, que aumentam a eficiência operacional, permitem ganhos de escala, aceleram o desenvolvimento de produtos customizados com inteligência.</p>	Alta
 <p>6. Privacidade, Segurança da Informação</p>	<p>6.1. Oportunidade: Desenvolvimento/automação de controles e monitoramento contínuo através do uso de inteligência artificial para detectar ameaças e prevenir ataques.</p>	Moderada

Mais detalhes sobre os riscos e oportunidades analisados nos modelos de cinco e quatro níveis, bem como sobre a metodologia adotada e os respectivos *heatmaps* de riscos e oportunidades, encontram-se disponíveis em [Estudo de Materialidade – Sumário Executivo](#).



## (05) Temas Materiais Prioritários

Satisfação dos Clientes	44
Mudanças Climáticas	49
Ética, Integridade e Transparência	52
Segurança da Informação	55
Inovação e Novos Produtos	60
Atração e Retenção de Talentos	65



Os temas prioritários identificados no estudo de materialidade são apresentados a seguir sob a perspectiva dos Executivos, Gestores e colaboradores diretamente responsáveis por sua condução e monitoramento.

## SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

A Satisfação dos Clientes é um tema material para o IRB(Re) e está diretamente conectada à nossa visão e estratégia de negócios.

Entendemos satisfação não apenas como percepção de qualidade no atendimento, mas como confiança construída ao longo do ciclo completo do relacionamento, desde a prospecção e negociação das coberturas de resseguro até a liquidação de sinistros. Nossos clientes incluem seguradoras ou resseguradoras cedentes e corretores no Brasil e no exterior.

Passamos a adotar uma agenda de maior proximidade com clientes. Essa mudança cultural foi sintetizada na decisão de ouvir ativamente os clientes, compreender suas necessidades e agir com rapidez e transparência.

Este é um tema estratégico, monitorado pelas lideranças da Vice-Presidência de Resseguros e discutido regularmente em fóruns internos de governança.



## RELAÇÕES COM CLIENTES

Adotamos uma abordagem estruturada de relacionamento baseada em três pilares: proximidade, escuta qualificada e entrega técnica consistente

### PROXIMIDADE E ESCUTA ATIVA

Realizamos visitas regulares aos clientes no Brasil, na América Latina e em outras regiões do mundo, diretamente em seus escritórios ou por meio da participação em eventos internacionais com escuta ativa sobre:

- › Adequação de preços;
- › Qualidade técnica;
- › Agilidade na subscrição;
- › Gestão de sinistros;
- › Frequência e qualidade da comunicação.

As percepções coletadas são discutidas semanalmente na reunião apelidada de *"Monday Morning Meeting (MMM)"*, fórum que reúne lideranças das diretorias de subscrição e sinistros para compartilhamento de *feedbacks*, alinhamento estratégico e definição de ações imediatas.

A área de Sinistros também realiza reuniões específicas recorrentes, com foco em acompanhamento técnico e *coaching* coletivo, reforçando a visão de que sinistro é parte essencial da experiência do cliente — não apenas liquidação de perdas, mas entrega

de serviço com excelência, como importante ferramenta de fidelização.

Casos complexos são escalados para o Jurídico e, quando necessário, para níveis superiores de governança, assegurando decisões coordenadas, tempestivas e sem surpresas.



## INICIATIVAS ESTRUTURANTES DE RELACIONAMENTO

Nos aproximamos dos clientes por meio de visitas, mas também com as seguintes estratégias:

### Jogo (Re)ação

Desenvolvemos o jogo corporativo **(Re)ação**, uma experiência imersiva que simula o funcionamento do mercado segurador. Durante um dia completo, colaboradores de nossos clientes e parceiros de negócio vivenciam decisões técnicas relacionadas a precificação, recursos humanos, tecnologia, marketing e resseguro, simulando a complexidade da tomada de decisão em uma seguradora. Entre as rodadas, oferecemos treinamentos customizados conforme o perfil do público — inclusive em espanhol para clientes da América Latina. O jogo fortalece relacionamento, educação técnica e entendimento mútuo sobre a operação de seguro e resseguro.

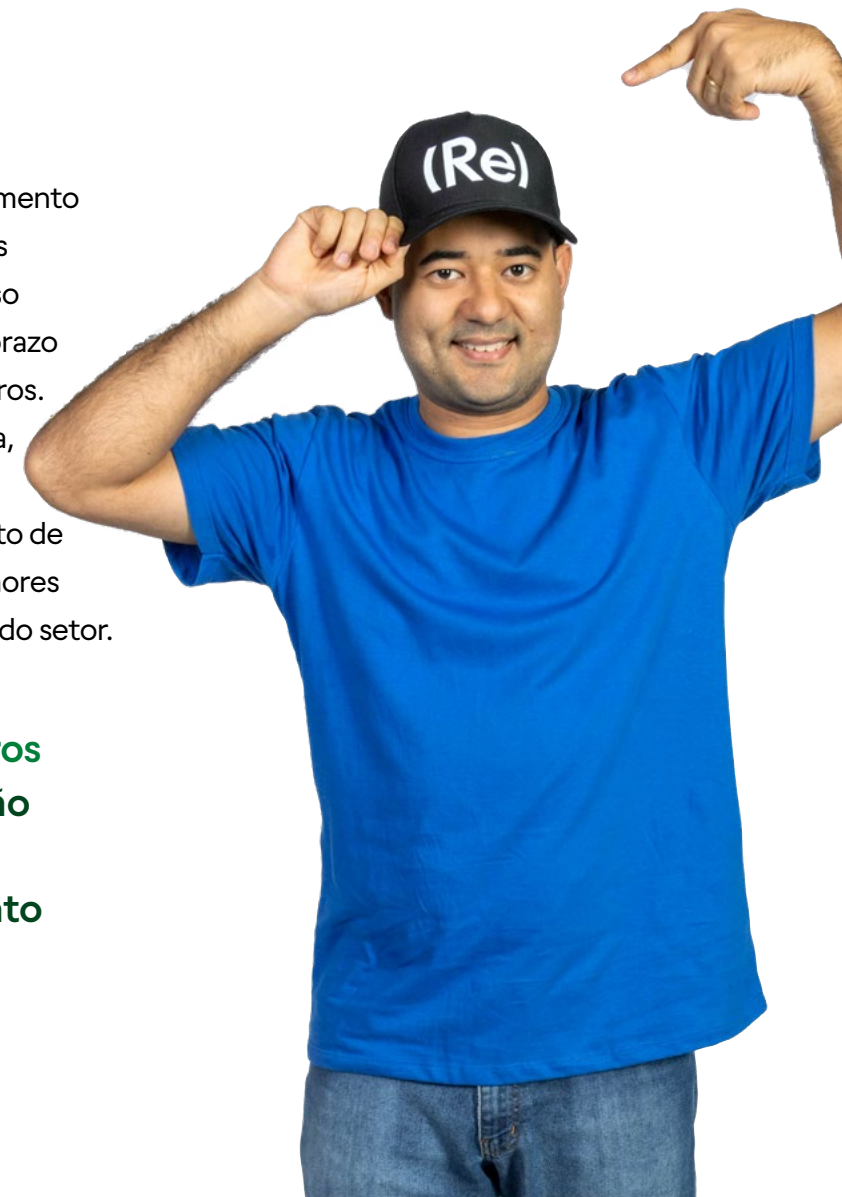
### IRB(+)Inteligência

Oferecemos ao mercado o **IRB(+)** **Inteligência**, primeiro serviço gratuito e ilimitado de divulgação estruturada de dados e com análises sobre os principais movimentos do mercado segurador brasileiro, disponível em português, inglês e espanhol. A plataforma amplia transparência, contribui para decisões técnicas mais informadas e reforça nosso posicionamento como parceiro estratégico.

**O IRB(Re) fortalece o relacionamento com clientes e parceiros por meio de iniciativas estruturantes que combinam imersão prática, inteligência de mercado e capacitação técnica, promovendo decisões mais qualificadas e o desenvolvimento sustentável do setor de seguros e resseguros.**

### Treinamentos

Oferecemos programas de treinamento personalizados aos nossos clientes como parte do nosso compromisso com a sustentabilidade de longo prazo do mercado de seguros e resseguros. Ao compartilhar expertise técnica, experiência e lições aprendidas, contribuimos para o fortalecimento de capacidades, a promoção de melhores práticas e a evolução responsável do setor.



## MEDIÇÃO DA SATISFAÇÃO E LEALDADE (NPS)

Desde 2024, medimos satisfação e lealdade por meio do Net Promoter Score (NPS). A pesquisa é aplicada no Brasil e na América Latina. Em 2025:

NPS	Pesquisas enviadas	Pesquisas recebidas
<b>75 pontos</b>	<b>228</b>	<b>84 (37%)</b>
<b>75 pontos</b>	—	—

■ Resultado 2025 ■ Meta 2025

Em 2025:

- › Atingimos o nível mínimo de respostas necessário para credibilidade Estatística no Brasil e LatAm;
- › Alcançamos Zona de Excelência no Brasil;
- › Registramos melhora do índice em relação ao ciclo anterior.

Além da mensuração, realizamos *follow-up* estruturado com clientes que atribuíram notas baixas, buscando compreender causas e implementar melhorias. Essa prática transforma a pesquisa em instrumento ativo de gestão.

## GESTÃO DE OPORTUNIDADES E RISCOS

GRI 3-3 tema material: Relacionamento e Satisfação dos Clientes SASB FN-IN-270A.3

A satisfação do cliente está diretamente conectada à gestão de temas estratégicos.

## PRINCIPAIS RISCOS ASSOCIADOS:

- › Perda de contratos estratégicos;
- › Deterioração reputacional;
- › Judicialização de sinistros;
- › Redução da taxa de renovação;
- › Impacto na geração de receitas futuras.

## O QUE DIZEM OS NOSSOS CLIENTES:

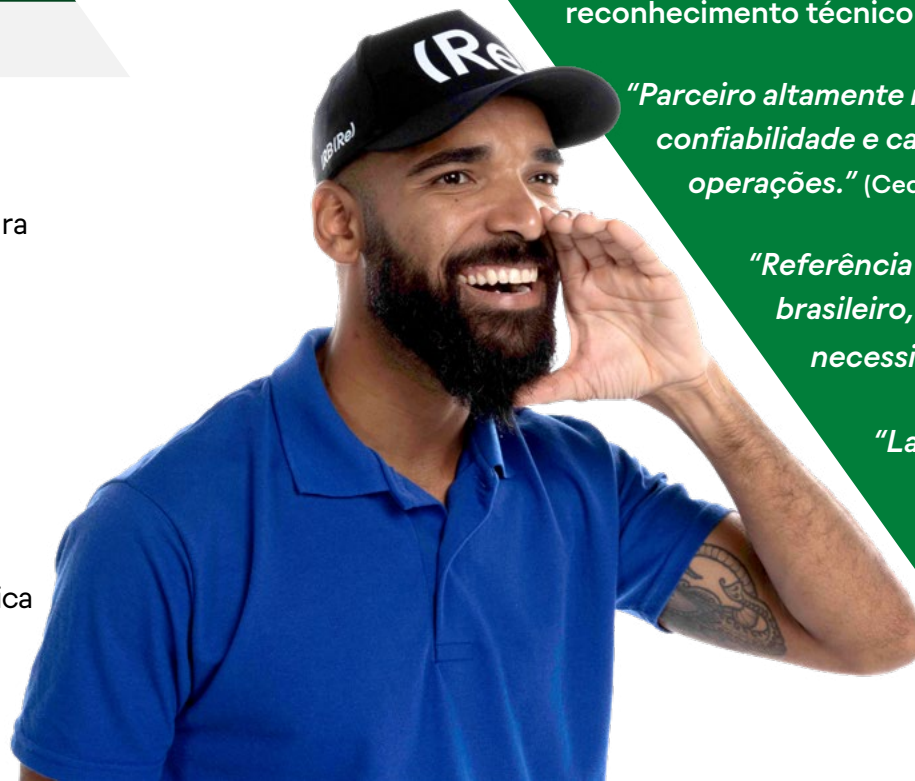
As manifestações recebidas evidenciam reconhecimento técnico e confiança institucional.

*“Parceiro altamente recomendável, com grande confiabilidade e capacidade de agregar valor nas operações.”* (Cedente do Brasil)

*“Referência positiva no mercado de resseguro brasileiro, sabe ouvir e responder com boas soluções às necessidades das cedentes.”* (Cedente do Brasil)

*“La confianza es crucial en el negocio.”* (Cedente da LatAm)

*“Longevidad y expertise, sólida capacidad financiera y altos estándares de gobierno corporativo.”* (Cedente da LatAm)



## MECANISMOS DE MITIGAÇÃO:

- › Reuniões semanais de alinhamento (MMM e TMM);
- › Escalonamento estruturado de casos críticos;
- › Acompanhamento sistemático do NPS;
- › Treinamentos corporativos em comunicação não violenta, *follow-up* e *soft skills*;
- › Preparação técnica prévia para reuniões sensíveis;
- › Cultura de transparência (“notícia ruim deve ser compartilhada imediatamente”).

Investimos continuamente no desenvolvimento de competências comportamentais — empatia, inteligência emocional, poder de síntese e comunicação clara — reconhecendo que relacionamento qualificado é diferencial competitivo.

## MÉTRICAS EXISTENTES E MÉTRICAS EM DESENVOLVIMENTO

A satisfação do cliente é monitorada por:

- › Net Promoter Score (NPS);
- › Taxa de renovação de contratos;
- › Acompanhamento qualitativo de feedbacks;
- › Monitoramento de casos escalados.

Em 2025, renovamos 83% dos contratos automáticos e facultativos, indicador relevante de fidelização e confiança.

A partir da consolidação de duas rodadas de pesquisa, passamos a estabelecer metas progressivas de melhoria, com segmentação por Brasil e América Latina, permitindo análise mais estratégica por mercado.

## MENSAGEM AOS CLIENTES

Nossa mensagem é clara: ouvimos mais, decidimos localmente e atuamos com proximidade técnica e cultural.

Falamos o idioma do cliente, compreendemos os sistemas jurídicos em que operamos e mantemos capacidade decisória no Brasil. Essa agilidade, aliada à solidez financeira e governança robusta, sustenta nossa proposta de valor.

Seguiremos investindo em escuta ativa, excelência técnica e relacionamento transparente — porque acreditamos que confiança é o ativo mais relevante no mercado de resseguros.

**A Companhia fortalece a confiança do cliente com escuta ativa, métricas de satisfação, decisão local e relacionamento próximo no mercado de resseguros.**



# MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 2-23, 2-24, 201-2, 3-3 Tema material: Mudanças Climáticas | SASB FN-IN-450a.3

Em nível equivalente de relevância à Satisfação dos Clientes, destacamos o tema das Mudanças Climáticas como prioridade estratégica para a Companhia. Eventos climáticos extremos, como inundações e secas, podem gerar perdas significativas e impactar a estabilidade financeira do setor. Ao mesmo tempo, o aumento da exposição amplia a demanda por soluções de proteção, abrindo espaço para novos produtos voltados à resiliência climática e à transição energética.

