

Relatório Anual 2025

BRASILPREV



SUMÁRIO

6	Quem somos	32	Política de Sustentabilidade	65	Negócios digitais
8	Nossos acionistas	33	Compromissos e acordos voluntários	66	Empresa orientada por dados
9	Nossa materialidade	34	Auditorias constantes	67	Transações e vendas em canais digitais
		35	Cultura previdenciária e educação financeira		
		38	Projetos sociais e patrocínios		
		38	Leis de incentivo		
		40	Meio Ambiente		
				70	Gestão de pessoas
				80	Diversidade, equidade e inclusão
				90	Saúde e segurança das nossas pessoas
12	Estrutura de governança	44	Programa Brasilprev de Experiência do Cliente		
17	Gestão de riscos	46	Comunicação personalizada		
20	Compliance	49	Serviços		
24	Canais de apoio à governança	51	Nossos produtos		
26	Segurança de dados do cliente	58	Investimento sustentável	94	Prêmios e reconhecimentos em 2025
28	Fornecedores éticos	60	Longevidade e desacumulação		
29	Participação em associações				

Sobre o Relatório

🔗 GRI 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5

O Relatório Anual 2025 apresenta a visão estratégica da Brasilprev Seguros e Previdência S.A. e suas principais práticas ambientais, sociais e de governança (ASG), além do desempenho das áreas de negócios no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

O objetivo desta publicação é reportar as ações da liderança e o comprometimento dos colaboradores em garantir aos clientes produtos e serviços inovadores, sustentáveis e de qualidade.

A Brasilprev não controla outras entidades, tampouco detém participação em outras empresas; portanto, seus relatos financeiro e de sustentabilidade abrangem exclusivamente a própria operação. No período, não houve alterações na estrutura da companhia por meio de fusões, aquisições ou alienações. Este relatório é publicado anualmente, sendo semestral a periodicidade do relatório financeiro.

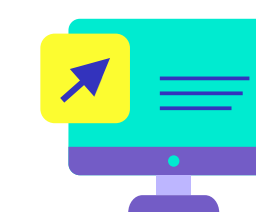
O Relatório Anual 2025 foi elaborado a partir de padrões internacionais de excelência, como Global Reporting Initiative (GRI) e Relato Integrado (RI ou IIRC), e está alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU). Além disso, foram observados os oito Princípios das Normas GRI: exatidão, equilíbrio, clareza, comparabilidade, completude, contexto de sustentabilidade, tempestividade e verificabilidade.

Os códigos GRI inseridos abaixo de títulos ou subtítulos dos capítulos, assim como ao final de determinados parágrafos, sinalizam o indicador referente ao conteúdo reportado. Na [página 109](#), o sumário de conteúdo GRI reúne todos os indicadores considerados no documento e suas respectivas páginas. Quaisquer ajustes em dados de anos anteriores estão sinalizados nos indicadores específicos. Esta publicação não passou por verificação ou auditoria externa.

O objetivo do Relatório Anual 2025 da Brasilprev é **reportar as ações da liderança e o comprometimento dos colaboradores** em garantir aos clientes produtos e serviços inovadores, sustentáveis e de qualidade.

Saiba mais sobre a Brasilprev no [site institucional](#).

Para informações sobre este relatório ou sobre a estratégia e a gestão da sustentabilidade e dos aspectos ASG da companhia, entre em contato pelo endereço sustentabilidade1@brasilprev.com.br.



site
brasilprev.com.br



e-mail
sustentabilidade1@brasilprev.com.br

Mensagem da Diretora-Presidente

GRI 2-22

Preparar o futuro, entregar no presente

Em 2025, a Brasilprev reafirmou sua liderança no mercado de previdência privada e o compromisso de ampliar o acesso a soluções que acompanhem cada etapa da vida financeira dos brasileiros. Em um ano desafiador para o setor, a maturidade e o foco dos nossos times sustentaram entregas consistentes. Encerramos o período com R\$ 471,6 bilhões em ativos sob gestão e seguimos próximos dos nossos 2,5 milhões de clientes, orientados por uma visão de futuro sólida, por uma cultura de inovação colaborativa e com os clientes no centro da nossa estratégia.

Na prática, isso significou atingir o menor nível histórico de reclamações, com redução de 4% em relação a 2024, e avançar 3,5 pontos no NPS. Esses indicadores refletem o trabalho integrado de equipes multidisciplinares focadas na jornada

do cliente, retenção e qualidade, com decisões baseadas em dados e visão transversal do negócio.

Provando que inovação simplifica e aproxima, fomos pioneiros ao disponibilizar a contratação de planos via WhatsApp, levando a previdência para um canal presente no cotidiano do brasileiro. Testamos, aprendemos e refinamos a jornada em tempo real, com adesões orgânicas e menos atrito, estabelecendo uma base para escala futura. Essa frente digital é sinérgica com nosso principal canal, a rede do Banco do Brasil, ampliando capilaridade sem abrir mão da qualidade consultiva que nos caracteriza.

Tais avanços foram possíveis pelo senso de propósito e pela cultura de execução dos nossos colaboradores. Entendendo a demanda dos times por ferramentas que possibilitem soluções disruptivas, e realizamos um ciclo de capacitações em inteligência artificial com 83% de engajamento na companhia. Em paralelo, ampliamos o desenvolvimento técnico com trilhas temáticas de ASG, Longevidade e Libras voltadas às áreas-chave, preparando a equipe para os desafios do negócio. Com formação contínua, diversidade e colaboração, transformamos essas competências em alavancas para gerar valor com responsabilidade.

A coerência entre discurso e prática ganhou evidência no mercado. Recebemos o troféu de ouro no The Stevie Awards, referência global em negócios, pelo case “Ouvir para Transformar – Liderança na Revolução

de Acessibilidade e Diversidade”, e nos tornamos a primeira empresa de previdência privada do Brasil a alcançar esse marco. Além disso, renovamos as certificações Great Place to Work (GPTW) e Lugares Mais Incríveis para Trabalhar e mantivemos o selo Age Friendly Employer, reforçando um ambiente que valoriza respeito, inclusão e desenvolvimento.

Entramos em 2026 com prioridades claras: ampliar a nossa base de clientes, elevar continuamente a qualidade dos serviços e aprofundar nosso foco em educação financeira. Para sustentar essa estratégia e ampliar a eficiência operacional, manteremos a excelência da assessoria, fortaleceremos as relações para além do canal bancário, com maior presença no mercado empresarial e parcerias com corretores, e escalaremos experiências digitais consultivas, personalizadas com base em dados e IA, sempre com segurança da informação e privacidade como premissas.

Tendo nossos valores como referência – Inovação Constante, Cliente no Centro, Atitude Empreendedora, Fazer o Certo e Cuidado com as Pessoas –, seguiremos entregando crescimento sustentável, melhor experiência ao cliente e relações duradouras com parceiros.

Muito obrigada a todos e boa leitura!



Ângela Assis
Diretora-Presidente

Perfil Brasilprev



Governança corporativa e tecnologia caminham juntas para proteger o patrimônio dos clientes com transparência, eficiência e *compliance*. Na era da inteligência artificial, o dado ganha relevância estratégica: sua governança e segurança permitem decisões responsáveis e um atendimento cada vez mais personalizado. Processos bem estabelecidos e seguros garantem continuidade, conformidade e melhor retorno sobre os investimentos. A parceria entre Oracle e Brasilprev acelera essa jornada, ampliando o atendimento com eficiência e entregando uma experiência positiva e confiável aos clientes."

Pedro Nobre

Diretor de Vendas Indústria Financeira da Oracle

Quem somos

Há mais de 30 anos, a Brasilprev Seguros e Previdência S.A., sociedade anônima especializada em planos de previdência privada, está comprometida com o propósito de transformar o jeito como o brasileiro prepara o seu futuro, promovendo o desenvolvimento sustentável.

Criada em 1993 e sediada em São Paulo (SP), é uma *joint venture* entre BB Seguros, empresa do ramo de negócios de seguridade do Banco do Brasil, e o grupo Principal Financial, conferindo solidez e confiança a cerca de 2,5 milhões de clientes.

Atuamos nos setores de finanças e seguros, e nossas atividades principais compreendem as áreas de finanças e contabilidade, com a oferta de produtos e serviços voltados para seguros e previdência privada, atendendo prioritariamente ao mercado financeiro e de investimentos.

Lideramos o setor de previdência privada no Brasil, com mais de R\$ 471,6 bilhões em ativos sob gestão em 2025 e 26,5% de *market share*.

Oferecemos soluções para que os brasileiros viabilizem seu planejamento financeiro de longo prazo por meio de planos de previdência para

peças físicas e jurídicas nas modalidades Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL). Em nosso portfólio, oferecemos produtos com opções que vão desde fundos mais conservadores até opções de maior risco, conforme o perfil do investidor. Os produtos são comercializados em nossos canais digitais, plataformas abertas de parceiros e agências do Banco do Brasil.

Nossos clientes contam com assessoria personalizada e atendimento próximo para o planejamento financeiro e outros serviços voltados para a acumulação de recursos a longo prazo, seja com a finalidade de aposentadoria, educação dos filhos ou, ainda, realização de sonhos, planos e outros projetos de vida.

Nossos 715 colaboradores são elemento essencial de nossas operações e determinantes para alcançarmos nossos resultados. Com sua dedicação e aprimoramento contínuo, representam a energia que mantém o cliente no centro de nossas decisões. Além disso, em cada frente de atuação, estão prontos para prestar apoio e indicar os produtos mais adequados a cada perfil de cliente.

O melhor presente é cuidar do futuro

Nosso propósito

Transformar o jeito como o brasileiro prepara o seu futuro, promovendo o desenvolvimento sustentável.

Nossa visão

Ser um ecossistema de soluções previdenciárias líder de mercado e referência para os clientes.

→ saiba mais

Conheça mais sobre a nossa história [aqui](#). Assista ao Manifesto Brasilprev no nosso canal no YouTube, clicando [aqui](#).

Nossos valores

Cliente no centro

Colocamos o cliente no centro das nossas decisões e nos comprometemos com a excelência na entrega da nossa proposta de valor.

Inovação constante

Atuamos na constante transformação, experimentamos e aprendemos de forma ágil.

Atitude empreendedora

Temos autonomia para gerar alternativas e nos responsabilizamos pela entrega dos resultados.

Fazer o certo

Ética e integridade são a base dos nossos comportamentos e das nossas relações.

Cuidado com as pessoas

Respeitamos as pessoas e suas diferenças e agimos com transparência e colaboração.

A Brasilprev em 2025



~2.5mi

de clientes



20mil

clientes recebem
renda

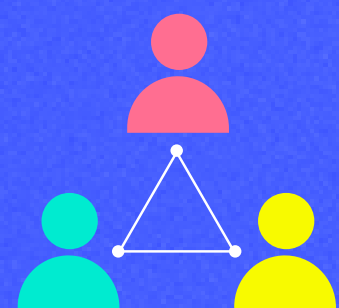
R\$7.5bi

em provisão



302mil

novos planos
comercializados



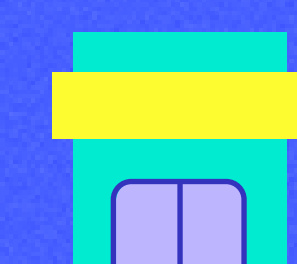
715

colaboradores ativos



145

consultores



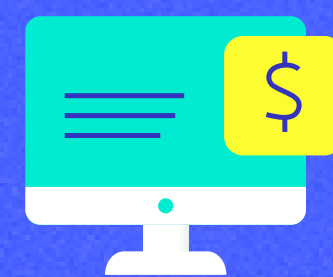
3.995

agências do BB



R\$471.6bi

em ativos sob gestão
(8,7% superior a 2024)



R\$2.0bi

de lucro líquido ajustado
(34% superior a 2024)



Líder

no setor, com 26,5% de
market share em ativos

Nossos acionistas

GRI 2-1

São dois os acionistas da Brasilprev Seguros e Previdência S.A.: BB Seguros, divisão de seguros, capitalização e previdência privada do Banco do Brasil; e Principal Financial Group, empresa de serviços financeiros dos Estados Unidos. Nossas demonstrações financeiras englobam a totalidade da operação da companhia, sem incluir nenhuma operação externa.

Nosso relacionamento com os acionistas é sustentado pelas melhores práticas globais de governança corporativa, assegurando a observância do princípio de igualdade de tratamento entre as partes. Criteriosa, íntegra e tempestiva: assim é a comunicação com os acionistas, sempre garantindo atualização das atividades e do desempenho da Brasilprev, por meio de pessoas e canais autorizados.



A BB Seguridade Participações S.A. é uma *holding* de capital aberto controlada pelo Banco do Brasil e listada no segmento Novo Mercado da B3. Por meio de suas empresas investidas – Brasilseg, Brasilprev, Brasilcap e Brasildental –, atua nos segmentos de seguros, previdência, capitalização e planos de assistência odontológica. Suas operações são desenvolvidas em parcerias privadas mantidas por sua subsidiária integral, a BB Seguros Participações S.A., além da distribuição desses produtos, realizada pela BB Corretora de Seguros e Administradora de Bens S.A.

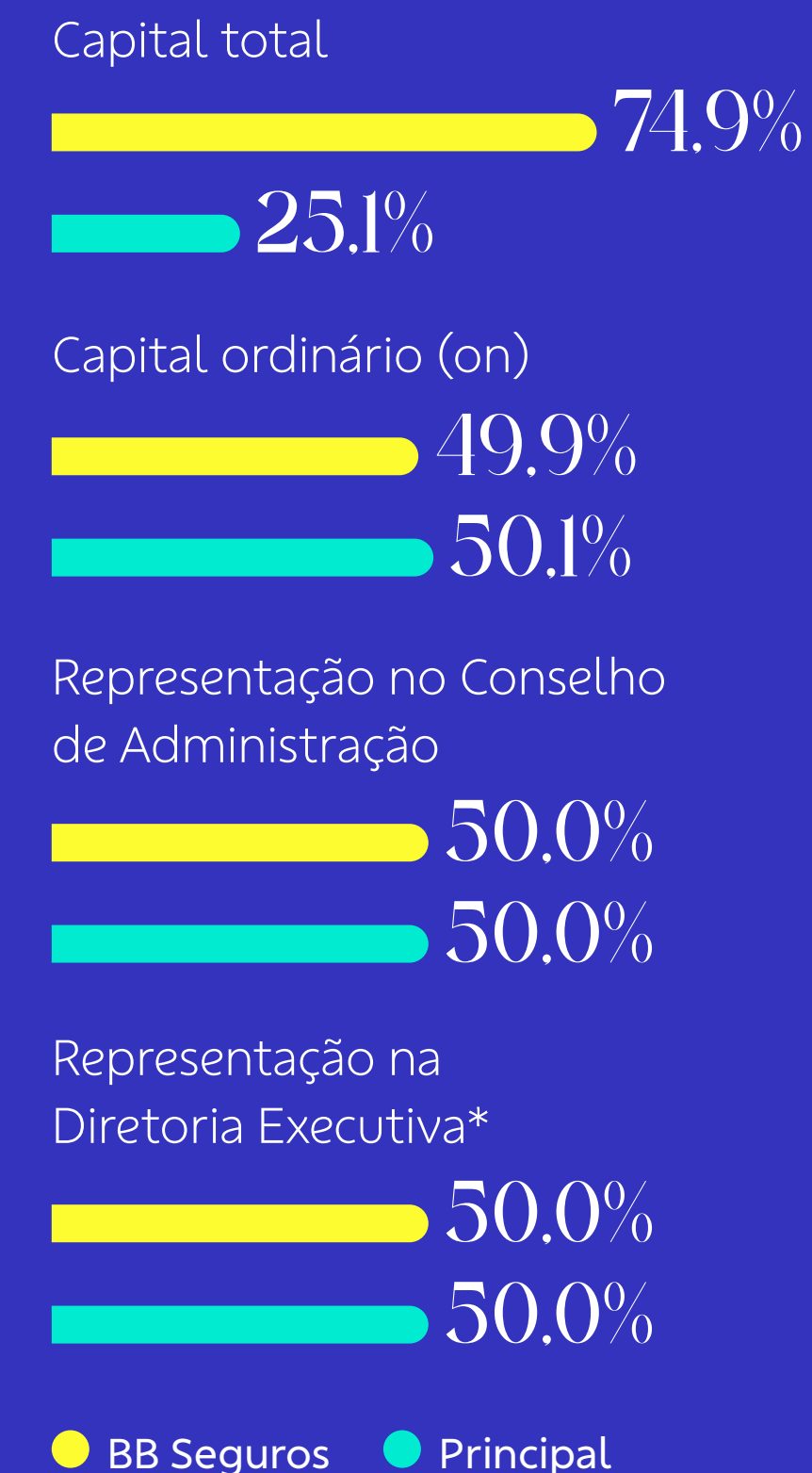
Com valor de mercado¹ de mais de R\$ 70 bilhões, a BB Seguridade figura entre as 25 maiores empresas da bolsa de valores brasileira. Em fevereiro de 2026, a empresa anunciou a distribuição de R\$ 8,7 bilhões em dividendos aos acionistas referentes ao ano de 2025, com *payout* de 97,4%.



Com 146 anos de existência, a Principal Financial Group é uma empresa norte-americana criada para atuar na gestão de investimentos financeiros. Conta com US\$ 748 bilhões em ativos sob gestão e é responsável por oferecer planos de previdência, gestão de recursos financeiros e seguros de saúde e de vida para pessoas físicas e jurídicas. Atende cerca de 64 milhões de clientes em mais de 70 países, com uma equipe de quase 20 mil colaboradores distribuídos em todo o mundo.

Desde 1999, é sócia da Brasilprev e, em 2002, tornou-se membro da Standard & Poor's (S&P) 500®. Também se destaca em outros importantes *rankings*, como AM Best Company, Moody's Investors Service e Fitch Ratings, e foi reconhecida em 2026 pela [Ethisphere](#) como uma das empresas mais éticas do mundo, pela 15ª vez.

COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA



* O gráfico acima não considera a Diretoria de Controles Internos e Gestão de Riscos, cujo representante é indicado de forma alternada pelos acionistas, com mandatos de três anos, conforme disposto no Regimento Interno do Conselho de Administração.

¹ Reforçamos que o valor de mercado está sujeito a variações.

Nossa materialidade ASG

GRI 3-1

A última revisão de nossa Materialidade ASG foi realizada em 2024, em parceria com a BB Seguros e demais investidas. Esse trabalho identificou e priorizou os temas de maior relevância para o negócio, para a sociedade e para as partes interessadas. Seu propósito é orientar decisões, estratégias, compromissos e ações corporativas, destacando os assuntos de sustentabilidade que devem receber maior atenção na gestão da organização. Para o período de reporte atual (ano 2025), os temas materiais não sofreram alteração.

O processo de revisão foi conduzido por uma consultoria externa e estruturado em etapas. Foram avaliadas as atividades da Brasilprev, atividades *upstream* (cadeia de suprimentos) e *downstream* (clientes e demais públicos impactados), com o envolvimento do mais alto nível de governança, representado pelos acionistas controladores.

Foram priorizados sete públicos de interesse: associações e organizações setoriais; clientes; colaboradores; fornecedores; investidores institucionais/gestoras de fundos; lideranças, conselhos e comitês; e rede do Banco do Brasil.

Os temas materiais foram definidos levando-se em conta a probabilidade, a magnitude e a severidade dos impactos (intensidade, extensão e reversibilidade), bem como sua relevância para os *stakeholders*.

Nossa materialidade ASG identificou e priorizou os temas de maior relevância para o negócio, para a sociedade e para as partes interessadas. Seu propósito é **orientar decisões, estratégias, compromissos e ações corporativas**, destacando os assuntos de sustentabilidade que devem receber maior atenção na gestão da organização.



TEMAS MATERIAIS DA BRASILPREV

GRI 3-2

TEMA MATERIAL	DESCRIÇÃO	ODS RELACIONADOS	GRI RELACIONADO
Segurança da informação, privacidade de dados e cibernética	Gestão segura da coleta, retenção e uso de dados sensíveis e confidenciais de clientes e da cadeia de valor, garantindo a cibersegurança e a privacidade de dados, incluindo-se os canais de denúncia, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).	16	GRI 418 – Privacidade do cliente 2016
Ética, integridade e compliance	Transparência contábil, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, disseminação do Código de Conduta e dos atributos de ética nos processos organizacionais e combate a práticas anticompetitivas e ao suborno. Atuação no ecossistema de forma proativa, influenciando a cadeia de valor e sendo referência no tema, para elevar a sociedade a um novo patamar ético.	8 12 16	GRI 205 – Anticorrupção 2016 GRI 414 – Avaliação social de fornecedores 2016 GRI 2 – Conteúdos gerais 2021
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	Programas de desenvolvimento de capital humano, remuneração justa e benefícios, engajamento com a cultura de cuidado da empresa e com questões ASG. Formação de liderança diversa e criação de estratégias de atração e retenção de talentos, de conhecimento e de capital intelectual.	5 8 10 16	GRI 401 – Emprego 2016 GRI 402 – Relações de trabalho 2016 GRI 404 – Capacitação e educação 2016 GRI 2 – Conteúdos gerais 2021
Inovação e tecnologia	Investimento em inovação de modelo de negócio, produtos e serviços que influenciem positivamente a experiência do cliente, o cenário de sustentabilidade e a excelência operacional. Monitorar as mudanças de comportamento do cliente e estimular tanto o uso de tecnologias digitais quanto a pesquisa científica para resiliência de gestão ASG aos novos cenários e tendências de mercado.	8 9 12	GRI 201 – Desempenho econômico 2016
Diversidade, inclusão e equidade	Garantia de equidade, não discriminação e promoção da inclusão na companhia (no quadro geral e de lideranças) e em sua cadeia de valor, em termos de cor/raça, gênero, idade, origem regional, deficiência e sexualidade, além de garantir o respeito à pluralidade de opiniões, valorizando as diferenças na tomada de decisão.	5 8 10 16	GRI 405 – Diversidade e igualdade de oportunidades 2016 GRI 406 – Não discriminação 2016 GRI 2 – Conteúdos gerais 2021
Qualidade e segurança do serviço	Gestão e investimentos para garantir a segurança e a alta qualidade dos serviços e produtos.	9	GRI 416 – Saúde e segurança do consumidor 2016 GRI 417 – Marketing e rotulagem 2016
Inclusão e educação financeira	Fomento à inclusão financeira e previdenciária por meio de oferta de produtos acessíveis (linguagem clara e descomplicada, com baixo custo, diversidade de canais de pagamento etc.) e direcionados (para público jovem, maduro, de baixa escolaridade etc.) e de programas de educação financeira para clientes e para a população em geral.	4	Não se aplica.
Satisfação, transparência e relacionamento com clientes	Fortalecimento da relação com clientes por meio de linguagem acessível e simplificada (considerando perfil, comportamento e maturidade digital) nas etapas de venda e na comunicação dos produtos e serviços. Acompanhamento do cliente ao longo de sua experiência com atendimento ágil e customizado (seja presencial, telefônico, via WhatsApp ou por outros canais digitais de autosserviço).	12 16	GRI 417 – Marketing e rotulagem 2016
Investimento responsável	Atuação como investidor (de ativos próprios e daqueles geridos em nome de terceiros) em iniciativas que promovam tanto a sustentabilidade quanto a mitigação das mudanças climáticas, identificando investimentos que verifiquem e internalizem critérios ASG em sintonia com a visão de geração de valor no longo prazo e o dever fiduciário assumido pela companhia. Promoção da cultura de investimentos responsáveis para os colaboradores e a cadeia de valor na transição para uma economia mais verde.	12	Não se aplica.

A atual materialidade permanece alinhada aos cinco pilares de nossos [Compromissos com a Sustentabilidade](#).

Governança corporativa e gestão de riscos



Na Brasilprev, atuamos de forma contínua para fortalecer nossos controles internos, aprimorar as métricas de gestão de riscos e promover a administração responsável dos recursos confiados a nós. Conduzimos nossas ações pautados pela ética, transparência e sustentabilidade, com práticas de governança alinhadas às melhores referências internacionais. Essa abordagem reforça a solidez financeira da companhia, amplia a capacidade de honrar compromissos no curto e no longo prazo e gera confiança e segurança a nossos clientes, parceiros, acionistas e à sociedade.”

Ronaldo Simon

Diretor de Riscos e Controles Internos da Brasilprev

Pilar ASG

G_governança

Temas materiais

Ética, integridade e *compliance* • Segurança da informação, privacidade de dados e cibernética



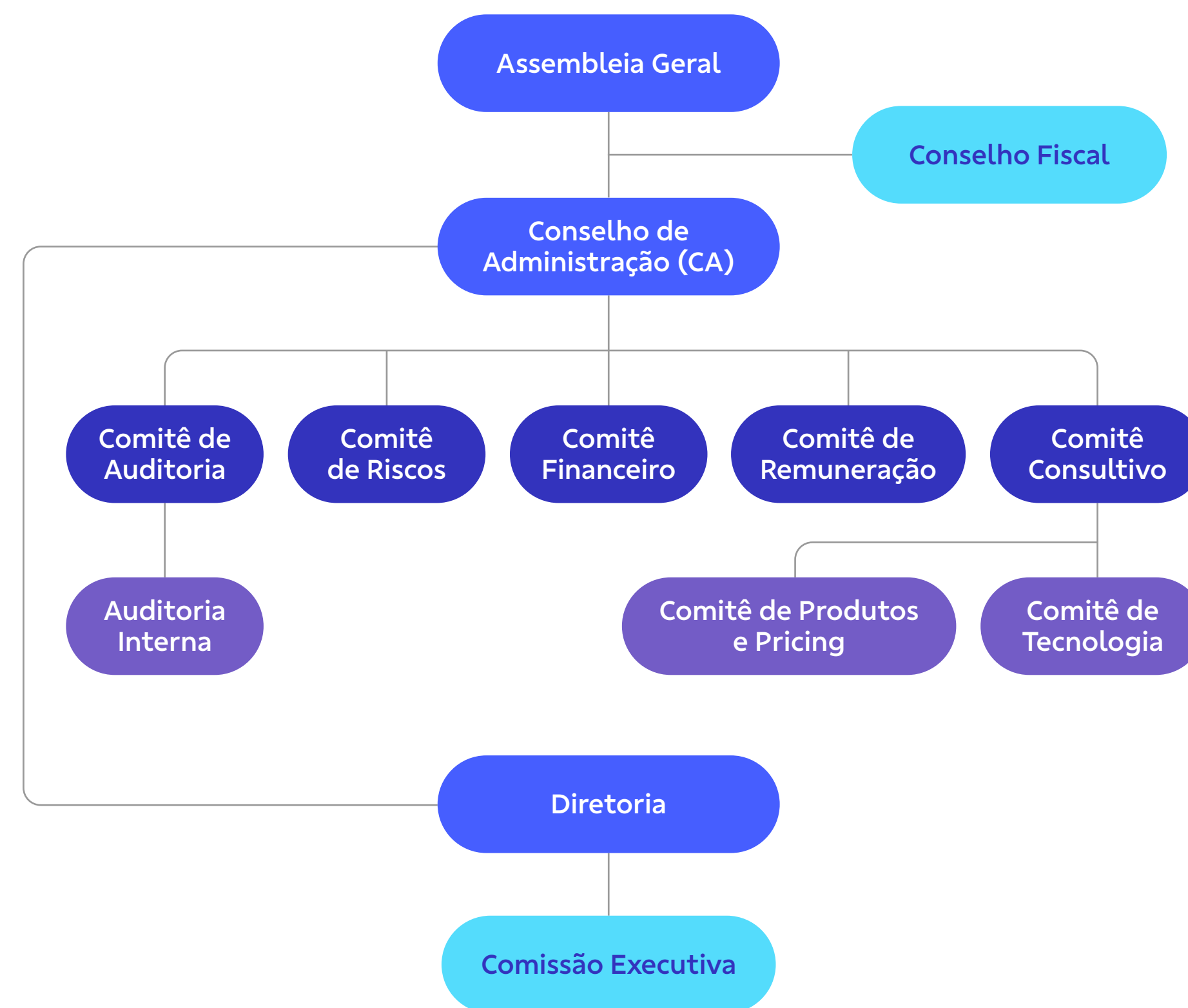
Estrutura de governança

GRI 2-9

Voltada para assegurar a gestão eficiente, transparente e responsável da Brasilprev, nossa estrutura de governança possui órgãos, comitês de assessoramento e comissões, os quais dão suporte à gestão na tomada de decisões. Além disso, esses colegiados deliberam sobre políticas, códigos, compromissos e outros documentos internos.

Para conferir clareza, transparência e agilidade ao processo decisório (conduzido de forma colegiada e orientado aos melhores resultados para os clientes), cabe a esses órgãos garantir que nossa conduta esteja alinhada com a Política de Sustentabilidade da Brasilprev.

A companhia possui uma estrutura de governança sólida e bem definida, composta dos seguintes órgãos:



Na Brasilprev, a governança fundamenta-se em ética, transparência e seriedade na prestação de contas. Priorizamos a responsabilidade na condução dos negócios e a formação da cultura previdenciária, atuando em conformidade com as diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) para preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de previdência de nossos clientes.