Trata-se de tema transversal. Riscos e oportunidades climáticas estão incorporados às nossas decisões estratégicas, operacionais e financeiras e integram a estrutura de gestão de riscos

corporativos. Essa governança é essencial para reduzir vulnerabilidades e fortalecer nossa resiliência de longo prazo.

Nos últimos anos, intensificamos investimentos em pessoas, pesquisa e tecnologia para aprimorar nossa capacidade analítica. Consolidamos bases de dados climáticos estruturadas e ampliamos o uso de modelagens avançadas, o que nos posiciona de forma competitiva no mercado nacional e alinhada às práticas internacionais. Esses investimentos sustentam decisões técnicas mais robustas, fortalecem o relacionamento com clientes e apoiam o desenvolvimento de novos produtos **(ver item Inovação e Novos Produtos)**.



## GESTÃO DAS OPORTUNIDADES E RISCOS

Analizamos riscos climáticos relacionados às nossas operações, à cadeia de valor e à carteira de clientes. Consideramos riscos físicos agudos e crônicos, bem como riscos de transição — regulatórios, tecnológicos, de mercado e reputacionais. Avaliamos impactos operacionais e financeiros, diretos e indiretos.

A gestão segue exigências regulatórias e nossas Políticas ASG e de Gestão Ambiental e Climática, e inclui:

- › Licenciamento de modelos catastróficos;
- › Controle de acúmulos;
- › Critérios técnicos de aceitação de riscos com base em Perda Máxima Provável (PML);
- › Estratégias de retrocessão para reduzir volatilidade do portfólio.

Utilizamos softwares especializados de modelagem com projeções de longo prazo e análises de cenários. As avaliações contam com suporte da área de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), que contribui com estudos sobre eventos extremos e variabilidade climática no Brasil. Reconhecemos as limitações inerentes às modelagens e, por isso, adotamos abordagem prudente,

combinando diferentes ferramentas analíticas e dados georreferenciados para qualificar a tomada de decisão.

Estamos revisando nossa modelagem para integrar cenários de aquecimento de 1,5°C e 2°C. Mensuramos perdas considerando horizonte de doze meses a partir da data-base, conforme características do risco ressegurado. Nas linhas de Property e Engenharia, avaliamos, entre outros fatores, localização, tipo e ano de construção. Essas análises permitem ajustar subscrição e apetite de risco, gerenciar reservas, limitar exposições por região ou *peril* e estruturar transferências de risco.

Eventos de grande magnitude tendem a impactar as condições de mercado, com elevação de taxas e revisão de termos contratuais. Atuamos com disciplina técnica para equilibrar rentabilidade e solvência.

Revisamos periodicamente estratégia e portfólio, incorporando recomendações do Conselho de Administração e dos Comitês. Quando necessário, ajustamos termos contratuais ou descontinuamos operações específicas.

## HORIZONTES TEMPORAIS

Integramos a análise climática em diferentes horizontes:

### Curto prazo (até dois anos)

**Riscos:** mudanças regulatórias e impactos operacionais.

**Oportunidades:** eficiência operacional e redução de custos.

### Médio prazo (três a cinco anos)

**Riscos:** transição regulatória e de mercado, demandas por critérios ASG e impactos reputacionais.

**Oportunidades:** desenvolvimento de produtos para riscos climáticos e integração de critérios ASG na avaliação de clientes e investimentos.

### Longo prazo (mais de cinco anos)

**Riscos:** intensificação de eventos extremos, alterações hidrológicas e impactos econômicos sistêmicos.

**Oportunidades:** fortalecimento da resiliência corporativa e posicionamento como referência em gestão de riscos climáticos.

## GOVERNANÇA, METAS E MÉTRICAS

A gestão de riscos e oportunidades climáticas é supervisionada pelo Conselho de Administração, que delibera sobre a exposição agregada com base na matriz de apetite de risco e acompanha a evolução das diretrizes estratégicas.

A Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade é responsável pela 2ª linha, assegurando a identificação de riscos físicos e de transição, a integração de critérios socioambientais às decisões e o monitoramento de indicadores e controles internos, com reporte estruturado ao Conselho.

Mantemos metas relacionadas à exposição a riscos climáticos, conformidade regulatória, eficiência operacional e incorporação de critérios ASG em produtos e investimentos.

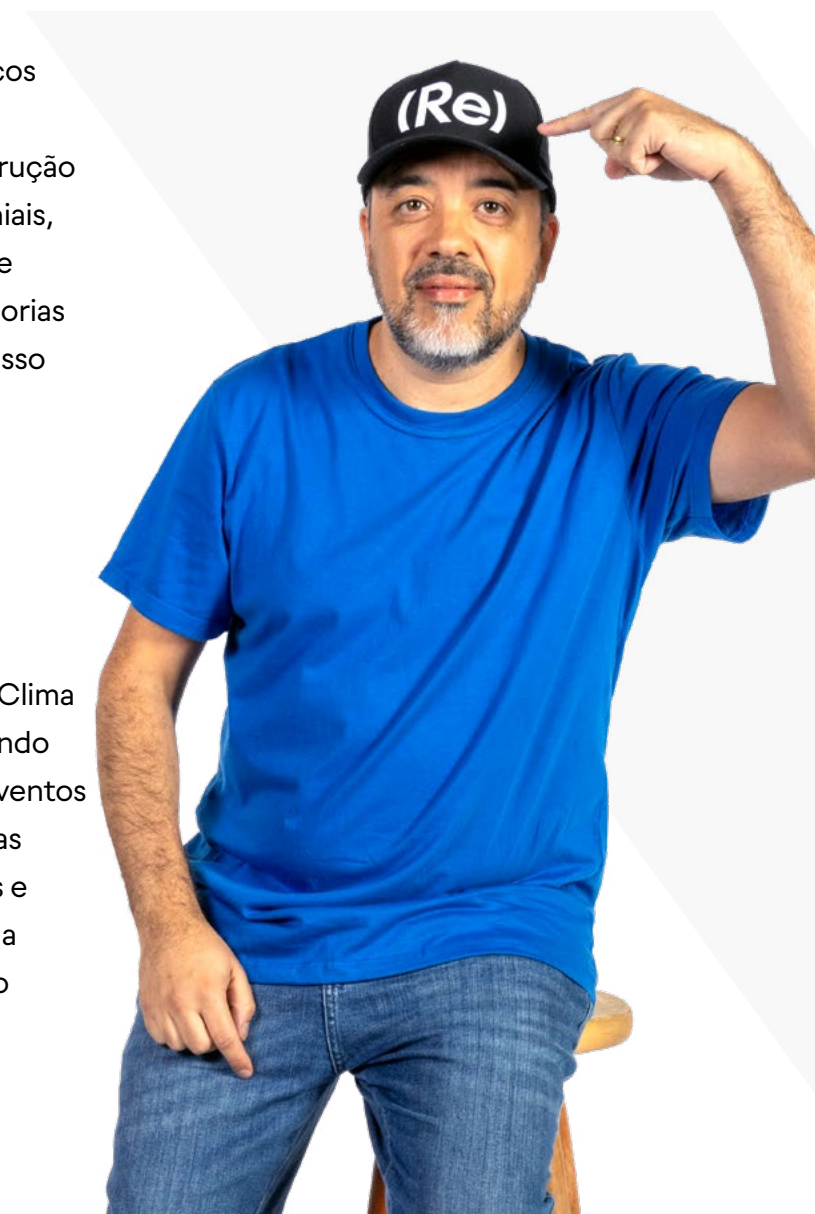
Em 2025, a Diretoria de Subscrição estabeleceu como meta estratégica de sustentabilidade a implementação de um projeto piloto de "reconstrução sustentável", alinhado ao conceito internacionalmente reconhecido como *Build Back Better*.

No âmbito da linha patrimonial, a iniciativa amplia a cobertura de sinistros, incluindo despesas relacionadas à reconstrução adaptada a eventos climáticos extremos. A solução contempla cobertura de resseguro combinada a serviços especializados de avaliação e recomendação técnica no pós-sinistro, incluindo projetos de engenharia.

A meta foi vinculada à remuneração variável da Diretoria e integralmente cumprida no período, consolidando o modelo como solução replicável a ser incorporada ao portfólio da Companhia.

A solução desenvolvida prevê cobertura de resseguro com serviços especializados para avaliação e recomendação técnica de reconstrução sustentável após sinistros patrimoniais, incluindo despesas com projetos de engenharia e obras voltadas a melhorias ASG. O modelo passa a integrar nosso portfólio como solução replicável.

Conforme mencionado no **item Participação em Políticas Públicas**, destacamos também aqui nossa presença na 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (COP30), em Belém (PA), contribuindo para o debate sobre impactos de eventos extremos no setor de seguros e suas implicações para a gestão de riscos e o planejamento estratégico. O tema integrou a programação da Casa do Seguro, organizada pela CNseg.



# ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

A governança corporativa do IRB(Re) está detalhada no item **Governança Corporativa**, especialmente no subtópico **Conformidade e Integridade**, que descreve nossa estrutura de ética nos negócios, programa de integridade, mecanismos de denúncias e reporte de violações, instrumentos de *compliance* e medidas de prevenção, detecção e resposta.

O presente capítulo complementa aquela abordagem e deve ser lido conjuntamente com o referido item.

Mais do que atender a requisitos regulatórios, o fortalecimento da integridade, da ética e da transparência constitui pilar para criar e proteger o valor do IRB(Re). Trata-se de tema material e estratégico para nosso futuro, crescimento sustentável e do negócio.



## GESTÃO DAS OPORTUNIDADES E RISCOS

GRI 3-3 Tema material: Integridade, Ética e Transparência

Após os eventos de 2019 e 2020, promovemos mudanças estruturais na governança com foco na redução de concentração de poder, ampliação da colegialidade e fortalecimento dos mecanismos de controle.

A Diretoria Estatutária passou a operar com maior pluralidade e especialização, reduzindo riscos de centralização decisória. As reuniões contam com pauta livre para circulação ampla de informações relevantes, e há participação recorrente de diretores não estatutários e gestores técnicos nas discussões estratégicas. Essa dinâmica amplia transparência, qualifica deliberações e mitiga riscos de desvios.

Fortalecemos o Canal de Denúncias como instrumento efetivo de prevenção.

Intensificamos a comunicação interna, reforçamos as garantias de anonimato e independência e ampliamos a confiança dos colaboradores no mecanismo - conforme demonstram os resultados da pesquisa anual, descritos no **subtópico Conformidade e Integridade**. Vale ressaltar que mantemos a prática de não retaliação, garantindo que ninguém seja prejudicado ou punido por fazer uma denúncia de boa-fé e com intenção genuína. A cultura de portas abertas — materializada inclusive em espaços físicos transparentes e acessíveis na Diretoria — e o acesso direto à alta administração funcionam como camadas adicionais de proteção e transparência.

A integridade também se manifesta na disciplina de negócios. Reforçamos critérios técnicos e prudenciais de

subscrição, reduzindo exposição a práticas inadequadas e fortalecendo coerência entre estratégia, risco e rentabilidade.

No campo jurídico, atuamos de forma firme na responsabilização e reparação de danos decorrentes de atos ilícitos praticados no passado. Obtivemos decisões relevantes em esferas administrativas, judiciais e arbitrais, com reconhecimento de responsabilidades e condenações financeiras. Essas medidas não apenas buscam ressarcimento, mas também sinalizam ao mercado nosso compromisso inequívoco com responsabilização e transparência.

Em 2025, instituímos a Política de *Clawback*, ampliando os mecanismos de responsabilização individual. A política permite a restituição de

incentivos variáveis em caso de condutas irregulares, que impactem as demonstrações financeiras, reforçando alinhamento entre desempenho e ética (**ver item Atualização e Inovação em Políticas e Normas**).

Como oportunidade, destacamos o fortalecimento reputacional decorrente da conclusão estruturada de compromissos regulatórios internacionais e da consolidação de um ambiente de governança mais robusto e transparente.

**A mensagem institucional é clara: "Não há jeito certo de fazer a coisa errada. A integridade é inegociável."**

## MÉTRICAS EXISTENTES E MÉTRICAS EM DESENVOLVIMENTO

A função de *compliance* está posicionada com acesso regular à alta administração e integrada ao modelo das três linhas de gestão de riscos (**ver item Papéis e Responsabilidades**). Atua com independência e recursos adequados, assegurando coordenação entre riscos, controles internos e auditoria.

Monitoramos, entre outros:

- > Adesão aos treinamentos obrigatórios;
- > Ciência do Código de Conduta;
- > Cumprimento de planos de ação;
- > Atualização normativa;
- > Diligências de integridade e pareceres técnicos;
- > Demandas regulatórias;
- > Denúncias registradas e tratadas.

O Acordo de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) prevê a redução do pagamento nos casos de não conclusão de treinamentos obrigatórios, bem como redução adicional quando não forem cumpridos os planos estabelecidos para sanar falhas identificadas na Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) e no Sistema de Controles Internos (SCI). A divulgação de informações sobre o Canal de Denúncias é realizada com cautela, preservando confidencialidade e integridade dos processos.

A efetividade do sistema é aferida por auditorias internas e externas, avaliações externas independentes e pelo mapeamento anual de controles internos realizado em 2025.

## MENSAGEM AO MERCADO

Superamos a crise de 2019-2020 com reformas estruturais, fortalecimento institucional e cultura organizacional mais integrada.

Hoje, ética e integridade são prática diária, respaldadas por governança colegiada, canais efetivos de reporte e responsabilização individual.

**Colaboração e integridade são inegociáveis.**



## SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Em uma camada complementar de relevância estratégica — e de interesse direto para investidores, alta administração, parceiros de negócios e fornecedores —, a Segurança da Informação e a

Privacidade de Dados configuram temas materiais para o IRB(Re). Dada a natureza digital do nosso negócio e a criticidade dos ativos informacionais, dados sensíveis e sistemas operacionais, a resiliência cibernética integra

nossa estratégia de gestão de riscos e de continuidade operacional, constituindo elemento essencial para a manutenção da confiança e da sustentabilidade do negócio.

## GOVERNANÇA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

GRI 3-3 Tema material: Privacidade e Segurança da Informação, 418-1

Em 2025, reorganizamos a estrutura organizacional da Diretoria de Tecnologia, destacando um departamento dedicado exclusivamente à Segurança da Informação e Privacidade, com equipe dedicada e foco estratégico. A decisão separou a função de segurança da governança tecnológica e infraestrutura, ampliando capacidade técnica, autonomia, visão prospectiva e estratégica.

A área realiza reportes periódicos ao Comitê de Auditoria Estatutária, ao Comitê de Riscos e Solvência e ao Conselho de Administração. O acompanhamento ocorre de forma regular — trimestralmente nos comitês

e semestralmente no Conselho, que pode ser acionado extraordinariamente sempre que necessário, conforme Política de Segurança da Informação.

Atuamos orientados por uma Política única de Segurança da Informação e Privacidade, complementada por normas específicas, incluindo:

- › Norma de Classificação da Informação;
- › Norma de Controle de Acesso;
- › Norma de Gestão de Incidentes;
- › Norma de Desenvolvimento Seguro;
- › Norma de Acesso a Dados, Redes e Aplicações;
- › Norma de Processamento de Serviços Relevantes.

O Plano Diretor de Segurança da Informação (PDSI) estrutura nossa atuação em quatro frentes:

- › Gestão de Segurança da Informação;
- › Operações de Segurança Cibernética;
- › Gestão de Vulnerabilidades e Ameaças;
- › Gestão de Privacidade de Dados.

Adotamos o princípio de *security by design*: todo novo projeto, sistema ou iniciativa — inclusive aqueles que envolvem inteligência artificial — passa previamente pela avaliação da área de Segurança.

## GESTÃO DAS OPORTUNIDADES E RISCOS

GRI 3-3 Tema material: Privacidade e Segurança da Informação

Em cibersegurança, um único evento pode elevar substancialmente o nível de risco. Investimos para reduzir vulnerabilidades, fortalecer nossa resiliência e garantir continuidade do negócio em ambiente digital cada vez mais complexo.

### PROGRAMAS ESTRUTURANTES

#### Programa de Conscientização de Usuários

Mantemos programa contínuo de 12 meses, alinhado ao *framework* NIST, que inclui:

- › Campanhas de *phishing*;
- › Treinamentos obrigatórios;
- › Palestras e infográficos;
- › Semana de Segurança da Informação;
- › Treinamento para usuários com acesso privilegiado;
- › Capacitação específica para suprimentos e fornecedores.

A redução consistente de reincidência comprova a efetividade do programa. Ao investir em educação e comportamento seguro, transformamos o elo mais vulnerável em uma das camadas mais fortes da nossa defesa.

#### Programa de *Hacker Ético*

Anualmente contratamos fornecedor independente, com metodologia distinta da utilizada no ano anterior, para executar quatro ciclos de testes (*black box*, *grey box* e testes direcionados).

Estamos no quarto ano consecutivo sem sucesso em tentativas de invasão. Todas as vulnerabilidades identificadas são tratadas tempestivamente e o programa é auditado anualmente pela Auditoria Interna.

#### Plano de Recuperação de Desastres (DR)

Revisamos o plano em função da migração para ambiente em nuvem. O site de *Disaster Recovery* é testado anualmente e integra o Plano de Continuidade de Negócios (PCN).

#### Gestão de Riscos na Cadeia de Suprimentos

Implementamos modelo estruturado de avaliação e monitoramento contínuo de fornecedores aderente à Circular SUSEP nº 638/2021.

Criamos normativo específico para serviços relevantes e integramos o processo de contratação à avaliação de maturidade cibernética do fornecedor. Realizamos *due diligence* complementar à diligência de integridade e utilizamos ferramenta especializada para monitoramento contínuo da maturidade dos parceiros.

**A resiliência cibernética é um ecossistema: não basta estarmos protegidos internamente se nossos parceiros não estiverem.**

Em cibersegurança, basta um único momento de desatenção para elevar o nível de risco do nosso ambiente. Executamos uma série de ações, com monitoramento e controle de indicadores, para mitigar riscos e estarmos preparados para um cenário digital cada vez mais complexo. Assim, investimos para garantir a continuidade do negócio. Abaixo, destacamos algumas das nossas iniciativas:

## PRINCIPAIS RISCOS MONITORADOS

Destacamos como riscos prioritários:

- › Gestão de acesso e credenciais vazadas;
- › *Phishing* e ataques de engenharia social;
- › *Ransomware* e paralisação operacional;
- › Riscos na cadeia de suprimentos;
- › Riscos emergentes associados à inteligência artificial.

Não investimos apenas para impedir ataques — investimos para garantir continuidade operacional e resposta rápida.

## NÍVEL DE MATURIDADE

Com base em *benchmarks* e métricas técnicas:

- › Nossa maturidade cibernética alcança 95/100.
- › Não possuímos vulnerabilidades altas ou críticas expostas à internet.
- › Monitoramos ambiente 24x7 com uso de inteligência artificial embarcada.

Em dezembro de 2025, registramos 1,7 bilhão de eventos monitorados, dos quais 193 exigiram análise aprofundada. Nenhum evoluiu para incidente relevante.

Estamos posicionados acima da média do setor de resseguros em maturidade de segurança, com base no *framework* NIST.



## PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Nossa Política de Segurança da Informação abrange também a privacidade e a proteção de dados pessoais. Cumprimos integralmente as exigências legais relativas a:

- › Consentimento prévio (*opt-in*);
- › Direito de acesso aos dados;
- › Portabilidade;
- › Correção ou exclusão de dados;
- › Retenção adequada de informações pelo prazo legal aplicável.

Todos os nossos clientes são informados sobre as diretrizes de proteção de privacidade. Asseguramos a observância das bases legais previstas na legislação aplicável, inclusive quanto ao consentimento, ao acesso, à transferência a terceiros, à correção e à exclusão de dados pessoais.

Mantemos programa estruturado de governança em privacidade, que inclui:

- > Registro de Operações de Dados Pessoais (ROPA);
- > Mapeamento das bases legais aplicáveis;
- > Monitoramento das solicitações de titulares;
- > Avaliações de impacto à proteção de dados, quando aplicável.

Nossa maturidade em privacidade foi avaliada por consultoria independente, com *benchmark* intersetorial.

## MÉTRICAS EXISTENTES E MÉTRICAS EM DESENVOLVIMENTO

Monitoramos mais de 20 indicadores de segurança e privacidade, organizados em dois *books* específicos reportados à Alta Administração.

Entre os principais indicadores, destacamos:

- > Maturidade cibernética (*Security Scorecard*);
- > Maturidade NIST;
- > Incidentes cibernéticos;
- > Vulnerabilidades expostas;
- > Fornecedores monitorados;
- > Gestão de vulnerabilidades;

- > Eventos analisados pelo SOC;
- > Credenciais vazadas;
- > Campanhas de conscientização;
- > Solicitações de titulares de dados;
- > Consentimentos geridos;
- > Fundamentos legais mapeados;
- > Relatórios de impacto;
- > Documentações internas;
- > Comunicados da ANPD acompanhados.

O monitoramento contínuo nos permite avaliar tendências, corrigir fragilidades tempestivamente e sustentar um ambiente digital resiliente.

## MENSAGEM AOS INVESTIDORES E CLIENTES

Segurança da Informação é componente estruturante da nossa estratégia de gestão de riscos. Ao investir continuamente em educação, monitoramento permanente, testes independentes e governança robusta, fortalecemos um IRB(Re) mais resiliente, preparado para responder a incidentes e assegurar a continuidade do negócio.

A proteção de dados e a preservação da confiança de clientes, investidores e parceiros constituem compromisso permanente e indissociável da nossa estratégia negocial.

Aspecto	Referências e números das páginas
A Política de Privacidade aplica-se a todas as operações, incluindo fornecedores.	Relatório de Sustentabilidade 2024 – pág. 66 / Normas de Privacidade
Pessoa ou departamento responsável por questões de privacidade.	Relatório de Sustentabilidade 2024 – pág. 66 / Normas de Privacidade

# INOVAÇÃO E NOVOS PRODUTOS

Tratamos inovação como vetor estruturante da nossa estratégia de eficiência, escalabilidade e geração de valor sustentável. Em 2025, consolidamos duas frentes complementares:

- i. **Modernização tecnológica** e transformação de processos intersetoriais, coordenadas pela Diretoria de Tecnologia;
- ii. **Desenvolvimento de novos produtos** e soluções estruturadas, conduzido pela Diretoria de Novos Negócios em conjunto com a Vice-Presidência de Subscrição, com apoio técnico da área de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D).

## INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E TRANSFORMAÇÃO OPERACIONAL

Nossa estratégia de inovação tem como foco modernizar sistemas, qualificar dados, escalar operações e ampliar a rastreabilidade dos processos.

Avançamos em três projetos estruturantes:

### SAP S/4HANA

Iniciamos a migração do nosso ERP para versão compatível com as melhores práticas internacionais de governança, integridade contábil e compliance regulatório. O projeto passou pelas instâncias formais de aprovação (Diretoria Executiva, Comitê de Auditoria Estatutária e Conselho de Administração) e estabelece base tecnológica para ganho de eficiência, integração sistêmica e suporte à expansão internacional.

### DATA LAKE CORPORATIVO

Implantamos a primeira onda do nosso ambiente de dados estruturado, com definição de *data owners*, regras corporativas e governança de informação. O projeto combina tecnologia, cultura e governança, permitindo decisões *data-driven*, interoperabilidade entre áreas e preparação para uso escalável de inteligência artificial.

### PLATAFORMA PROPRIETÁRIA DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)

Iniciamos o letramento do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e da média gestão, preparando a Companhia para um modelo de inovação distribuída. Desenvolvemos plataforma própria de agentes de IA priorizando eficiência operacional, segurança da informação e racionalidade de custos. A solução privilegia uso de dados internos e infraestrutura proprietária, reduzindo dependência de modelos externos e ampliando controle sobre governança e consumo de recursos.

Nossa abordagem parte da premissa de que inovar não é atribuição de uma única área, mas responsabilidade institucional. A Diretoria de Tecnologia atua como habilitadora do processo, integrando infraestrutura, segurança da informação, dados e estratégia de IA.

## DESENVOLVIMENTO DE NOVOS PRODUTOS E SOLUÇÕES ESTRUTURADAS

O desenvolvimento de novos produtos está diretamente conectado à nossa estratégia corporativa de crescimento sustentável e redução do gap de proteção no Brasil.

Somos líderes de mercado em diversas linhas de negócios e participantes de programas globais de catástrofes naturais. Ao mesmo tempo, o Brasil apresenta um dos maiores *déficits* de proteção securitária do mundo. Identificamos nesse cenário uma oportunidade estratégica: transformar riscos atualmente concentrados em governos, famílias e empresas em risco segurável, ampliando o mercado e fortalecendo a resiliência sistêmica.

Em 2025, atuamos nas seguintes frentes prioritárias:

### SEGURO RURAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

Contribuímos tecnicamente para o redesenho do Programa de Subvenção ao Seguro Rural (PSR) e para a revisão do Proagro. Apoiamo-nos em base científica própria para qualificar subscrição, calibrar taxas e avaliar acúmulo de risco em nível granular (talhão agrícola), permitindo decisões mais técnicas sobre renovação, ampliação ou redução de exposição.

### SOLUÇÕES PARA EVENTOS CLIMÁTICOS EXTREMOS

Desenvolvemos estudos e propostas para programas federais e estaduais de resposta a desastres climáticos. Apresentamos alternativas estruturadas à SUSEP e a governos subnacionais, com foco em mecanismos paramétricos e modelos sustentáveis de financiamento do risco.

### FERRAMENTAS PROPRIETÁRIAS DE ANÁLISE CLIMÁTICA

Por meio do IRB(P&D), estruturamos banco de dados georreferenciado e modelos próprios para riscos hidrológicos — enchentes, inundações, vendavais e secas — com granularidade inédita no Brasil e aplicação potencial na América Latina. Destacam-se:

- › Ferramenta de análise pontual de risco rural;
- › Sistema RISCOLOCATION, que fornece “raio-x” climático para qualquer localidade do país;
- › Modelos de acúmulo de risco para suporte à subscrição facultativa.



Essa capacidade técnica diferencia o IRB(Re) como resseguradora especializada em riscos tropicais e hidrológicos, historicamente menos modelados pelo mercado internacional.

## TRANSIÇÃO ENERGÉTICA E EFICIÊNCIA TECNOLÓGICA

Atuamos de forma pragmática na transição energética, priorizando eficiência operacional e qualificação técnica da subscrição.

Oferecemos cobertura para:

- > Plantas fotovoltaicas;
- > Parques eólicos;
- > Usinas hidrelétricas e PCHs;
- > Usinas de biomassa;
- > Infraestrutura elétrica (linhas de transmissão e subestações);
- > Projetos emergentes como hidrogênio verde e BESS.

No setor de óleo e gás, apoiamos iniciativas de eficiência tecnológica e mitigação, incluindo:

- > Projeto pioneiro de sumidouro geológico de carbono;
- > Tecnologias de otimização de extração com redução de consumo energético (como sistemas submarinos de separação).

Seguimos políticas internacionais de sanções e critérios regulatórios aplicáveis às nossas operações globais.

## ANDRINA E INOVAÇÃO EM MERCADO DE CAPITALIS

Em 2025, iniciamos a operação da Andrina, nosso braço de securitização.

A estrutura permite transferir risco ao mercado de capitais por meio de Letra de Risco de Seguro (LRS), ampliando capacidade de aceitação sem uso de capital próprio. Emitimos a primeira LRS do mercado brasileiro, no valor de R\$ 33,7 milhões.

A Andrina opera sob a governança do IRB(Re), com comitê consultivo próprio e deliberação final da Diretoria e, quando aplicável, do Conselho de Administração.

Essa iniciativa posiciona o IRB(Re) como agente de inovação financeira no mercado segurador brasileiro, contribuindo para estabilidade sistêmica diante de riscos climáticos crescentes.



**Andrina**

## GESTÃO DAS OPORTUNIDADES E RISCOS

GRI 3-3 Tema material: Inovação e Novos Produtos

Todos os projetos de inovação — tecnológicos ou de novos produtos — passam pelo Escritório de Projetos, instância multidisciplinar composta por representantes de riscos, contabilidade, *compliance*, governança e tecnologia.

Projetos acima de R\$ 15 milhões seguem fluxo formal de aprovação pela Diretoria Executiva, Comitê de Auditoria Estatutária e Conselho de Administração, conforme Política de Alçadas.

Monitoramos:

- › Cumprimento de cronograma (SPI);
- › Aderência ao business case aprovado;
- › Materialização de benefícios operacionais e financeiros;
- › Conformidade regulatória e segurança da informação.

No caso de novos produtos, decisões estratégicas são conduzidas pela Diretoria de Novos Negócios em conjunto com a Vice-Presidência de Subscrição, com envolvimento das áreas técnicas e validação nas instâncias executivas apropriadas.

A responsabilidade por inovar é institucional. A governança garante disciplina técnica, controle de riscos e alinhamento estratégico.



## MÉTRICAS EXISTENTES E MÉTRICAS EM DESENVOLVIMENTO

Em 2025, estruturamos o acompanhamento sistemático do portfólio de projetos.

Atualmente monitoramos:

- > Execução física e financeira;
- > Marcos de entrega;
- > Aderência ao cronograma.

A partir de 2026, ampliaremos o modelo para incluir:

- > Avaliação ex post de retorno esperado versus realizado;

- > Indicadores de eficiência operacional (tempo de subscrição, tempo de regulação de sinistros, automação de cadastros);
- > Adoção e uso das ferramentas pelas áreas de negócio.

Na área de Pesquisa e Inovação – IRB(P&D), utilizamos como parâmetros:

- > Qualidade técnica dos relatórios;
- > Aplicação prática nas áreas de negócios;
- > Participação em fóruns técnicos nacionais e internacionais.