A governança corporativa reúne práticas, diretrizes e mecanismos que orientam a administração e o controle de uma organização. Ao adotar esse sistema, promovemos o equilíbrio de interesses dos diferentes *stakeholders* – como acionistas, colaboradores, clientes e a comunidade – para garantir transparência, responsabilidade e equidade na gestão.

Os órgãos responsáveis pela supervisão dos impactos econômicos, ambientais e sociais são o próprio Conselho de Administração ou a Diretoria Executiva, dependendo da relevância do tema ou de seu impacto financeiro. Nossa estrutura de governança está organizada como descrito a seguir.

ASSEMBLEIA GERAL

Órgão deliberativo responsável por definir a política geral da companhia, tendo como funções examinar, discutir e votar as demonstrações financeiras. Além disso, decide sobre a destinação de lucros líquidos e a distribuição de dividendos.

CONSELHO FISCAL

Composto de 4 membros, funciona como órgão de fiscalização no cumprimento dos deveres estatutários e legais por parte da administração. É responsável por analisar os assuntos que serão tratados na Assembleia Geral.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

🔗 GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-16 | 2-24

O mais alto órgão de governança da companhia é composto de 8 membros, sendo 6 homens e 2 mulheres. Atua na supervisão e na análise de indicadores de desempenho da Brasilprev, com a finalidade de estruturar e aprovar estratégias, políticas comerciais e decisões sobre qualidade e segurança. Além disso, é o Conselho que define, aprova e fiscaliza o cumprimento da nossa Política de Sustentabilidade, bem como monitora os objetivos e os resultados-chave relativos à temática ASG.

Ao supervisionar os processos de identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais, atua de forma consultiva e avaliadora, apoiando os *stakeholders* na definição de decisões estratégicas e acompanhando os resultados com base em métricas específicas. A análise da eficácia desses processos é realizada trimestralmente, por meio do monitoramento dos objetivos e resultados-chave (OKRs) em ASG reportados ao Conselho. O CA não delega responsabilidade pela gestão dos impactos da organização; isso não faz parte da estratégia da Brasilprev.

A análise e a aprovação dos nossos temas materiais também são responsabilidade do CA, uma vez que se trata de assuntos de alta relevância quanto a impacto e sustentabilidade do negócio. A definição desses temas segue etapas idênticas de análise e aprovação do relatório, garantindo que nossa estratégia acompanhe as demandas dos *stakeholders* e as melhores práticas do mercado.

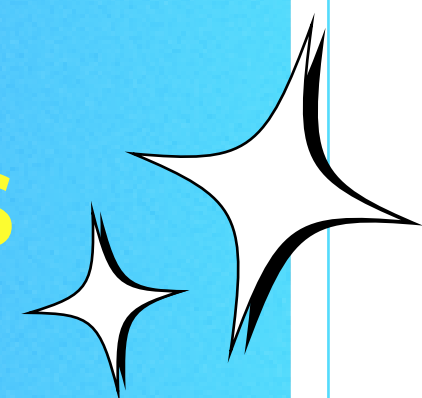
Além dessas atribuições, o Conselho atua diretamente na verificação da eficácia dos processos de gestão de impactos, acompanhamento que possibilita avaliar de forma contínua o desempenho da empresa em relação aos seus compromissos sustentáveis e assegurar o avanço das práticas de governança corporativa e sustentabilidade.

Etapas do processo de análise e aprovação das informações relatadas e dos temas materiais pelo CA 🔗 GRI 2-14

- 1 **Análise** pelo comitê do relato de sustentabilidade
- 2 **Análise** pelo mais alto órgão de governança
- 3 **Aprovação** e comentários
- 4 **Comunicação** e divulgação
- 5 **Avaliação** dos controles internos
- 6 **Feedback** e melhorias contínuas

CONFLITOS DE INTERESSES

GRI 2-15



Possuímos processos robustos para prevenção e mitigação de conflitos de interesses, incluindo a implementação de políticas e procedimentos claros, educação e treinamento, e a atuação do Comitê de Ética. Para assegurar a transparência, adotamos o registro claro de todas as decisões, o isolamento das partes envolvidas, a revisão periódica das políticas, o fortalecimento da cultura organizacional e o *compliance*.

Conduzimos o acompanhamento contínuo de possíveis conflitos de interesses comunicando os casos identificados ao Comitê de Auditoria e ao Comitê de Riscos. Avaliam-se potenciais conflitos em relação a parentesco entre colaboradores, atuação de pessoas expostas politicamente, segregação de funções e envolvimento em atividades externas. Cada impedimento detectado é encaminhado de forma tempestiva, com a orientação adequada. Anualmente, todos os colaboradores revisam suas declarações de conflitos de interesses.

As ocorrências são monitoradas pelos acionistas por meio dos comitês de Riscos e Auditoria. Embora a comunicação não ocorra entre parceiros de negócios ou clientes, os conflitos de interesses reportados envolvem participações cruzadas em órgãos de administração, participação acionária com fornecedores e demais partes interessadas, além da presença de acionistas controladores e de transações entre partes relacionadas.

O Conselho de Administração se reúne periodicamente para avaliar temas essenciais para a Brasilprev, além de analisar informações econômicas, ambientais e sociais relevantes apresentadas pelo Comitê de Riscos e pelo Comitê de Auditoria.

As questões classificadas como estratégicas ou de alto impacto são encaminhadas por meio de reuniões formais da Diretoria, relatórios, apresentações periódicas ou comitês de governança. Em situações urgentes, após alinhamento prévio da Diretoria, o Conselho e os responsáveis pelo plano de ação são comunicados formalmente ou em reuniões presenciais.

Entre as preocupações reportadas durante o período do relato, as principais estavam relacionadas a temas de natureza ambiental e social, incluindo direitos humanos.

A seleção e a nomeação de membros do CA é feita pelos acionistas, com base em experiência profissional e conhecimentos técnicos, bem como compreensão e aplicação de regras, leis e normas. Por isso, a companhia não

→ **saiba mais**
sobre os integrantes do
nosso CA clicando **aqui**

estabeleceu um processo para nomeação dos conselheiros. O presidente do Conselho não ocupa cargo executivo na Brasilprev.


Anualmente, avaliamos o desempenho do CA na supervisão dos impactos econômicos, ambientais e sociais da empresa. O processo é conduzido por *stakeholders* externos, assegurando independência e aderência às melhores práticas de governança.


A partir dos resultados, promovemos ajustes em políticas, estratégias e sistemas de recompensas. A remuneração variável dos diretores tem pelo menos 50% de seu valor atrelado aos resultados corporativos, estimulando a cooperação entre diretorias e decisões alinhadas ao contexto organizacional.

GRI 2-18

O desempenho do Conselho de Administração é avaliado anualmente, em processo conduzido por *stakeholders* externos, **assegurando independência e aderência às melhores práticas de governança.**

Adotamos medidas claras para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança em relação ao desenvolvimento sustentável e à temática ASG.

Os membros do Conselho participam de fóruns ASG no mercado de seguros e previdência e são submetidos a uma capacitação obrigatória, que inclui um curso específico sobre ASG. Além disso, o órgão é responsável por delegar as atividades relacionadas à Política de Sustentabilidade da companhia, em conformidade com a Circular 666/22 da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).  GRI 2-17

A estrutura é complementada pelo **Fórum de Sustentabilidade**, criado em 2024 e ativo em 2025, que atua para reforçar a interação entre as áreas e disseminar a Política de Sustentabilidade. Esse fórum, composto de diretores e com reporte direto à Diretora-Presidente, acompanha a implementação dos Compromissos com a Sustentabilidade e as ações ASG.  GRI 2-17

**Em 2025,
foram realizadas:**



Comitês de assessoramento do Conselho de Administração

COMITÊ DE AUDITORIA

Órgão permanente composto de três membros eleitos pelo CA, tem o papel de auxiliar o Conselho em suas funções de auditoria. Supervisiona as atividades, avalia os trabalhos da Auditoria Independente e da Auditoria Interna e atua conforme a Resolução nº 432/2021 do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP).

COMITÊ DE RISCOS

Órgão estatutário composto de três membros, tem como função dar suporte em assuntos relacionados a gerenciamento de riscos e de capital, controles internos e conformidade. Monitora e supervisiona a estrutura de gestão de riscos estratégicos, regulatórios, reputacionais, financeiros e não financeiros. Realiza também a gestão de risco socioambiental, além de emitir opinião técnica sobre políticas e diretrizes vinculadas a esse tema, em conformidade com a Resolução nº 416 do CNSP, de 2021.

COMITÊ FINANCEIRO

Equipe com função avaliativa tanto sobre o desempenho das carteiras de investimentos da Brasilprev quanto das ações em gestão de riscos, com a finalidade de criar políticas e diretrizes de investimentos a serem aprovadas pelo CA.

COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

Tem por finalidade elaborar, supervisionar, avaliar periodicamente e direcionar as questões relacionadas às políticas e diretrizes gerais de remuneração dos administradores e gestores-chave em funções de controle.

COMITÊ CONSULTIVO

Instância responsável por assessorar o CA na condução dos negócios, bem como por verificar e avaliar questões de interesse da companhia, sendo apoiado por dois **comitês de assessoramento**.

COMITÊS DE ASSESSORAMENTO DO COMITÊ CONSULTIVO

Comitê de Produtos e Pricing

Analisa as políticas e diretrizes relacionadas ao portfólio de produtos, estratégias de precificação e tendências da indústria de previdência.

Comitê de Tecnologia

Avalia as políticas e diretrizes de gestão de tecnologia, inovação, inteligência analítica, maturidade digital, desempenho de aplicações e riscos de segurança da informação e cibersegurança.

DIRETORIA ESTATUTÁRIA

GRI 2-12

Responsável pela gestão executiva da Brasilprev e pela implementação das políticas e diretrizes definidas pelo Conselho de Administração. Cabe a essa instância assegurar a estrutura e os mecanismos necessários para o cumprimento das metas corporativas vinculadas à estratégia de sustentabilidade.

Compõe-se da Presidência e de seis diretorias de áreas estratégicas: (i) Planejamento e Controle; (ii) Tecnologia; (iii) Financeira; (iv) Produtos e Operações; (v) Comercial e de Marketing; e (vi) Controles Internos e Gestão de Riscos. Conta com duas **comissões de assessoramento**.

Na Brasilprev, contamos com 7 diretores estatutários, sendo que a indicação do Diretor de Controles Internos e Gestão de Riscos ocorre de forma alternada entre as sócias. Ao final de 2025, essa diretoria era composta por 3 diretores indicados pela BB Seguros e 4 pela Principal.

→ **saiba mais**
Conheça mais da nossa estrutura de governança clicando [aqui](#).

Comissões de assessoramento da Diretoria

Comissão Executiva

Avalia previamente os assuntos que subsidiam as decisões da Diretoria. Também conduz o encaminhamento técnico de temas relacionados a sustentabilidade, clientes, diversidade, gestão de pessoas, produtos e *pricing*, riscos, controles internos e *compliance*, projetos, processos e comunicação.

Comissão de Ética

Garante a gestão da nossa Linha de Integridade e define as medidas cabíveis em casos de descumprimento das diretrizes do Código de Conduta. Também recomenda ações para ampliar a divulgação desse documento.



Gestão de riscos

GRI 2-9

Na Brasilprev, o Modelo das Três Linhas estrutura papéis e responsabilidades, além de estabelecer a governança, os instrumentos de gestão e os mecanismos de risco, controles internos e conformidade. Esse modelo orienta nossas iniciativas com base em boas práticas de mercado e padrões internacionais, como COSO ERM, ISO 31000 e Solvência II, reforçando a organização das responsabilidades e a integração entre gestão de riscos, controles internos e conformidade, como previsto no Modelo de Gestão Integrada.

Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) da Brasilprev

Nossa Estrutura de Gestão de Riscos (EGR) integra o Modelo de Gestão Integrada de Riscos, Controles Internos e Conformidade, fundamentado no Modelo das Três Linhas, nas boas práticas do COSO ERM, nas diretrizes da ISO 31000 e em requisitos

regulatórios, incluindo Solvência II e a Resolução CNSP nº 471/2024 (ORSA).

Atuando na Segunda Linha de Defesa, a Diretoria de Controles Internos e Gestão de Riscos apoia a Primeira Linha na gestão dos riscos e promove a melhoria contínua do Sistema de Controles Internos (SCI), avaliando e reportando à alta administração a adequação das estruturas e das fragilidades e ações corretivas, garantindo aderência ao apetite de risco definido pela companhia.

A estrutura é composta de processos, políticas e ferramentas essenciais, como a Política de Gestão Integrada de Riscos, a Declaração de Apetite a Riscos e a Matriz de Riscos, além de metodologias para *score* de risco, régua de materialidade e modelos de projeção.

Consolidando métricas e resultados por meio de uma agenda prioritária de riscos, a Diretoria de Controles Internos e Gestão de Riscos realiza reporte mensal ao Comitê de Riscos Estatutário (CORIS), assegurando alinhamento às estratégias financeiras e regulatórias. Em 2024, foram priorizadas ações voltadas para a qualificação e a quantificação dos principais riscos, incluindo a implementação da metodologia para avaliação do *score* dos modelos críticos, modelagem da régua de materialidade, revisão

do modelo de maturidade da gestão de riscos, mapeamento dos riscos financeiros prioritários e aprimoramento dos modelos de projeção, além da preparação para o desafio regulatório do ORSA, garantindo a continuidade operacional e a adequada relação entre riscos e capital.

Como resultado, nosso perfil de risco se manteve abaixo do apetite a risco, mesmo diante do crescimento da base de clientes, refletindo a efetividade das práticas de gestão e governança.

Objetivos da gestão de riscos e de controles internos



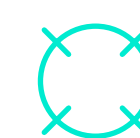
Atuar de forma integrada, garantindo sinergia e eficiência de gestão.



Alinhar valores e objetivos estratégicos, direcionando esforços para melhor eficiência e sustentabilidade dos negócios.



Assegurar conformidade, segurança nas decisões corporativas e supervisão e monitoramento adequados dos níveis de apetite a riscos da companhia.



Aperfeiçoar periodicamente e se adaptar às necessidades estratégicas e ao contexto de negócios.

Em 2025, a Brasilprev concentrou esforços na implementação do ORSA*, resolução CNSP Nº 471/2024 da SUSEP, estruturando modelagens internas de capital, documentação e governança exigidas para o ano. O projeto envolveu riscos operacionais, financeiros e estratégicos, testes de estresse e cenários, com acompanhamento semanal por um grupo de trabalho e reporte periódico à Diretoria e ao CORIS. Esse processo fortaleceu a capacidade de avaliação de solvência e ampliou a maturidade na gestão de riscos.

Uma segunda frente relevante foi a evolução da matriz de riscos RCSA, aprimorada por meio de *workshops* conjuntos entre as equipes de Riscos e de Controles Internos, incorporando novos registros e qualificando a análise de probabilidade e impacto. A melhoria desses insumos reforçou a base para os testes independentes de efetividade conduzidos pela equipe de Controles Internos.

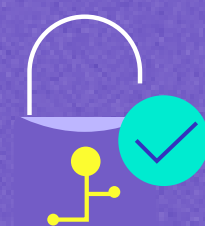
* A sigla ORSA (*Own Risk and Solvency Assessment*, em inglês) se refere a uma avaliação interna de risco e solvência que as empresas de seguros e resseguros devem realizar. Seu objetivo é garantir uma visão prospectiva dos riscos a que essas empresas estão expostas, para que elas possuam capital suficiente para enfrentar esses riscos.



Automação e eficiência operacional em Controles Internos

A área de Controles Internos consolidou-se como estrutura independente e avançou na avaliação de processos críticos.

Com foco na formação do time, na padronização de processos e na ampliação da capacidade de testes de controle, fortalecemos a estruturação e a revisão do processo de prevenção a fraudes, aprimorando relatórios, consolidando dados e otimizando a resposta a incidentes.



Prevenção a fraudes e monitoramento de incidentes

O ano de 2025 foi marcado por avanços significativos no processo de prevenção a fraudes, o qual passou a ser coordenado pela área de Controles Internos. Foram revisados fluxos de reporte, categorização de casos e formas de interação com a primeira linha, incluindo maior integração com o Banco do Brasil. A crescente incidência de golpes, como falsas centrais de atendimento, exigiu comunicações rápidas aos clientes e revisão de controles de detecção e resposta.

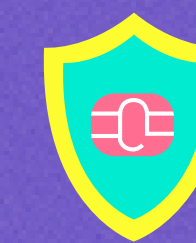
A fim de aumentar a eficiência das análises técnicas, estabelecemos um procedimento padronizado para dossiês completos de casos contestados, o que contribuiu também para a redução de retrabalho em instâncias subsequentes, como a Ouvidoria. O monitoramento estruturado de incidentes relevantes, realizado em parceria com o time de TI, passou a incorporar análises pós-incidente para identificação de falhas de controle. Esse fluxo reforçou a integração entre riscos, controles e tecnologia na mitigação de vulnerabilidades.



Riscos socioambientais e sustentabilidade

A Brasilprev manteve uma metodologia robusta para a avaliação de riscos socioambientais em seus investimentos, utilizando *rating* ASG desenvolvido pela BB Asset. Esse monitoramento orienta a tomada de decisão sobre ativos elegíveis, alinhado à política de investimento responsável e acompanhado pela alta liderança. Além disso, o indicador interno de compromissos com a sustentabilidade segue sendo monitorado e reportado periodicamente.

Com a implementação ORSA, a categoria de risco socioambiental passou a ser quantificada para melhoria contínua da EGR. Ainda que, pela natureza das operações da companhia, esse risco não seja considerado material, a Brasilprev reconhece a relevância dos temas materiais ASG para contribuir com o desenvolvimento sustentável das pessoas e do país. A incorporação de critérios ambientais, sociais e de governança nas decisões de investimento e operação reforça o compromisso da Brasilprev com a sustentabilidade e a perenidade do negócio.



Transformação digital, continuidade de negócios e segurança da informação

A migração para *cloud* (saiba mais no capítulo **Maturidade Digital**) e a modernização tecnológica demandaram revisão abrangente dos planos de continuidade de negócios. Em 2025, a área responsável atualizou premissas, avaliou novos riscos operacionais e preparou a organização para testes mais rigorosos de *disaster recovery*, visando validar arquitetura, tempo de resposta e resiliência diante de eventuais falhas ou incidentes tecnológicos. A operação requer readequação constante de contingências e diálogo contínuo entre as áreas de Riscos, TI e Controles Internos.

Paralelamente, uma nova ferramenta de gestão e declaração de incidentes relevantes foi implementada pela área de Tecnologia, aprimorando tempo de resposta e alinhando critérios de criticidade. Os times de Riscos e Controles Internos atuaram no apoio às análises pós-incidente, garantindo identificação de falhas e correção estruturada. Em segurança e privacidade, houve dedicação expressiva à adequação à Transferência Internacional de Dados, revisando cláusulas contratuais e relatórios de transparência conforme exigências da Norma de Proteção de Dados (NPD).

CULTURA DE RISCOS

A evolução contínua dos normativos e a necessidade de adaptação às novas demandas regulatórias exigiram alinhamento constante e fortalecimento das rotinas internas. Os destaques incluem maior integração entre áreas, aprimoramento de metodologias e reforço da governança aplicada ao tema.

Nesse sentido, avançamos no fortalecimento da cultura de gestão de riscos, promovendo ações de aculturação em ética, integridade e prevenção à lavagem de dinheiro. Adicionalmente, o treinamento de prevenção à corrupção foi revitalizado e houve aumento das comunicações internas sobre temas sensíveis, como conflitos de interesses, assédio e combate à intolerância. Essas iniciativas ampliaram o engajamento e reforçaram a percepção da importância dos controles e processos para a sustentabilidade institucional.

RISCOS EM SUSTENTABILIDADE

 GRI 201-2

Nossos produtos, por suas características, não relacionam diretamente impactos financeiros a riscos climáticos. Eventualmente, esses impactos podem ocorrer de forma indireta, especialmente em investimentos expostos a perdas consequentes de desastres naturais ou questões de sustentabilidade. Esse, porém, não é um risco relevante para nossa operação, pois a gestão dos ativos é realizada pela BB Asset. As práticas adotadas nesse gerenciamento encontram-se descritas nas seções [Investimento Sustentável](#) e [Avaliação dos Fundos ASG](#).

Em 2025, a agenda ASG permaneceu presente, com continuidade da gestão dos riscos socioambientais e acompanhamento dos planos de ação definidos em ciclos anteriores. A matriz específica de riscos socioambientais manteve-se atualizada, alinhada às diretrizes corporativas e às práticas de mercado. As iniciativas reforçaram o compromisso da companhia com aspectos ambientais, sociais e de governança como elementos integrados à tomada de decisões estratégicas.

RISCOS FISCAIS

 GRI 207-1 | 207-2

Nossa estratégia fiscal é definida e pública, está disponível em nosso [site](#), é revisada semestralmente e aprovada pelo Conselho Fiscal, com participação de outros órgãos de governança conforme a natureza, os valores e os riscos dos temas tratados.

A governança fiscal da Brasilprev estabelece que a responsabilidade pela conformidade tributária varia de acordo com o assunto, o montante e o nível de risco, sendo conduzida pelos comitês competentes conforme as alçadas previstas em normativo.

A adoção de uma política de conformidade fiscal é resultado do nosso compromisso com a conformidade regulatória, e nossa abordagem tributária alinha-se a estratégias de negócios e de desenvolvimento sustentável por meio da análise de impacto financeiro, da avaliação de oportunidades e riscos, de relatórios financeiros transparentes e processos contínuos de revisão e ajuste. A estratégia fiscal da companhia também leva em consideração impactos socioeconômicos, principalmente quanto à redução da desigualdade e aos impactos na comunidade.

Auditorias internas, revisões periódicas e mecanismos específicos para relato de preocupações éticas e de integridade, como o Canal de Denúncias e o Comitê de Ética, garantem o alinhamento entre a governança e as práticas de controle fiscal.

Os registros fiscais são analisados por auditorias externas e internas, comparados à legislação, validados por documentação de suporte e verificados por ferramentas especializadas. Além disso, os relatórios de auditoria das demonstrações financeiras são divulgados no segundo mês após o fechamento do balanço e disponibilizados em nosso [site](#).

Avaliações de risco em 2025



13 Canal de Denúncias*

22 Controle de análise de doações

0 Controle de análise de fornecedores

26 Controle de análise de patrocínios

66 Controle de solicitações de pareceres

* Temas relacionados a corrupção.

DIREITOS HUMANOS

Em nossa estratégia de negócios, incorporamos a observância aos direitos humanos e o incentivo à diversidade, equidade e inclusão. Atuamos de forma direcionada em três frentes:

Igualdade de acesso às oportunidades


Asseguramos uma avaliação equitativa de desempenho e orientamos o planejamento de carreira dos nossos colaboradores. Dessa forma, decisões que influenciam a trajetória profissional dos subordinados não devem se apoiar apenas em relações pessoais ou critérios subjetivos.


Discriminação

Consideramos que cortesia, respeito, compreensão, honestidade e imparcialidade de todos, dentro e fora da Brasilprev, inclusive em nossas manifestações nas mídias, são condutas mandatórias. Não aceitamos manifestações desrespeitosas à dignidade, igualdade, diversidade e privacidade das pessoas. Não toleramos práticas discriminatórias e tratamos todos os indivíduos igualmente,

independentemente de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, opinião política, origem, classe social, idade, aparência, capacidade física ou quaisquer outras características.

Trabalho infantil e forçado ou compulsório

Seguimos a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU, as convenções trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Por isso, não permitimos trabalho forçado ou infantil nem qualquer forma de exploração que viole a dignidade humana.  **GRI 2-23**

 **saiba mais** — Todos os compromissos e códigos da Brasilprev são aprovados pelo Conselho de Administração e estão disponíveis para o público interessado, que pode acessá-los [aqui](#).

Compliance

 **GRI 2-24 | 3-3** (Tema material: Ética, integridade e compliance)

A implementação da nova Metodologia de Conformidade marcou o fortalecimento da área de Compliance em 2025. O modelo formaliza papéis e responsabilidades, define processos como avaliação de impacto regulatório e testes de conformidade, e institui monitoramento contínuo e emissão de recomendações técnicas. Houve, ainda, aprimoramento do processo regulatório, a criação de uma matriz de conformidade e a contratação de ferramenta de *due diligence*, elevando a eficiência e mitigando riscos legais e reputacionais.

Para ampliar a cultura ética, intensificamos ações de comunicação, sensibilização e capacitação por meio de campanhas internas contínuas, com conteúdos bimestrais. Foram abordados temas como tráfico de pessoas, lavagem de dinheiro, corrupção e assédio. Para facilitar o acesso ao Código de Conduta, distribuíram-se *QR codes* em áreas comuns da companhia. Treinamentos específicos, incluindo anticorrupção e prevenção à lavagem de dinheiro, reforçaram o compromisso com o comportamento ético e a integridade corporativa.



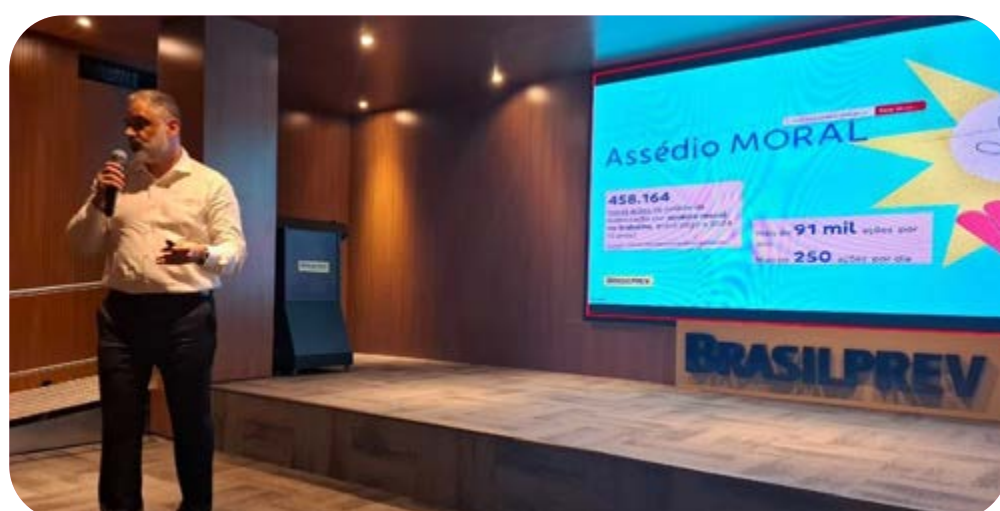
Compliance e inteligência artificial

Em 2025, iniciamos a incorporação de inteligência artificial (IA) aos fluxos regulatórios, por exemplo, com o desenvolvimento interno de ferramentas que automatizam determinados procedimentos.

Pre vemos, para 2026, avanços significativos na maturidade de riscos e controles internos. O desenvolvimento de novos agentes de IA, a automação de processos críticos, a evolução da Metodologia de Conformidade e a modernização da Linha de Integridade são algumas das frentes prioritárias. A agenda ética também será aprofundada, com novas campanhas e treinamentos, além da adesão a compromissos nacionais que reforçam nossa postura perante o mercado.

PROGRAMA CORPORATIVO DE COMPLIANCE

Iniciativas atreladas à legislação, às regulamentações do segmento de previdência privada e ao nosso Código de Conduta compõem nosso Programa de Compliance, além das ações educacionais internas para os colaboradores, que passam por treinamentos anuais e obrigatórios sobre prevenção à corrupção e à lavagem de dinheiro, privacidade e proteção de dados, entre outros temas. Os cursos são oferecidos em uma plataforma de *e-learning*, com prazos definidos para seu cumprimento.



CÓDIGO DE CONDUTA

🔗 GRI 2-23 | 2-24 | 3-3 (Tema material: Ética, integridade e *compliance*)

Nosso **Código de Conduta** estabelece os princípios e valores que devem orientar a postura de colaboradores, estagiários, aprendizes, jovens cidadãos, dirigentes e conselheiros em suas atividades cotidianas, visando à transparência e à responsabilidade. Seu pressuposto básico é garantir relações pautadas por ética, transparência e equidade.

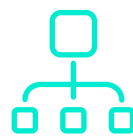




O Código de Conduta passa por revisões periódicas, e nele são abordados temas como concorrência livre e leal, conflitos de interesses, discriminação, assédio moral e sexual, preservação de informações e propriedade intelectual. O documento propõe práticas e direcionamentos para o relacionamento com nossos públicos de interesse.

Para garantir sua implementação, oferecemos treinamento obrigatório sobre todas as diretrizes do Código de Conduta, disponível em plataforma *e-learning* para todos os colaboradores, que devem realizá-lo anualmente. O tema também é abordado no programa de *onboarding* para novos ingressantes.

O Conselho de Administração supervisiona a **incorporação dos compromissos de política na Brasilprev por meio da aprovação do Código de Conduta**, que estabelece os padrões de comportamento corporativo.


A divulgação do Código de Conduta busca consolidar seus princípios no dia a dia da Brasilprev e, assim, gerar valor para nossos *stakeholders* e apoiar o avanço da nossa visão institucional. Qualquer ocorrência que possa representar violação ao documento, a normas internas ou à legislação deve ser comunicada pelos canais de denúncia da empresa. Esses relatos são encaminhados ao Comitê de Auditoria e ao Comitê de Riscos, assegurando o tratamento adequado de cada caso.