Em 2025, o IRB(P&D) contou com investimentos de cerca de R\$ 2 milhões destinados ao desenvolvimento de pesquisas aplicadas e ferramentas para o setor de seguros e resseguros. Entre os destaques do período estão:

- > 2º Fórum IRB(P&D), dedicado ao tema “Transferência de riscos: estratégias e inovações”, que reuniu representantes do mercado, do setor público e especialistas nacionais e internacionais para debater novas estruturas de proteção, transformação digital, inteligência artificial e soluções de transferência de risco;



- > Parceria com a Universidade do Sul da Dinamarca (SDU) e a WTW (Willis Towers Watson), voltada ao desenvolvimento de pesquisas em seguros paramétricos agrícolas e gestão de riscos climáticos, com foco na redução do basis risk e no aprimoramento da aderência entre índices climáticos e perdas reais.

Para conhecer mais sobre as iniciativas e os resultados das pesquisas desenvolvidas no âmbito do IRB(P&D), [acesse nosso site](#).



# ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Pessoas são ativos estratégicos para a sustentabilidade do nosso negócio. Atuamos em um setor altamente técnico, com forte dependência de conhecimento especializado, especialmente nas áreas de subscrição, atuarial e gestão de riscos. Por isso, estruturamos a atração, retenção e sucessão de talentos como pilares da nossa estratégia de longo prazo.

Em 2025, encerramos o exercício com 385 colaboradores, sendo 328 empregados próprios, 35 estagiários/aprendizes e 22 terceirizados. A taxa de rotatividade foi de 14,0%, sendo 5,5% voluntária, patamar considerado estável para o setor.

Fomos novamente certificados pelo *Great Place to Work* (GPTW) e avançamos no ranking das melhores empresas para trabalhar no Rio de Janeiro, passando da 43ª para a 27ª posição.

Em 2025, também passamos a integrar o portfólio de empresas certificadas pelo Índice de Diversidade da B3 (IDIVERSA), reforçando nosso compromisso com diversidade, inclusão e boas práticas de governança.



**385**  
colaboradores

**328**  
empregados próprios

**35**  
estagiários/aprendizes

**22**  
terceirizados

## GOVERNANÇA DO TEMA

A gestão de pessoas é conduzida pela Diretoria de Pessoas, com o apoio do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações, que atua em caráter consultivo ao Conselho de Administração. Compete ao Comitê supervisionar estratégias e políticas de Recursos Humanos, acompanhar o programa de sucessão e os processos de seleção de membros dos órgãos de administração, bem como analisar e propor a estratégia de remuneração total e as metas de desempenho aplicáveis aos membros dos órgãos de administração, aos Comitês de Assessoramento do Conselho e aos empregados da Companhia e de suas controladas.

Adicionalmente, os resultados do processo anual de avaliação de desempenho alimentam o cálculo de risco de capital humano, realizado em conjunto com a Gerência de Riscos Corporativos, integrando a gestão de pessoas à estrutura formal de gerenciamento de riscos da Companhia.

## GESTÃO DAS OPORTUNIDADES E RISCOS

GRI 3-3 Tema material: Atração e Retenção de Talentos

Profissionais qualificados são ativos estratégicos para a sustentabilidade dos nossos negócios. Neste sentido, identificamos como principais riscos:

- Perda de profissionais críticos, especialmente em subscrição e atuária;
- Concentração de conhecimento técnico;
- Sucessão da alta administração;
- Modelo de trabalho 100% presencial, que pode reduzir atratividade para determinados perfis;
- Escassez de talentos especializados no mercado de resseguros.

Para mitigá-los, adotamos as seguintes estratégias:

## PROGRAMA DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO (ILP)

Aprovado em Assembleia Geral Extraordinária em 2025, o plano permite que administradores e ocupantes de posições-chave convertam até 50% do incentivo de curto prazo em ações da Companhia, com *matching* de 2:1, ao longo de cinco anos. O programa reforça alinhamento de longo prazo e retenção estratégica.



## IDENTIFICAÇÃO ESTRUTURADA DE HIGH PERFORMERS

Realizamos avaliação 360°, seguida de processo de calibração colegiada, com o objetivo de equalizar a régua da Companhia e enriquecer as análises com múltiplas perspectivas. De acordo com a Política de Gestão de Desempenho vigente, até 15% do quadro pode ser classificado como alta performance em cada ciclo avaliativo.

No Acordo de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), há previsão de incentivo financeiro adicional — correspondente a dois salários — para os profissionais reconhecidos como *High Performers* no respectivo ciclo de desempenho.

## PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

Revisamos anualmente o mapa de sucessão para todas as posições de gestão. Em 2025, priorizamos cadeiras estatutárias, com *assessment* formal e planos de desenvolvimento estruturados. Para 2026, ampliaremos o escopo para níveis de coordenação e gerência.

## FORMAÇÃO E RENOVAÇÃO DE TALENTOS

Mantemos programas consolidados de estágio e jovem aprendiz, com possibilidade de efetivação. Contamos com programa estruturado de inclusão de pessoas com deficiência auditiva, incluindo oferta de curso de Libras aos colaboradores. Há possibilidade de efetivação em ambos os programas, condicionada à existência de vaga e ao desempenho do profissional ao longo do ciclo.

Contamos, ainda, com programa estruturado de inclusão de pessoas com deficiência auditiva, que inclui a oferta de curso de Libras aos colaboradores, promovendo acessibilidade, integração e um ambiente de trabalho mais inclusivo.



## PACOTE DE REMUNERAÇÃO COMPETITIVO

Trabalhamos com posicionamento remuneratório no terceiro quartil de mercado. O pacote inclui:

- > PLR com metas individuais e corporativas;
- > Previdência complementar com contribuição paritária (3% a 12%);
- > Plano de saúde;
- > Auxílio educação para filhos até 17 anos e 11 meses;
- > Patrocínio parcial de idiomas e pós-graduação;
- > WellHub;
- > Apoio psicológico, nutricional, jurídico e financeiro;
- > Incentivos à saúde e bem-estar.

## MÉTRICAS EXISTENTES E MÉTRICAS EM DESENVOLVIMENTO

Monitoramos de forma estruturada:

- > Taxa de rotatividade total e voluntária;
- > Tempo de reposição de posições;
- > Classificação de risco e impacto por colaborador no processo anual de avaliação de desempenho;
- > Pesquisa de clima organizacional (GPTW);
- > Pesquisa de satisfação dos processos seletivos;
- > Entrevistas estruturadas de desligamento, com devolutiva aos gestores;
- > Acompanhamento de Planos Individuais de Desenvolvimento (PDI);
- > Monitoramento do mapa de sucessão para posições críticas e de gestão.

Essas informações subsidiam a mensuração do risco de capital humano, que integra o modelo interno de capital e o Inventário de Riscos Estratégicos na categoria de riscos operacionais (**vide item Riscos emergentes**) - um trabalho realizado em conjunto com a área de Riscos Corporativos, reforçando a integração entre capital humano, estratégia e sustentabilidade do negócio.



# (06) Desempenho Econômico

Princípios de Governança Tributária 71



Sumário interativo

GRI 201-1

Em 2025, consolidamos a retomada da rentabilidade e fortalecemos nossa geração sustentável de valor. O desempenho econômico refletiu disciplina técnica na subscrição, alocação estratégica de capital e aprimoramento contínuo da estrutura de solvência.

O lucro líquido alcançou R\$ 504,8 milhões, permitindo a retomada da distribuição de dividendos após cinco anos. Encerramos o exercício com patrimônio líquido ajustado correspondente a 268% do capital mínimo requerido, reforçando nossa solidez regulatória e capacidade de absorção de riscos.

Em 2025 tivemos uma distribuição de valor adicionado de cerca de R\$ 1.211.974. Conforme quadro ao lado:

<b>Valor a distribuir</b>	
	<b>2025</b>
Receita líquida	5.236.916
Despesas	- 2.267.031
Insumos adquiridos de terceiros	- 337.188
Depreciação e amortização	- 82.888
Valor recebido (cedido) em transferência	- 1.337.835
<b>Valor adicionado a distribuir</b>	<b>1.211.974</b>
<b>Valor distribuído</b>	
Pessoal	240.543
Impostos, taxas e contribuições	466.641
Lucros retidos do período	504.790
<b>Valor adicionado total distribuído</b>	<b>1.211.974</b>

Nota: O valor adicionado a distribuir representa a riqueza líquida gerada pela Companhia no período, apurada a partir das receitas obtidas, deduzidos os insumos adquiridos de terceiros e ajustada por itens como depreciação e valores recebidos em transferência. Já o valor adicionado distribuído demonstra como essa riqueza foi efetivamente alocada entre pessoal, tributos ao governo, remuneração de capitais de terceiros e remuneração de capitais próprios. O total distribuído corresponde ao valor adicionado gerado no período. Fonte: IRB(Re).

# GOVERNANÇA TRIBUTÁRIA

GRI 207-1, 207-2, 207-3

**A gestão tributária é conduzida de forma integrada à estratégia de negócios, com foco na eficiência da administração fiscal e na sustentabilidade econômico-financeira de longo prazo.**

Nossa estratégia é orientada pela estrita conformidade à legislação, com o recolhimento dos tributos devidos e o cumprimento tempestivo das obrigações acessórias, bem como na busca por geração de valor sustentável, otimização de custos tributários dentro dos limites legais e preservação dos resultados econômicos da Companhia. Os processos decisórios e as iniciativas de planejamento tributário orientadas por diretrizes estratégicas alinhadas à governança corporativa e à gestão responsável dos negócios.

Adotamos práticas rigorosas de conformidade no relacionamento com as autoridades fiscais. Tal relacionamento é pautado pelos princípios da legalidade, transparência, ética e integridade, em

consonância com o Código de Conduta e com nossas políticas, normas e procedimentos internos.

Mantemos postura colaborativa e orientada ao diálogo institucional em situações de fiscalização, auditoria ou questionamento por parte das autoridades competentes. Atuamos de boa-fé, prestando informações de forma clara, precisa e tempestiva, e buscamos a resolução célere de eventuais pendências, sempre em conformidade com os parâmetros legais e regulatórios aplicáveis. Essa abordagem contribui para o fortalecimento das relações institucionais e para a promoção de um ambiente tributário íntegro, transparente e equilibrado.

## PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA TRIBUTÁRIA

Nossa governança tributária está integrada à estrutura corporativa e ao modelo de três linhas. A Gerência de Tributos é responsável pelo controle, monitoramento e reporte das obrigações fiscais, assegurando o adequado acompanhamento da conformidade tributária e das rotinas inerentes à gestão fiscal.

A Diretoria de Contabilidade, Tributos e Tesouraria é responsável por definir e aprovar as diretrizes estratégicas aplicáveis à gestão tributária. Temas materiais e exposições relevantes podem ser submetidos à Diretoria Estatutária e, quando aplicável, ao Conselho de Administração, em linha com a estrutura de governança da Companhia.

Embora não possuamos política tributária autônoma formalizada, a conformidade fiscal constitui princípio estruturante das nossas operações.

## TRANSPARÊNCIA FISCAL

Divulgamos nossas práticas tributárias de forma transparente por meio das **demonstrações financeiras e dos relatórios anuais**, em linha com os princípios de governança corporativa, o que permite aos *stakeholders* amplo acesso às informações relevantes sobre nossa atuação fiscal.

Em 2025, não tivemos conhecimento de relatos ou ocorrências fiscais relevantes que indicassem descumprimento regulatório material.

## REPORTE TRIBUTÁRIO

Acompanhamos semanalmente nossa posição fiscal, incluindo:

- › Gestão do Domicílio Tributário Eletrônico (DTE);
- › Monitoramento de alterações legislativas;
- › Controle de obrigações acessórias;
- › Avaliação de contingências fiscais.

Essa rotina fortalece nosso ambiente de controles internos e permite identificação tempestiva de riscos.

## CONTROLES E RISCOS TRIBUTÁRIOS

Riscos e exposições fiscais são analisados de forma estruturada e, quando aplicável, submetidos à avaliação conjunta com a Diretoria Jurídica e demais áreas envolvidas.

A Auditoria Interna realiza testes periódicos e revisões de processos, contribuindo para o aprimoramento contínuo do ambiente de controle.

## INDICADORES E METAS

Monitoramos indicadores relacionados à conformidade tributária e à gestão de riscos fiscais, incluindo:

- › Cumprimento tempestivo de obrigações acessórias;
- › Acompanhamento de contingências fiscais;
- › Testes periódicos de controles internos;
- › Atualização normativa contínua;
- › Inexistência de sanções fiscais relevantes no exercício.

Esses indicadores integram nossa estrutura de controles internos e contribuem para a previsibilidade e sustentabilidade do resultado econômico.





## (07) Dimensão Social

Dimensão Social	74
Composição e Diversidade dos Órgãos de Governança	75
Gestão de Capital Humano	76
Responsabilidade Social Corporativa – Investimentos Sociais e Comunitários	90



Sumário interativo

# DIMENSÃO SOCIAL

A dimensão social da Companhia abrange dois eixos complementares: a composição e diversidade da alta administração e a gestão do capital humano.

Consideramos que a forma como estruturamos nossos órgãos de governança e como desenvolvemos nosso

quadro de colaboradores são dimensões indissociáveis da sustentabilidade do negócio.

Apresentamos, a seguir, indicadores relativos à composição do Conselho de Administração e do

Conselho Fiscal, bem como o perfil do quadro de colaboradores, incluindo distribuição por gênero, faixa etária, raça/cor e pessoas com deficiência.

Os dados permitem acompanhar a evolução da diversidade e subsidiar decisões relacionadas à atração, desenvolvimento e retenção de talentos.



# COMPOSIÇÃO E DIVERSIDADE DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA

GRI 405-1

A composição da nossa Alta Administração reflete avanços graduais na diversidade, especialmente no recorte de gênero. Em 2025, as mulheres representaram 20% dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, ampliando sua participação em relação aos exercícios anteriores. Observa-se também maior equilíbrio etário, com crescimento da presença de integrantes entre 30 e 50 anos. A composição por raça permanece majoritariamente branca, com presença de conselheiros(as) pardos(as), e não há, até o momento, integrantes declarados como Pessoas com Deficiência. Monitoramos esses indicadores de forma contínua, com o objetivo de promover evolução responsável e alinhada às melhores práticas de governança.

Diversidade nos Conselhos de Administração e Fiscal – quadro resumo consolidado			
Indicador	2023	2024	2025
Total de membros	16	16	15
Mulheres	2 (12,5%)	2 (12,5%)	3 (20,0%)
Homens	14 (87,5%)	14 (87,5%)	12 (80,0%)
30 a 50 anos	1 (6,3%)	1 (6,3%)	3 (20,0%)
Acima de 50 anos	15 (93,8%)	15 (93,8%)	12 (80,0%)
Pessoas pardas	2 (12,5%)	2 (12,5%)	2 (13,3%)
Pessoas brancas	14 (87,5%)	14 (87,5%)	13 (86,7%)
Pessoas com deficiência	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)

**Em 2025, as mulheres representaram 20% dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, ampliando sua participação em relação aos exercícios anteriores.**

# GESTÃO DE CAPITAL HUMANO

GRI 2-7, 2-8, 405-1

Ao final de 2025, atuavam na Companhia 385 colaboradores, sendo 328 colaboradores próprios, 35 estagiários e aprendizes e 22 terceirizados. Entre os colaboradores próprios, 57% eram homens e 43% mulheres. Nos cargos de gestão, 38% das posições são ocupadas por mulheres.

Monitoramos continuamente a composição do quadro e os indicadores de diversidade por gênero, faixa etária, raça/cor e pessoas com deficiência, com base em dados cadastrais extraídos do sistema de folha (metodologia FTE, data-base 31/12).

As decisões de contratação e desligamento são avaliadas de forma alinhada às necessidades estratégicas do negócio e às condições do mercado de trabalho em que atuamos. Em 2025, registramos 45 contratações e 51 desligamentos, com rotatividade total de 14,0% e rotatividade voluntária de 5,5%.

## TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO

No período, contamos com 25 estagiários, contratados por meio da Capacitare, com atividades alinhadas ao respectivo curso de graduação e ao Termo de Compromisso de Estágio, sob acompanhamento formal de supervisor. Mantivemos também 10 aprendizes, vinculados à Fundação São Martinho (RJ) e ao Camp Pinheiro (SP), que desempenham atividades administrativas supervisionadas, contribuindo para sua formação profissional e inserção estruturada no mercado de trabalho.

Informações dos colaboradores, por tipo de contrato de trabalho e gênero\* | GRI 2-7



\*Todos os colaboradores são permanentes e atuam em jornada integral. Não houve colaboradores temporários, em regime parcial ou sem garantia de horas nos períodos reportados.

## CATEGORIA FUNCIONAL

### Percentual de colaboradores por categoria funcional, por gênero\* | GRI 405-1

Categoria funcional	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores	14 (82,4%)	3 (17,6%)	17	14 (73,7%)	5 (26,3%)	19	15 (71,4%)	6 (28,6%)	21
Gerentes	23 (56,1%)	18 (43,9%)	41	20 (57,1%)	15 (42,9%)	35	23 (60,5%)	15 (39,5%)	38
Coordenadores / Especialistas	64 (62,7%)	38 (37,3%)	102	71 (61,7%)	44 (38,3%)	115	69 (62,7%)	41 (37,3%)	110
Analistas / Subscritores	58 (45,0%)	71 (55,0%)	129	67 (50,4%)	66 (49,6%)	133	64 (50,4%)	63 (49,6%)	127
Administrativo / Operacional	11 (39,3%)	17 (60,7%)	28	12 (40,0%)	18 (60,0%)	30	14 (56,0%)	11 (44,0%)	25
Superintendentes	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0	1 (20,0%)	4 (80,0%)	5	3 (42,9%)	4 (57,1%)	7
<b>Total geral</b>	<b>170 (53,6%)</b>	<b>147 (46,4%)</b>	<b>317</b>	<b>185 (54,9%)</b>	<b>152 (45,1%)</b>	<b>337</b>	<b>188 (57,3%)</b>	<b>140 (42,7%)</b>	<b>328</b>

## LOCAL DE ATUAÇÃO

Todos os colaboradores possuem contrato permanente e atuam em jornada integral. O modelo de trabalho é predominantemente presencial, concentrado nas unidades administrativas da Companhia.

### Informações dos empregados, por tipo de contrato de trabalho e região | GRI 2-7

Região	2023	2024	2025
Norte	0	0	0
Nordeste	0	0	0
Centro-Oeste	0	2	2
Sul	0	0	0
Sudeste	311	332	322
Exterior	6	3	4
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>337</b>	<b>328</b>

## FAIXA ETÁRIA E CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 405-1

Em 2025, mantivemos predominância de profissionais entre 30 e 50 anos (67,1%), assegurando estabilidade técnica e organizacional. A presença de colaboradores acima de 50 anos (19,2%) contribui para a continuidade estratégica, enquanto os profissionais com menos de 30 anos (13,7%) reforçam a renovação gradual do quadro.

Coordenadores/Especialistas			
Faixa etária	2023	2024	2025
< 30 anos	0	1 (0,9%)	0
30-50 anos	81 (79,4%)	93 (80,9%)	81 (73,6%)
> 50 anos	21 (20,6%)	21 (18,3%)	29 (26,4%)
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>115</b>	<b>110</b>

Superintendentes			
Faixa etária	2023	2024	2025
< 30 anos	0	0	0
30-50 anos	0	4 (80,0%)	5 (71,4%)
> 50 anos	0	1 (20,0%)	2 (28,6%)
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Diretores			
Faixa etária	2023	2024	2025
< 30 anos	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
30-50 anos	7 (41,2%)	10 (52,6%)	11 (52,4%)
> 50 anos	10 (58,8%)	9 (47,4%)	10 (47,6%)
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>21</b>

Analistas/Subscritores			
Faixa etária	2023	2024	2025
< 30 anos	21 (16,3%)	29 (21,8%)	34 (26,8%)
30-50 anos	93 (72,1%)	89 (66,9%)	82 (64,6%)
> 50 anos	15 (11,6%)	15 (11,3%)	11 (8,7%)
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>133</b>	<b>127</b>

Quadro Consolidado			
Faixa etária	2023	2024	2025
< 30 anos	34 (10,7%)	46 (13,6%)	45 (13,7%)
30-50 anos	226 (71,3%)	234 (69,4%)	220 (67,1%)
> 50 anos	57 (18,0%)	57 (16,9%)	63 (19,2%)
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>337</b>	<b>328</b>

Gerentes			
Faixa etária	2023	2024	2025
< 30 anos	0	0	0
30-50 anos	35 (85,4%)	29 (82,9%)	32 (84,2%)
> 50 anos	6 (14,6%)	6 (17,1%)	6 (15,8%)
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>38</b>

Administrativo/Operacional			
Faixa etária	2023	2024	2025
< 30 anos	13 (46,4%)	16 (53,3%)	11 (44,0%)
30-50 anos	10 (35,7%)	9 (30,0%)	9 (36,0%)
> 50 anos	5 (17,9%)	5 (16,7%)	5 (20,0%)
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>25</b>

## COR, RAÇA E CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 405-1

Em 2025, mantivemos uma composição racial majoritariamente branca (74,1%), com participação relevante de colaboradores pardos (19,2%) e pretas (5,5%). Observamos que a diversidade está mais concentrada nas funções técnicas e administrativas, o que reforça nosso compromisso em ampliar, de forma estruturada e contínua, a representatividade também nas posições de liderança.

Diretores			
Cor/Raça	2023	2024	2025
Preta	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Parda	1 (5,9%)	2 (10,5%)	3 (14,3%)
Branca	15 (88,2%)	17 (89,5%)	18 (85,7%)
Amarela	1 (5,9%)	0	0
Indígena	0	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>21</b>

Coordenadores/Especialistas			
Cor/Raça	2023	2024	2025
Preta	4 (3,9%)	4 (3,5%)	3 (2,7%)
Parda	10 (9,8%)	11 (9,6%)	14 (12,7%)
Branca	87 (85,3%)	97 (84,3%)	91 (82,7%)
Amarela	1 (1,0%)	3 (2,6%)	2 (1,8%)
Indígena	0	0	0
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>115</b>	<b>110</b>

Gerentes			
Cor/Raça	2023	2024	2025
Preta	1 (2,4%)	1 (2,9%)	1 (2,6%)
Parda	7 (17,1%)	5 (14,3%)	7 (18,4%)
Branca	33 (80,5%)	29 (82,9%)	30 (78,9%)
Amarela	0	0	0
Indígena	0	0	0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>38</b>

Analistas/Subscritores			
Cor/Raça	2023	2024	2025
Preta	6 (4,7%)	9 (6,8%)	8 (6,3%)
Parda	31 (24,0%)	31 (23,3%)	31 (24,4%)
Branca	91 (70,5%)	91 (68,4%)	87 (68,5%)
Amarela	1 (0,8%)	2 (1,5%)	1 (0,8%)
Indígena	0	0	0
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>133</b>	<b>127</b>

Administrativo/Operacional			
Cor/Raça	2023	2024	2025
Preta	3 (10,7%)	5 (16,7%)	6 (24,0%)
Parda	10 (35,7%)	11 (36,7%)	8 (32,0%)
Branca	14 (50,0%)	14 (46,7%)	11 (44,0%)
Amarela	1 (3,6%)	0	0
Indígena	0	0	0
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>25</b>

Superintendentes			
Cor/Raça	2023	2024	2025
Preta	-	0	0
Parda	-	0	0
Branca	-	5 (100%)	6 (85,7%)
Amarela	-	0	1 (14,3%)
Indígena	-	0	0
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Quadro Consolidado			
Cor/Raça	2023	2024	2025
Preta	14 (4,4%)	19 (5,6%)	18 (5,5%)
Parda	59 (18,6%)	60 (17,8%)	63 (19,2%)
Branca	240 (75,7%)	253 (75,1%)	243 (74,1%)
Amarela	4 (1,3%)	5 (1,5%)	4 (1,2%)
Indígena	0	0	0
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>337</b>	<b>328</b>

## PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS) AUDITIVA E CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 405-1

Ao longo do triênio, mantivemos estabilidade na participação de pessoas com deficiência, em torno de 2,5% a 3% do quadro total. A presença concentra-se nas funções técnicas e administrativas, sem representatividade nas posições de liderança, o que reforça nosso compromisso de avançar na inclusão também nos níveis estratégicos.

Coordenadores/Especialistas			
PcD	2023	2024	2025
Pessoa com Deficiência	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Pessoa sem Deficiência	102 (100%)	115 (100%)	110 (100%)
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>115</b>	<b>110</b>

Superintendentes			
PcD	2023	2024	2025
Pessoa com Deficiência	0	0	0
Pessoa sem Deficiência	0	5 (100%)	7 (100%)
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Diretores			
PcD	2023	2024	2025
Pessoa com Deficiência	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Pessoa sem Deficiência	17 (100%)	19 (100%)	21 (100%)
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>21</b>

Analistas/Subscritores			
PcD	2023	2024	2025
Pessoa com Deficiência	2 (1,55%)	4 (3,01%)	4 (3,15%)
Pessoa sem Deficiência	127 (98,45%)	129 (96,99%)	123 (96,85%)
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>133</b>	<b>127</b>

Quadro Consolidado			
PcD	2023	2024	2025
Pessoa com Deficiência	8 (2,52%)	10 (2,97%)	9 (2,74%)
Pessoa sem Deficiência	309 (97,48%)	327 (97,03%)	319 (97,26%)
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>337</b>	<b>328</b>

Gerentes			
PcD	2023	2024	2025
Pessoa com Deficiência	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Pessoa sem Deficiência	41 (100%)	35 (100%)	38 (100%)
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>38</b>

Administrativo/Operacional			
PcD	2023	2024	2025
Pessoa com Deficiência	6 (21,43%)	6 (20,00%)	5 (20,00%)
Pessoa sem Deficiência	22 (78,57%)	24 (80,00%)	20 (80,00%)
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>25</b>

## RECRUTAMENTO E MOVIMENTAÇÃO DE TALENTOS

GRI 401-1, 401-2, 401-3, 405-1, 405-2

Em 2025, registramos 45 contratações e 51 desligamentos, com rotatividade total de 14,0% e rotatividade voluntária de 5,5%, refletindo ajustes organizacionais alinhados à estratégia do negócio e às dinâmicas do mercado de trabalho.

### Novas Contratações por Faixa Etária

Faixa etária	2023	2024	2025
Abaixo de 30 anos	5 (14,7%)	18 (28,1%)	12 (26,7%)
30 a 50 anos	23 (67,6%)	35 (54,7%)	27 (60,0%)
Acima de 50 anos	6 (17,6%)	11 (17,2%)	6 (13,3%)
<b>Total</b>	<b>34 (100%)</b>	<b>64 (100%)</b>	<b>45 (100%)</b>

### Novas Contratações por Gênero

Gênero	2023	2024	2025
Mulheres	13 (38,2%)	27 (42,2%)	17 (37,8%)
Homens	21 (61,8%)	37 (57,8%)	28 (62,2%)
<b>Total</b>	<b>34 (100%)</b>	<b>64 (100%)</b>	<b>45 (100%)</b>

\* Nota: não foram reportados valores de "Percentual de vagas abertas preenchidas por candidatos internos (contratações internas)" e "Custo médio de contratação por equivalente em tempo integral (FTE)"

### Novas Contratações por Região

Região	2023	2024	2025
Rio de Janeiro	26 (76,5%)	48 (75,0%)	36 (80,0%)
São Paulo	8 (23,5%)	13 (20,3%)	8 (17,8%)
Brasília	0 (0%)	2 (3,1%)	0 (0%)
Exterior	0 (0%)	1 (1,6%)	1 (2,2%)
<b>Total</b>	<b>34 (100%)</b>	<b>64 (100%)</b>	<b>45 (100%)</b>

### Desligamentos por Faixa Etária

Faixa Etária	2023	2024	2025
Abaixo de 30 anos	14 (12,8%)	3 (6,5%)	10 (19,6%)
30 a 50 anos	71 (65,1%)	31 (67,4%)	29 (56,9%)
Acima de 50 anos	24 (22,0%)	12 (26,1%)	12 (23,5%)
<b>Total</b>	<b>109 (100%)</b>	<b>46 (100%)</b>	<b>51 (100%)</b>

### Desligamentos por Gênero

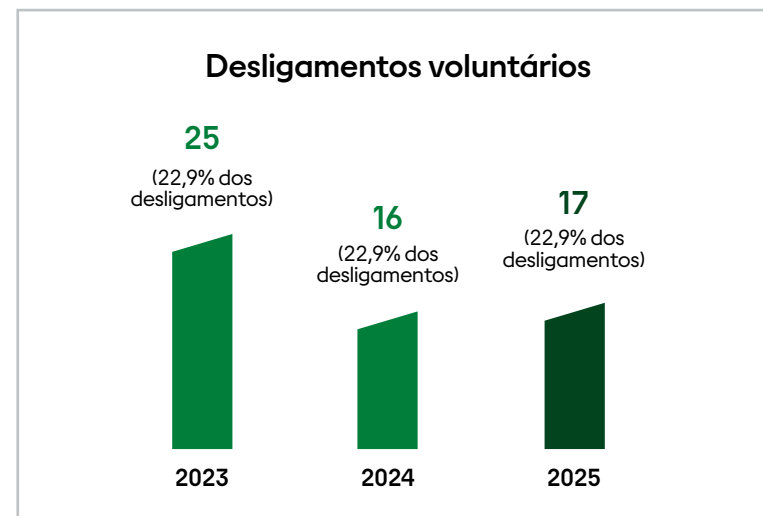
Gênero	2023	2024	2025
Feminino	50 (45,9%)	23 (50,0%)	28 (54,9%)
Masculino	59 (54,1%)	23 (50,0%)	23 (45,1%)
<b>Total</b>	<b>109 (100%)</b>	<b>46 (100%)</b>	<b>51 (100%)</b>

### Desligamentos por Região

Região	2023	2024	2025
Rio de Janeiro	92 (84,4%)	36 (78,3%)	41 (80,4%)
São Paulo	12 (11,0%)	8 (17,4%)	9 (17,6%)
Brasília	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,0%)
Exterior	5 (4,6%)	2 (4,3%)	0 (0%)
<b>Total</b>	<b>109 (100%)</b>	<b>46 (100%)</b>	<b>51 (100%)</b>

\* Nota: foi considerado o total de empregados contratados em cada ano de referência

### Turnover Voluntário



## REMUNERAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

GRI 401-1, 401-2, 401-3, 405-1, 405-2

Nossa política de remuneração está alinhada às práticas de mercado e inclui componentes de curto e longo prazo, conforme detalhado no item **Tema material Atração e Retenção de Talentos** e em **Incentivo de Longo Prazo para Colaboradores**.