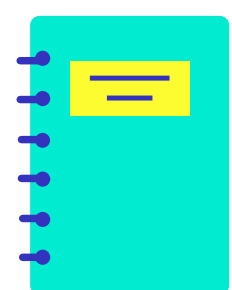
A delegação de responsabilidades para implementar os compromissos de conduta empresarial responsável nos diferentes níveis organizacionais ocorre por meio de um processo que abrange:

-  **Identificação** dos níveis hierárquicos envolvidos
-  **Definição** de responsabilidades conforme habilidades e competências
-  **Estabelecimento** de autoridade e prestação de contas
-  **Comunicação** clara dessas responsabilidades
-  **Avaliação** periódica do próprio processo de delegação

A integração dos compromissos nas estratégias e operações ocorre por meio de incorporação em políticas, desenvolvimento de procedimentos operacionais, treinamento e conscientização, avaliação de impacto e realização de *due diligence*. 🔗 GRI 2-24

Os diversos compromissos foram definidos em Instruções Normativas de cada tema, e garantir o cumprimento das diretrizes estabelecidas é responsabilidade de todos os colaboradores. Em caso de violação do Código de Conduta, é possível realizar uma denúncia ao canal da Linha de Integridade.

Em 2025, não identificamos ações judiciais, pendentes ou encerradas relacionadas a práticas de concorrência desleal ou violação de leis de truíste e de monopólio.  GRI 206-1




Em 2025,

100%

dos colaboradores passaram por capacitação do Código de Conduta.

COMBATE À CORRUPÇÃO

 GRI 3-3 (Tema material: Ética, integridade e compliance)

Em relação à corrupção, nossa atuação está fundamentada em dois principais documentos: a **Política Anticorrupção** e a **Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo e da Proliferação de Armas de Destruição em Massa**. Esses normativos buscam assegurar que, ao conduzir negócios, todos os nossos colaboradores sigam a Lei Brasileira Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), a fim de reduzir os riscos gerados por tais práticas.

Nossas operações passam por avaliação de riscos de corrupção, lavagem de dinheiro, fraude e impacto à imagem corporativa. Ao receber informações sobre testes de controle e denúncias, a Linha de Integridade as encaminha aos comitês de Riscos e de Auditoria, ao passo que a área de Compliance monitora e apura eventuais casos envolvendo a companhia.

Regularmente, os comitês competentes recebem reportes das ações de prevenção e mensuração desses riscos, e os processos são continuamente aprimorados com base em avaliações de efetividade e testes anuais de controle.

Casos de corrupção

 GRI 205-2 | 205-3

Em 2025, não houve registro de caso de corrupção envolvendo a Brasilprev, seus colaboradores ou parceiros de negócios por meio da Linha de Integridade, do Controle de Análise de Fornecedores, do Controle de Análise de Doações e Patrocínios e do Controle de Solicitação de Pareceres.

A todos os nossos colaboradores são oferecidos treinamentos em políticas e procedimentos de combate à corrupção. Em 2025, 100% dos colaboradores e 98% dos membros da alta administração foram comunicados e treinados sobre esse tema. Além desses públicos, comunicamos as políticas de combate à corrupção entre investidores e acionistas e organizações governamentais e regulatórias.

PROGRAMA DE CONFORMIDADE

Nosso Programa de Conformidade segue a Resolução nº 416/2021 do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e realiza testes específicos de conformidade que complementam os testes de controles internos da Brasilprev. Além disso, a Política de Conformidade organiza as seguintes políticas e ferramentas do programa:



Política Anticorrupção



Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo e da Proliferação de Armas de Destruição em Massa



Linha de Integridade

Em 2025, não houve reporte de multas aplicadas por não conformidade, tampouco por sanções não monetárias.

 GRI 2-27

Nosso **Código de Conduta de Fornecedores e Parceiros Comerciais** também aborda o combate à corrupção e é fornecido a todos que assinam contratos de parceria com a Brasilprev. Em 2025, as diretrizes anticorrupção foram incluídas em 100% dos contratos com fornecedores ativos.

→ **saiba mais**
no tópico Fornecedores Éticos, neste capítulo.

OPERAÇÕES AVALIADAS QUANTO A RISCOS DE CORRUPÇÃO GRI 205-1

Em relação a riscos envolvendo corrupção, fraude, lavagem de dinheiro e imagem da Brasilprev, todas as operações da companhia são submetidas aos nossos mecanismos de prevenção, que as classificam por grau de risco, pareceres de compliance e avaliações de *due diligence*. Os principais temas identificados quanto a esses riscos são:

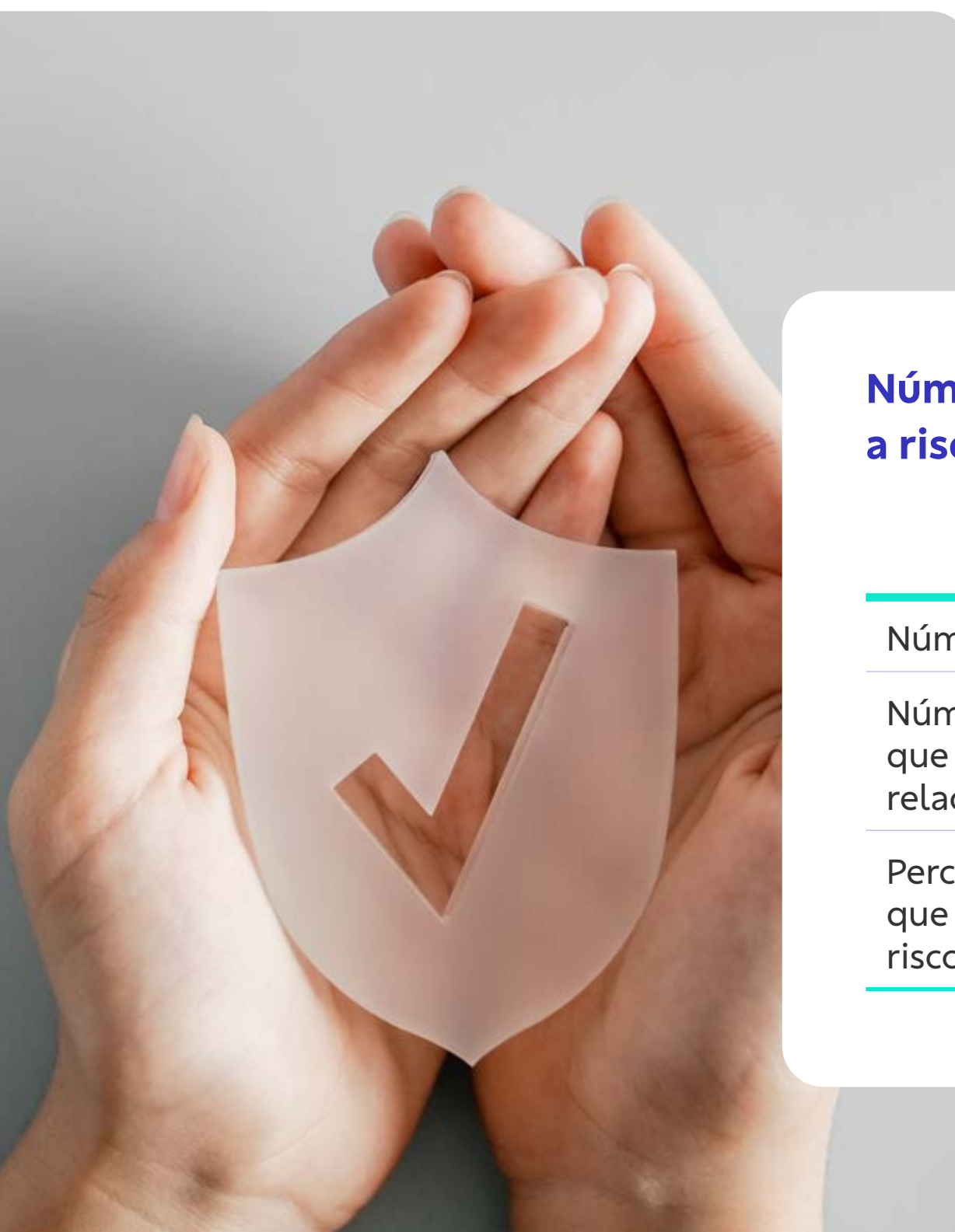
- **Contratação** de fornecedores ou prestadores de serviços
- **Contratação** de colaboradores e membros da alta liderança, prevenindo potenciais conflitos de interesses e riscos de corrupção/ atos ilícitos
- **Confidencialidade** e isonomia do processo de investigação de denúncias
- **Doações** e patrocínios
- **Possíveis incertezas** quanto à aplicação de medidas disciplinares de forma isonômica pela Comissão de Ética

As análises possuem caráter preventivo e técnico, podendo ser acompanhadas de recomendações específicas para mitigar não apenas a corrupção, mas também riscos de lavagem de dinheiro, fraudes financeiras e danos à imagem institucional. Essa estrutura garante que todas as decisões de negócio da Brasilprev sejam pautadas pela transparência e pela conformidade com os mais elevados padrões de governança.

Em 2025, o departamento de Compliance realizou a análise de 127 operações que compõem o escopo de prevenção a atos ilícitos da companhia. Esse volume de avaliações incluiu a verificação de 22 processos de doações, 26 de patrocínios e 66 emissões de pareceres técnicos específicos, além do tratamento de 13 ocorrências registradas via Canal de Denúncias voltadas para temas de corrupção. Em nenhuma das frentes analisadas, inclusive nas ocorrências relacionadas a possíveis casos de corrupção, houve confirmação ou materialização de riscos, uma vez que as apurações não identificaram fundamentos que justificassem sua continuidade.

Número total e porcentagem de operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção GRI 205-1

	2023	2024	2025	VARIAÇÃO 2024-2025
Número total de operações da organização	83	96	127	32,3%
Número total de operações da organização que foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	83	96	127	32,3%
Percentual de operações da organização que foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	100%	100%	100%	-



Canais de apoio à governança

🔗 GRI 2-25 | 2-26

A Brasilprev mantém compromissos estruturados para a reparação de impactos negativos, priorizando a resolução ágil de conflitos. Em relação a processos judiciais, adotamos como padrão a proposição de acordos em fases iniciais, utilizando ferramentas de monitoramento externo para identificar novas ações e possibilitar a rápida reparação. Quando queixas de clientes apresentam risco de litígio, as áreas responsáveis atuam conjuntamente para mitigar riscos e desenvolver medidas de revisão de processos.

Disponibilizamos diversos instrumentos para orientar a aplicação das políticas e práticas responsáveis, como treinamentos, manuais, mentorias, consultorias externas, plataformas de *e-learning*, fóruns internos e compartilhamento de melhores práticas.

Também oferecemos canais para registrar preocupações sobre conduta, incluindo entrevistas confidenciais, processos de escalonamento, linhas telefônicas, ferramentas para relatar não conformidades e mecanismos de denúncia.

A reparação de impactos ocorre, ainda, por meio de medidas corretivas e de aprimoramento, com planos de tratamento traçados a partir de análises de risco baseadas nas reclamações recebidas. O envolvimento de *stakeholders* na melhoria desses mecanismos ocorre via gestão participativa com colaboradores e por meio de treinamentos e palestras de divulgação dos canais. O *feedback* para os envolvidos é realizado de forma confidencial.

Para rastrear a eficácia de nossos processos de reparação, monitoramos indicadores de desempenho e satisfação. Em 2025, registramos um total de 9.216 queixas (relatos de indisponibilidades em serviços, falhas operacionais em processos e insatisfações). No mesmo período, a eficácia do atendimento foi evidenciada pela reputação 8,0 no portal Reclame Aqui e pelo desempenho na plataforma Consumidor.gov, na qual alcançamos um índice médio de solução de 85,87% e uma nota de satisfação de 3,51 (em uma escala de 1 a 5).

Nossos principais canais de comunicação são a Linha de Integridade e a Ouvidoria.

Linha de Integridade 🔗 GRI 2-25

Canal de comunicação para os públicos interno e externo, criado para receber relatos sobre comportamentos que contrariem o Código de Conduta da empresa, suas políticas internas, diretrizes corporativas, boas práticas ou a legislação vigente, incluindo casos de corrupção, conflitos de interesses, lavagem de dinheiro, discriminação, assédio e má conduta.

As manifestações são recebidas por uma empresa externa, especializada e imparcial, o que assegura confidencialidade e o encaminhamento adequado de cada caso. O canal pode ser acessado pelo telefone 0800-741-0012 ou pelo portal exclusivo.

Ouvidoria 🔗 GRI 2-25

De forma isenta e independente, sua atuação é guiada pelos princípios da autonomia e da imparcialidade, reportando-se diretamente à Presidência da companhia. Funciona como representante dos clientes, colaboradores e fornecedores, viabilizando um canal de

comunicação para mediação, prevenção e resolução de conflitos entre a Brasilprev e seus públicos, com o objetivo de assegurar os direitos do consumidor e fortalecer as relações entre todas as partes relacionadas.

Além disso, cabe à Ouvidoria propor ao Conselho de Administração a adoção de medidas corretivas e de melhoria nos procedimentos e processos, com base na análise das queixas recebidas e nas deficiências identificadas.

A regulamentação de seu trabalho é estabelecida pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e pelo Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP), orientada pelas leis de defesa do consumidor e pelos princípios da Associação Internacional de Ombudsman (IOA, na sigla em inglês) e da Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman (ABO).

Em 2025, a Ouvidoria não identificou riscos relevantes ou impactos diretos ao atendimento. As áreas técnicas acompanharam de forma proativa os temas, assegurando estabilidade e preparo para eventuais mudanças.



INCLUSÃO EM AÇÃO

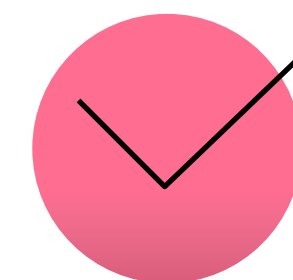
A Brasilprev avançou de forma consistente na inclusão e no atendimento a pessoas com deficiência auditiva, concluindo a revisão completa da jornada desse público e envolvendo mais de sete áreas no redesenho de processos e sistemas.

O projeto incorporou recursos inéditos, como atendimento em Língua Brasileira de Sinais (Libras) via tradução simultânea por vídeo, e ajustes estruturais que permitem identificar rapidamente clientes autodeclarados com deficiência. A capacitação interna complementou esse movimento, com quase 100% das diretorias formando colaboradores aptos a receber e orientar pessoas surdas, reforçando o compromisso institucional com a diversidade.

A iniciativa também estimulou melhorias mais amplas na experiência de públicos com outras deficiências, incluindo a criação de formulários acessíveis e diretrizes diferenciadas para comunicações específicas. O esforço foi acompanhado por ações de sensibilização, como palestras internas conduzidas em Libras por especialistas, fortalecendo a cultura inclusiva e ampliando a compreensão sobre desafios vivenciados por esses públicos. A continuidade da capacitação, apoiada pela área de educação corporativa, já está prevista para os próximos ciclos.

A iniciativa rendeu reconhecimentos nacionais e internacionais, entre eles o troféu ouro no International Business do Stevie Awards, além de prêmio no Best Performance Brasil, ALOIC (Latam) e Cliente SA.

Esses resultados refletem a excelência operacional, a capacidade de inovação e o impacto direto da Ouvidoria na melhoria da experiência do cliente. A compilação de cases e indicadores alimenta relatórios estratégicos de sustentabilidade e relacionamento, fortalecendo a transparência da área (veja detalhes no capítulo **Resultados e Reconhecimentos**).



Índice de eficiência

99.9%

das mediações na Ouvidoria são concluídas na própria Brasilprev e não se agravam, isto é, não é necessário o acionamento de órgãos reguladores, entidades de defesa do consumidor ou mídia.

Governança, processos e resultados

A Ouvidoria mantém uma estrutura de governança madura, com processos auditados sem não conformidades há cinco anos consecutivos. Isso é resultado de um elevado nível de controle, de conformidade regulatória e padronização operacional. O processo formal de emissão trimestral de medidas corretivas segue metodologia com estrutura baseada em reclamações de clientes, assegurando que áreas envolvidas respondam com planos de ação alinhados à melhoria contínua.

Contato com a Ouvidoria Brasilprev

- ✓ Site: centraldeajuda.brasilprev.com.br/ouvidoria
- ✓ E-mail: ouvidoriaexterna@brasilprev.com.br
- ✓ Telefone: 0800-727-7109
- ✓ WhatsApp: +55 (11) 2540-2015

Segurança de dados do cliente

🔗 GRI 3-3 (Temas materiais: Segurança da informação, privacidade de dados e cibernética; Qualidade e segurança do serviço)

Na Brasilprev, todas as informações são tratadas com segurança, ética e transparência. Para isso, investimos na privacidade dos dados dos nossos clientes, de acordo com regras internas que protegem os dados pessoais. Dessa forma, garantimos confidencialidade, integridade e disponibilidade, conforme leis e regulamentações vigentes.

Segurança de dados e cibersegurança

A segurança da informação permaneceu como um dos pilares estratégicos da Brasilprev em 2025, especialmente diante do aumento significativo dos ataques cibernéticos observados no setor. Mantivemos um nível elevado de maturidade em nossas práticas de proteção de dados, reforçando

controles, processos e monitoramento contínuo para preservar a integridade das informações e a confiança dos clientes. Esse compromisso é sustentado por investimentos constantes e por uma governança robusta, conduzida pelas áreas especializadas de tecnologia e suporte.



MEDIDAS PREVENTIVAS ADMINISTRATIVAS E TÉCNICAS DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE NOSSOS CLIENTES

- **Avaliação** de riscos cibernéticos, de segurança da informação e privacidade de dados pessoais
- **Cláusulas** de proteção de dados em contratos
- **Conscientização** de colaboradores
- **Diretrizes** de privacidade, proteção de dados e segurança da informação
- **Inventário** de tratamento de dados pessoais
- **Privacy by design / Privacy by default**
- **Relatório** de impacto de proteção de dados pessoais
- **Testes** de efetividade de controles
- **Teste** de intrusão
- **Centro de operações** de segurança atuando 24 horas por dia, 7 dias por semana
- **Monitoramento** contínuo do ambiente corporativo, o que permite detecção, contenção, resposta, erradicação e recuperação rápida de ameaças cibernéticas

Com foco em eficiência operacional, redução de riscos, prevenção de perdas operacionais e melhoria na segurança da informação, temos metas de desempenho e realizamos auditorias internas e relatórios, e somos avaliados pelos principais *frameworks* de segurança de mercado, o que reforça nosso alto desempenho. Operamos com padrões avançados de segurança, alinhados às melhores práticas e às exigências regulatórias. A solidez tecnológica é considerada fator crítico de proteção, especialmente em um contexto de transformação digital acelerada e expansão de jornadas digitais.

Mantemos postura proativa na preparação de nossos times para responder a ameaças emergentes, promovendo acultramento e disseminação de práticas seguras entre os colaboradores. O uso responsável de dados, a adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e às normas da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e o desenho de jornadas seguras compõem o núcleo das estratégias que sustentam a confiança dos clientes e garantem continuidade operacional.



A gestão desse tema é realizada por meio de documentos e normativos. São eles:

- **Política e Instrução Normativa** de Proteção de Dados e Privacidade
- **Política de Segurança** da Informação e Cibernética
- **Instrução Normativa** de Classificação de Informações
- **Instrução Normativa** de Gestão de Incidentes de Segurança da Informação
- **Instrução Normativa** de Backup e Retenção de Dados
- **Instrução Normativa** de Regras de Segurança da Informação

Utilizamos os insumos de nossos canais de comunicação, disponíveis para os clientes para esclarecimento de dúvidas sobre privacidade ou registro de reclamações, a fim de aprimorar continuamente nossos processos internos. A equipe de Privacidade monitora os casos de queixas para uma resolução rápida, que minimize os riscos para o cliente. Durante o processo, analisamos a situação e implementamos melhorias necessárias para atender aos direitos dos clientes e às exigências regulatórias.

Os temas de privacidade, proteção de dados e segurança da informação são reportados periodicamente ao Conselho de Administração e aos comitês de Auditoria, Riscos e Tecnologia. Os processos são revistos e aprimorados continuamente, com base em lições aprendidas e nos resultados de auditorias e testes, garantindo a mitigação de riscos e a eficiência operacional. O programa de conscientização repassa os aprendizados aos colaboradores, assegurando o cumprimento das diretrizes. Anualmente, os resultados são reportados para atendimento à Circular SUSEP nº 638.

Operamos com **padrões avançados de segurança**, alinhados às melhores práticas e às exigências regulatórias.

No período coberto por este relatório, não foram identificadas queixas comprovadas ou incidentes de segurança. As medidas administrativas e técnicas de segurança da informação e segurança cibernética para proteção de dados pessoais adotadas pela Brasilprev contribuíram para a não ocorrência de vazamento de dados em 2025. A companhia mantém monitoramento contínuo e alinhamento às diretrizes da LGPD.

🔧 GRI 418-1

→ **saiba mais** sobre a nossa Política de Privacidade clicando **aqui**.

Fornecedores éticos

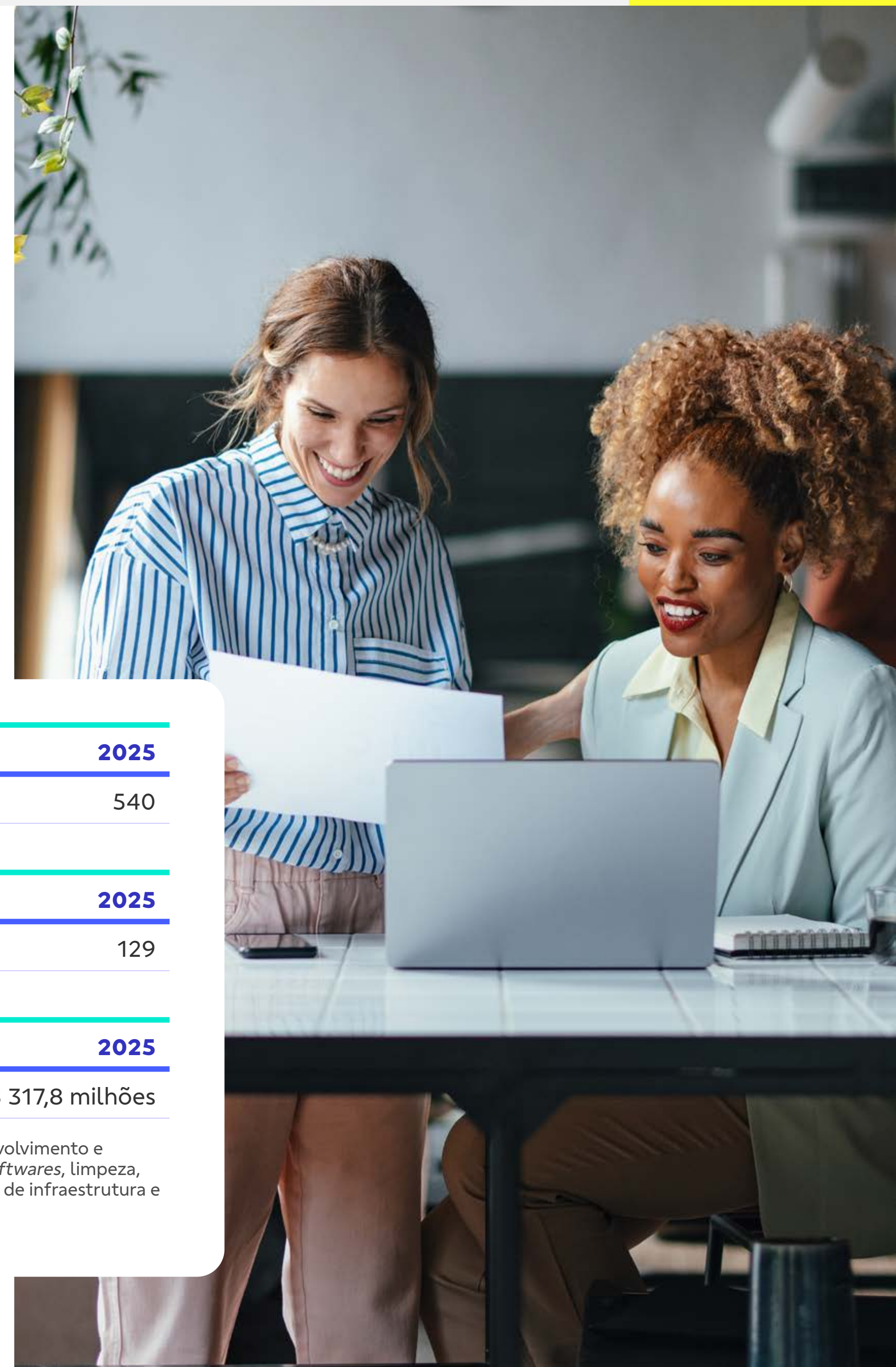
🔗 GRI 2-6 | 2-23 | 2-24

A gestão responsável é um de nossos compromissos, e inclui um relacionamento sustentável e eficiente com fornecedores e parceiros. Por essa razão, nosso **Código de Conduta de Fornecedores e Parceiros Comerciais** estabelece práticas e responsabilidades que orientam a atuação desse público no processo de contratação. Na prática, a implementação desses compromissos é garantida pela seleção criteriosa de parceiros, pela inclusão de cláusulas contratuais específicas e pela realização de auditorias e monitoramento contínuo da cadeia de suprimentos.

O código está inserido em todos os contratos de fornecimento e deve ser aceito pelos parceiros. Em 2025, 100% dos fornecedores deram ciência ao seu teor, sendo deles esperado que cumpram leis, respeitem direitos humanos, diversidade e segurança no trabalho e que combatam a discriminação e o trabalho infantil.

Nossa base de 540 fornecedores integra parceiros nacionais ou internacionais, de pequeno a grande porte, envolvidos na oferta de produtos, insumos ou serviços, incluindo terceirizados ou varejistas. Distribuidores, parceiros de logística, subcontratados e parceiros de *marketing* e publicidade também são contabilizados na cadeia *downstream*.

No ano, todos os 129 novos fornecedores cadastrados passaram por avaliação social, seguindo 8 esferas de critérios estabelecidos internamente, e todos foram considerados aptos para a prestação de serviços. 🔗 GRI 414-1



Fornecedores¹ 🔗 GRI 2-6

FORNECEDORES TOTAIS			
	2023	2024	2025
	1.147	589	540
NOVOS FORNECEDORES			
	2023	2024	2025
	224	148	129
R\$ GERADOS EM NEGÓCIOS ²			
	2023	2024	2025
	R\$ 260 milhões	R\$ 307 milhões	R\$ 317,8 milhões

¹ Entre os produtos e serviços contratados, destacamos auditorias, consultorias, desenvolvimento e implantação de sistemas, manutenção de *softwares* e *hardwares*, licenças de uso de *softwares*, limpeza, eventos, publicidade, propaganda e *marketing*, seguros, serviços advocatícios, serviços de infraestrutura e condomínios e telecomunicações.

² Pagamentos realizados para todos os fornecedores nos respectivos exercícios.

Ouvidoria do Fornecedor

Mantemos um canal direto de comunicação com os fornecedores e parceiros, de modo que eles possam expressar suas opiniões. A Ouvidoria do Fornecedor tem o papel de mediar e atuar na resolução de conflitos de forma imparcial, além de ser um canal para receber sugestões. Priorizamos a confidencialidade do processo com uso de criptografia e proteção à identidade dos fornecedores.

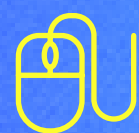
CONTATO COM A OUVIDORIA DO FORNECEDOR



Telefone:
0800-727-7109



E-mail:
**ouvidoriafornecedor@
brasilprev.com.br**



Página da Ouvidoria
no site da Brasilprev

Participação em associações

GRI 2-28

A fim de reforçar nosso posicionamento e aprimorar nossas relações com reguladores e a sociedade, participamos das principais entidades do setor de seguros e previdência:



**Associação Brasileira
das Entidades dos Mercados
Financeiro e de Capitais**

Como membro convidado, a Brasilprev integra uma comissão da entidade que representa mais de 300 instituições, entre bancos, gestoras de ativos, corretoras e distribuidoras de valores mobiliários.



**Confederação Nacional
das Seguradoras**

Além de afiliada, a Brasilprev ocupa uma diretoria na entidade que representa e fiscaliza o mercado de seguros privados no Brasil.



**Federação Nacional de
Previdência Privada e Vida**

A Brasilprev é associada e ocupa uma das vice-presidências da associação que representa empresas dos segmentos de seguros de pessoas e previdência privada aberta no Brasil.

Compromissos com a sustentabilidade



Apoiar esses projetos, como faz a Brasilprev, significa tornar possíveis sonhos que dificilmente seriam alcançados de forma isolada. São iniciativas que atuam em um momento decisivo da vida dos jovens, quando começam a traçar seus caminhos profissionais, oferecendo oportunidades mais equitativas para ingressar no mercado de trabalho. As capacitações geram impactos profundos, estimulam a transformação social, ampliam a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade e oferecem a chance concreta de construir um futuro mais digno, superando preconceitos e barreiras históricas. São ações fundamentais para mudar trajetórias e contribuir para um mundo do trabalho mais diverso e menos desigual."

Luciana Caminha

Fundadora e CEO da Mina Cultural, instituição parceira da Brasilprev em projetos de patrocínio e doações

Pilares ASG

A_ambiental

S_social

G_governança

Temas materiais

Investimento responsável • Inclusão e educação financeira



Presente responsável, futuro sustentável. A sustentabilidade está no DNA da Brasilprev e, por isso, mais uma vez, reafirmamos nossos **Compromissos com a Sustentabilidade** por meio do documento **Sustentabilidade: um investimento no futuro**, que funciona como um guia para as decisões estratégicas da companhia. Os compromissos foram aprovados pelo Conselho de Administração. GRI 2-22

Alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, essa declaração define objetivos e metas que a Brasilprev deverá cumprir até 2026, organizados em cinco pilares centrais de desenvolvimento sustentável.

Ao estabelecer esses compromissos, reafirmamos nossa intenção de influenciar positivamente o desenvolvimento sustentável, deixando um legado que se estende além de nossas operações e contribui para o progresso do Brasil e das futuras gerações.

Pilares de desenvolvimento sustentável da Brasilprev

PILAR	OBJETIVOS	METAS	ODS RELACIONADOS
Gestão de investimentos ASG	Manter alinhamento com os nossos parceiros, aprimorando processos para aperfeiçoar nossa gestão e portfólio de ativos avaliados com critérios ambientais, sociais e de governança (ASG).	Promover acultramento sobre a importância dos investimentos responsáveis na transição para uma economia verde.	
Relacionamento e satisfação dos clientes	Assegurar a satisfação dos clientes com um elevado padrão de atendimento, proporcionando facilidade e conveniência nas interações realizadas com a Brasilprev.	Melhoria contínua dos índices de relacionamento e satisfação dos nossos clientes.	
Diversidade, equidade e inclusão	Promover a inclusão de representantes de minorias em todas as esferas da Brasilprev e possibilitar o alcance de soluções previdenciárias para diferentes públicos.	Ter mulheres em pelo menos 45% dos cargos de liderança até 2026. Ter pessoas pretas e pardas ocupando no mínimo 30% do nosso quadro de colaboradores até 2026.	
Integridade, ética e transparência	Comunicar de forma transparente e proativa o nosso posicionamento em relação a ética e integridade, para que a Brasilprev seja impulsionadora de boas práticas em toda a sociedade.	Tratar 100% das denúncias em nossa Linha de Integridade. Capacitar no mínimo 95% dos colaboradores em treinamentos de ética e <i>compliance</i> .	
Gestão ambiental e responsabilidade social	Auxiliar nossos clientes na conquista dos seus objetivos com produtos adequados, promovendo a democratização previdenciária, ampliando nosso impacto social e ambiental por meio de investimentos em prol da comunidade.	Impactar 188 mil pessoas por meio de programas de educação financeira até 2026. Compensar 100% das emissões de gases de efeito estufa.	

Política de sustentabilidade

GRI 2-23 | 3-3 (Tema material: Investimento responsável) | FS1

A estratégia de sustentabilidade da Brasilprev é guiada por políticas e documentos que orientam nossas ações em desenvolvimento sustentável. Nossos compromissos com a sustentabilidade já foram reafirmados até 2026 e formalizados por meio do Código de Conduta e de políticas internas.

Esses compromissos estão alinhados com instrumentos internacionais, como o Pacto Global da ONU, com o qual estamos comprometidos a integrar os Princípios Universais (Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção), além de contribuir para os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Nossa [Carta de Diretrizes de Sustentabilidade](#) formaliza os conceitos que devem permear todas as ações e decisões da companhia.

A Política de Investimentos, que integra questões ASG, proíbe investimentos em emissores envolvidos com exploração do trabalho infantil ou condições degradantes. Já as Diretrizes Gerais de Investimentos têm o papel de assegurar aspectos ASG nas decisões.

Nossos compromissos com a sustentabilidade já foram **reafirmados até 2026** e formalizados por meio do Código de Conduta e de políticas internas.

Nossa [Política de Sustentabilidade](#), alinhada às diretrizes corporativas e às exigências da Circular SUSEP nº 666/22, estabelece os fundamentos que orientam a disseminação de temas ASG na companhia diante das três prioridades da nossa jornada do desenvolvimento sustentável:



Formação de cultura previdenciária

Promover a educação financeira e previdenciária para conscientizar a sociedade sobre a importância do planejamento financeiro no longo prazo.



Investimentos responsáveis

Considerar impactos ambientais, sociais e de governança, traduzidos em fundos ASG, títulos verdes e investimentos sustentáveis.



Gestão responsável dos negócios

Incentivar o consumo consciente, a coleta seletiva e a redução de emissões de gases de efeito estufa, além de campanhas sociais, doações e programas de voluntariado.



Todas essas políticas são aprovadas em Reunião de Diretoria, pelo Conselho Consultivo e pelo Conselho de Administração.

O Fórum de Sustentabilidade, ativo desde 2024, atua para reforçar a interação entre as áreas e disseminar a Política de Sustentabilidade. É composto de diretores que se reportam diretamente à Diretora-Presidente, acompanhando a implementação dos Compromissos com a Sustentabilidade e as ações ASG (veja mais no capítulo [Governança Corporativa e Gestão de Riscos](#)).

Nossos compromissos também foram reforçados entre nossos colaboradores. Para promover essa cultura interna, organizamos um curso intensivo e mandatório sobre os princípios ASG, o qual obteve a adesão de 100% dos colaboradores.

Compromissos e acordos voluntários

GRI 2-28

A fim de criar um ambiente de negócios sustentável, a Brasilprev atua, de forma voluntária, como integrante ou signatária de compromissos e acordos com instituições ou organizações.

ORGANIZAÇÃO

RELAÇÃO COM A BRASILPREV

Carbon Disclosure Project (CDP)

Organização que ajuda empresas, investidores e governos na divulgação de impactos ambientais e promove a economia sustentável.

Princípios para o Investimento Responsável (PRI)

Iniciativa de investidores, em parceria com a ONU, para integrar fatores ambientais, sociais e de governança nas decisões de investimento e na gestão de ativos.

Declaração sobre Títulos Verdes – Brasil

Iniciativa de investidores em apoio à emissão de títulos verdes, que são papéis emitidos para financiar projetos com benefícios ambientais.

Iniciativa Brasil de Finanças Verdes (IBFV)

Ação colaborativa cujo objetivo é desenvolver e promover políticas e mecanismos de mercado que incentivem investimentos verdes no Brasil.

Pacto Global da ONU

Em 2024 nos tornamos signatários dessa iniciativa de adesão voluntária que se baseia em compromissos assumidos para implementar princípios universais de sustentabilidade e tomar medidas que apoiem o alcance dos ODS.



Número e percentual de empresas na carteira da Brasilprev com a qual a companhia interagiu

	2023	2024	2025
Número de empresas envolvidas	164	162	166
Total de empresas no portfólio	164	162	166
Percentual de empresas envolvidas	100%	100%	100%

Nota: 100% da carteira foi submetida à metodologia de avaliação ASG por meio da BB Asset, gestora dos ativos da Brasilprev.



Auditorias constantes

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Investimento responsável) | FS1


Para avaliar o cumprimento das nossas diretrizes de sustentabilidade e investimento, realizamos auditorias nos ciclos de negócio, de forma alternada, que envolvem critérios correlatos, com o objetivo de garantir transparência, integridade e aderência às nossas políticas institucionais.

As auditorias dos processos ocorrem com periodicidade de até três anos, e incluem revisão anual, sendo avaliadas pelo Comitê de Auditoria e aprovadas pelo Conselho de Administração. Os relatórios são

encaminhados ao Comitê de Auditoria, à Diretoria e aos acionistas, reforçando nosso compromisso com uma governança eficiente.

Nossa atuação está alinhada com as exigências dos principais órgãos reguladores do setor, incluindo a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), além das legislações específicas aplicáveis ao mercado.

A Auditoria Interna acompanha continuamente os apontamentos registrados no sistema Trusty e os reporta periodicamente ao Comitê de Auditoria, Comitê de Riscos, Conselho Fiscal, Diretoria, Conselho de Administração e acionistas. A área possui a certificação QA (Quality Assessment), do Instituto dos Auditores Internos (IIA Brasil), que garante a conformidade da área com as normas da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF, na sigla em inglês) e a adesão às melhores práticas internacionais de auditoria interna.



A Auditoria Interna reporta ao Comitê de Auditoria, Comitê de Riscos, Conselho Fiscal, Diretoria, Conselho de Administração e acionistas.

Cultura previdenciária e educação financeira

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Inclusão e educação financeira) | FS16

Referência nacional em previdência privada e líder do setor, a Brasilprev integra à sua estratégia o compromisso de fortalecer a cultura previdenciária e ampliar o acesso à educação financeira. Esse propósito orienta iniciativas que estimulam o planejamento de longo prazo, oferecendo informações, ferramentas e experiências capazes de apoiar pessoas em diferentes etapas da vida na organização de suas finanças e na preparação para realizarem seus projetos futuros.

Entendemos a educação financeira como um vetor de impacto social e democratização da previdência, que se conecta diretamente à governança e à estratégia de sustentabilidade da Brasilprev. Para a empresa, o tema é tão relevante que atrelamos uma meta específica em nossos Compromissos com a Sustentabilidade: impactar 188 mil pessoas por meio de programas de educação financeira até 2026. Em 2025, foram mais de 176 mil participantes beneficiados.



Educação financeira e previdenciária 🔗 Indicador próprio BP-1

	2023	2024	2025
Número total de palestras com foco em educação financeira e previdenciária	17	269	330
Número total de pessoas engajadas nas palestras	488	9.325	11.143
Índice de satisfação do público das palestras	-	91%	90%

Nota: o Projeto de Vida na Ponta do Lápis (PVPL) foi reformulado em 2022 e, por isso, houve a redução no número de palestras e a ausência de registros sobre a satisfação do público em 2023. O projeto foi retomado em novembro de 2023 e contou com outras atividades em 2024, daí o aumento dos números em 2024.

AÇÕES SOBRE EDUCAÇÃO FINANCEIRA

GRI 3-3 (Tema material: Inclusão e educação financeira) | FS16

Sonhos do Futuro

Em 2025, concretizamos o projeto Sonhos do Futuro, iniciativa que tem o propósito de transformar a maneira como crianças, jovens e famílias das comunidades de Paraisópolis e Brasilândia, em São Paulo, se relacionam com o dinheiro, promovendo o conhecimento sobre planejamento financeiro e incentivando o uso consciente dos recursos de maneira prática, acessível e conectada à realidade local.

Foram 1.787 pessoas atendidas, entre Ensino Fundamental, Médio, Educação de Jovens e Adultos (EJA) e comunidades do entorno, utilizando uma unidade móvel (carreta adaptada) equipada para oferecer aulas interativas e gamificadas baseadas na metodologia Tangram, desenvolvida pela plataforma Tangram Educação. Por meio de planilhas digitais, jogos, exercícios práticos e dinâmicas em grupo, os participantes tiveram acesso a conteúdos que integraram aprendizado e diversão, estimulando o desenvolvimento de competências essenciais para a vida financeira.



1.787

pessoas atendidas



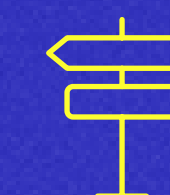
Projeto de Vida na Ponta do Lápis (PVPL)

O **Projeto de Vida na Ponta do Lápis (PVPL)** é uma iniciativa patrocinada pela **Principal Foundation**, com apoio da Brasilprev e parceria da **Trevisan Escola de Negócios**, focada em levar educação financeira a jovens de baixa renda e à população em geral por meio de palestras, conteúdos *on-line* e ações em escolas. O projeto ensina a poupar, investir e planejar o futuro, usando linguagem acessível e tendo jovens universitários como palestrantes, com o objetivo de promover uma relação mais consciente com o dinheiro e alcançar sonhos.



Objetivos principais:

- **Disseminar** conceitos de educação financeira e previdência.
- **Ajudar** na organização financeira e no planejamento para o futuro.
- **Construir** cidadania e uma relação responsável com consumo e finanças.



De 2010 a 2025:

- **154.166 pessoas** atendidas.
- **3.484 palestras** realizadas.
- **10 bolsas** de estudo em cursos de pós-graduação (sendo 8 em cursos de graduação para participantes com alto desempenho e 2 para os multiplicadores – estudantes universitários treinados para o projeto pela Trevisan).



Foca nos Sonhos

É um projeto que leva conhecimento a jovens para ajudá-los a alcançarem seus objetivos. No formato de *videocast*, **Foca nos Sonhos** é uma série que conta com a participação de influenciadores digitais de *lifestyle* e especialistas da Brasilprev, tratando de assuntos ligados à educação financeira com foco no público com idade entre 25 e 35 anos. Em 2025, foram lançados novos episódios, que abordaram viagem, superação de desafios, tecnologia e novas profissões. Os vídeos podem ser assistidos no canal oficial da Brasilprev no YouTube e, também, no **Instagram** exclusivo da iniciativa.

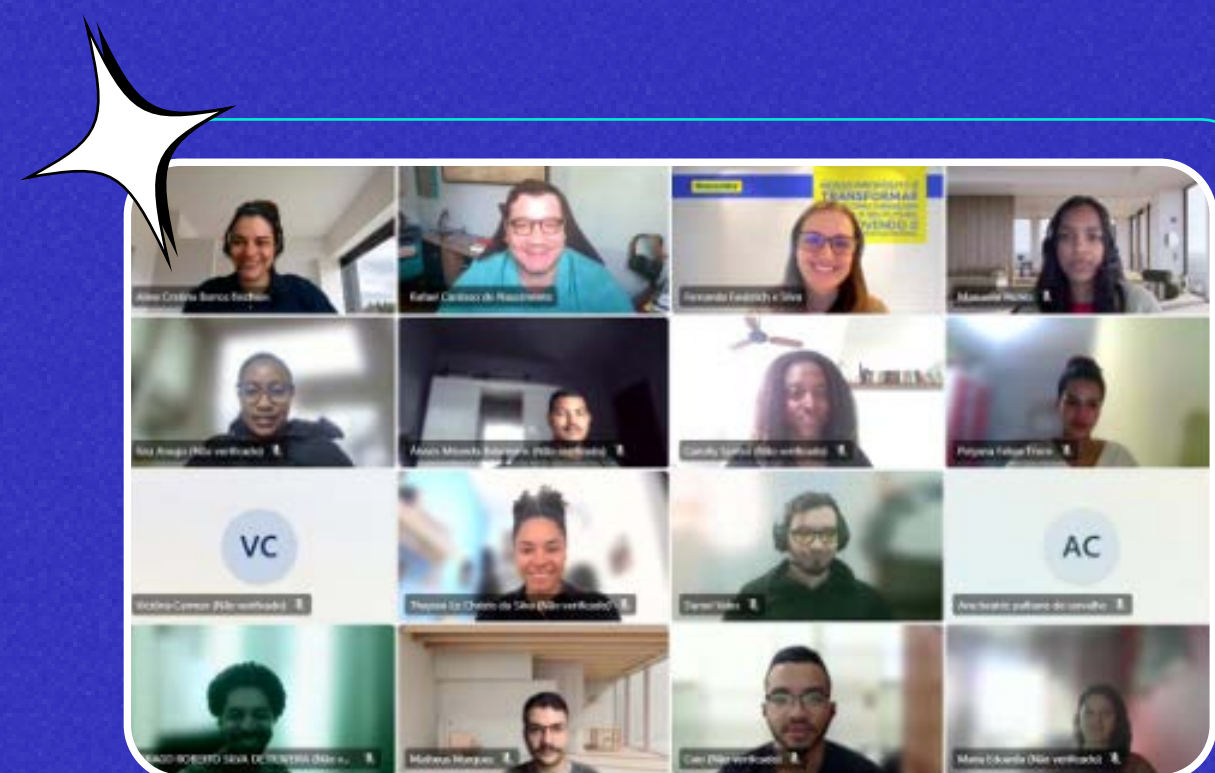
FuturEd – Hub de Educação Financeira

A **plataforma FuturEd**, desenvolvida por especialistas da Brasilprev, disponibiliza cursos e *podcasts* educativos sobre previdência complementar e os benefícios do planejamento financeiro no longo prazo. Em 2025, a audiência chegou a 3.500 visualizações.

Conecta BB

Durante todo o ano, executivos da Brasilprev participam de encontros mensais itinerantes com gerentes e executivos do Banco do Brasil em várias cidades, compartilhando informações sobre cenários econômicos e a importância da educação financeira para nossos clientes.

Em 2025, foram realizados 14 eventos presenciais em todo o Brasil, com uma média de 80 participantes por edição, totalizando 1.120 pessoas.



Projeto Jovens Talentos Finanças

A Brasilprev integra o projeto que contempla uma ampla capacitação oferecida pela Iluminus – Academia de Finanças e que teve sua 5ª edição em 2025. Com mais de 160 horas de duração, a formação leva cerca de 10 meses e inclui curso de programação computacional com aplicações diretas na área, mentoria e monitoria semanal.

O **Jovens Talentos Finanças** tem como propósito garantir acesso ao desenvolvimento pessoal e profissional, com uma educação robusta, além de promover a inclusão e a diversidade no setor, com uma forte atuação



+160
horas de duração

com mulheres, negros e pardos e pessoas com deficiência. Entre os 22 jovens talentos participantes em 2025, havia 10 pessoas negras e 10 mulheres.

Em 2025, as bolsas foram oferecidas pela Brasilprev, PRIO e Fundo Garantidor de Créditos (FGC) como patrocinadores Ouro 24K, com 5 Jovens Talentos cada um; Bemisa Holding como patrocinador Ouro 18K, com 4 Jovens Talentos; e pelos patrocinadores Prata MGAS, Vega Asset e Investtools, com 1 Jovem Talento cada um.

Projetos sociais e patrocínios

GRI 203-1 | 203-2

Na Brasilprev, direcionamos recursos para projetos culturais e esportivos incentivados, além de iniciativas sociais voltadas para educação, trabalho, geração de renda e qualidade de vida, reforçando nosso compromisso em gerar valor para a sociedade brasileira.

Essas ações seguem diretrizes que asseguram transparência, ética e alinhamento entre todas as partes envolvidas. A [Política de Patrocínios e Doações](#) orienta a concessão de apoios e estabelece critérios que garantem governança e integridade em todo o processo. Além disso, buscamos promover inclusão e acessibilidade por meio do apoio a causas relevantes, comunicação inclusiva, oferta de ingressos sociais e iniciativas de doação.



Leis de incentivo

GRI 203-1 | 203-2

Em 2025, direcionamos parte do nosso investimento incentivado para instituições e projetos com vocação familiar, cultural e social, reforçando a identidade da marca. Destinamos esses recursos por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura – Lei Rouanet (nº 8.313/91) e da Lei de Incentivo ao Esporte (nº 11.438/06).

LEI FEDERAL DE INCENTIVO À CULTURA (LEI ROUANET)

Chico Bento e a Goiabeira Maraviosa

O patrocínio ao filme inspirado no icônico personagem de Mauricio de Sousa reafirma nosso compromisso com a cultura nacional e a valorização de histórias que conectam gerações. A iniciativa também incorporou uma importante **ação ambiental**: o plantio de 500 árvores nativas em áreas de desmatamento, realizado em parceria com a instituição Iniciativa Verde, contribuindo para a recuperação florestal e a preservação da biodiversidade. Público total em 2025: 1 milhão de espectadores.



Espectáculo ilusionista Illusion Show, com Henry & Klaus

Conhecidos como os maiores ilusionistas da América Latina, a dupla faz um espetáculo voltado para o público infantil e familiar, com classificação livre, ampliando o acesso à cultura e ao entretenimento de qualidade. O patrocínio reforçou nosso compromisso com a democratização do acesso cultural, combinando linguagem lúdica e educativa com o mote de planejamento financeiro “Previdência não é mágica, é planejamento”, em ações interativas de engajamento. Público total em 2025: mais de 98 mil espectadores.





TV Colosso, o Musical

A produção celebrou os 30 anos do icônico programa infantil da televisão brasileira, resgatou memórias afetivas e promoveu uma experiência única de nostalgia e integração familiar, reunindo adultos que viveram a era original e crianças que conheceram os personagens pela primeira vez. Além do impacto cultural e da conexão entre gerações, a iniciativa

impulsionou uma ação social de grande alcance, com a arrecadação de mais de 7 toneladas de ração. As doações da temporada em São Paulo beneficiaram as ONGs Recanto Bicho Feliz (Ibiúna) e A Lista de São Francisco (Vargem Grande Paulista), ambas dedicadas ao resgate e cuidado de animais em situação de vulnerabilidade. Público total em 2025: mais de 40 mil espectadores.



Festival Vamos Passear

Entre junho e agosto de 2025, a Brasilprev patrocinou o festival que contou com uma série de ações voltadas para a conscientização sobre saúde, meio ambiente e sustentabilidade. O evento promoveu atividades esportivas gratuitas para todas as idades, incluindo passeio de bicicleta, caminhada e corrida infantil, incentivando hábitos saudáveis e integração familiar. Além do impacto social, a iniciativa reforçou nosso compromisso ambiental com ações de destinação e reciclagem de resíduos, que totalizaram 836,16 quilos reciclados, entre papelão, plástico, orgânicos, rejeitos, ferro e vidro e o reaproveitamento de areia, contribuindo para a economia circular e a redução de impactos ambientais. Público total em 2025: mais de 30 mil participantes em 8 capitais brasileiras.

LEI FEDERAL DE INCENTIVO AO ESPORTE

Mecanismos de incentivo

FUNDO PARA A INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA

2023	2 projetos	R\$ 1,8 milhão
2024	4 projetos	R\$ 2,5 milhões
2025	4 projetos	R\$ 1,6 milhão

LEI FEDERAL DE INCENTIVO AO ESPORTE

2023	2 projetos	R\$ 4,1 milhões
2024	2 projetos	R\$ 5,1 milhões
2025	1 projeto	R\$ 8,7 milhões

LEI DO IDOSO

2023	3 projetos	R\$ 1,8 milhão
2024	2 projetos	R\$ 2,5 milhões
2025	3 projetos	R\$ 1,6 milhão

LEI FEDERAL DE INCENTIVO À CULTURA

2023	7 projetos	R\$ 16,4 milhões
2024	6 projetos	R\$ 10,3 milhões
2025	8 projetos	R\$ 17,5 milhões

Pagamentos realizados aos projetos nos respectivos exercícios.

Meio Ambiente

Nosso inventário anual de emissões de gases de efeito estufa (GEE) é alinhado às diretrizes do GHG Protocol, assegurando a medição sistemática e comparável das emissões diretas e indiretas associadas às nossas operações.

Esse processo abrange os escopos 1, 2 e 3, incorporando progressivamente novas categorias de fontes emissoras para elevar a granularidade e a robustez dos dados reportados. São medidas que reforçam o compromisso corporativo com a transparência climática, a gestão de riscos ambientais e a convergência com padrões elevados de desempenho ASG.

Além da simples medição, a Brasilprev adota outras práticas relacionadas ao inventário de emissões de GEE. Em 2025, algumas iniciativas, como a migração para nuvem, trouxeram benefícios para metas ASG, como diminuição do consumo energético e de emissão de CO₂.



Neutralização de Escopo 2

Neutralizamos as emissões de escopo 2 (energia elétrica) por meio da aquisição de International Renewable Energy Certificates (I-RECs), certificados que comprovam a origem renovável da energia consumida. Essa prática é reconhecida em padrões voluntários e permite que a empresa relate emissões zero referentes à eletricidade adquirida, quando inteiramente compensada por tais certificados.

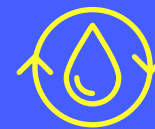



Além desta, outras iniciativas de neutralização parcial das emissões remanescentes foram realizadas, como as ações internas de ecoeficiência para reduzir impactos ambientais ao longo da cadeia de valor.

Compensação de emissões não evitadas

Com o financiamento de projetos ambientais, temos o objetivo de compensar emissões que não podem ser evitadas. Um exemplo é a parceria com a Sustainable Carbon para apoiar iniciativas que geram créditos de carbono. Em 2025, foram compensadas mil toneladas de CO₂e por meio do projeto Cerâmicas Cenol e Telha Forte, que realiza a substituição da lenha nativa por biomassa renovável (início em 1º de março de 2007), reduzindo emissões e promovendo a produção sustentável.

Ações de ecoeficiência e gestão de recursos

O inventário é complementado por ações internas de ecoeficiência, como:

-  **Monitoramento** e redução de consumo de água e energia
-  **Otimização** do uso de papel e combustíveis fósseis
-  **Conscientização e engajamento** dos colaboradores para práticas de redução de emissões
-  **Melhorias estruturais**, como a migração da infraestrutura física para nuvem, o que gerou ganhos de custo e eficiência

Confira a seguir a tabela comparativa das nossas emissões de GEE nos últimos três anos.

Emissões de gases de efeito estufa (GEE), em tCO₂e

NOMENCLATURA SOLICITADA	NOMENCLATURA CORRIGIDA	2023	2024	2025	DIFERENÇA ABSOLUTA	DIFERENÇA PERCENTUAL
					2024-2025	2024-2025
ESCOPO 1						
Gerador de energia		0,39	4,27	31,65	27,38	641,32%
Gases refrigerantes		44,58	19,7	38,52	18,82	95,56%
TOTAL ESCOPO 1		44,97	23,97	70,18	46,21	192,78%
ESCOPO 2						
Consumo de eletricidade		0	0	0	-	-
ESCOPO 3						
Viagens aéreas		309,24	287,49	158,32	-129,17	44,93%
Táxi, Uber e motoboy	Uber, Mobicity e fretes	0,21	6,28	23,13	16,85	268,28%
Geração de resíduos		27,24	63,27	55,52	-7,75	12,26%
Reembolso de veículos	Carros particulares	6,04	258,32	0,96	-257,36	99,63%
	Micro-ônibus (treinamentos)	-	-	0,10	-	-
	Carros particulares (casa-trabalho)	-	-	274,26	-	-
	Fretado (casa-trabalho)	-	-	106,07	-	-
	Ônibus (casa-trabalho)	-	-	45,15	-	-
	Motos particulares (casa-trabalho)	-	-	4,19	-	-
	Trem (casa-trabalho)	-	-	3,54	-	-
	Metrô (casa-trabalho)	-	-	1,41	-	-
	Trabalho remoto	-	3,46	4,12	0,66	19,05%
Folhas de impressão	Produtos de papel	-	0,69	13,20	12,51	1.813,03%
	Notebooks	-	88,62	34,52	-54,10	61,05%
	Produtos de plástico	-	-	5,56	-	-
	Alimentos e bebidas	-	-	2,35	-	-
	Pilhas e baterias	-	-	0,04	-	-
	Produtos de metal	-	-	0,02	-	-
	Investimentos ¹	-	-	829.480,00	-	-
TOTAL ESCOPO 3		342,73	708,13	830.212,46	829.504,33	117.140,12%
TOTAL						
Emissão total (tCO ₂ e)		387,7	732,1	830.282,64	829.550,54	113.311,10%
Emissão de CO ₂ biogênico (t)		1,85	74,05	112,62	38,57	52,09%

¹ O item "Investimentos" só passou a ser incluído no inventário de GHG do escopo 3 da Brasilprev em 2025.

GRI 3-3 (Tema material: Satisfação, transparência e relacionamento com os clientes)

Estratégia voltada para o cliente



O planejamento financeiro a longo prazo é essencial porque me permite organizar as receitas. Com o auxílio da Brasilprev, consigo fazer isso de forma transparente e muito fácil, já que é tudo feito pelo *app*. Preparar-se para imprevistos e alcançar objetivos importantes, como a compra de um imóvel, custear estudos ou qualquer sonho que meu filho possa ter, fica muito mais fácil quando se planeja com antecedência. Assim, é possível tomar decisões mais seguras, evitar endividamento e aproveitar melhor as oportunidades de investimento, para garantir maior estabilidade e tranquilidade no futuro de quem mais amo, meu filho Thomas."