## ESTRUTURA REMUNERATÓRIA E EQUIDADE DE GÊNERO

GRI 405-2

Razão entre remuneração de homens e mulheres (% de diferença média)*			
Nível	2023	2024	2025
Diretores	-45%	32%	4%
Gerentes	1%	-1%	-1%
Coordenadores/especialistas	2%	-2%	-4%
Analistas/subscritores	-7%	0%	-6%
Administrativo/operacional	-4%	-6%	4%
Superintendentes	0%	-9%	-16%

\*Cálculo baseado no salário médio de homens e mulheres por nível organizacional.

Em 2025, as diferenças observadas refletem predominantemente fatores estruturais de composição dos quadros por nível e tempo de casa. Monitoramos continuamente os indicadores para assegurar evolução consistente em direção à equidade remuneratória.

## BENEFÍCIOS AOS EMPREGADOS COM JORNADA INTEGRAL

GRI 401-2

Oferecemos pacote de benefícios alinhado às melhores práticas do setor, incluindo:

- > Auxílio-alimentação;
- > Plano de saúde e odontológico;
- > Seguro de vida;
- > Previdência privada (contribuição de 3% a 12% do salário, com contrapartida equivalente da Companhia);
- > Auxílio-educação/babá;
- > Patrocínio de idiomas e pós-graduação;
- > Academia (WellHub);
- > Apoio psicológico, jurídico e financeiro (Optum).

O conjunto de benefícios busca fortalecer o bem-estar, o desenvolvimento profissional e a segurança financeira dos colaboradores e suas famílias. Mais informações **no item Tema material Atração e retenção de talentos**.

## LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE

Mantivemos, em 2025, taxa de retorno de 100% após licenças parentais, com elevados índices de retenção no período subsequente, evidenciando ambiente favorável à conciliação entre vida profissional e familiar.

GRI 401-3						
Indicador	2023 H	2023 M	2024 H	2024 M	2025 H	2025 M
Empregados elegíveis	170	147	185	152	188	140
Empregados que usufruíram	15	7	6	6	11	6
Retornaram ao trabalho	15	7	6	6	11	6
Permaneceram após 12 meses	15	7	5	6	11	6
Taxa de retorno	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taxa de retenção (12 meses)	100%	100%	83%	100%	100%	100%

## PREVIDÊNCIA E PLANEJAMENTO DE APOSENTADORIA

Mantemos plano de previdência complementar com contrapartida da Companhia e planejamos implementar, em 2026, programa voluntário estruturado de preparação para aposentadoria, em parceria com consultoria especializada. Mais informações no item **Tema material Atração e retenção de talentos**.



## DESENVOLVIMENTO, CAPACITAÇÃO E GESTÃO DE DESEMPENHO

GRI 404-1, 404-2

Investimos de forma estruturada no desenvolvimento contínuo dos colaboradores, fortalecendo competências técnicas, comportamentais e digitais alinhadas à estratégia do negócio.

### PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO

GRI 404-2

Em 2025, oferecemos os seguintes programas:

- › Desenvolvimento de liderança;
- › *Coaching* para executivos;
- › Programa de sucessão de posições estatutárias, com criação de plano de desenvolvimento individual;
- › Programa de transição para colaboradores desligados (consultoria especializada);
- › Programa de transição digital, voltado ao desenvolvimento de competências digitais;
- › Desenvolvimento em Inteligência Artificial.

Após o ciclo anual de avaliação de desempenho, realizamos etapa estruturada de feedback entre gestores e equipes. A partir desse diálogo, cada colaborador elabora seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), com foco nas competências a serem aprimoradas no ciclo seguinte.

Em 2025, estruturamos um programa corporativo de feedback, abrangendo todos os níveis — do jovem aprendiz ao Presidente — com o objetivo de criar um sentido único da palavra “*feedback*” para liderança e liderados, dando escuta a todos os envolvidos no processo de forma colaborativa.

### TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

GRI 404-1

Em 2025, oferecemos os seguintes programas:

- › Excel e Power BI;
- › Negociação;
- › Oratória;
- › *Feedback*;
- › Normas Internacionais de Relatório Financeiro (IFRS);
- › Inteligência Artificial;
- › Programas técnicos da Academia de Resseguros;
- › Capacitações técnicas de acordo com as necessidades de cada área;
- › Novas trilhas de conhecimento na ferramenta EaD com conteúdo de *soft skills*.

Para 2026, priorizaremos o desenvolvimento de *soft skills*, com foco em liderança, comunicação não violenta, coaching e cultura de inovação. Também avançaremos na implementação da Universidade Corporativa, ampliando nosso apoio à formação de profissionais do setor.

## MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR COLABORADOR – POR GÊNERO

GRI 404-1

Em 2025, ampliamos novamente a média de horas de capacitação por colaborador, mantendo equilíbrio entre gêneros e consolidando tendência de crescimento observada desde 2023.

Gênero	2023 (média h)	2024 (média h)	2025 (média h)	Δ 2024/2025
Homens	15,51	33,12	45,41	+37%
Mulheres	16,24	44,30	47,40	+7%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>77</b>	<b>93</b>	<b>+19,9%</b>

## MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR COLABORADOR – POR CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 404-1

Observamos, em 2025, aumento expressivo das horas de capacitação nos níveis de liderança e alta administração, reforçando a preparação estratégica para gestão de riscos, inovação e transformação digital.

Categoria	2023 (média h)	2024 (média h)	2025 (média h)	Δ 2024/2025
Administrativo/operacional	13,45	22,07	19,10	-13%
Analista/subscritor	12,57	43,92	47,13	+7%
Especialista/coordenador	20,34	41,70	46,56	+11%
Gerente/superintendente	10,45	31,58	49,27	+56%
Diretor	45,49	28,43	71,52	+151%
Administradores	15,25	8,33	62,50	+650%

## RETORNO SOBRE INVESTIMENTO EM CAPITAL HUMANO

Alinhamos nossos instrumentos de incentivo, avaliação e desenvolvimento à geração sustentável de valor, à gestão de riscos e à perenidade do negócio.

### INCENTIVOS DE LONGO PRAZO PARA COLABORADORES

Em 2025, aprovamos um Plano de Incentivo Arelado a Ações, com vigência a partir de 2026. Antes restrito à Diretoria Executiva, o programa passou a contemplar colaboradores elegíveis.

O modelo permite a conversão de até 50% do incentivo de curto prazo (PLR) em ações do IRB(Re). Como contrapartida, concedemos o dobro das ações adquiridas pelo colaborador, com prazo máximo de remuneração de cinco anos.

São elegíveis profissionais em posições-chave e colaboradores classificados como *high performers*, identificados no processo anual de avaliação de desempenho, a partir do cruzamento entre performance e comportamento. Em média, esses profissionais apresentam desempenho cerca de 15% superior à média da Companhia.

O programa fortalece a retenção, estimula visão de longo prazo e reforça o alinhamento entre desempenho individual e criação sustentável de valor.



## TIPO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRI 404-3

Realizamos avaliação de performance por meio do atingimento de metas e da avaliação de desempenho, com base nas competências e comportamentos.



### Performance

cumprimento das metas anuais;



### Competências

forma como as entregas são realizadas;



### Comportamento

forma como agimos no nosso dia a dia de trabalho.

Adotamos modelo multivisão (360°) para todos os níveis, do técnico ao presidente, considerando autoavaliação, gestor direto, pares, subordinados e clientes internos.

As avaliações passam por reuniões de calibração com dois níveis hierárquicos, assegurando consistência

e equidade. O processo está formalizado em política interna.

As variações anuais no número de avaliados decorrem de critérios de elegibilidade e da data de corte do ciclo.

### Número de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | GRI 404-3

Avaliações de desempenho por categoria	2023		2024		2025	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Administrativo/operacional	8	15	8	13	12	12
Analista/secretária/subscritor	60	66	60	92	58	59
BP/especialista/coordenador	61	39	61	16	68	39
Gerente/superintendente	20	17	20	17	24	19
Diretor	9	1	9	1	5	3
Administradores	3	1	4	1	8	3
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>139</b>	<b>162</b>	<b>140</b>	<b>165</b>	<b>135</b>

## SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

GRI 403-1, 403-3

### POLÍTICA DE SST

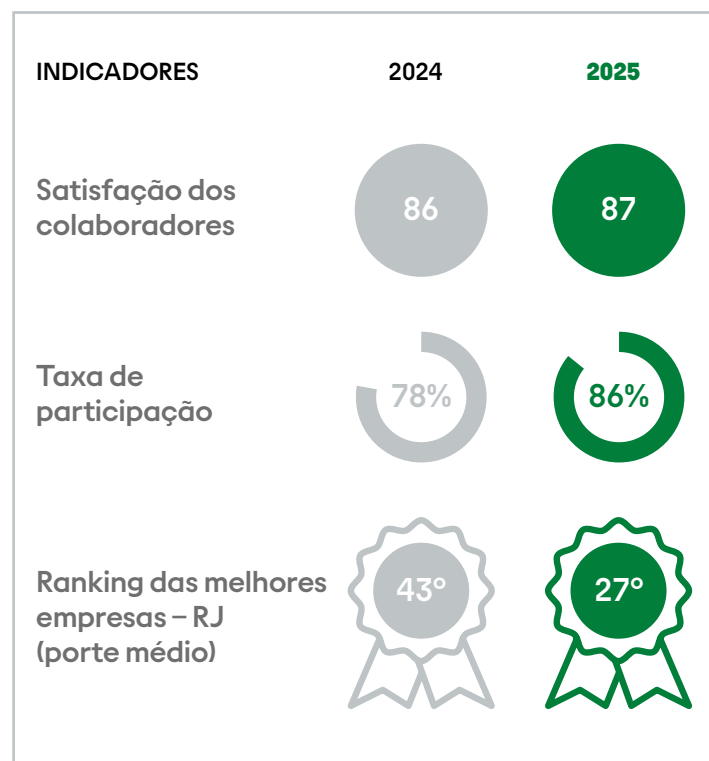
Gerenciamos a saúde e segurança de colaboradores próprios e terceirizados com base nas normas regulamentadoras vigentes, exigências legais e boas práticas técnicas. O sistema envolve profissionais de Recursos Humanos e responsável técnico em segurança do trabalho.

Realizamos laudos técnicos periódicos para avaliação de riscos e condições ambientais. Em 2026, atualizaremos a documentação em razão das mudanças estruturais na sede administrativa.

A sede no Rio de Janeiro está localizada no Ventura Corporate Towers, edifício certificado pelo selo *WELL Health-Safety (WELL H&S)*, que reconhece padrões internacionais de saúde e bem-estar predial.

### BEM-ESTAR E MONITORAMENTO

Monitoramos o bem-estar organizacional por meio de pesquisa interna de clima aplicada pelo *Great Place to Work (GPTW)*, ferramenta reconhecida de diagnóstico de ambiente de trabalho e engajamento.



### TAXA DE ABSENTEÍSMO

No último ano, a Taxa de Absenteísmo da Companhia foi <1%, percentual substancialmente inferior ao patamar de referência de mercado (até 4%), considerado boa prática. O cálculo desconsidera afastamentos previdenciários (INSS) e licenças previstas em convenção coletiva, como gala, nojo, maternidade e paternidade.



## DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E RELAÇÕES TRABALHISTAS

### RELAÇÕES E PRÁTICAS TRABALHISTAS

GRI 2-30

Nosso compromisso com os direitos trabalhistas é formalizado, sobretudo, por meio do Acordo Coletivo de Trabalho negociado com as entidades sindicais representativas. Atualmente, 96,34% dos colaboradores estão abrangidos por negociação coletiva, enquanto os estatutários possuem suas condições estabelecidas em contrato de gestão.

Em todas as nossas operações, respeitamos integralmente a legislação trabalhista e esperamos o mesmo padrão de conformidade por parte de nossos fornecedores e parceiros. Nesse contexto,

asseguramos o pleno gozo das férias anuais remuneradas, observando regras claras quanto ao parcelamento, à antecipação salarial e à manutenção dos benefícios durante o período de férias.

No que se refere aos desligamentos, as situações seguem rigorosamente a legislação trabalhista aplicável, incluindo as disposições relativas ao aviso prévio individual, às hipóteses de estabilidade provisória e, quando cabível, o diálogo institucional com as entidades representativas, sempre que necessário.

### DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

A prevenção e o combate à discriminação e ao assédio são estruturados por meio de diretrizes específicas, canais de denúncia e procedimentos formais de apuração. **Conforme detalhado no item Tema Material – Ética, Integridade e Transparência e no item Governança, Conformidade e Integridade.**

Promovemos continuamente a cultura de respeito, integridade e segurança no ambiente de trabalho, por meio de treinamentos e comunicações internas direcionadas à prevenção de assédio e discriminação.

# RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

## INVESTIMENTOS SOCIAIS E COMUNITÁRIOS

### AÇÕES ESTRATÉGICAS E PARCERIAS INSTITUCIONAIS

Estruturamos nossa atuação social a partir de três vetores: o fortalecimento institucional do setor segurador e ressegurador, promoção de educação e ciência aplicada à gestão de riscos, e o apoio a projetos incentivados com impacto social comprovado.

Em 2025, realizamos destinação de recursos por meio de mecanismos de incentivos fiscais previstos

na legislação brasileira, bem como investimentos diretos com recursos próprios da Companhia. Todas as iniciativas observaram critérios de aderência institucional, regularidade jurídica, alinhamento estratégico e potencial de impacto social.

Paralelamente, mantivemos diálogo e cooperação com entidades do setor, universidades, centros de pesquisa e fóruns institucionais, ampliando nossa

contribuição técnica para o debate sobre gestão de riscos, resiliência climática e proteção financeira da sociedade.

Em 2026, consolidaremos essa atuação por meio da aprovação da Política de Responsabilidade Social Corporativa, que estabelecerá diretrizes, critérios de elegibilidade, métricas de impacto e governança específica para o tema.