Danilo Franco, 38 anos, cliente da Brasilprev desde julho de 2024, quando seu filho, Thomas, nasceu

Pilar ASG

S_social

Temas materiais

Qualidade e segurança do serviço • Satisfação, transparência e relacionamento com clientes
• Inovação e tecnologia • Segurança da informação, privacidade de dados e cibernética

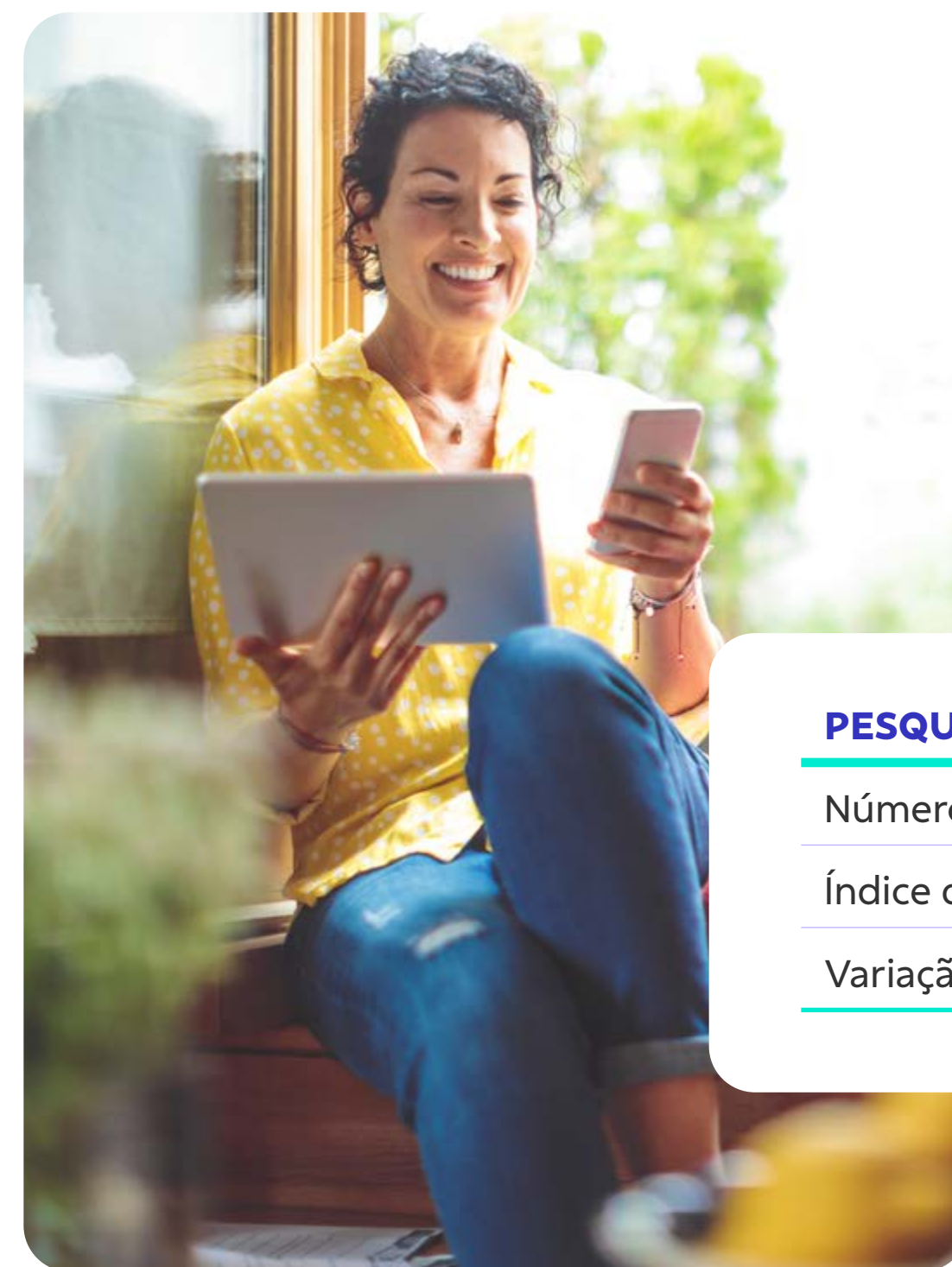
Na Brasilprev, cada decisão que tomamos nasce do compromisso de colocar o cliente no centro da nossa atuação, cultivando relações pautadas pela clareza das informações e pela confiança. Nosso propósito é oferecer uma jornada fluida e personalizada, fortalecendo vínculos e superando o que cada cliente deseja receber.

A gestão integrada da experiência do cliente consolidou avanços significativos ao longo dos últimos anos, em especial em 2025, reforçando o compromisso da companhia com uma cultura centrada no cliente.

A evolução da nossa estratégia de Customer Relationship Management (CRM) solidificou a Brasilprev como referência em gestão do relacionamento com clientes. Nossa plataforma, baseada em Salesforce, tornou-se o núcleo da personalização das jornadas, reunindo dados, histórico e recomendações em uma visão 360° de cada cliente, unificada e completa, gerando interações mais personalizadas e eficientes.

A ampliação da plataforma com novas informações estratégicas permitiu que nossas equipes de atendimento e consultores atuassem com maior precisão. Baseadas na escuta ativa das equipes operacionais, as atualizações também aperfeiçoaram a navegabilidade e priorizaram os dados mais utilizados no atendimento.

Em 2025, esse case de integração rendeu à Brasilprev um Prêmio ABT, a maior premiação de relacionamento com o cliente no Brasil, e foi apresentado no estande da Salesforce durante o Febraban Tech, maior evento de tecnologia e inovação do setor financeiro da América Latina, demonstrando reconhecimento externo da nossa maturidade tecnológica.



SATISFAÇÃO E TRANSPARÊNCIA

GRI 2-23 | 3-3 (Tema material: Satisfação, transparência e relacionamento com clientes)

Prezamos a observância dos direitos do consumidor e a entrega de uma experiência que supere as expectativas dos clientes, sendo nossas interações orientadas por princípios de integridade e clareza, assegurando um tratamento respeitoso, cordial e isonômico.

Além de produtos e serviços de qualidade, oferecemos uma estrutura de assessoria completa, com informações essenciais que apoiam os clientes em suas escolhas, em conformidade com as melhores práticas de *suitability*.

É nosso papel também garantir respostas e encaminhamentos adequados às solicitações

recebidas, respeitando prazos e diretrizes de negócio. Nossa equipe de atendimento passa por capacitações contínuas, que abrangem conhecimentos técnicos e competências como empatia e escuta qualificada. A jornada dos clientes é sistematicamente monitorada por meio da análise de interações, incluindo revisão de chamadas e avaliação de indicadores de satisfação.

As bases normativas que orientam o relacionamento da Brasilprev com seus clientes incluem o Código de Defesa do Consumidor, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), o Estatuto do Idoso e a Política Institucional de Conduta da companhia.

PESQUISA ANUAL DE SATISFAÇÃO DO CLIENTE PESSOA FÍSICA

	2023	2024	2025
Número de participantes	31.223	30.438	23.312
Índice de satisfação	82%	82%	82%
Variação em relação ao ano anterior	4 p.p.	0 p.p.	0 p.p.

Programa Brasilprev de experiência do cliente

🔗 GRI 3-3 (Temas materiais: Satisfação, transparência e relacionamento com clientes; Qualidade e segurança do serviço)

Mantemos o cliente no centro de nossas decisões estratégicas, em linha com nossos valores corporativos. Essa centralidade orienta a atuação da companhia e reflete o compromisso com a escuta ativa, a transparência nas relações e a construção de experiências cada vez mais simples, eficientes e relevantes para uma base diversa de cerca de 2,5 milhões de clientes.

Entender a percepção deles sobre produtos e serviços é fundamental para direcionar melhorias e aprimorar continuamente a jornada. Por isso, a gestão da experiência do cliente é estruturada a partir de uma governança robusta, com acompanhamento sistemático de indicadores e fóruns multifuncionais, que garantem que a voz do cliente esteja incorporada às nossas decisões operacionais e estratégicas.

O Net Promoter Score (NPS) é o indicador utilizado para mensurar o nível de recomendação dos clientes. Ele é acompanhado

de forma corporativa por todas as áreas da Brasilprev e contempla tanto o NPS Relacional quanto o NPS Transacional, aferidos nos principais canais e serviços utilizados pelos clientes ao longo de seu ciclo de vida.

Além do NPS, vários outros indicadores de experiência dos clientes são acompanhados. Em 2025, foram coletados mais de 413 mil *feedbacks*, que alimentaram as agendas recorrentes de Voz do Cliente. Esses fóruns têm como objetivo disseminar os *insights* obtidos a partir das percepções dos clientes, promover o debate entre áreas e impulsionar a melhoria contínua dos processos, produtos e serviços.

Valorizamos cada *feedback* recebido e atuamos de forma ativa no fechamento do ciclo de escuta (*close the loop*), especialmente com clientes detratores. Esse processo busca sanar insatisfações individuais e, de forma estruturada, identificar causas-raiz para

Em 2025, nosso NPS apresentou crescimento de 2,1 pontos percentuais na comparação com 2024, evidenciando a evolução consistente da experiência percebida ao longo do período. **Esse resultado é fruto do acompanhamento dedicado à satisfação de nossos clientes**, com uma gestão muito próxima e multifuncional do tema.

evitar a recorrência de problemas. Em 2025, o fechamento de ciclo foi realizado com mais de 4.700 clientes.

Outra frente relevante de melhoria contínua é o acompanhamento das reclamações registradas nos diferentes canais de relacionamento. As análises visam à revisão de processos e serviços, com foco em tornar a gestão dos planos de previdência cada vez mais simples, fluida e transparente. Como resultado das ações implementadas, reduzimos em 4% o total de reclamações na comparação com 2024, atingindo um índice de 0,37% sobre a base de clientes.



PROGRAMAS DE ACULTURAMENTO

A agenda de aculturação permanece como instrumento de sustentação de uma cultura genuinamente orientada à experiência do cliente. Fóruns permanentes, como o Grupo de Trabalho (GT) de Clientes, o GT de Relacionamento e Assessoria e o GT de Reclamações, funcionam como espaços estruturados de debate, análise de dores, compreensão das jornadas e tomada de decisão conjunta.

Em reuniões periódicas, gestores e equipes de diferentes áreas analisam percepções trazidas pela Voz do Cliente, discutem pontos críticos e alinham ações para correções de rota. Esse movimento contínuo fortalece a maturidade organizacional, amplia a consciência coletiva sobre a centralidade do cliente e sustenta a evolução consistente dos indicadores de experiência.

De forma ampla, para todo o quadro de colaboradores, realizamos em 2025 a 11ª edição da Semana do Cliente, evento que reforça a responsabilidade da companhia com seus diversos públicos e promove conteúdos relevantes que inspiram atitudes e comportamentos diferenciados, voltados

para a entrega de soluções personalizadas e assertivas. Esse evento alcançou índice de satisfação geral de 96,7%.

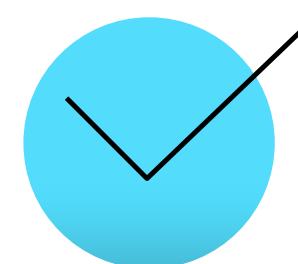
Nessa edição, de forma inédita, os colaboradores terceirizados que atuam na Central de Relacionamento participaram de uma palestra vivencial, refletindo sobre a importância de um atendimento de qualidade para responder plenamente às necessidades dos clientes.

Em 2025:



10 horas

de ações para colaboradores

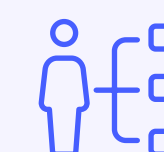


96.7%

de satisfação geral com a Semana do Cliente

Grupos multifuncionais

Nossa estrutura conta com grupos multifuncionais de trabalho focados no desenvolvimento de propostas e ações de melhoria da experiência do cliente.



Grupo de Trabalho de Clientes

Composto de superintendentes e gerentes que debatem semanalmente temas e prioridades relacionadas à experiência dos clientes.



Grupo de Trabalho de Relacionamento e Assessoria

Formado por superintendentes e gerentes, que se reúnem semanalmente para definir as estratégias de assessoria baseadas em abordagem assertiva e customizada.



Grupo de Trabalho da Voz do Cliente

Constituído por colaboradores de diversas áreas, com encontros mensais que fomentam a análise das necessidades não atendidas, impulsionando a evolução da experiência dos clientes.



Grupo de Trabalho de Gestão de Reclamações

Reúne mais de 20 colaboradores, entre gerentes, coordenadores e analistas, que estudam as principais dores dos clientes e suas causas para indicar melhorias nos processos internos. Em 2025, o grupo realizou 15 fóruns, que resultaram em 28 projetos implementados.



Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão

Veja mais no capítulo [Colaboradores e Cultura](#).

Comunicação personalizada

🔗 GRI 3-3 (Temas materiais: Satisfação, transparência e relacionamento com clientes; Inovação e tecnologia)

É por meio da personalização de mensagens que entregamos uma comunicação precisa a cada um de nossos clientes. A segmentação é realizada em vários níveis, de modo a entender quais clientes são mais adequados a determinado conteúdo, desde modelos de propensão até proximidade com a fase de desacumulação, engajamento digital e outras.

Em 2025, atingimos um patamar de 79% de satisfação com a comunicação em geral, garantindo uma interação com mais de 1,3 milhão de clientes, o que representa mais de 70% de nossa base contatável.

 **79%**

de satisfação com a comunicação em geral



ASSESSORIA PERSONALIZADA

Um pilar importante da nossa estratégia voltada para o cliente, para garantir unicidade de discurso, personalização e assertividade, é a Visão 360°, que agrega todo o histórico de relacionamento do cliente com a Brasilprev, incluindo transações realizadas, atendimentos, acessos a canais digitais e comunicações recebidas.

Utilizamos também o Next Best Action (NBA), recurso que apresenta para o profissional responsável pelo atendimento as próximas ações

mais indicadas para cada cliente, favorecendo a nossa assessoria personalizada e, conseqüentemente, a fidelização e a retenção de clientes.

Em 2025, 705 mil clientes receberam assessoria de profissionais da Brasilprev ou por meio de jornadas digitais. O resultado significa um crescimento de mais de 12% em relação ao volume de negócios assessorados em 2024 e reforça nosso compromisso de proximidade e customização de abordagens com os clientes.

REDES SOCIAIS

Nossos perfis nas redes sociais têm se consolidado como canais estratégicos para fortalecer a cultura previdenciária e dialogar com novos públicos, em especial os mais jovens – segmento fundamental para a sustentabilidade de longo prazo do setor. Por meio desses canais, divulgamos conteúdos que abordam, de forma acessível e educativa, temas como previdência privada, planejamento financeiro, investimentos e conceitos essenciais de educação financeira.

Além disso, utilizamos nossas plataformas digitais para comunicar ações institucionais, iniciativas vinculadas ao nosso ambiente de trabalho, programas internos, campanhas de engajamento e ativações relacionadas a espetáculos e projetos culturais patrocinados. Também acompanhamos tendências, *memes* e *trends*, e nos preocupamos em encaixar o universo da educação financeira nesses cenários.

Essa diversidade de conteúdos amplia o diálogo com diferentes perfis de usuário e fortalece a presença da marca em contextos que refletem nossos valores, nossa atuação social e nosso compromisso com a disseminação de conhecimento previdenciário.



FACEBOOK

	2023	2024	2025
Seguidores	241.558	239.271	237.899
Alcance	12.332.510	98.166	46.417
Posts	146	175	131
Vídeos publicados	46	85	51



LINKEDIN

	2023	2024	2025
Seguidores	114.817	126.757	141.826
Impressões	10.593.733	6.490.143	6.691.427
Posts	158	153	174
Vídeos	60	73	67



YOUTUBE

	2023	2024	2025
Inscritos	54.438	57.952	61.456
Visualizações	1.204.366	22.736.831	5.479.419
Vídeos	121	156	26



TIKTOK

	2023	2024	2025
Seguidores	6.494	27.157	50.249
Alcance	10.447.279	70.257.773	78.051.372
Vídeos	44	165	194



INSTAGRAM

	2023	2024	2025
Seguidores	55.144	60.351	68.910
Stories	306	250	191
Posts	175	236	269
Vídeos	64	123	76
Alcance	26.886.539	32.880.424	46.917.996

Em nossos perfis nas redes sociais, abordamos, **de forma acessível e educativa**, temas como previdência privada, planejamento financeiro, investimentos e conceitos essenciais de educação financeira.

WhatsApp Brasilprev

Nosso canal de WhatsApp é uma ferramenta consolidada para atendimento e autoatendimento, oferecendo diversos serviços aos usuários. Em 2025, lançamos a funcionalidade de contratação de planos de previdência e pagamento recorrente via Pix diretamente por esse canal, numa jornada 100% digital.

A contratação via WhatsApp elimina a necessidade de interação com bancos ou consultores, o que é importante no atendimento a públicos de menor renda, que enfrentam barreiras para acessar a previdência privada.

O crescimento do WhatsApp

	2023	2024	2025
Usuários*	936 mil	1,24 milhão	1,55 milhão
NPS Transacional	75,2 p.p.	80,4 p.p.	79,9 p.p.
Índice de respostas assertivas	95%	96%	95%

* Evolução do número acumulado de usuários únicos desde o início do canal, em 2019.

O canal em 2025



A jornada de assessoria do WhatsApp oferece uma experiência consultiva assertiva, com definição do perfil de investidor, realocação de recursos, alteração de data de saída, aportes e ajustes de contribuição. Ao longo do ano, 32.500 clientes utilizaram essa jornada.



95% de índice de respostas assertivas, isto é, quando o atendimento é feito sem a necessidade de migrar para o atendimento humano.



80 pontos de NPS Transacional.



ACESSE O WHATSAPP BRASILPREV
PELO NÚMERO

(11) 4004-7170



TEO

Consultor virtual do tipo *chatbot*, atua no atendimento exclusivo a clientes de planos de previdência privada empresarial, simplificando e orientando todo o processo de contratação. A solução conduz o cliente de forma guiada, com linguagem clara e etapas bem definidas, facilitando o entendimento das características do plano e apoiando a tomada de decisão.

Sempre que necessário, o TEO viabiliza a interação com especialistas, garantindo um atendimento mais completo, personalizado e alinhado às necessidades de cada cliente. A avaliação desse recurso se manteve em bons patamares em 2025.

O desempenho do TEO

	2023	2024	2025
Planos vendidos	27.413	30 mil	27.702
Nota dos usuários	75,8*	72,2	75,4

* Em outubro de 2023, mudamos a avaliação do TEO para NPS (nota de 0 a 10). O resultado expresso na tabela é o valor de promotores menos detratores, como diz a regra NPS.

Serviços

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Qualidade e segurança do serviço)

Estruturamos nossos canais de atendimento de forma segmentada, garantindo suporte ágil e eficiente aos clientes. Essa estratégia facilita o contato, amplia o acesso aos autosserviços e permite que cada cliente seja atendido pelo canal mais adequado às suas necessidades. Paralelamente, os consultores passam por contínuos processos de capacitação, assegurando um atendimento humano qualificado sempre que a jornada exigir suporte especializado.

A Central de Relacionamento Brasilprev é o principal canal de apoio aos clientes, dedicado ao esclarecimento de dúvidas e à consulta de informações sobre produtos e serviços, contribuindo para uma experiência mais transparente, orientada e resolutiva.

Em 2025, o canal apresentou desempenho consistente em satisfação dos clientes, alcançando NPS de 80,4 pontos, o que representa um crescimento de 1,2 ponto percentual em relação a 2024.



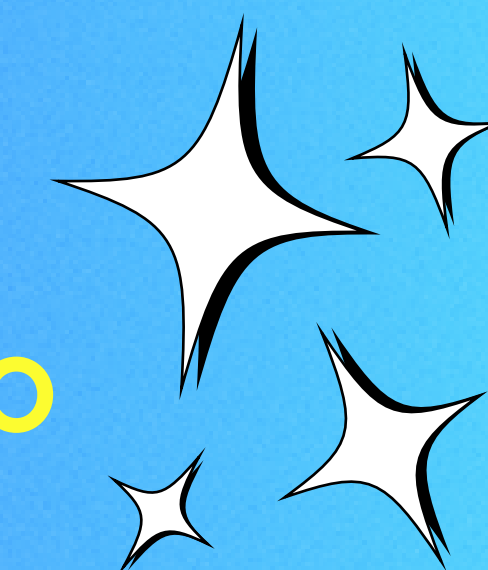
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

Mantemos uma agenda de ações de engajamento periódicas com nossos diversos grupos de *stakeholders*. A seguir estão as principais ações com cada público e os respectivos temas de interesse identificados.

TIPO DE ENGAJAMENTO	CATEGORIA DA PARTE INTERESSADA	FREQUÊNCIA E CANAIS	PRINCIPAIS TÓPICOS LEVANTADOS	PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTADAS PELA BRASILPREV
Pesquisa de NPS Transacional: pesquisa realizada com clientes a partir da experiência recente com os serviços de assessoria, atendimento, contratação, consulta ao extrato, resgate e WhatsApp/bot.	Clientes	Diário E-mail WhatsApp/bot	Recomendação da Brasilprev com base na utilização dos serviços listados anteriormente.	Plano de ação para melhorias com base nos indicadores da pesquisa.
Pesquisa de NPS Relacional com clientes pessoa física: pesquisa realizada com clientes pessoa física para mensurar a recomendação da marca, independentemente da interação recente com produtos, processos e serviços. Além disso, nessa pesquisa avaliamos a satisfação dos clientes com a experiência mais recente, avaliando atributos-chave.	Clientes PF	Diário E-mail, telefone e WhatsApp	Recomendação da Brasilprev (NPS), CX Index e Satisfação.	Plano de ação para melhorias com base nos indicadores da pesquisa.
Jornada Brasilprev: canal para transmissões de apoio aos consultores da Brasilprev, com a participação dos economistas da empresa e de especialistas em investimentos e produtos para a disseminação de assuntos relevantes ao negócio.	Consultores	Mensal	Panorama macroeconômico do Brasil e do mundo, gestão de investimentos e análise da <i>performance</i> de nossos fundos e da concorrência, divulgação de novos produtos e atualização do ambiente regulatório.	Unificação com a TV Banco do Brasil.

TIPO DE ENGAJAMENTO	CATEGORIA DA PARTE INTERESSADA	FREQUÊNCIA E CANAIS	PRINCIPAIS TÓPICOS LEVANTADOS	PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTADAS PELA BRASILPREV
Canais de comunicação interna	Colaboradores	Diária	Promover o conhecimento das ações e estratégias da companhia e o engajamento dos colaboradores.	Alinhamento constante com todas as áreas do negócio para criação e veiculação de conteúdos nos canais de comunicação da Brasilprev.
Equipe 100%: reunião com a participação de toda a companhia.	Colaboradores/ gestores/diretores	Trimestral	Promover o conhecimento das ações e dos projetos em andamento na companhia e alinhamento estratégico.	Organização de um evento que reúne toda a companhia para a apresentação das ações e dos projetos em andamento, e alinhamento estratégico.
Gestão 100%: encontros presenciais mensais com todos os gestores para alinhar as principais mensagens e iniciativas estratégicas da companhia.	Gestores	Mensal	Promover o conhecimento das ações e dos projetos em andamento na companhia e alinhamento estratégico.	Organização de um evento mensal que reúne apenas as lideranças da companhia, para avaliação das ações e dos projetos em andamento, e alinhamento estratégico.
Ciclos de avaliação feedforward: o objetivo é garantir equilíbrio entre as metas e os desafios passados e futuros, de curto prazo.	Colaboradores	Anual	Mudança de cultura, visando ao aprimoramento do colaborador, orientando sobre quais seriam os pontos a serem desenvolvidos.	Troca de ferramenta, plano de comunicação interna e acultramento da empresa no novo conceito.
Valoriza Brasilprev: reconhece o colaborador por tempo de trabalho na companhia a partir de cinco anos. O reconhecido recebe um vale-experiência (<i>voucher</i> com um valor em dinheiro), um troféu e uma camiseta com cores diferentes para cada ano de trabalho.	Colaboradores	Anual	Não há.	Não há.

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS QUANTO A TRIBUTOS

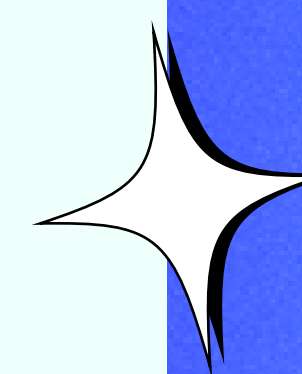


GRI 207-3

Mantemos diálogo permanente com nossos *stakeholders* sobre matérias fiscais e tributárias, assegurando que todas as obrigações sejam cumpridas de forma íntegra e tempestiva. No relacionamento com as autoridades competentes, apresentamos as declarações exigidas e respondemos prontamente às solicitações de fiscalização, em plena conformidade com o arcabouço legal vigente.

A empresa não conduz ações de *advocacy* relacionadas a políticas públicas tributárias. Contudo, contribui ativamente para fóruns setoriais especializados, como as comissões fiscais da CNSeg e da FenaPrevi, e realiza avaliações periódicas com auditorias externas e consultorias técnicas, de modo a incorporar à sua análise tributária eventuais preocupações manifestadas pelos públicos de interesse.

As expectativas dos *stakeholders* são consideradas na evolução de nossas práticas, reforçando a coerência entre nossa estratégia tributária e seus impactos para a sociedade. O acesso às informações fiscais ocorre por meio de instrumentos formais, como o *Tax Questionnaire*, o *Tax Balance* e a *Tax Certification* com a Principal, além das informações prestadas à Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e da divulgação do balanço anual em conjunto com o Banco do Brasil.



Nossos produtos

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Qualidade e segurança do serviço) | 417-1 | FS15

Para assegurar conformidade e transparência, desenvolvemos nossos produtos de previdência privada em alinhamento integral aos requisitos regulatórios da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e às discussões técnicas conduzidas em grupos de mercado voltados para o aprimoramento das regras de rotulagem e comunicação.

A estrutura de desenvolvimento de produtos observa diretrizes internas consolidadas, como a Instrução Normativa de Subscrição de Risco, a Política de Produtos e Pricing e a Instrução Normativa de Concepção e Desenvolvimento de Produtos, que orientam todo o ciclo de concepção, avaliação e aprovação, mantendo aderência aos nossos princípios éticos.

Em 2025, **não houve qualquer registro** de não conformidade em nossas categorias significativas de produtos (PGBL, VGBL e tradicional).

Complementarmente, o modelo de precificação é auditado externamente a cada cinco anos, enquanto a Política de Produtos e Pricing passa por revisões internas contínuas. A formalização final de cada produto ocorre por meio do Documento de Especificação de Produtos, que consolida suas características técnicas e condições operacionais.

Para garantir informações precisas e rotulagem adequada de produtos e serviços, adotamos procedimentos rigorosos que asseguram a inclusão de dados sobre origem, composição, uso seguro, destinação final e eventuais impactos ambientais e sociais. Em 2025, 100% das categorias significativas de produtos (PGBL, VGBL e tradicional) foram cobertas e avaliadas quanto ao cumprimento desses requisitos, sem registros de não conformidade. 🔗 GRI 417-2

Não foram identificadas não conformidades relacionadas à rotulagem ou ao *marketing* de produtos nas fiscalizações e nos processos de ouvidoria realizados em 2025, mantendo o histórico observado desde 2019. 🔗 GRI 417-3



PORTFÓLIO

FS6

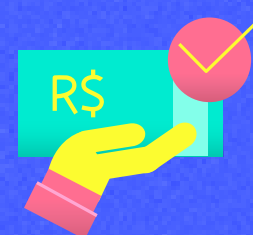
Para refletir tendências de mercado e atender à demanda dos clientes, mantemos nosso portfólio constantemente atualizado com novos fundos e estratégias. Investimos em consultorias, investigação competitiva, modelagem e inteligência de dados para dar todo o suporte ao investidor.

Diversificar os investimentos é o mesmo que distribuir o dinheiro entre diferentes tipos de ativo. O objetivo dessa estratégia é reduzir os riscos das aplicações e aumentar as chances de ter uma boa rentabilidade no médio e no longo prazo.

Oferecemos opções de portfólio de investimentos por meio do recurso Carteira Sugerida, que são opções de carteira de investimentos organizadas por nossos consultores de acordo com o perfil do investidor.

Além disso, em 2025 lançamos novas estratégias de fundos – são mais de 300 – que buscam atender ao perfil e à necessidade dos diversos clientes conforme o segmento. A experiência do público empresarial também foi aprimorada, tanto para empresas que oferecem previdência como benefício quanto para os RHs que administram planos. Houve, ainda, expansão da rede de distribuição e adoção mais ampla de benefícios, como *cashback* e pontos para estimular contribuições.

O portfólio da Brasilprev inclui planos de previdência privada contratáveis por pessoas físicas e jurídicas, com diferentes objetivos de longo prazo:



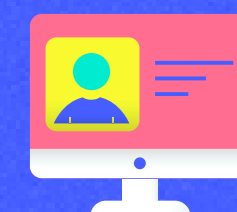
POR MODALIDADE DE PREVIDÊNCIA

Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL)

Indicado para quem faz a declaração completa do Imposto de Renda, com possibilidade de dedução de contribuições até o limite de 12% da renda bruta anual.

Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL)

Mais adequado para quem não declara IR no modelo completo ou quer utilizar o plano mais como veículo de investimento do que de dedução fiscal.



PÚBLICOS ESPECÍFICOS

Brasilprev Júnior Educação

Plano voltado para crianças e jovens, com foco em formação de patrimônio para educação e outros projetos ao longo da vida.



COBERTURAS DE RISCO ADICIONAIS

Modalidades de proteção familiar que têm como objetivo garantir uma indenização, seja em pagamento único (pecúlio por morte) ou em forma de renda (pensões ao cônjuge/companheiro, aos menores e prazo certo), caso ocorra o falecimento do participante durante o período de cobertura. Essas modalidades podem ser contratadas de forma adicional aos planos de previdência PGBL e VGBL.

Evolução do portfólio

Em 2025, o cenário de juros elevados impulsionou a busca por produtos de renda fixa, especialmente fundos DI, pós-fixados e crédito privado. A resposta da Brasilprev a esse cenário de mercado foi o lançamento do Fundo Clássico Plus, que se destacou por sua aplicação transversal aos segmentos e por unir conservadorismo e potencial adicional de retorno via crédito privado.

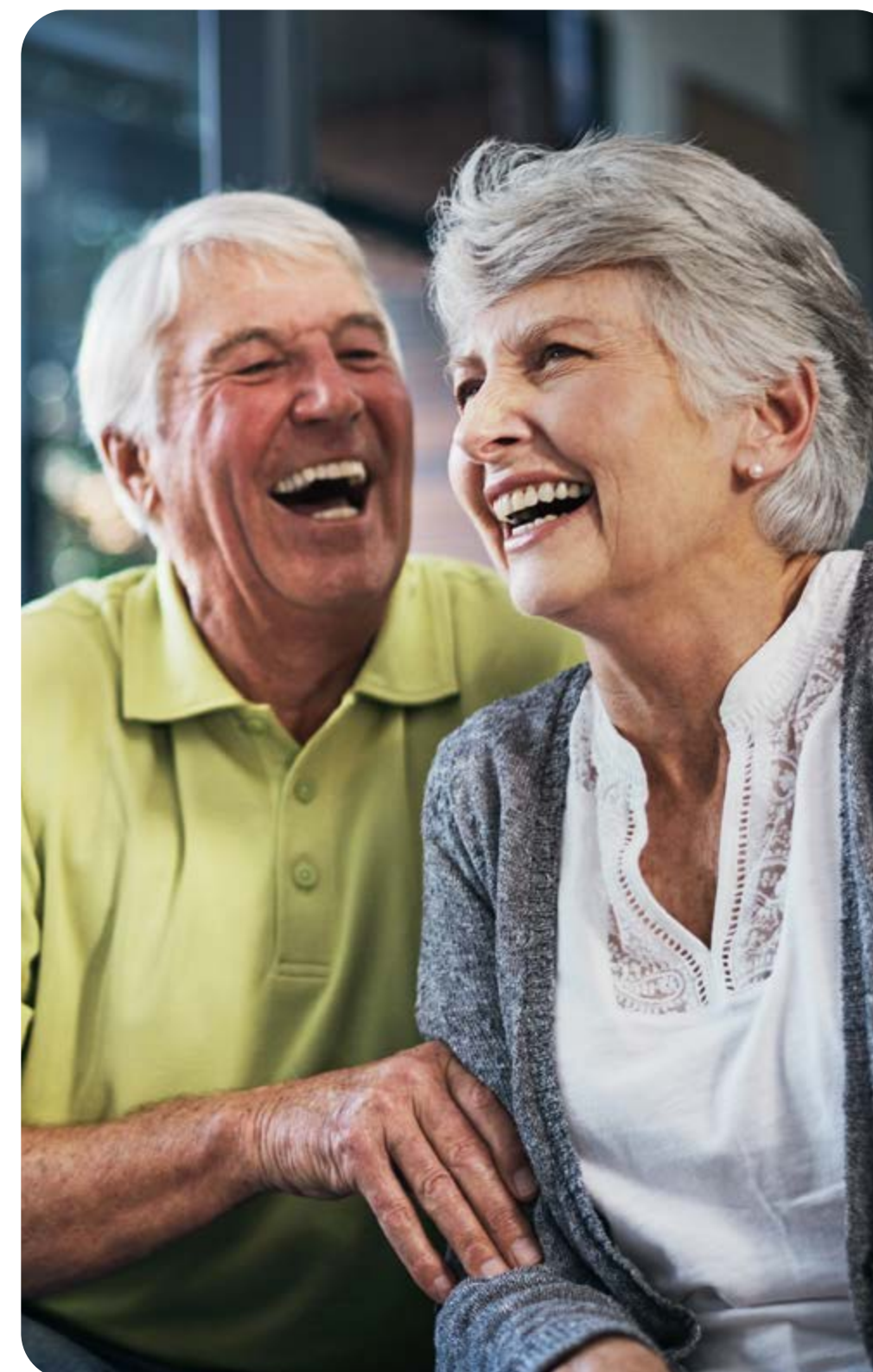
Para o segmento de Varejo, realizamos uma revitalização das ofertas a partir de R\$ 100, incluindo a incorporação de novos fundos, como Clássico (DI), Clássico Plus (DI com crédito privado), Crédito Privado Plus e outros fundos de renda fixa, além da redução de preços em fundos dessa categoria. Essa atualização tem como objetivo reforçar nossa competitividade em um cenário marcado por restrições de aporte decorrentes da nova regulamentação do IOF.

No segmento de Atacado, seguimos com a ampliação da oferta de fundos, fruto de reformulações iniciadas em 2024. Já no Private, as inovações foram mais pontuais, com o uso estratégico de ofertas focadas em retenção.

Esses ajustes, somados à expansão da base potencial de clientes, posicionam a empresa para ganhar escala em produtos de formação de poupança, especialmente contribuições periódicas, que historicamente representam menor participação na estratégia comercial da previdência aberta.

Com iniciativas como a revitalização de ofertas a partir de R\$ 100, a incorporação e ampliação de fundos e o desenvolvimento de propostas voltadas à atração de clientes, a Brasilprev promove simultaneamente a expansão do negócio e o fomento à democratização da previdência, respondendo às mudanças regulatórias, às dinâmicas de mercado e às necessidades dos clientes, reforçando sua capacidade de adaptação e de inovação.

Em 2025, essas ações resultaram em aproximadamente R\$ 2,3 bilhões em arrecadação, consolidando a companhia como líder em soluções de previdência e preparando o ambiente para sustentar um crescimento contínuo em um cenário cada vez mais competitivo.

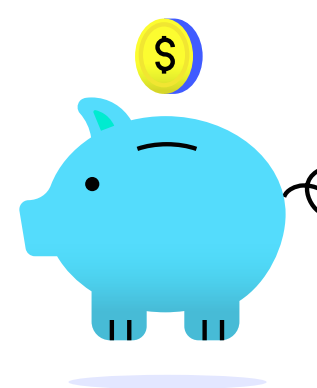


Crédito com previdência em garantia

Um dos grandes avanços estratégicos do ano foi a consolidação do modelo de crédito com previdência em garantia. A demanda aumentou de forma significativa na rede do Banco do Brasil, e a Brasilprev expandiu sua atuação como parceira integrada, viabilizando a oferta diretamente via Central de Atendimento e consultores habilitados.

Para isso, colaboradores foram certificados para operar como correspondentes bancários, permitindo conceder crédito em nome do banco durante interações originadas na própria Brasilprev. Esse movimento fortalece a sinergia com o Banco do Brasil, preserva negócios dentro do grupo e amplia a conveniência para o cliente, que passa a acessar crédito com agilidade, mantendo o plano de previdência como garantia.

Para 2026, a evolução inclui novas ferramentas digitais, como calculadoras de simulação, integração mais profunda ao aplicativo e automatização de processos de retenção.



Em 2025, as ações implementadas resultaram em arrecadações de cerca de

R\$ 2,3 bi

Modalidades – PGBL e VGBL

FS7

Oferecemos duas modalidades de previdência: o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e o Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL). Nosso saldo acumulado por tipo de plano em 2025 contou com 88% de VGBL, 10% de PGBL e 2% de planos tradicionais.



PLANOS PGBL

Modalidade indicada para quem faz a declaração de Imposto de Renda no modelo completo e contribui para o INSS ou para um regime próprio de previdência (RPPS). É possível deduzir as contribuições realizadas ao plano da base de cálculo do Imposto de Renda até o limite de 12% da renda bruta anual tributável. No momento do resgate ou da contratação de renda, a tributação será sobre o valor total do investimento.



PLANOS VGBL

Ideal para pessoas isentas do pagamento de Imposto de Renda, que fazem a declaração no modelo simplificado ou já utilizam integralmente a dedução fiscal do PGBL. No momento do resgate ou da contratação de renda, a tributação será apenas sobre os rendimentos.



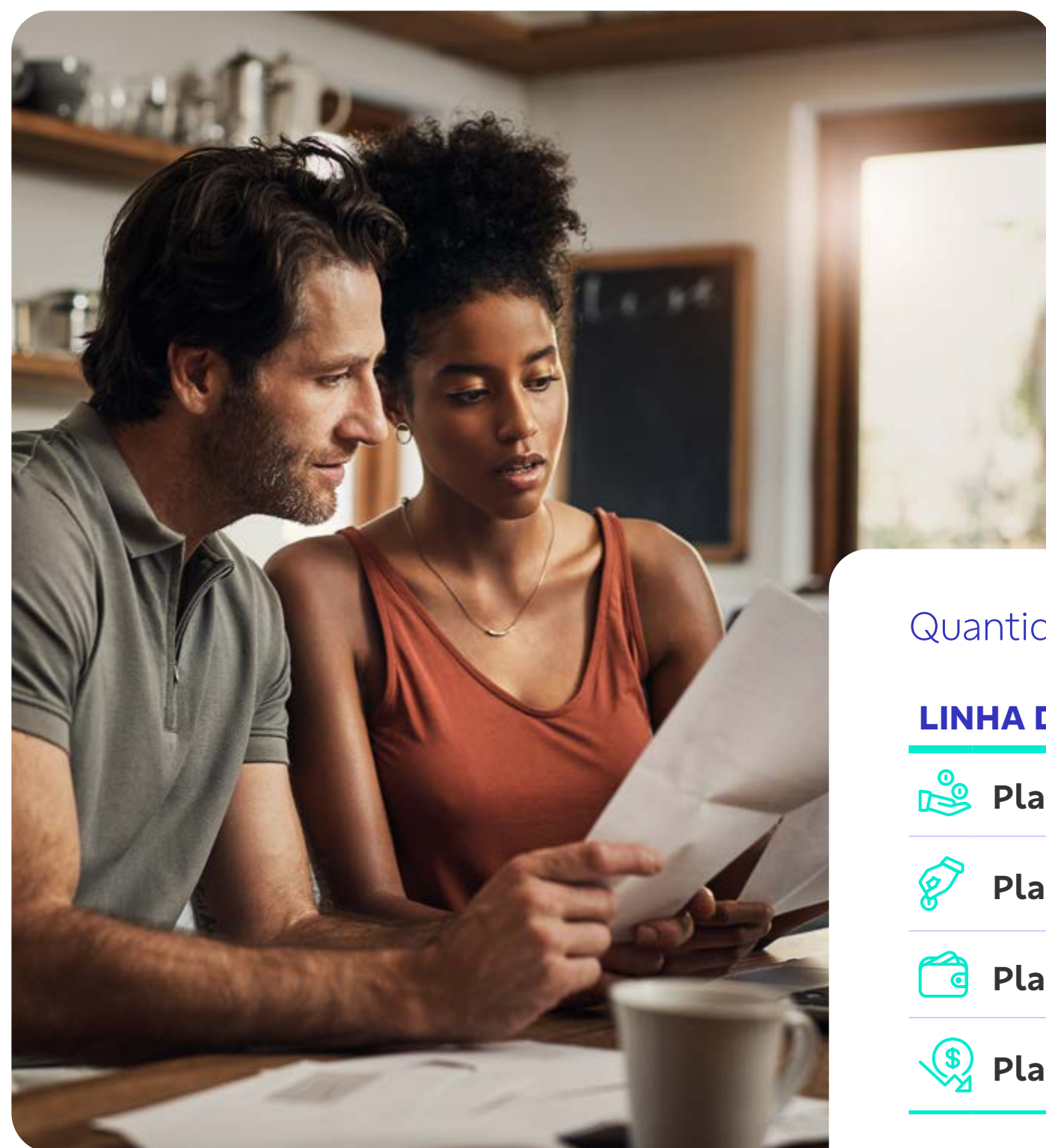
PLANOS TRADICIONAIS

Desde 2002, não são mais comercializados pelas seguradoras. Entretanto, a Brasilprev segue fazendo a gestão da administração desses planos, pois há clientes em carteira com esse modelo.



COBERTURAS DE RISCO

Soluções voltadas para a proteção familiar, garantindo indenização em caso de falecimento do participante durante o período de cobertura. A indenização pode ocorrer por meio de pagamento único ou sob a forma de renda. Essas coberturas são opcionais e podem ser contratadas de maneira complementar aos planos PGBL e VGBL.



Quantidade de planos no portfólio por linha de negócio FS6

LINHA DE NEGÓCIO	2021	2022	2023	2024	2025
Planos PGBL	585 mil	558 mil	547 mil	541 mil	538 mil
Planos VGBL	2,3 milhões	2,4 milhões	2,5 milhões	2,5 milhões	2,5 milhões
Planos tradicionais	111 mil	104 mil	97 mil	72 mil	71 mil
Planos com coberturas de risco	504 mil	520 mil	502 mil	475 mil	436 mil

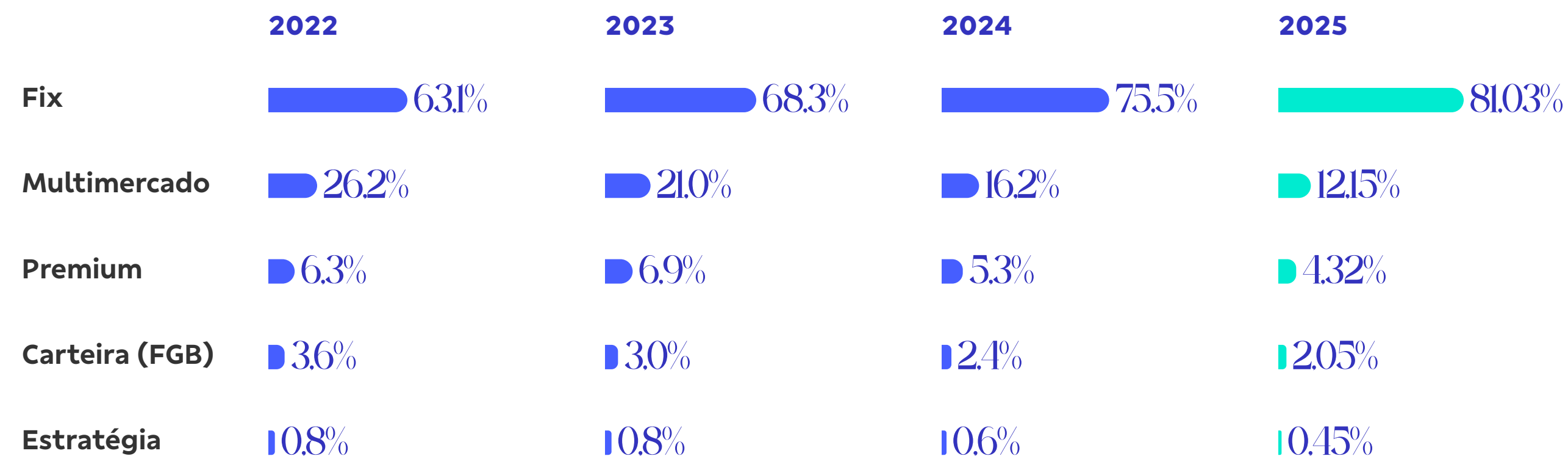
Fundos de investimentos

Os principais fundos existentes no mercado são os fundos multimercado, em que o investidor fica mais exposto a risco, porém com potencial de rentabilidade maior, e os fundos de renda fixa, que apresentam menor risco.

Com a taxa de juros básica da economia em patamares elevados, como ocorreu durante todo o ano de 2025, a tendência foi elevar os rendimentos de fundos de renda fixa e de previdência que aplicam em ativos pós-fixados ou referenciados à Selic/CDI, uma vez que esses títulos passaram a oferecer juros maiores aos investidores. Nesse cenário, instrumentos de renda fixa se valorizam, pois os retornos pagos aos cotistas aumentam, tornando essas opções mais atrativas para investidores com perfil conservador ou que buscam maior previsibilidade nos resultados.

Em 2025, o mercado de previdência privada aberta registrou retração nos aportes, refletindo um ambiente econômico mais desafiador. No contexto da Brasilprev, a diversificação da plataforma de fundos, especialmente nas estratégias de renda fixa, absorveu parte desse deslocamento, oferecendo produtos capazes de combinar

Percentual de aporte de recursos financeiros (R\$) aos diferentes fundos da Brasilprev  FS6



resiliência, proteção e retornos alinhados às condições macroeconômicas do período. Essa dinâmica reforça o papel da companhia em ajustar sua oferta e gestão de recursos de forma prudente e responsiva às tendências do mercado e ao perfil de seus participantes.

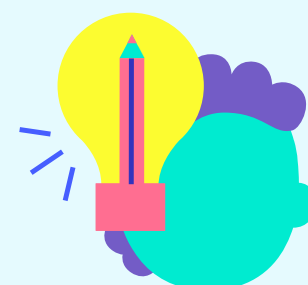
Esse resultado foi possível devido à forte atuação das nossas consultorias, mostrando aos clientes que uma visão de longo prazo, aliada a um portfólio mais diversificado, pode garantir mais proteção no futuro, com rentabilidade melhor.

Nossa atuação reforça o papel da Brasilprev em ajustar a oferta e a gestão de recursos **de forma prudente e responsiva** às tendências do mercado e ao perfil de nossos participantes.



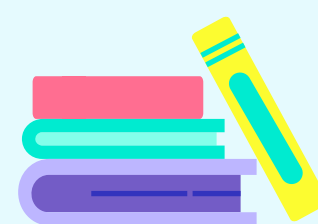
Portfólio de produtos da Brasilprev

Oferecemos ampla variedade de opções para nossos clientes, as quais, por si só, trazem benefícios para toda a sociedade, pelo seu objetivo de proteção para o presente e o futuro das pessoas.



BRASILPREV JÚNIOR

Criado para auxiliar famílias na formação de reservas financeiras destinadas a projetos de vida de crianças e adolescentes, especialmente aqueles relacionados à educação. Permite contribuições mensais acessíveis e oferece uma solução eficiente para garantir recursos futuros para os beneficiários.



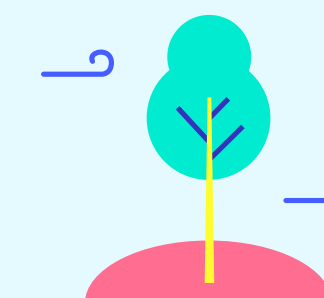
BRASILPREV JÚNIOR EDUCAÇÃO

Variante do Brasilprev Júnior, combina a acumulação de reservas com uma cobertura de pensão, assegurando a continuidade dos estudos de crianças e adolescentes no caso de eventualidades. O plano prevê pagamento de pensão até os 21 ou 24 anos, caso o beneficiário esteja cursando o Ensino Superior.



BRASILPREV FÁCIL

Criado para incentivar o planejamento financeiro de longo prazo, com acessibilidade para clientes com renda mensal entre R\$ 2 mil e R\$ 8 mil, mas sem um direcionamento específico para impacto social.



FUNDOS ASG (BRASILPREV PRIVATE ASG FIC MULTIMERCADO E BRASILPREV RÉGIA ESG 100 FIC AÇÕES)

São investimentos que seguem critérios ambientais, sociais e de governança (ASG), mas não possuem um objetivo social direto. Esses fundos investem em empresas comprometidas com o desenvolvimento sustentável, mas não destinam recursos diretamente para projetos sociais. Embora adotem alocações alinhadas ao desenvolvimento sustentável, isso não significa que os produtos previdenciários aos quais esses fundos estão vinculados sejam classificados como sustentáveis.

Oferecemos diferentes opções em renda fixa e multimercado para nossos clientes.

RENDA FIXA

RF Ativo Crédito Privado

Busca prêmio sobre o CDI por meio de gestão ativa em estratégias de renda fixa local e externa e crédito privado.

Concept

Tem o objetivo de proteger o recurso da inflação. Sua composição conta majoritariamente com títulos atrelados ao IPCA com duração de dois anos, com o intuito de manter o poder de compra do investidor. Indicado para a diversificação de portfólio em médio e longo prazo e para a parcela mais moderada da carteira, podendo apresentar oscilações.

FIX

Tem o objetivo de acompanhar a tendência da taxa de juros, adaptando-se a diversos cenários. Essa composição é equilibrada de forma a manter o fundo com baixo risco, fazendo uma diversificação dentro da própria classe de renda fixa.

Premium RF

Tem o objetivo de acompanhar a tendência da taxa de juros, adaptando-se a diversos cenários. Essa composição é equilibrada de forma a manter o fundo mais moderado, fazendo uma diversificação dentro da própria classe de renda fixa.

FIX Estratégia 2035

Busca obter um prêmio em relação à inflação por meio da alocação em títulos de renda fixa com redução do nível de risco, ficando mais conservador à medida que se aproxima da data-alvo de 2035.

Crédito Privado Plus

Busca superar o CDI por meio da alocação majoritária em títulos de crédito privado. Pode ter exposição em renda fixa nacional e internacional.

Ativa

Tem o objetivo de superar o CDI no médio e longo prazo, com atuação ativa no mercado de renda fixa interna e externa, buscando auferir ganhos em cenários de alta ou queda da curva de juros, nominal ou real, e operações de inflação implícita. Fundo com gestão ágil, alternando entre estratégias estruturais de médio prazo ou operações táticas de curto prazo, com riscos controlados.

MULTIMERCADO

Multimercado Premium

Maximiza a rentabilidade pela combinação de estratégias de renda fixa, podendo investir até 30% em renda variável e, destes, até 20% no exterior.

Long Bias Plus

Maximiza retorno diferenciado pela diversificação no mercado de ações. Por definição, um fundo *long biased* é aquele que tende a manter, majoritariamente, posições compradas. Pode ter até 70% de exposição em renda variável e o restante da carteira em renda fixa pós, pré e indexada à inflação.

Fundos Espelho

Incorporam novas gestoras de investimentos às estratégias oferecidas pela Brasilprev.

Multigestor I

Tem o objetivo de superar o CDI no longo prazo, mitigando o risco, atuando nos mercados de renda fixa e variável. Diversifica a alocação em fundos de gestão terceirizada, em parceria com a Brasilprev.

Multiestatégia

Permite a aplicação de até 49% do capital em renda variável e investimento em fundos estrangeiros.

Ciclo de Vida 2030, 2040 e 2050

Acompanha os diferentes ciclos de vida do cliente, ficando mais conservador à medida que se aproxima das datas-alvo de 2030, 2040 e 2050.

Low Vol

Busca superar o CDI pela atuação no mercado de renda fixa e variável, podendo ter um percentual de exposição em investimentos no exterior, de forma a manter a carteira com baixa volatilidade.

Parcerias comerciais

Temos parceiros comerciais para intermediar a oferta e o atendimento de pós-venda relacionados aos produtos de previdência, contando com um ecossistema estruturado que inclui o [Portal dos Parceiros](#), apoio dos consultores na comercialização e capacitações contínuas por meio de treinamentos, palestras e materiais sobre cenário econômico e portfólio. Entre esses parceiros estão corretores de seguros e plataformas de corretores, que operam com planos individuais e empresariais.

Em 2025, esse modelo foi fortalecido por iniciativas integradas com o Banco do Brasil, as quais ampliaram a atuação conjunta em ações comerciais, treinamentos e o avanço do crédito com previdência em garantia, além do desenvolvimento de ofertas direcionadas a públicos estratégicos. Também expandimos parcerias com gestoras externas via arquitetura aberta e atuamos com áreas técnicas do Banco do Brasil em ações de educação financeira, consolidando uma rede colaborativa que amplia o alcance e qualifica a experiência dos clientes.

Investimento sustentável

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Investimento responsável) | FS10

Mantemos o compromisso de incorporar critérios ambientais, sociais e de governança (ASG) em todas as etapas do processo de análise e decisão de investimentos. Essa diretriz está alinhada às políticas internas e às práticas da BB Asset, que avalia 100% dos ativos sob esses critérios. Ao manter o foco no ASG, reforçamos nossa responsabilidade em gerenciar riscos relacionados à sustentabilidade, bem como impactos setoriais e tendências regulatórias.

A gestão do tema envolve atuação integrada entre as áreas de Investimentos, Produtos, Riscos e Comercial. As áreas internas de Produtos e Investimentos asseguram que novas estratégias e fundos sejam desenvolvidos em aderência às políticas de sustentabilidade, enquanto Comercial contribui para comunicar os benefícios dessa abordagem e alinhar expectativas com os investidores.

Em 2025, consolidamos a integração desses critérios em nossas análises, aplicando esses fatores de forma sistemática a todo o portfólio. A metodologia contempla avaliação de *score* de riscos ASGC, com destaque para análises específicas do impacto climático no *valuation* de emissores, particularmente em setores sensíveis, como o agroindustrial.

Ampliamos, também, o portfólio de produtos sustentáveis, incluindo o fundo JGP-ASG, que superou R\$ 88 milhões em captação no ano e reforçou a oferta de investimentos com essa perspectiva socioambiental. O trabalho foi complementado por ações de monitoramento contínuo do mercado, integração entre equipes e alinhamento às tendências regulatórias.

A Brasilprev é signatária de diversos acordos e normas, atestando nosso compromisso com esse tema.

NORMAS E ACORDOS ATESTAM NOSSA RESPONSABILIDADE

Diretrizes Gerais de Investimentos: aplicam-se a toda a carteira de ativos e abrangem qualquer decisão de investimento, tendo como um de seus objetivos realizar investimentos responsáveis, que priorizem os aspectos ambientais, sociais, de governança e climáticos na administração dos recursos.

A Política de Investimentos da Brasilprev proíbe investimentos em emissores que submetam trabalhadores a condições degradantes ou explorem o trabalho infantil, entre outras formas de violação social (saiba mais no capítulo **Governança Corporativa e Gestão de Riscos**). Essa política dialoga diretamente com marcos e compromissos nacionais e internacionais adotados pela Brasilprev.

Código Brasileiro de Stewardship (CBS): adotamos essas diretrizes como referência para nossas práticas de governança e investimento responsável. O CBS é um marco orientador para aprimorar processos de acompanhamento dos fundos, engajamento com gestores e incorporação de fatores ASG na tomada de decisão.

Investidores pelo Clima (IPC): incorporamos, em nossos processos de análise, elementos como gestão de riscos climáticos, metas de redução de emissões e avaliação de impactos financeiros decorrentes da mudança do clima, reforçando o alinhamento da companhia às tendências globais de descarbonização dos portfólios.



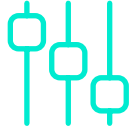

Princípios do Investimento Responsável (PRI): utilizamos esse *framework* como base estruturante de nossa Política de Investimentos Responsáveis, fortalecendo a governança ASG, a transparência e a *accountability* perante participantes, reguladores e a sociedade. 🌱 GRI 2-23

AVALIAÇÃO DOS FUNDOS ASG

FS11

A BB Asset realiza a avaliação qualitativa de sustentabilidade, uma triagem ASG (*screening*) dos ativos, que combina filtros positivos e negativos, de acordo com o tipo de ativo analisado. Para ações, utiliza o critério *best-in-class*, selecionando empresas que se destacam em práticas ASG. Para títulos de dívida corporativa, aplica tanto filtros positivos, que valorizam boas práticas, quanto filtros negativos, que excluem emissores com desempenho insuficiente.

Essa análise considera estrutura de governança, ética e integridade, fatores sociais e ambientais, participação em índices de sustentabilidade e o alinhamento das empresas aos padrões de reporte GRI. A seguir, apresentamos um resumo dessa avaliação.

ASPECTO	BRASILPREV	BB ASSET
 Políticas ASG	Aplica a política interna de investimentos baseada em critérios positivos e negativos, com foco na proibição de atividades danosas e no estímulo a práticas sustentáveis.	Realiza análise qualitativa e quantitativa dos ativos com base em critérios ASG e integra esses critérios nos processos de avaliação.
 Responsabilidade de gestão	Define a filosofia e os filtros, e contrata ou delega a execução à gestora.	Executa grande parte da análise e gestão de ativos privados para os fundos da Brasilprev.
 Triagem (<i>screening</i>)	Combina filtros diretos (Brasilprev) e indiretos (BB Asset) para identificar práticas ASG.	
 Engajamento e compromissos	Participa de iniciativas como IPC e adota práticas ASG.	Adere ao Código Brasileiro de Stewardship e integra ASG de forma estruturada.

DIVISÃO DETALHADA DO VALOR TOTAL DOS ATIVOS SOB GERENCIAMENTO AO FINAL DO PERÍODO DO RELATÓRIO EM TERMOS DE:

	2023	2024	2025
Percentual do total de ativos sujeitos a triagem (<i>screening</i>) ambiental e/ou social positiva ¹	0,15%	0,19%	0,12%
Percentual do total de ativos sujeitos a triagem (<i>screening</i>) ambiental e/ou social negativa ²	100%	100%	100%
Percentual do total de ativos sujeitos a triagem (<i>screening</i>) ambiental e/ou social combinada entre positiva e negativa ²	100%	100%	100%

¹ Para triagem positiva, consideramos o PL dos fundos TOP ASG, Private ASG FIC Multimercado e TOP ASG Brasil FI Ações ante o total de ativos da companhia.