## PROJETOS INCENTIVADOS (RENÚNCIA FISCAL)

GRI 2-23, 207-1

Em 2025, destinamos parcela do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) a projetos aprovados pelos órgãos competentes, com fundamento nas seguintes legislações:

### Lei nº 8.313/91 – Cultura (Pronac)

Valor investido: R\$ 2.410.000,00

- › Projeto “Plano Bianual de Atividades MAM Rio 2024/2025” - Museu de Arte Contemporânea do Rio de Janeiro
- › Projeto “Bossa Nova: hoje e sempre” - Stanley Projetos Empresariais
- › Projeto “O mundo de Tarsila: formas e cores” - Agência Live Idea
- › Projeto “Caminhão de histórias: Tom Jobim, maestro soberano” - Das Lima Produção e Promoção de Eventos
- › Projeto “Programação com acessibilidade RJ e SP” - Sirica Entretenimentos
- › Projeto “Rio/SP Gastronomia 2026” - Lanikai Ideias Serviços de Consultoria, Assessoria e Educação

### Lei nº 11.438/06 – Esporte

Valor investido: R\$ 100.000,00

- › Projeto “Golfinhos Educação III” - Centro Esportivo e Educacional Golfinhos da Baixada

### Lei nº 12.213/10 – Fundo do Idoso

Valor investido: R\$ 150.000,00

- › Projeto “Idoso 360° IV” - Sociedade Hospitalar Angelina Caron

### Lei nº 8.069/90 – Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente (FDCA)

Valor investido: R\$ 350.000,00

- › Projeto “Viver com saúde: cuidados, saberes e descobertas” - Hospital Pequeno Príncipe
- › Projeto “Primeiros passos para a empregabilidade” - Instituto de Reciclagem do Adolescente
- › Projeto “Entre na roda” - Instituto Olga Kos de Inclusão Cultural

Quadro-resumo – Investimentos Incentivados 2025

Legislação	Nº de Projetos	Valor Investido (R\$)
Lei 8.313/91 – Cultura	6	2.410.000
Lei 11.438/06 – Esporte	1	100.000
Lei 12.213/10 – Fundo do Idoso	1	150.000
Lei 8.069/90 – FDCA	3	350.000
<b>Total incentivado 2025</b>	<b>11</b>	<b>3.010.000</b>

## INVESTIMENTO SOCIAL DIRETO

Valor investido: R\$ 250.000,00

Além dos projetos acima descritos classificamos como investimento social direto os seguintes projetos apoiados em 2025:

Iniciativa	Descrição	Valor da Doação
AGF Day 2025 (AGF Educacional)	Evento de educação financeira voltado a investidores pessoas físicas.	R\$ 50.000,00
Instituto de Inovação em Seguros e Resseguros da FGV (IISR/FGV)	Centro de pesquisa e formação dedicado ao desenvolvimento do setor de seguros e resseguros.	R\$ 200.000,00

### Quadro resumo de Projetos em 2025

Categoria	Valor (R\$)
Projetos incentivados	3.010.000
Projetos não incentivados	250.000
<b>Total investimento social 2025</b>	<b>3.260.000</b>

## INCLUSÃO FINANCEIRA E SECURITÁRIA

No âmbito dos investimentos sociais diretos, destacamos a inclusão financeira e securitária como prioridade estratégica.

**O tema será eixo estruturante da Política de Responsabilidade Social Corporativa a ser aprovada em 2026 e constitui meta estatutária da Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade para o exercício.**

A inclusão securitária é entendida como instrumento de resiliência econômica, redução de desigualdades e fortalecimento da capacidade de resposta da sociedade diante de eventos adversos.

# (08) Dimensão Ambiental

Gestão de Recursos	94
Estratégia de Descarbonização	97
Investimentos Sustentáveis	98



# GESTÃO DE RECURSOS

## ENERGIA

GRI 302-1

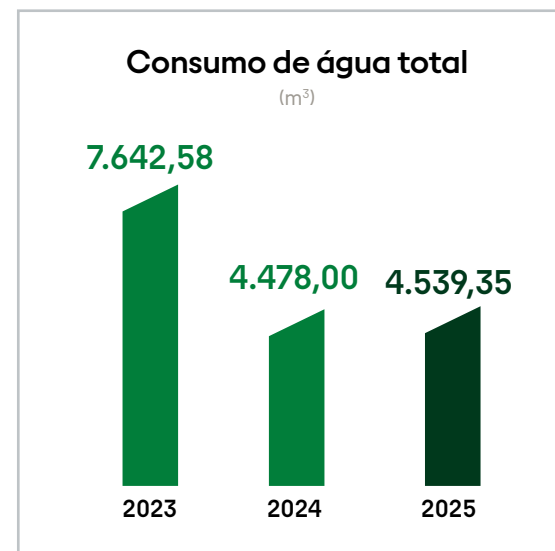
Consumo de energia		(em Gigajoules – GJ)		
	2023	2024	2025	
Combustíveis não renováveis	131,66	269,98	3,61	
Gasolina (automotiva)	113,91	252,23	147,07	
Óleo diesel	17,75	17,75	3,61	
Consumo de eletricidade (concessionária)	1.185,10	1.285,90	830,80	
<b>Total</b>	<b>1.316,73</b>	<b>1.555,91</b>	<b>975,15</b>	

Notas:

- Dados apurados a partir de contas emitidas por concessionárias de energia elétrica e fornecedores de combustível.
- Não há consumo de combustíveis renováveis nem geração ou venda de eletricidade, aquecimento, resfriamento ou vapor.
- A redução observada entre 2024 e 2025 decorre da conclusão de obras e da implementação de medidas de eficiência energética nas unidades do Rio de Janeiro e São Paulo e ao consumo de energia livre, com a utilização de geração de energia por placas fotovoltaicas, na unidade de São Paulo, em linha com as diretrizes da Política de Gestão Ambiental e Climática.
- A redução no consumo de óleo diesel reflete a descontinuidade do datacenter anteriormente localizado na sede antiga, eliminando a necessidade de geradores próprios e o respectivo consumo de combustível.

## CONSUMO DE ÁGUA

GRI 303-5



Nota: resultados obtidos pelas contas de consumo medidas pelas concessionárias que atendem as unidades listadas. Não há consumo de água em áreas com estresse hídrico.

## DESCARTE DE RESÍDUOS

GRI 306-3

Geramos resíduos predominantemente administrativos, compatíveis com escritórios corporativos. A gestão segue as diretrizes de redução, reutilização e reciclagem previstas na Política de Gestão Ambiental e Climática, com destinação realizada por prestadores licenciados, quando aplicável.

## ESTRATÉGIA CLIMÁTICA

Em 2025, publicamos a Política de Gestão Ambiental e Climática, aprovada pelo Conselho de Administração, que estabelece:

- > Manutenção de inventário anual de emissões de GEE (Escopos 1, 2 e 3);
- > Priorização da redução de emissões operacionais (Escopos 1 e 2);
- > Gestão progressiva das emissões indiretas (Escopo 3);
- > Compromisso com a neutralidade de carbono (Net Zero).

## MONITORAMENTO E COMPENSAÇÃO DE EMISSÕES

GRI 305-1, 305-2, 305-3

Nossa operação é predominantemente administrativa, concentrada em dois escritórios urbanos. Assim, as emissões diretas (Escopo 1) e as emissões associadas ao consumo de energia elétrica (Escopo 2) são reduzidas em termos absolutos.

Ainda que não representem risco climático material sob a ótica financeira, mantemos inventário anual de emissões, conforme previsto na Política Ambiental e Climática.

Escopo	Categoria	2024 – tCO <sub>2</sub> e	2024 - %	2025 – tCO <sub>2</sub> e	2025 - %
Escopo 1	Combustão móvel	11,107	1,67%	8,676	1,48%
	Emissões fugitivas	13,067	1,96%	0,030	0,01%
	Combustão estacionária	1,649	0,25%	-	-
Escopo 2	Energia elétrica (método de localização)	19,294	2,89%	10,554	1,79%
Escopo 3	Viagens a negócios	477,243	71,61%	280,997	46,94%
	Deslocamento casa-trabalho	144,125	21,62%	276,019	47,78%
	Resíduos e efluentes	-	-	11,786	2%
<b>Total</b>		<b>666,484</b>	<b>100,00%</b>	<b>588,062</b>	<b>100,00%</b>

Notas:

1. A queda no consumo de energia elétrica decorre tanto da redução efetiva do consumo nas operações quanto da migração do condomínio da unidade de São Paulo para o mercado livre de energia, com fornecimento parcialmente proveniente de geração fotovoltaica.
2. A categoria combustão estacionária não foi considerada no inventário, pois o gerador de energia é gerido pelo condomínio do edifício Ventura, não pelo IRB(Re). Como o equipamento atende a múltiplos ocupantes e não está sob controle operacional da Companhia, entendeu-se não ser aplicável sua inclusão nas emissões diretas.

Em 2025, compensamos integralmente as emissões referentes ao exercício anterior, totalizando **667 toneladas de CO<sub>2</sub>e**, por meio da aquisição de créditos

de carbono provenientes de projetos certificados de recuperação energética de aterros, alinhados a padrões internacionais reconhecidos.


## GOVERNANÇA CLIMÁTICA

A governança climática está integrada:

- > Ao Conselho de Administração;
- > À Diretoria Estatutária;
- > À Diretoria de Pessoas e *Facilities* (implementação operacional);
- > À Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade (integração à gestão de riscos).

O tema é monitorado transversalmente e articulado com a gestão de riscos climáticos apresentada no item

**Mudanças Climáticas.**



Date: 27 January 2026  
Reference: VC/0043/2026

# VOLUNTARY CANCELLATION CERTIFICATE

**Presented to:**  
CDM Project 9063: MACAÚBAS LANDFILL GAS PROJECT

**Reason for cancellation:**  
Razão Social: IRB-BRASIL RESSEGUROS S.A. CNPJ: 33.376.989/0001-91 Volume: 667 tCO<sub>2</sub>e  
Finalidade: Compensação de emissões de GEE referentes aos escopos 1, 2 e 3 do ano-base de 2024 da IRB-Brasil Resseguros S.A.


---

**Number and type of units cancelled**

Start serial number: BR-5-202553453-2-2-0-9063  
End serial number: BR-5-202554119-2-2-0-9063

**667 CERs**  
Equivalent to 667 tonne(s) of CO<sub>2</sub>

The certificate is issued in accordance with the procedure for voluntary cancellation in the CDM Registry. The reason for cancellation included in this certificate is provided by the canceller.



# ESTRATÉGIA DE DESCARBONIZAÇÃO

Formalizamos, nas Políticas ASG e de Gestão Ambiental e Climática, o compromisso de transição para uma economia de baixo carbono e de neutralidade de emissões líquidas (Net Zero) até 2040. A estratégia de descarbonização da Companhia vem sendo implementada de forma estruturada e em etapas sucessivas.

O objetivo é assegurar trajetória consistente rumo à neutralidade de emissões líquidas até 2040, conforme previsto na Política Ambiental, Social e Governança (ASG).

Consideramos que o compromisso está alinhado às melhores práticas internacionais e aos parâmetros científicos reconhecidos para a transição climática.

Fase	Período	Objetivo estratégico	Principais Entregas
<b>Fase 1</b> Inventário e diagnóstico	2024–2025	Conhecer e mensurar as emissões corporativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboração do inventário completo de GEE (Escopos 1, 2 e 3).</li> <li>• Identificação de lacunas de monitoramento no Escopo 3.</li> </ul>
<b>Fase 2</b> Compensação de emissões corporativas	2025–2026	Mitigar emissões residuais enquanto se estrutura a trajetória de redução	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensação das emissões corporativas por meio da aquisição de créditos de carbono certificados.</li> <li>• Definição de linha de base para decisões futuras no âmbito da Política de Gestão Ambiental e Climática.</li> <li>• Elaboração de plano de ação e metas corporativas para ampliação do monitoramento do Escopo 3.</li> </ul>
<b>Fase 3</b> Aprimoramento do monitoramento do Escopo 3	2026–2027	Consolidar base técnica robusta para definição de metas futuras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoramento das emissões cadeia de fornecedores.</li> <li>• Monitoramento das emissões associadas aos ativos de crédito.</li> <li>• Monitoramento das emissões de parceiros de negócios.</li> <li>• Estruturação de base de dados auditável e metodologicamente consistente.</li> </ul>
<b>Fase 4</b> Plano de transição e metas graduais	2027–2028	Estruturar plano formal de descarbonização rumo ao Net Zero 2040	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definição de metas graduais de redução de emissões (curto, médio e longo prazo).</li> <li>• Estabelecimento de métricas de acompanhamento e monitoramento.</li> <li>• Revisão progressiva da estratégia de compensação de emissões.</li> <li>• Integração da estratégia climática às decisões de negócio e à alocação de capital.</li> </ul>





# INVESTIMENTOS SUSTENTÁVEIS

## DIRETRIZES DE INVESTIMENTO RESPONSÁVEL

SASB FN-IN-410a.2

Como resseguradora, nosso dever primordial é honrar o pagamento de sinistros. Por isso, nossa primeira dimensão de sustentabilidade financeira consiste na preservação do capital sob gestão.

A alocação dos recursos observa rigorosamente o regime regulatório aplicável (Resolução CMN nº 4.993) e é estruturada a partir da lógica de Asset Liability Management (ALM), que orienta o casamento entre ativos e passivos, considerando:

-  Segurança;
-  Liquidez;
-  Rentabilidade consistente;
-  Aderência à duração e indexação das reservas técnicas.

A maior parte do patrimônio sob gestão (R\$ 8,8 bilhões em posição MtM) está alocada em renda fixa soberana e instrumentos de alta liquidez. Essa composição reflete nosso perfil prudencial: os recursos administrados destinam-se majoritariamente à cobertura de obrigações futuras e imprevisíveis.

Mantemos uma abordagem criteriosa na alocação em veículos temáticos, incluindo estratégias dedicadas a investimentos “verdes”, sempre observando critérios de liquidez, prazo e compatibilidade com nosso perfil de passivos. Como resseguradora, priorizamos instrumentos que assegurem elevada disponibilidade de recursos para o pagamento de sinistros, preservando o equilíbrio entre sustentabilidade, retorno e gestão prudente de riscos.

Nossa visão de investimento sustentável, contudo, é mais ampla do que a simples rotulagem de ativos. Investimos de forma estruturante em pesquisa e desenvolvimento por meio do IRB(P&D) – **vide item**



**Inovação e Novos Produtos** - desenvolvendo produtos voltados a riscos climáticos e emergentes — o que entendemos como geração direta de externalidades positivas para a sociedade.

Na carteira de ativos, contribuimos para a agenda de sustentabilidade por meio de exposições a setores como saneamento e energia elétrica, que fortalecem a resiliência urbana e a transição energética.

## INTEGRAÇÃO ASG NAS DECISÕES DE INVESTIMENTO

Incorporamos critérios ASG especialmente na parcela de crédito privado e renda variável — atualmente cerca de 10% do portfólio *onshore*. A integração ocorre em três níveis: critérios estruturais da norma de investimentos, triagem negativa socioambiental e governança decisória.

### CRITÉRIOS ESTRUTURAIS DA NORMA DE INVESTIMENTOS

Incluem, entre outros:

- > Patrimônio líquido mínimo de R\$ 1 bilhão para emissores;
- > *Rating* mínimo A- (ou equivalente);
- > Índice de Basileia mínimo de 13% para instituições financeiras;
- > Limites de concentração por emissor e setor.