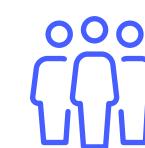
² Dadas as proibições a investimentos em emissores que violem aspectos sociais explicitados na Política de Investimentos da Brasilprev, consideramos que 100% dos ativos passam por filtragem social negativa. Entretanto, a Brasilprev não exige comprovação/selo dos emissores, devendo essa informação, assim, ser usada com o devido cuidado.

Longevidade e desacumulação

A longevidade é um eixo estruturante da estratégia da Brasilprev e, em 2025, orientou aprimoramentos em produtos, serviços e modelos de relacionamento com os clientes. O envelhecimento acelerado da população brasileira, aliado à crescente necessidade de planejamento financeiro de longo prazo, reforça a importância de soluções previdenciárias capazes de acompanhar o ciclo de vida completo dos participantes.

Nesse contexto, ajustamos nosso portfólio e as práticas de atendimento com iniciativas que combinam inovação, democratização do acesso, personalização e aderência aos compromissos ASG.

A área de Longevidade, responsável por centralizar o tema internamente, fortaleceu práticas de consultoria e apoio ao cliente na fase de aposentadoria. Em 2025, foram conduzidos:



Atendimentos consultivos para clientes prestes a iniciar o recebimento de renda, oferecendo comparações e recomendações personalizadas.



Integração do tema de longevidade em eventos e campanhas corporativas, ampliando a educação previdenciária e a conscientização do público.



Cooperação multidisciplinar envolvendo as áreas de Investimentos, Produtos, Clientes e Canais, garantindo respostas consistentes às necessidades dos clientes.

A longevidade orienta também a revisão contínua da nossa estratégia. A expectativa de maior pressão sobre resgates, somada ao ambiente competitivo e às necessidades

dos clientes – que buscam personalização e autonomia ao longo do envelhecimento –, reforça a importância de:

- **Intensificar a assessoria** e o relacionamento consultivo, fundamentais para retenção e melhor experiência de clientes longevos.
- **Expandir soluções** e jornadas digitais que facilitem a tomada de decisão financeira, promovendo uma visão integrada de cuidado ao longo de toda a trajetória previdenciária.
- **Oferecer soluções** que respeitam escolhas individuais e fortalecem a autonomia dos nossos clientes.

Com foco em personalização e simplicidade, desenvolvemos serviços pensados para cada etapa da vida, garantindo segurança, suporte inteligente e liberdade de decisão. Mais do que produtos, entregamos experiências que tornam o planejamento financeiro e a longevidade práticos e significativos.

PRINCIPAIS INDICADORES EM 2025

+16,6 mil

clientes
assessorados

R\$14,1 bi

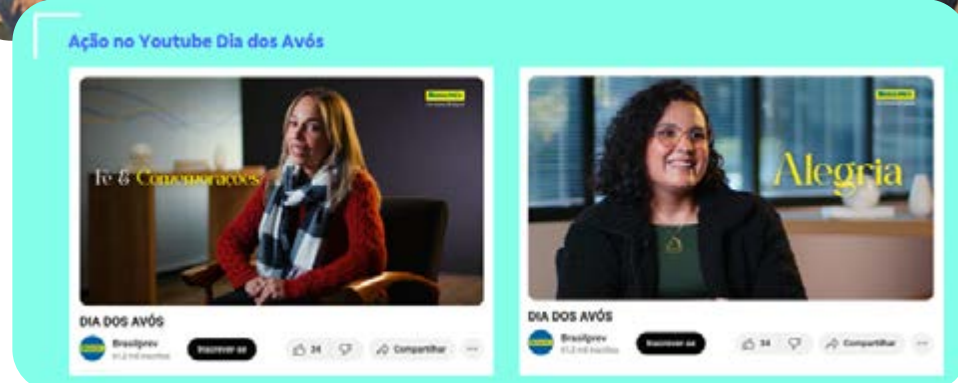
em ativos sob gestão
de clientes assessorados

63

anos é a idade
média de concessão

Longevidade em Ação

Longevidade em Ação é uma iniciativa da Brasilprev com foco em educação financeira e cultura do envelhecimento saudável para todas as idades. A proposta é ajudar as pessoas a planejarem melhor o futuro, seja do ponto de vista financeiro, de saúde, bem-estar ou social, em vez de focar apenas na aposentadoria tradicional.



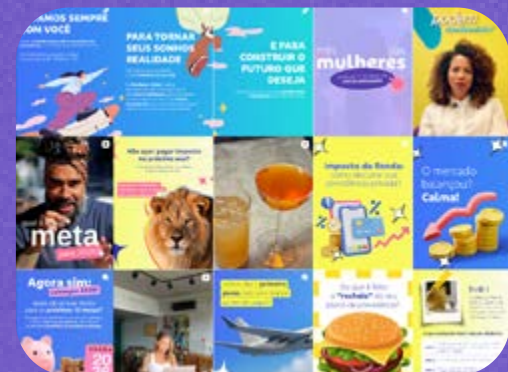
DESTAQUES EM 2025



Bronze no PrêmioABT pelo case “Longevidade em Ação” na categoria ESG (Ambiental, Social e Governança), um reconhecimento formal da iniciativa como case de impacto social e de excelência no relacionamento com o cliente.

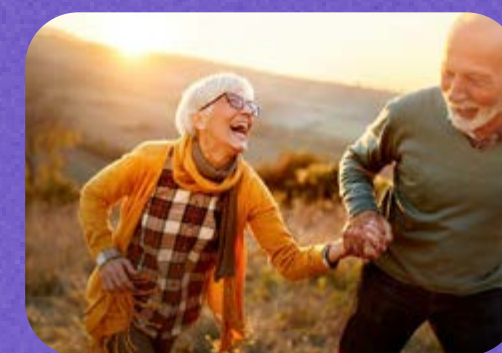


Participação no evento Inovasilver, encontro centrado em tendências de longevidade e mercado, com a participação da Diretora-Presidente da Brasilprev na abertura e em painéis sobre esse tema.



Redes sociais
Nossos perfis e o *blog* ampliaram o acesso a conteúdos de saúde, bem-estar, conhecimento

e planejamento financeiro, somando 6,9 milhões de visualizações ao longo do ano. Também estabelecemos parcerias com influenciadores de diferentes gerações para reforçar o alcance e a relevância do Longevidade em Ação.



Publicações no blog
“7 dicas para um futuro mais saudável”, com orientações práticas para hábitos de vida

que se alinham com a longevidade ativa; e “Quer longevidade? Comece com uma boa noite de sono”, conteúdo específico sobre saúde e qualidade de vida.



Curso gamificado de longevidade no Portal Educa+
Desenvolvemos um curso mandatório sobre longevidade, capacitando

nossos colaboradores para serem agentes catalisadores desse tema.



Mês da Longevidade
Evento interno para promover debates, palestras e painéis sobre envelhecimento

ativo e intergeracionalidade. Em 2025, foram mais de 590 participações nas palestras, sendo 347 participações únicas.



Conquistamos novamente o selo Age Friendly, reafirmando nosso compromisso com a valorização da diversidade etária e a construção de um ambiente inclusivo para todas as gerações.



A iniciativa Longevidade em Ação foi reconhecida no Open Innovation Latam Startups,

figurando entre as 100 principais práticas de inovação aberta da América Latina. Essa conquista reforça nosso compromisso em conectar empresas, *startups* e iniciativas que promovem soluções inovadoras para longevidade e diversidade etária, consolidando a Brasilprev como referência em inovação com impacto social.

→ **saiba mais**
Conheça o manifesto do Longevidade em Ação clicando **aqui**.

Maturidade digital



A Brasilprev conduz sua estratégia de transformação digital integrando inovação, eficiência e responsabilidade. A Blip tem apoiado a evolução de jornadas conversacionais estruturadas, permitindo a escalabilidade do atendimento digital com governança, segurança da informação e uso responsável de Inteligência Artificial – pilares essenciais para o setor financeiro. A digitalização de processos e a ampliação do acesso aos serviços financeiros por canais conversacionais otimizam a operação e fortalecem o compromisso com a sustentabilidade do negócio. Para a Blip, é motivo de orgulho colaborar com uma organização que conecta tecnologia e propósito na construção de um modelo de crescimento mais responsável e duradouro."

Sérgio Passos

Co-fundador e Chief Product Officer (CPO) da Blip, parceira da Brasilprev em canais digitais

Pilares ASG

S_social

G_governança

Temas materiais

Inovação e tecnologia • Segurança da informação, privacidade de dados e cibernética • Satisfação, transparência e relacionamento com clientes • Qualidade do serviço

Para gerar resultados, elevar a eficiência operacional e aprimorar a assertividade no atendimento ao cliente, dedicamos investimentos contínuos à evolução de nossa maturidade digital.

Em 2025, avançamos de forma consistente na consolidação de um ambiente seguro e resiliente, alinhado aos principais *frameworks* do mercado. Com a modernização da infraestrutura tecnológica, realizamos a migração de aproximadamente 96% do ambiente *on-premises* para a nuvem, com previsão de conclusão no primeiro semestre de 2026.

A transição reduziu custos por meio da diminuição da necessidade de servidores físicos, além de aprimorar o uso de recursos computacionais, já que o modelo em nuvem permite pagamento conforme o consumo, adequando a capacidade a picos e baixas demandas. Além disso, a mudança gera impactos indiretos em sustentabilidade, com menor consumo energético e redução potencial de emissões de CO₂.



GOVERNANÇA DE CIBERSEGURANÇA E MATURIDADE DOS CONTROLES

🔗 GRI 3-3 (Temas materiais: Segurança da informação, privacidade de dados e cibernética; Qualidade e segurança do serviço)

Mantivemos um elevado padrão de segurança da informação, alcançando nível 5 de maturidade no *framework* SysControl e iniciando a migração para o NIST*, amplamente adotado no mercado. Foram realizados testes semestrais por empresas independentes, sem registro de incidentes relevantes ou comprometimento do ambiente, reforçando a robustez dos controles.

A adoção de tecnologias avançadas, como SentinelOne e CrowdStrike, aliada ao trabalho do Centro de Operações de Segurança (SOC, na sigla em inglês) dedicado, sustenta uma governança de referência no Grupo Banco do Brasil. Com isso, reforçamos os padrões de referência para governança de segurança da informação.

* O Instituto Nacional de Padrões e Tecnologia (NIST), dos Estados Unidos, é uma agência não regulatória que promove a inovação por meio do avanço da ciência, das normas e da tecnologia de medição.

EXPANSÃO DO USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Qualidade e segurança do serviço)

A fim de aproximar as inteligências analítica e artificial das jornadas digitais e dos canais digitais para oferecer aos clientes processos mais personalizados, integrados e inteligentes, ampliamos de forma estruturada o uso de inteligência artificial, criando uma instrução normativa específica para orientar governança, responsabilidade e aprovação de soluções.

A governança de dados foi estendida ao ecossistema de IA para assegurar conformidade e segurança no uso interno. Além disso, iniciaram-se provas de conceito com três parceiros, incluindo Microsoft Copilot e AWS Bedrock, para aumentar produtividade, qualidade e assertividade na codificação, ao mesmo tempo que a IA continua sendo aplicada em canais de atendimento ao cliente.

Dedicamos investimentos contínuos na evolução de nossa maturidade digital, a fim de **elevar a eficiência operacional e aprimorar a assertividade** no atendimento ao cliente.

OTIMIZAÇÃO DE PROCESSOS

⚙️ GRI 3-3 (Temas materiais: Qualidade e segurança do serviço; Satisfação, transparência e relacionamento com o cliente)

Em 2025, nossos times realizaram a revisão dos processos *batch* (técnica de TI que agrupa tarefas ou grandes volumes de dados e os processa juntos, de uma vez, de forma automatizada, sem intervenção humana contínua, ideal para operações repetitivas), trazendo ganhos expressivos de *performance* e estabilidade. Esse processo ajudou a reduzir cerca de 75% dos acionamentos fora do horário comercial entre 2024 e 2025.

A diminuição das interrupções resultou em melhor qualidade de vida para as equipes, menor retrabalho e maior disponibilidade das informações operacionais pela manhã. O aprimoramento também fortaleceu a continuidade dos serviços críticos e elevou a confiabilidade das rotinas internas.



75%

de redução dos acionamentos fora do horário comercial entre 2024 e 2025

EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE SERVIÇOS (ITSM)

⚙️ GRI 3-3 (Temas materiais: Qualidade e segurança do serviço; Satisfação, transparência e relacionamento com o cliente)

Em janeiro de 2025, substituímos a ferramenta anterior pelo ServiceNow, ampliando funcionalidades e aprimorando a governança dos processos de mudança, incidentes e problemas. A atualização resultou em maior transparência no acompanhamento de chamados, revisão completa do catálogo de serviços e melhoria do prazo de atendimento.

Nesse ano, os avanços nessa agenda se devem à criação de um grupo de trabalho dedicado ao desenvolvimento seguro, reunindo áreas de Sistemas, Dados, Cibersegurança, Arquitetura, Riscos e Infraestrutura. Esse fórum vem assegurando a resolução ágil de vulnerabilidades e a disseminação de boas práticas. A iniciativa elevou a maturidade das entregas e ampliou o alinhamento técnico entre equipes, fortalecendo o ciclo de vida seguro do *software*.

A capacitação de nossos colaboradores foi prioridade em 2025, especialmente para apoiar a migração para a nuvem e a adoção de novas ferramentas, promovendo a adaptação ao novo modelo tecnológico. ⚙️ GRI 3-3 (Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores) | 404-2



Em 2025, criamos um grupo de trabalho **dedicado ao desenvolvimento seguro**, reunindo áreas de Sistemas, Dados, Cibersegurança, Arquitetura, Riscos e Infraestrutura.

Quanto à diversidade, mantivemos 18% de mulheres em posições de liderança na área de Tecnologia e ampliamos de 16% para 21% a participação de colaboradores acima de 50 anos. Iniciativas como integração geracional, formação contínua e participação no programa Jovem Aprendiz reforçaram o compromisso social e contribuíram para nossas metas ASG. ⚙️ GRI 405-1



Negócios digitais

GRI 3-3 (Tema material: Inovação e tecnologia)

Em 2025, ampliamos nossos canais de relacionamento e vendas por meio de novas parcerias. O volume de negócios digitais alcançou a marca de R\$ 3,1 bilhões e a representatividade dos canais digitais em contratações e aportes cresceu 54% no quarto trimestre de 2025 em comparação com igual período de 2024, chegando a 8,64%. A atuação além do balcão Banco do Brasil superou a marca de R\$ 1,1 bilhão em captação no ano, impulsionada por planos empresariais e fortalecendo nossa estratégia de diversificação.

A personalização via inteligência artificial foi ampliada, especialmente no canal WhatsApp, permitindo a adequação das jornadas aos perfis e momentos de vida dos clientes. Nosso aplicativo também passou por melhorias relevantes, como autenticação por biometria e simplificação do *login*, refletidas no aumento das avaliações positivas nas lojas digitais.



R\$ 3.1 bi

em volume de negócios digitais



54%

de crescimento na representatividade dos canais digitais

CANAIS DIGITAIS DA BRASILPREV

✓ App Brasilprev

✓ App Banco do Brasil

✓ Portal Brasilprev

✓ Portal Banco do Brasil

✓ WhatsApp

Empresa orientada por dados

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Inovação e tecnologia)

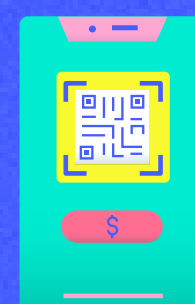
Evoluímos nossa capacidade de atuação orientada por dados ao ampliar o uso de inteligência artificial, automação e informações provenientes do relacionamento histórico com os clientes e do *Open Finance*, respeitando os limites estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Esse avanço permitiu aprofundar a personalização das jornadas de venda, realocação e atendimento, especialmente em canais digitais como o WhatsApp, adaptando comunicações e recomendações a perfis de risco, momentos de vida e padrões comportamentais.

Em 2026, prevemos jornadas ainda mais imersivas e customizadas, com modelos analíticos capazes de antecipar necessidades, orientar decisões de longo prazo e fortalecer a experiência do cliente em um mercado cada vez mais competitivo e guiado por dados.



Uso de IA para personalização e adaptação das jornadas

- **Aplicação de IA** na personalização da comunicação, explicação de produtos, ofertas e jornadas.
- **Adaptação da jornada** de acordo com o perfil do cliente.
- **Customização crescente** em 2026, com jornadas mais imersivas e aderentes ao comportamento individual.



Uso de dados do Open Finance

- **Possibilidade** de iniciar serviços com dados de outras entidades.
- **Ambiente competitivo**, com compartilhamento de dados em conformidade com as normas regulatórias.
- **Movimento de mercado** que permite entender padrões e oportunidades a partir de informações externas.



Uso de dados históricos e comportamentais do cliente

- **Dados de relacionamento** para orientar a comunicação personalizada.
- **Visão de perfil**, momento de vida e aversão/aderência a risco.
- **Comunicações adaptadas** ao que realmente preocupa o cliente.



Objetivos corporativos vinculados a dados

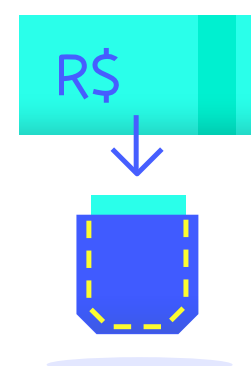
- **Ampliação de trilhas** e capacitações em IA e automação, fortalecendo competências analíticas internas.
- **Expansão das jornadas** digitais (movimentando de R\$ 2,5 bilhões a R\$ 3 bilhões), apoiadas em modelos analíticos.
- **Consolidação de processos** de inovação baseados em métricas de impacto e engajamento.

Transações e vendas em canais digitais

GRI 3-3 (Tema material: Satisfação, transparência e relacionamento com os clientes)

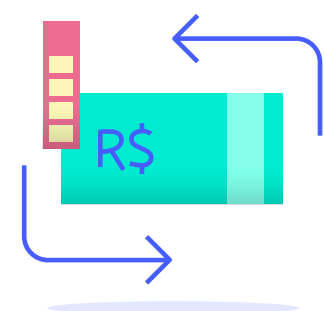
Avançamos de forma consistente na digitalização das jornadas de nossos clientes, ampliando a conveniência e a autonomia nos processos de contratação, realocação e gestão de planos. As melhorias implementadas permitiram que praticamente todas as movimentações, como migração de fundos, contribuições e ajustes de carteira, fossem realizadas diretamente pelos canais digitais, sem necessidade de intervenção humana.

Em 2025, a movimentação financeira registrada nesses canais manteve seu ritmo acelerado de evolução, aumentando em 15% o volume de negócios realizados por canais digitais em relação a 2024. Além disso, a proporção de clientes que utilizam os canais digitais cresceu 28%, evidenciando a crescente familiaridade do público com as soluções digitais da Brasilprev e o fortalecimento da confiança na realização de operações de forma totalmente *on-line*.



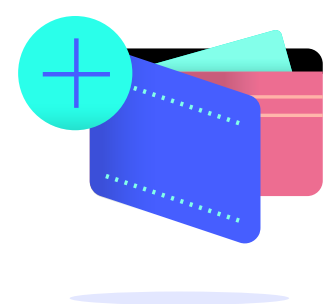
15%

de aumento no volume de negócios via canais digitais



152mil

usuários únicos atendidos via WhatsApp



20mi

de mensagens trocadas pelo WhatsApp

INOVAÇÃO SOCIAL E DEMOCRATIZAÇÃO DA PREVIDÊNCIA

GRI 3-3 (Tema material: Qualidade e segurança do serviço) | FS14

Temos investido em inovação social, especialmente por meio de iniciativas no canal WhatsApp, que tem papel estratégico para ampliar a inclusão de públicos de menor renda, visando democratizar o acesso à previdência. A utilização desse canal se alinha à busca por maior conveniência e personalização, permitindo que os clientes realizem transações e ajustes em suas contas de maneira prática e segura.

Com a crescente adesão de usuários, o WhatsApp se tornou uma das ferramentas mais flexíveis e personalizáveis para o atendimento, proporcionando uma experiência mais acessível e próxima dos clientes, especialmente para aqueles que buscam soluções financeiras simplificadas.

Em 2025, além de oferecer a possibilidade de contratação direta pelo canal, a adoção de PIX recorrente se destacou como um potencializador de vendas pela plataforma, facilitando pagamentos recorrentes a partir de contas de outros bancos.



Facilidades do WhatsApp

O canal teve fluxo de 152 mil usuários únicos atendidos em 2025, com um volume de acessos totais próximo de 658 mil, somando 20 milhões de mensagens trocadas.

Atualmente, a plataforma oferece mais de 30 serviços digitais, garantindo praticidade e segurança aos usuários. Entre as principais funcionalidades estão venda de planos, consulta de saldo e extrato, solicitação de segunda via de contribuição, realização de aportes extras, emissão de informe de rendimentos e assessoria totalmente digital.

Para reforçar a experiência e a proteção nas transações, contamos com tecnologias avançadas, como reconhecimento de voz com conversão para texto, inteligência artificial generativa para facilitar a compreensão das interações entre o *chatbot* e o cliente, documentoscopia e identificação facial, garantindo maior segurança nas transações.

GRI 3-3 (Temas materiais: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores; Diversidade, inclusão e equidade)

Colaboradores e cultura



Minha trajetória profissional na Brasilprev é marcada por um ambiente que, além de valorizar, respeita as pessoas em diferentes fases da vida. Meu retorno à empresa após a licença-maternidade, embora desafiador, tornou-se leve, pois fui acolhida com empatia, apoio e flexibilidade. Isso só reforça a cultura de cuidado da Brasilprev com as pessoas."

Thamara Santos Brandão

Analista Salesforce Pleno, colaboradora da Brasilprev desde 2014

Pilar ASG

S_social

Temas materiais

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores •
Diversidade, inclusão e equidade • Inovação e tecnologia

Reafirmamos o compromisso de cultivar uma jornada profissional que una desenvolvimento, pertencimento e impacto para o negócio. Na nossa estratégia de gestão de pessoas, valorizamos a aprendizagem contínua, o fortalecimento das lideranças e a promoção de um ambiente inclusivo, ético e seguro, no qual cada colaborador encontra condições para evoluir e contribuir de forma significativa. Ao integrar tecnologia, bem-estar e diversidade à gestão cotidiana, seguimos construindo uma cultura que prepara nossas pessoas para os desafios do futuro e sustenta a longevidade da empresa.

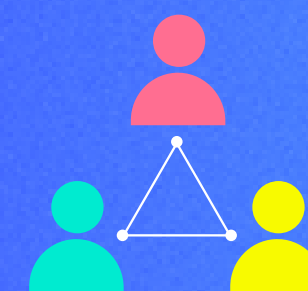
Gerimos o nosso tema material de atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores com foco em trazer impacto positivo na jornada dos profissionais que trabalham conosco. Para isso, mapeamos possíveis impactos negativos – como pouca oferta de capacitação aos colaboradores, redução do nível de engajamento (clima e sentimento de pertencimento), poucas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, e aumento dos índices de *turnover* – a fim de evitá-los.



Possuímos políticas e compromissos estruturados para atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores, atuando de forma integrada em toda a jornada do profissional. No pilar de atração, focamos na contratação de novos talentos e no estímulo à mobilidade interna por meio do programa Movimenta Brasilprev. Em 2025, implementamos melhorias na plataforma Gupy para otimizar a experiência dos candidatos e a assertividade dos perfis, além de fortalecermos nossa marca empregadora via redes sociais.

SOMOS BRASILPREV

GRI 2-7 | 405-1



715
Colaboradores ativos



363 (50.77%)
Homens



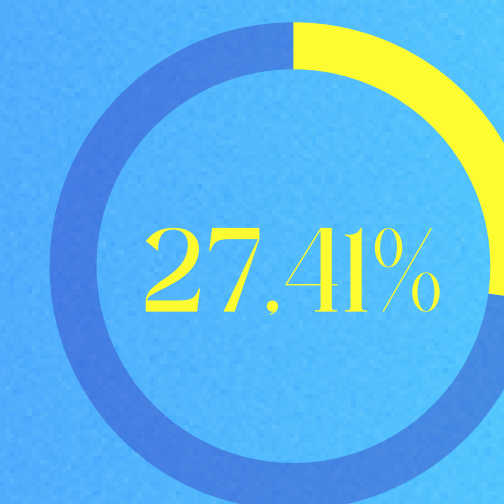
352 (49.23%)
Mulheres

13.9%
acima de
50 anos
de idade

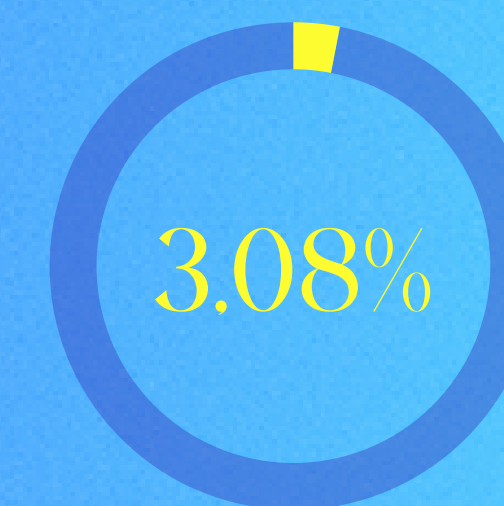


22.92%
com menos de
30 anos de idade

63.18%
de 30 a 50 anos
de idade



Pretos e pardos



Pessoas com
deficiência

Gestão de pessoas

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores)

Em 2025, consolidamos avanços relevantes na nossa agenda de gestão de pessoas. A inteligência artificial (IA) foi utilizada como ferramenta de apoio para análises complexas, produção de conteúdos e subsídio às tomadas de decisão, sempre com o objetivo de potencializar o trabalho humano. Ao longo do ano, conduzimos uma jornada gamificada para ampliar a familiaridade dos colaboradores com

o uso de IA, nivelar conhecimentos e incentivar a adoção responsável dessas tecnologias no ambiente de trabalho.

O processo de seleção de novos colaboradores na Brasilprev segue a Política de Gestão de Pessoas e outras normativas internas, monitoradas pelo Conselho de Administração e pelos acionistas. O ciclo de vida do talento EVP (*Employee Value Proposition*) é a base da nossa estratégia, de forma a garantir que os colaboradores estejam alinhados com os objetivos da companhia e, ao mesmo tempo, se sintam valorizados.

Na frente de reconhecimento, unificamos iniciativas sob o guarda-chuva Valoriza Brasilprev, integrando premiações financeiras e não financeiras, como o Atitude de Valor, incentivos educacionais e reconhecimento por tempo de casa, além de novas trilhas previstas para 2026, incluindo reconhecimento por diretoria e ampliação de bolsas educacionais.

Trabalhamos para garantir que nossos colaboradores estejam **alinhados com os objetivos da companhia** e, ao mesmo tempo, se sintam valorizados.



GPTW e FIA

Em 2025, figuramos mais uma vez na lista do Great Place to Work (GPTW), conquistando o 5º lugar no GPTW Mulheres e o 1º lugar no GPTW Melhor Empresa para Pessoas 50+. Também renovamos o selo de Lugares Mais Incríveis para Trabalhar, da FIA Business School, entre as empresas do setor de serviços financeiros.