Esses filtros direcionam naturalmente a carteira para empresas com maior grau de governança e transparência.

### TRIAGEM NEGATIVA SOCIOAMBIENTAL

Nossa política exige que os emissores:

- > Proibam trabalho infantil e condições degradantes;
- > Respeitem direitos humanos;
- > Previnam discriminação, assédio moral ou sexual e outras formas de abuso.

Realizamos análise documental e verificação de certidões negativas em todas as operações adquiridas em carteira própria no ano de 2025.

Embora não haja vedação formal a setores específicos, atualmente **não possuímos exposição a carvão para geração de energia.**

### GOVERNANÇA DECISÓRIA

As decisões são tomadas pela área de Investimentos, com reuniões ordinárias semanais e possibilidade de convocações extraordinárias. As deliberações são registradas em ata e exigem unanimidade. A Diretoria de Riscos e Conformidade do IRB(*Asset*) possui direito a voto, reforçando o caráter prudencial das decisões.

Também realizamos alocação via gestores externos selecionados após diligência, incluindo avaliação de governança, processos internos, critérios ASG e políticas de sustentabilidade.

A disciplina na análise tem sido fundamental para evitar exposições a emissores com risco reputacional ou socioambiental elevado, mesmo quando o retorno financeiro de curto prazo se mostra atrativo.

## COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA E ELEGIBILIDADE

A carteira é gerida em duas frentes, com perfis distintos:

### i. Carteira *onshore* (Brasil).

Predominantemente composta por títulos públicos e instrumentos de renda fixa soberana, com parcela complementar em crédito privado e outros instrumentos elegíveis, de acordo com os limites regulatórios e com a estratégia de ALM, priorizando liquidez e aderência aos passivos.

### ii. Carteira *offshore* (Exterior).

Composta majoritariamente por títulos soberanos e ativos mantidos no *Reinsurance Trust Account*, destinados à cobertura de garantias de provisões técnicas, além de parcela em títulos privados de alta qualidade (como *bonds* corporativos e instrumentos bancários), observando as regras regulatórias aplicáveis.

Em 31 de dezembro de 2025, o patrimônio total sob gestão (marcação a mercado – MtM) era de

R\$ **8,7** bilhões.

A estratégia de investimento prioriza preservação de capital, retorno consistente no médio e longo prazo e robustez de governança, com critérios de elegibilidade e monitoramento de risco aplicáveis aos ativos elegíveis (especialmente crédito privado e instrumentos não soberanos).

Mais detalhes sobre nossos ativos de crédito disponíveis em nos nossos *calls* de resultados: [Resultados Trimestrais - IRB\(Re\)](#) e no [Relatório anual da administração](#).

## MONITORAMENTO, MÉTRICAS E RESULTADOS

Nosso modelo de acompanhamento prioriza métricas de qualidade de governança, aderência normativa e robustez do processo decisório, em linha com o perfil prudencial da carteira e com a natureza fiduciária dos recursos sob gestão.

### Em 2025, registramos avanços concretos:

- As emissões adquiridas incluíram critérios ASG e verificação de certidões negativas no relatório de análise;
- Consolidamos a exigência de critérios mínimos de *rating*, patrimônio líquido e indicadores prudenciais para elegibilidade de emissores.

Em 2026, o IRB(*Asset*) dará um passo adicional na incorporação de métricas climáticas à gestão da carteira, com foco no monitoramento das emissões associadas aos ativos sob gestão. A medida está alinhada à agenda corporativa de Escopo 3 e fortalece a incorporação de riscos climáticos na tomada de decisão de investimento.

Essa trajetória reflete nossa abordagem incremental: fortalecer governança, ampliar transparência e evoluir continuamente na incorporação de fatores ASG à disciplina de preservação de capital e retorno consistente no longo prazo.

## (09) Anexos

Tabelas SUSEP	102
Sumário de Conteúdo da GRI	105
Informações Corporativas	112
Créditos	112



Sumário interativo

# TABELAS SUSEP

## TABELA GOVERNANÇA DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE (GVR)

Tabela GVR	Governança dos riscos de sustentabilidade	
Objetivo	Descrição da governança da gestão dos riscos de sustentabilidade.	
Conteúdo	Informações qualitativas.	
Frequência	Anual.	
	Deve ser descrito 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 666, de 27 de junho de 2022 e na Resolução CNSP 416, de 20 de julho de 2021.	
		<b>Página/Tópicos</b>
Detalhamento das informações	(a) Descrição da forma pela qual o conselho de administração, diretoria, diretor responsável pelos controles internos e comitê de riscos atuam para supervisionar os riscos de sustentabilidade.	Conselho de Administração Comitês de assessoramento Comitê de Riscos e Solvência Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações
	(b) Descrição do papel do conselho de administração, diretoria, diretor responsável pelos controles internos e comitê de riscos na gestão dos riscos de sustentabilidade.	Conselho de Administração Comitês de assessoramento Comitê de Riscos e Solvência Comitê de Pessoas, Governança e Nomeações
	(c) Descrição das instâncias nos níveis estratégico, tático e operacional e de suas responsabilidades ao subsidiar conselho de administração, diretoria, diretor responsável pelos controles internos e comitê de riscos na gestão e supervisão dos riscos de sustentabilidade.	Materialidade e Geração de Valor Sustentável Metodologia de Avaliação de Materialidade Gestão de Riscos Corporativos

**TABELA ESTRATÉGIAS ASSOCIADAS AOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE (EST)**

Tabela EST	Estratégias associadas aos riscos de sustentabilidade		
<b>Objetivo</b>	Identificação e descrição dos impactos reais e potenciais dos riscos de sustentabilidade sobre os negócios, as estratégias e a gestão de riscos da instituição.		
<b>Conteúdo</b>	Informações qualitativas.		
<b>Frequência</b>	Anual.		
	Devem ser descritos aspectos dos riscos de sustentabilidade com potenciais impactos nos negócios, nas estratégias e na gestão de riscos, conforme disposto na Circular 666, de 27 de junho de 2022.		
<b>Detalhamento das informações</b>		<b>Página/Tópicos</b>	
	(a) Descrição dos riscos de sustentabilidade com potencial de gerar perdas relevantes a curto, médio e longo prazos. (a.1) Eventos de risco climático (a.2) Eventos de risco ambiental (a.3) Eventos de risco social.	Matriz de criticidade Gestão das oportunidades e riscos	
	(b) Descrição da metodologia utilizada para avaliar a possibilidade de perdas geradas pelos riscos de sustentabilidade.	Atualização e Inovação em Políticas e Normas Matriz de criticidade Temas Materiais Prioritários	
	(c) Descrição da maneira como os impactos dos riscos mencionados no item (a) são considerados nos negócios e nas estratégias da instituição, detalhando o horizonte de tempo considerado e os critérios adotados na priorização dos riscos avaliados.	Gestão das oportunidades e riscos Temas Materiais Prioritários Inventário de riscos	
	(d) Descrição da resiliência da estratégia da organização, considerando sua capacidade de adaptação a mudanças em padrões climáticos e à transição para uma economia de baixo carbono.	Matriz de criticidade Mudanças Climáticas Estratégia de descarbonização Estratégia climática	

**TABELA PROCESSOS DE GESTÃO DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE (GER)**

<b>Tabela GER</b>	<b>Processos de gestão dos riscos de sustentabilidade</b>	
<b>Objetivo</b>	Descrição da governança da gestão dos riscos de sustentabilidade.	
<b>Conteúdo</b>	Informações qualitativas.	
<b>Frequência</b>	Anual.	
	Devem ser descritos os processos para identificação, avaliação, classificação, mensuração, tratamento, monitoramento e reporte dos riscos de sustentabilidade, conforme disposto na Circular 666, de 27 de junho de 2022 e Resolução CNSP 416, de 20 de julho de 2021.	
		<b>Página/Tópicos</b>
<b>Detalhamento das informações</b>	(a) Descrição dos processos utilizados para identificação, avaliação, classificação e mensuração dos riscos de sustentabilidade.	Matriz de criticidade Sistema de Controles Internos
	(b) Descrição dos processos de gestão dos riscos de sustentabilidade, destacando seu tratamento, monitoramento e reporte.	Gestão de riscos corporativos Temas Materiais Prioritários
	(c) Descrição dos mecanismos utilizados para o estabelecimento de limites para concentração em setores econômicos, regiões geográficas, produtos ou serviços mais suscetíveis a sofrer ou causar impactos na sustentabilidade.	Estrutura de Gestão de Riscos Inventário de Riscos Estratégicos
	(d) Descrição da forma pela qual os processos utilizados para identificar, avaliar, classificar, tratar, monitorar e reportar os riscos de sustentabilidade são integrados à gestão dos riscos de subscrição, de crédito, de mercado, de liquidez e operacional.	Governança de Riscos Materialidade e geração de valor sustentável

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

<b>Declaração de uso</b>	O IRB(Re) relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)</b>	Não aplicável

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão			
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
<b>Conteúdos gerais</b>						
<b>A organização e suas práticas de relato</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	7			
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6, 7			
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	6			
	2-4	Reformulações de informações	Não foram apresentadas reformulações de informações feitas em períodos de relatos anteriores no relatório atual.			
	2-5	Verificação externa	6	b)	Não aplicável	A regulação aplicável que dispõe sobre os requisitos de sustentabilidade a serem adotados pela Companhia não requer uma avaliação independente sobre as informações relatadas.
<b>Atividades e trabalhadores</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	7, 21			
	2-7	Empregados	76, 77	e)	Não aplicável	Não houve alteração significativa entre os períodos analisados.
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	76			

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página / Resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Governança</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e sua composição	11, 12, 14			
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	11, 12			
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	11	b)	Não aplicável	
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	11, 32			
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	32			
	2-14	Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	6, 32	b)	Não aplicável	
	2-15	Conflitos de interesse	21	b)	Informação confidencial	Se aplicável, a informação terá caráter interno pois não há impacto no stakeholder, trata-se de informação que subsidia a tomada de decisão interna.
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	24			
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	26			
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	11			
	2-19	Políticas de remuneração	15	a. ii)	Não aplicável	Não existe política de bônus de atração.
	2-20	Processos para determinação da remuneração	15			
	2-21	Proporção da remuneração total anual	15			

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página / Resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Estratégias, políticas e práticas</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	4			
	2-23	Compromissos de política	20, 49, 91	a. i) a. iii)	Não aplicável	Não aplicável pela natureza do negócio.
	2-24	Incorporação de compromissos de política	21, 49			
<b>Estratégias, políticas e práticas</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-25	Processos para reparar impactos negativos	20			
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	20	a. ii)	Não aplicável	Não aplicável ao ciclo 2025.
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	21	b) e c)	Não aplicável	
	2-28	Participação em associações	27			
<b>Engajamento com as stakeholders</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	7, 21			
	2-30	Acordos de negociação coletiva	89			
<b>Temas materiais</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	36			
	3-2	Lista de temas materiais	36, 40			
<b>Mudanças climáticas</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	49			

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página / Resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	49			
SASB Insurance Standard (Padrão de Seguro)	FN-IN-450a.1	Perda Máxima Provável (PML) de produtos segurados de natureza natural relacionada ao clima catástrofes		FN-IN-450a.1	Informação confidencial	
SASB Insurance Standard (Padrão de Seguro)	FN-IN-450a.3	Descrição da abordagem para incorporação de riscos ambientais em (1) o processo de subscrição para contratos individuais e (2) a gestão de riscos e adequação de capital	49	7.	Não aplicável	Uma vez que a relação contratual desta entidade com seus parceiros de negócio compreende a esfera do resseguro, a negociação e incorporação de cláusulas que limitam a exposição catastrófica da entidade são restritas ao contrato de resseguro, qual seja automático ou facultativo, em vez das apólices de seguro.

**Atração e retenção de talentos**

GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	66	e. ii), iii), iv) e f.	Não aplicável	
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	81, 82			
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	81, 82			
GRI 401: Emprego 2016	401-3	Licença maternidade/paternidade	81, 82, 83			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	88			
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	88			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	84, 85			
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	84			
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	87			

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página / Resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Atração e retenção de talentos</b>						
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidade 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82			
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	81, 82			
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2025 não houve registros de casos de discriminação.			
<b>Integridade, ética e transparência</b>						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	21, 53			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	24			
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	24			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3	Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	24			
GRI 207: Tributos 2019	207-1	Abordagem tributária	71, 91			
	207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	71			
	207-3	Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	27, 71			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	22   Em 2025 não houve casos registrados relacionados ao trabalho infantil.			
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	22   Em 2025 não houve casos registrados relacionados ao trabalho forçado ou análogo ao escravo.			

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página / Resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Relacionamento e satisfação dos clientes</b>						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	47			
SASB Insurance Standard (Padrão de Seguro)	FN-IN-270a.3	Taxa de retenção de clientes	47   Em 2025, o índice de renovação dos Contratos Automáticos e Facultativos foi de 83%. A informação contempla de forma agrupada todos os produtos da Companhia.			
<b>Privacidade de dados e segurança da informação</b>						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	56, 57			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Em 2025 não houve incidentes de segurança ou de vazamento de dados.			
<b>Inovação e novos produtos</b>						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos tópicos materiais	63	d. ii) d. iii) e. iii)	Não aplicável Não aplicável Informação não disponível	<p>Não aplicável, pois não se observaram impactos negativos reais, apenas potenciais.</p> <p>Não aplicável aos impactos positivos reais, pois não foram observados; são apenas impactos potenciais. Neste caso, as medidas adotadas para gerenciar são alocação orçamentária para contratação de consultoria especializada, investimento em empresas e doação a universidades, culminando em um portfólio de iniciativas ligadas à inovação.</p> <p>Os compromissos firmados foram desdobrados em iniciativas ao longo do período de avaliação, não tendo sido possível implementar os indicadores de avaliação.</p>

Norma GRI/SASB	Conteúdo		Página / Resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Disclosures extras - indicadores não contemplados na materialidade</b>						
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	70			
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	94			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-5	Consumo de água	94			
	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	95			
GRI 305: Emissões 2016	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	95			
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	95			
GRI 306: Resíduos 2020	306-3	Resíduos gerados	94   A Companhia não apresenta geração de resíduos classe I, apenas de resíduos comuns. Não há a contabilização de resíduos não perigosos. Não há avaliação quantitativa de geração de resíduos residenciais/comerciais.			
SASB Insurance Standard (Padrão de Seguro)	FN-IN-270a.3	Taxa de retenção de clientes	47			
SASB Insurance Standard (Padrão de Seguro)	FN-IN-410a.2	Descrição da abordagem para incorporação de fatores ESG nos processos e estratégias de gestão de investimento	98			

## INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

### IRB(Re)

Av. República do Chile, 330, 3º andar, Centro

Rio de Janeiro - RJ - 20031-170

Telefone: (21) 2272-0200

Site: <https://www.irbre.com/>

RI: <https://ri.irbre.com/>

## CRÉDITOS

### Coordenação

Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade

### Consultoria GRI, redação, projeto gráfico e diagramação

blendON

### Imagens

Acervo IRB(Re), Shutterstock, MTVZ Imagens e Clara do Amaral