Número de colaboradores e contratações, por faixa etária  GRI 401-1**2023**

FAIXA ETÁRIA	TOTAL DE COLABORADORES	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE, OU <i>TURNOVER</i>
Abaixo de 30 anos	141	33	23,40	30	22,34
Entre 30 e 50 anos	479	52	10,86	78	13,57
Acima de 50 anos	115	6	5,22	14	8,70
TOTAL	735	91	12,38	122	14,49

2024

FAIXA ETÁRIA	TOTAL DE COLABORADORES	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE, OU <i>TURNOVER</i>
Abaixo de 30 anos	130	49	37,69	34	31,92
Entre 30 e 50 anos	485	73	15,05	76	15,36
Acima de 50 anos	111	8	7,21	26	15,32
TOTAL	726	130	17,91	136	18,32

2025

FAIXA ETÁRIA	TOTAL DE COLABORADORES	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE, OU <i>TURNOVER</i>
Abaixo de 30 anos	131	40	30,53	24	24,43
Entre 30 e 50 anos	468	64	13,68	82	15,6
Acima de 50 anos	116	2	1,72	10	5,17
TOTAL	715	106	14,83	116	15,52

Taxas corrigidas, pois não estavam em percentual (GRI 2-4)

Número de colaboradores e contratações, por gênero  GRI 401-1**2023**

GÊNERO	TOTAL DE COLABORADORES	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE, OU <i>TURNOVER</i>
Homens	389	38	9,77	77	14,78
Mulheres	346	53	15,32	45	14,16
TOTAL	735	91	12,38	122	14,49

2024

GÊNERO	TOTAL DE COLABORADORES	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE, OU <i>TURNOVER</i>
Homens	378	59	15,61	68	16,80
Mulheres	348	71	20,40	68	19,97
TOTAL	726	130	17,91	136	18,32

2025

GÊNERO	TOTAL DE COLABORADORES	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE, OU <i>TURNOVER</i>
Homens	363	52	14,33	66	16,25
Mulheres	352	54	15,34	50	14,77
TOTAL	715	106	14,83	116	15,52

Taxas de contratação e rotatividade corrigidas, pois não estavam em percentual. (GRI 2-4)

Número total e taxa de rotatividade de colaboradores, por região  GRI 401-1**2023**

REGIÃO	TOTAL DE COLABORADORES	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE, OU <i>TURNOVER</i>
Norte	2	0	0,00	0	0,00
Nordeste	19	2	10,53	3	13,16
Centro-Oeste	22	5	22,73	4	20,45
Sudeste	664	77	11,60	110	14,08
Sul	28	7	25	5	21,43
TOTAL	735	91	12,38	122	14,49

2024

REGIÃO	TOTAL DE COLABORADORES	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE, OU <i>TURNOVER</i>
Norte	1	0	0,00	0	0,00
Nordeste	18	3	16,67	3	16,67
Centro-Oeste	4	2	50	2	50
Sudeste	681	123	18	129	18,50
Sul	22	2	9,09	2	9,09
TOTAL	726	130	17,91	136	18,32

2025

REGIÃO	TOTAL DE COLABORADORES	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE, OU <i>TURNOVER</i>
Norte	2	1	50	1	50
Nordeste	18	0	0	0	0
Centro-Oeste	12	1	8,33	0	4,17
Sudeste	661	103	15,58	112	16,26
Sul	22	1	4,55	3	9,09
TOTAL	715	106	14,83	116	15,52

Percentual de colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira  GRI 404-3

	2023					2024					2025				
	HOMENS	MULHERES	NÃO DECLARADO	OUTROS	TOTAL	HOMENS	MULHERES	NÃO DECLARADO	OUTROS	TOTAL	HOMENS	MULHERES	NÃO DECLARADO	OUTROS	TOTAL
ADMINISTRATIVO/TÉCNICO															
Percentual	94%	96%	0%	0%	95%	88,38%	86,52%	0%	0%	87,46%	95,96%	91,84%	0%	0%	93,86%
ESPECIALISTAS															
Percentual	96%	95%	0%	0%	96%	97,22%	100%	0%	0%	98,36%	97,14%	100%	0%	0%	100%
TÁTICO															
Percentual	100%	97%	0%	0%	99%	100%	96,87%	0%	0%	98,57%	97,22%	96,97%	0%	0%	97,1%
ESTRATÉGICO															
Percentual	100%	100%	0%	0%	100%	95%	100%	0%	0%	96,55%	95%	100%	0%	0%	96,43%

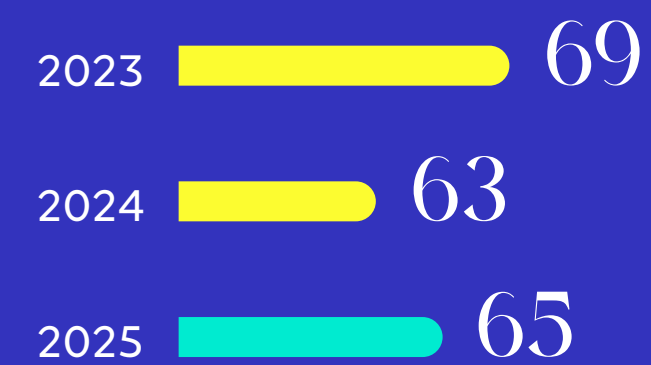
SATISFAÇÃO DO COLABORADOR

 GRI 3-3 (Tema material: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores)

Um dos levantamentos que realizamos para medir a satisfação e o engajamento dos nossos colaboradores é a Pesquisa de Clima, que utiliza a metodologia Great Place to Work (GPTW). Em 2025, foi registrado um eNPS de 65 pontos. A participação foi de 76% dos colaboradores, e o índice que mede a satisfação geral foi de 84%.

Em relação à liderança, atingimos o estágio *For All* com 53%, em que 41% dos respondentes afirmaram ter confiança suficiente ou muita confiança na liderança. Outro parâmetro que avalia o ambiente de trabalho é a pesquisa da FIA Business School; o Índice de Clima Organizacional (i-CO) em 2025 foi de 88.

eNPS da Brasilprev



i-CO da Brasilprev



Para aumentar a satisfação e o engajamento dos colaboradores, promovemos diversas iniciativas, como o sorteio de ingressos para espetáculos patrocinados pela Brasilprev, inclusive com sessões exclusivas. Temos, também, duas ações para melhorar ainda mais a experiência do colaborador:




EQUIPE 100%

Reunião trimestral de alinhamento dos principais temas da companhia, para todos os colaboradores.



GESTÃO 100%

Evento mensal presencial, exclusivo para gestores, para alinhamento de mensagens e iniciativas e avaliação de projetos em andamento.

Contamos, ainda, com nossa rede social interna e *e-mails* corporativos como importantes ferramentas de comunicação para informar os colaboradores sobre mudanças operacionais na companhia. As mudanças significativas são comunicadas imediatamente a eles, como previsto no acordo coletivo.  GRI 402-1




REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

 GRI 2-19 | 2-20 | 3-3 (Tema material: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores) | 401-2

Nosso processo de definição de remuneração segue estruturas formais baseadas em análises de mercado, avaliação de desempenho, revisões periódicas e *benchmarking* com empresas do setor. A supervisão é conduzida pela Diretoria, com suporte da área de Gestão de Pessoas, que assegura a aderência ao orçamento, à equidade interna e aos valores de mercado.

As contribuições dos *stakeholders* são consideradas no ciclo orçamentário, período em que são discutidos os critérios estabelecidos em instrução normativa disponibilizada na intranet. Anualmente, contratamos consultorias independentes para a atualização de referências salariais e mantemos um especialista interno dedicado à gestão de remuneração.


O processo de aprovação de remuneração para contratação ou movimentação é multinível, envolvendo estudo de viabilidade (Gestão de Pessoas), aprovação gerencial (Diretoria) e, para alterações estruturais, aprovação acionária e governança (Conselho de Administração). Os programas de remuneração variável e da Diretoria possuem alta governança, sendo elaborados pelas áreas de Pessoas e Estratégia, com validação jurídica/riscos (variável) e aprovação final do Conselho de Administração. Anualmente, contratamos uma consultoria externa e *benchmarking* especializado para subsidiar as decisões, que se pautam pela harmonização entre a equidade interna e a competitividade de mercado.


Todas as alterações salariais dependem de aprovação prévia do Conselho de Administração, assegurando transparência, equidade e alinhamento às práticas de governança corporativa. Nossos colaboradores têm acesso aos principais benefícios de mercado e ao programa de remuneração variável (PPR). Ao todo, 100% da força de trabalho é abrangida por acordos de negociação coletiva, exceto diretores estatutários, estagiários e aprendizes.  GRI 2-30

A política de remuneração da alta liderança e do Conselho de Administração é estruturada segundo práticas de governança e alinhamento estratégico. A Diretoria recebe honorários mensais e remuneração variável vinculada ao desempenho corporativo e ao cumprimento de metas da Diretoria, com *target* equivalente a 12 salários, integralmente pagos via Incentivo de Curto Prazo (ICP).


Não adotamos bônus de atração ou incentivos de recrutamento, e as rescisões seguem exclusivamente a legislação vigente. Mantemos cláusula de *clawback* para eventual devolução de valores, e não oferecemos benefícios de aposentadoria diferenciados à alta liderança.

A remuneração variável dos diretores é diretamente associada à gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais da empresa, combinando metas corporativas e individuais e incentivando decisões integradas e colaborativas em toda a organização.


Os diretores estatutários não são considerados colaboradores e, embora tenham acesso aos principais benefícios previstos no acordo coletivo, não são abrangidos por cláusulas financeiras como reajustes salariais e proteção de emprego. As mesmas exceções se aplicam a estagiários e aprendizes.  GRI 2-30

A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a mediana da remuneração dos demais colaboradores é de 7,42%. A proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual mediano dos demais colaboradores é de 7,45%.  GRI 2-21


BENEFÍCIOS

 GRI 401-2


Oferecemos benefícios para todos os colaboradores, de todas as unidades operacionais, independentemente do regime de contratação (tempo integral, parcial ou temporário):




Associação ao Clube do Banco do Brasil (AABB)




Planos de saúde e odontológico




Auxílio-creche, babá ou para filhos com deficiência




Plataforma Wellz




Convênio com academias




Previdência privada




Day off de aniversário



Seguro de vida



Licença-maternidade/paternidade estendida



Vale-alimentação e vale-refeição

Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

		2023	2024	2025
Total de colaboradores que tiveram direito a usufruir de licença-maternidade/paternidade	Homens	389	378	363
	Mulheres	346	348	352
Total de colaboradores que tiraram a licença-maternidade/paternidade, com expectativa de retorno no ano vigente	Homens	8	8	11
	Mulheres	10	10	12
Total de colaboradores que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	Homens	7	9	10
	Mulheres	5	8	11
Total de colaboradores que NÃO retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	Homens	1	0	1
	Mulheres	5	2	1
Total de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença-maternidade/paternidade no ano anterior	Homens	13	8	9
	Mulheres	12	10	10
Total de colaboradores que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	9	5	9
	Mulheres	9	7	10
Taxa de retorno	Homens	87,5%	100%	90,91%
	Mulheres	50%	80%	91,67%
Taxa de retenção	Homens	69,23%	62,5%	100%
	Mulheres	75%	70%	100%

TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores) | 404-2

Em 2025, avançamos de maneira significativa na agenda de treinamento e desenvolvimento, com foco central na preparação das equipes para as transformações tecnológicas e organizacionais em curso. O tema da inteligência artificial (IA) estruturou grande parte das iniciativas, orientando a criação de uma jornada abrangente de capacitação destinada a equalizar o nível de conhecimento sobre o uso de IA em toda a organização. Essa jornada incluiu cursos internos, trilhas no LinkedIn e ações conduzidas por facilitadores internos, com a meta de que 80% dos colaboradores atinjam, ao menos, o nível básico de proficiência em IA.

A capacitação ocorreu em múltiplas camadas. A alta liderança, incluindo diretores e superintendentes, foi treinada com apoio da equipe interna especializada em dados; os colaboradores participaram de formações com parceiros tecnológicos como Microsoft e Databricks; e um grupo de aproximadamente 30 embaixadores de IA recebeu formação técnica aprofundada para apoiar a disseminação de práticas, identificar oportunidades de automação e impulsionar ganhos de eficiência em suas áreas.

A jornada de IA também incorporou experiências presenciais. Colaboradores selecionados participaram de imersões na BBWeek, em Brasília, e em atividades com a Microsoft, resultado de uma estratégia de engajamento gamificada que incentivou a conclusão das trilhas formativas e ampliou a percepção de valor associada ao aprendizado.

Além da agenda tecnológica, estruturamos uma trilogia de educação financeira alinhada aos Compromissos com a Sustentabilidade e ao incentivo ao plano Nosso Brasilprev. A iniciativa integrou conteúdos teóricos e consultorias voluntárias, oferecendo apoio aos colaboradores interessados em organizar seu planejamento financeiro de longo prazo.

Na frente de diversidade, lançamos a primeira turma interna de Língua Brasileira de Sinais (Libras), composta de colaboradores indicados por líderes e prioritariamente alocados em áreas com interação direta com clientes e o público externo. A ação reforça nosso compromisso com inclusão e acessibilidade ao ampliar capacidades de atendimento e sensibilização sobre diversidade (veja quadro na seção sobre [Diversidade, equidade e inclusão](#)).

Outros programas e ações de capacitação e aperfeiçoamento profissional à disposição dos nossos colaboradores:



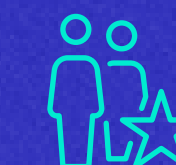
PROGRAMA DE INCENTIVO PARA DESENVOLVIMENTO

Oferece apoio financeiro para colaboradores cursarem pós-graduação, especializações e idiomas, ampliando o acesso ao desenvolvimento contínuo e fortalecendo competências estratégicas para a Brasilprev.



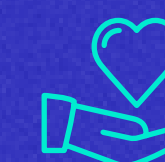
CURSOS MANDATÓRIOS

Inclusão de ASG e Longevidade na trilha de aprendizagem para garantir alinhamento com práticas sustentáveis.



MENTORIA VOLUNTÁRIA

Estruturação de um programa para acelerar o desenvolvimento profissional e fortalecer conexões internas.



DÁ UMA MÃO

Programa de ações de capacitação realizadas por facilitadores internos, colaboradores voluntários que ajudam colegas em treinamentos, com uma agenda de encontros estruturada.



MOVIMENTA BRASILPREV

Programa que visa ampliar a oferta de oportunidades internas. Em 2025, houve 22 promoções e transferências.



TRILOGIA DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA

Foram realizados três encontros da série *Dá uma Mão*, abordando temas de educação financeira do nível básico ao avançado, com foco em fortalecer a autonomia financeira.

Após o ciclo de avaliação de desempenho, os colaboradores elaboram seus Planos de Desenvolvimento Individual (PDI), e em seguida a área de Educação Corporativa e os executivos realizam o Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT), considerando as necessidades da função, os desafios da área e as prioridades estratégicas da companhia. As demandas identificadas são atendidas ao longo do ano com treinamentos técnicos, certificações e participação em eventos de mercado.

Um destaque em 2025 foi a implantação do programa Incentivo para Desenvolvimento, que oferece apoio financeiro parcial para cursos de pós-graduação, especialização e idiomas, reforçando nosso compromisso com o aprimoramento contínuo das competências. Atualmente, não há assistência para colaboradores que se aposentam.

Criamos uma jornada de capacitação para **equalizar o nível de conhecimento** sobre o uso de inteligência artificial (IA) em toda a Brasilprev.

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

Média de horas de capacitação, por gênero

2023

	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Homens	389	15.073	34,97
Mulheres	346	16.364	43,75
TOTAL	735	31.437	39,05

2024

	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Homens	378	14.273	37,76
Mulheres	348	15.721	45,18
TOTAL	723¹	29.994	41,31

2025

	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Homens	371	12.301	33,16
Mulheres	342	11.842	34,63
TOTAL	713¹	24.143	33,86

¹O valor total de empregados para 2024 e 2025 não está completo pois houve colaboradores que não receberam horas de treinamento por motivo de afastamento durante o período do relato.

Média de horas de capacitação, por categoria funcional  GRI 404-1

2024

	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Administrativo/ Técnico	566	22.908	40,47
Especialistas	61	2.461	40,34
Tático	70	3.225	46,07
Estratégico	29	1.400	48,28
TOTAL	726	29.994	48,28

2025

	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Administrativo/ Técnico	551	18.135	32,91
Especialistas	65	2.471	38,02
Tático	69	2.493	36,13
Estratégico	28	1.044	37,29
TOTAL	713	24.143	37,29

Nota: a média de capacitação por categoria funcional começou a ser calculada em 2024.

RECONHECIMENTO

 GRI 3-3 (Tema material: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores)

Em 2025, estruturamos o Valoriza, programa que engloba as diversas iniciativas e ações de reconhecimento que a Brasilprev já praticava, agora de forma interligada:

Atitude de Valor

Segue como uma iniciativa central no programa Valoriza, com foco em reconhecer comportamentos e contribuições que expressam nossos valores. Em 2025, o primeiro e o segundo colocados foram premiados com uma viagem de desenvolvimento com os acionistas, com visitas a Brasília (BB Seguros) e Chile (Principal). Já o terceiro colocado foi reconhecido com uma especialização de acordo com a sua escolha.

Incentivo educacional

Apoio financeiro para cursos de pós-graduação e idiomas, para colaboradores selecionados.

Reconhecimento por tempo de casa

Em 2025, 82 profissionais foram reconhecidos por completar 5, 10, 15, 25 e 30 anos de empresa.



Em 2026, além dessas iniciativas, pretendemos expandir o incentivo educacional para todos os colaboradores, considerando certos critérios, e lançar uma nova iniciativa para que cada diretoria possa reconhecer os seus talentos.



Diversidade, equidade e inclusão

🔗 GRI 3-3 (Tema material: Diversidade, inclusão e equidade)

A promoção da inclusão de grupos minorizados em todas as esferas da Brasilprev integra nossos Compromissos com a Sustentabilidade e orienta metas a serem alcançadas até 2026. Buscamos assegurar um ambiente de trabalho pautado pela igualdade de tratamento, independentemente de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, opinião política, origem, classe social, idade, aparência, capacidade física ou qualquer outro marcador identitário.

Fortalecemos nossa governança de diversidade por meio do Grupo de Trabalho de Diversidade, que consolidou entregas estruturantes em 2025. A inclusão de pessoas com deficiência avançou, com contratações direcionadas para áreas *core*, além de ações de integração e adaptações educacionais, estruturais e tecnológicas. O curso interno de Língua Brasileira de Sinais (Libras), com 25 participantes, marcou uma nova etapa na ampliação da acessibilidade para atendimento interno e externo.



A Brasilprev não registrou **nenhuma queixa de discriminação** nos canais de denúncia em 2025.

🔗 GRI 406-1

Mulheres

A mentoria interna seguiu como ferramenta estratégica de equidade de gênero, com 70% de participação feminina, apoiando o compromisso ASG de alcançar 45% de mulheres na liderança até 2026 – índice que encerrou o ano de 2025 em 42%.

Pretos e pardos

Nosso indicador de pessoas pretas e pardas atingiu 27,41%. Estamos caminhando para alcançar a meta de 30% de pretos e pardos em nosso quadro de colaboradores até 2026 com avanços em programas de inclusão, como Jovem Aprendiz com foco em meninas pretas e pardas, e parcerias estruturadas com ONGs dedicadas à causa. Também estudamos a evolução dos indicadores para incluir metas de ascensão, e não apenas de inclusão.

Público sênior

A agenda geracional permanece como um dos nossos diferenciais. Além de renovarmos o selo Age-Friendly, sendo pioneira no setor financeiro, alcançamos 17,76% do quadro formado por pessoas 50+, enquanto o mercado registra média de cerca de 2%. Realizamos rodas de conversa específicas para o público 40+, integrando temas de saúde, longevidade e bem-estar.

Em 2025, **renovamos o selo Age-Friendly**, uma iniciativa pioneira no setor financeiro.

Nosso Censo de Diversidade 2025 inovou ao incorporar temas ligados à longevidade, identificando colaboradores que cuidam de familiares 65+ e mapeando necessidades para o desenvolvimento de políticas de apoio. Os resultados servirão de base para novas ações em 2026.



A temática de longevidade é o nosso motivo de existir; olhar para o futuro das pessoas exige olhar para o futuro das nossas pessoas.

Pessoas com deficiência (PCDs)

FS14

Todos os requerimentos da Norma ABNT-NBR-9050, que trata da acessibilidade em edificações, espaços e equipamentos urbanos, são atendidos pela Brasilprev, e nossa sede é certificada com o Selo de Acessibilidade para PCDs da Prefeitura Municipal de São Paulo.

Embora não haja o monitoramento de progresso em relação às iniciativas de acessibilidade aos serviços financeiros de pessoas com deficiência, oferecemos um canal de atendimento exclusivo para deficientes auditivos e/ou de fala. O acesso se dá pelo *site* da Brasilprev, na opção SAC Libras. O atendimento é prestado por um parceiro, que conta com intérpretes fluentes em Libras.

INCLUSÃO NA BRASILPREV: CAPACITAÇÃO EM LIBRAS E ACESSIBILIDADE NA PRÁTICA

Em 2025, demos um passo importante na agenda de diversidade e acessibilidade ao inaugurar nossa primeira turma de Libras. A iniciativa nasceu do compromisso de aprimorar a inclusão em todas as etapas da jornada de relacionamento com clientes, candidatos a colaboradores e demais públicos, fortalecendo nossa capacidade de acolher diferentes necessidades comunicacionais.

Os participantes foram indicados por suas lideranças, com prioridade para profissionais que atuam em áreas com maior interação com o público externo. Essa escolha garantiu que o conhecimento adquirido tivesse aplicação prática imediata, ampliando o impacto da formação no dia a dia da empresa. O curso foi ministrado integralmente em Libras, proporcionando uma experiência de aprendizagem imersiva e transformadora.

A evolução dos colaboradores ficou evidente na apresentação realizada durante a Semana do Cliente, quando eles demonstraram sua capacidade de comunicação no novo idioma

e reforçaram, para toda a organização, a importância da inclusão linguística como parte da excelência no atendimento. A iniciativa complementa parcerias já existentes no atendimento acessível e marca um movimento interno de fortalecimento das competências inclusivas.

Com resultados expressivos e ampla receptividade, planejamos expandir o programa com novas turmas em 2026, consolidando Libras como uma competência estratégica na construção de uma cultura mais diversa, sensível e acessível.

A Central de Relacionamento possui um número de **telefone exclusivo para deficientes auditivos ou de fala** e disponibiliza intérpretes de Libras no SAC e na Ouvidoria.



LGBTQIAP+

Observamos integralmente as diretrizes estabelecidas pela SUSEP, incluindo a disponibilização de campo específico para nome social em propostas, apólices e demais documentos destinados a clientes pessoa física, desde o primeiro atendimento.

Total de colaboradores por região e gênero  GRI 2-7

REGIÃO	2023			2024			2025		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Norte	0	2	2	0	1	1	1	1	2
Nordeste	8	11	19	8	10	18	6	12	18
Centro-Oeste	16	6	22	1	3	4	6	6	12
Sudeste	353	311	664	363	318	681	344	317	661
Sul	12	16	28	6	16	22	6	16	22
TOTAL	389	346	735	378	348	726	363	352	715

Colaboradores por tipo de contrato, gênero e região  GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	PRAZO INDETERMINADO	PRAZO DETERMINADO	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO	PRAZO DETERMINADO	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO	PRAZO DETERMINADO	TOTAL
POR GÊNERO									
Homens	389	0	389	378	0	378	363	0	363
Mulheres	346	0	346	348	0	348	352	0	352
TOTAL	735	0	735	726	0	726	715	0	715
POR REGIÃO									
Norte	2	0	2	1	0	1,	2	0	2
Nordeste	19	0	19	18	0	18	18	0	18
Centro-Oeste	22	0	22	4	0	4	12	0	12
Sudeste	664	0	664	681	0	681	661	0	661
Sul	28	0	28	22	0	22	22	0	22
TOTAL	735	0	735	726	0	726	715	0	715

Colaboradores por tipo de emprego, gênero e região  GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL
POR GÊNERO									
Homens	389	0	389	378	0	378	359	4	363
Mulheres	346	0	346	348	0	348	348	4	352
TOTAL	735	0	735	726	0	726	707	8	715
POR REGIÃO									
Norte	2	0	2	1	0	1	2	0	2
Nordeste	19	0	19	18	0	18	18	0	18
Centro-Oeste	22	0	22	4	0	4	12	0	12
Sudeste	664	0	664	681	0	681	22	0	22
Sul	28	0	28	22	0	22	653	8	661
TOTAL	735	0	735	726	0	726	707	8	715

Nota: a Brasilprev não possui empregados sem garantia de carga horária. As informações foram coletadas dos relatórios mensais de folha de pagamentos. Períodos parciais são adotados apenas para aprendizes.

Colaboradores que não são empregados  GRI 2-8

	2023	2024	2025
Aprendizes	3	6	8

Nota: a área GEFOR é responsável pelo controle da quantidade de terceiros na Brasilprev, garantindo a gestão adequada dessas informações. Contudo, é importante destacar que a responsabilidade pelos prestadores de serviços e pela administração dos respectivos contratos permanece com as áreas que realizam as contratações. Essa estrutura assegura que cada área mantenha a governança sobre os serviços contratados, enquanto a GEFOR atua como suporte no monitoramento e na consolidação dos dados relacionados aos terceiros. Não houve flutuações significativas no período do relato, e os dados contemplam todo o período do relatório.



Diversidade em órgãos de governança e colaboradores

GRI 405-1

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança¹ da organização, por gênero GRI 405-1

2023²

ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Número de membros de órgãos de governança	31	6	37
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero	83,78%	16,22%	100%

2024²

ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Número de membros de órgãos de governança	33	8	41
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero	80,49%	19,51%	100%

2025

ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Número de membros de órgãos de governança	30	8	38
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero	78,95%	21,05%	100%

¹Os órgãos de governança representados são: Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria, Comitê de Auditoria, Comitê Financeiro, Comitê de Riscos, Comitê Consultivo, Comitê de Tecnologia e Comitê de Clientes, Produtos e Pricing.

²Os valores de 2023 e 2024 passaram por uma revisão e foram alterados em relação à divulgação anterior. (GRI 2-4)

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização, por faixa etária GRI 405-1

2023

ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA	NÚMERO	PERCENTUAL
Abaixo de 30 anos	0	0
Entre 30 e 50 anos	14	37,84%
Acima de 50 anos	23	62,16%
TOTAL	37	100%

2024

ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA	NÚMERO	PERCENTUAL
Abaixo de 30 anos	0	0
Entre 30 e 50 anos	16	39,02%
Acima de 50 anos	25	60,98%
TOTAL	41	100%

2025

ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA	NÚMERO	PERCENTUAL
Abaixo de 30 anos	0	0%
Entre 30 e 50 anos	16	42,11%
Acima de 50 anos	22	57,89%
TOTAL	38	100%

Nota: os valores de 2023 e 2024 passaram por uma revisão e foram alterados em relação à divulgação anterior. (GRI 2-4)

Percentual de indivíduos de grupos minoritários e/ou vulneráveis que integram os órgãos de governança  GRI 405-1

GRUPO MINORITÁRIO/VULNERÁVEL DENTRO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA	2023		2024		2025	
	NÚMERO	PERCENTUAL	NÚMERO	PERCENTUAL	NÚMERO	PERCENTUAL
Pretos e pardos	2	5,4%	4	9,7%	2	5,3%

Percentual de colaboradores, por categoria funcional e gênero  GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
ADMINISTRATIVO/TÉCNICO									
Número	290	291	581	284	282	566	272	282	554
Percentual	50%	50%	100%	50,18%	49,82%	100%	49,1%	50,9%	100%
ESPECIALISTAS									
Número	43	15	58	36	25	61	35	29	64
Percentual	74%	26%	100%	59,02%	40,98%	100%	54,69%	45,31%	100%
TÁTICO									
Número	36	31	67	38	32	70	36	33	69
Percentual	54%	46%	100%	54,29%	45,71%	100%	52,17%	47,83%	100%
ESTRATÉGICO									
Número	20	9	29	20	9	29	20	8	28
Percentual	69%	31%	100%	68,97%	31,03%	100%	71,43%	28,57%	100%
TOTAL									
Número	389	346	735	378	348	726	363	352	715
Percentual	52,93%	47,07%	100%	52,07%	47,93%	100%	50,77%	49,23%	100%

Percentual de colaboradores, por categoria funcional e faixa etária  GRI 405-1

	2023		2024		2025	
	NÚMERO	PERCENTUAL	NÚMERO	PERCENTUAL	NÚMERO	PERCENTUAL
ADMINISTRATIVO/TÉCNICO						
Abaixo de 30 anos	133	22%	127	22,44%	127	22,92%
Entre 30 e 50 anos	363	62%	364	64,31%	350	63,18%
Acima de 50 anos	85	16%	75	13,25%	77	13,9%
TOTAL	581	100%	566	100%	554	100%
ESPECIALISTAS						
Abaixo de 30 anos	6	10%	2	3,28%	3	4,69%
Entre 30 e 50 anos	46	78%	53	86,89%	56	87,5%
Acima de 50 anos	6	12%	6	9,84%	5	7,81%
TOTAL	58	100%	61	100%	64	100%
TÁTICO						
Abaixo de 30 anos	2	3%	1	1,43%	1	1,45%
Entre 30 e 50 anos	55	76%	54	77,14%	48	69,57%
Acima de 50 anos	10	21%	15	21,43%	20	28,99%
TOTAL	67	100%	70	100%	69	100%
ESTRATÉGICO						
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	15	48%	14	48,28%	14	50%
Acima de 50 anos	14	52%	15	51,72%	14	50%
TOTAL	29	100%	29	100%	28	100%
TOTAL						
Abaixo de 30 anos	141	19%	130	17,91%	131	18,32%
Entre 30 e 50 anos	479	65%	485	66,8%	468	65,45%
Acima de 50 anos	115	16%	111	15,29%	116	16,22%
TOTAL	735	100%	726	100%	715	100%

Percentual de colaboradores de grupos minoritários e/ou vulneráveis, por categoria funcional  GRI 405-1

	2023		2024		2025	
	Nº DE COLABORADORES DE GRUPOS MINORITÁRIOS	PERCENTUAL	Nº DE COLABORADORES DE GRUPOS MINORITÁRIOS	PERCENTUAL	Nº DE COLABORADORES DE GRUPOS MINORITÁRIOS	PERCENTUAL
PRETOS/PARDOS						
Administrativo/Técnico	164	28%	160	28,27%	170	30,69%
Especialistas	7	12%	7	11,48%	12	18,75%
Tático	9	13%	8	11,43%	13	18,84%
Estratégico	1	3%	1	3,45%	1	3,57%
TOTAL	181	24,62%	176	24,24%	196	27,41%
PCDS						
Administrativo/Técnico	17	3%	11	1,94%	18	3,25%
Especialistas	1	2%	1	1,64%	1	1,56%
Tático	1	1%	2	2,86%	2	2,9%
Estratégico	0	0	0	0	1	3,57%
TOTAL	19	2,6%	14	1,93%	22	3,08%

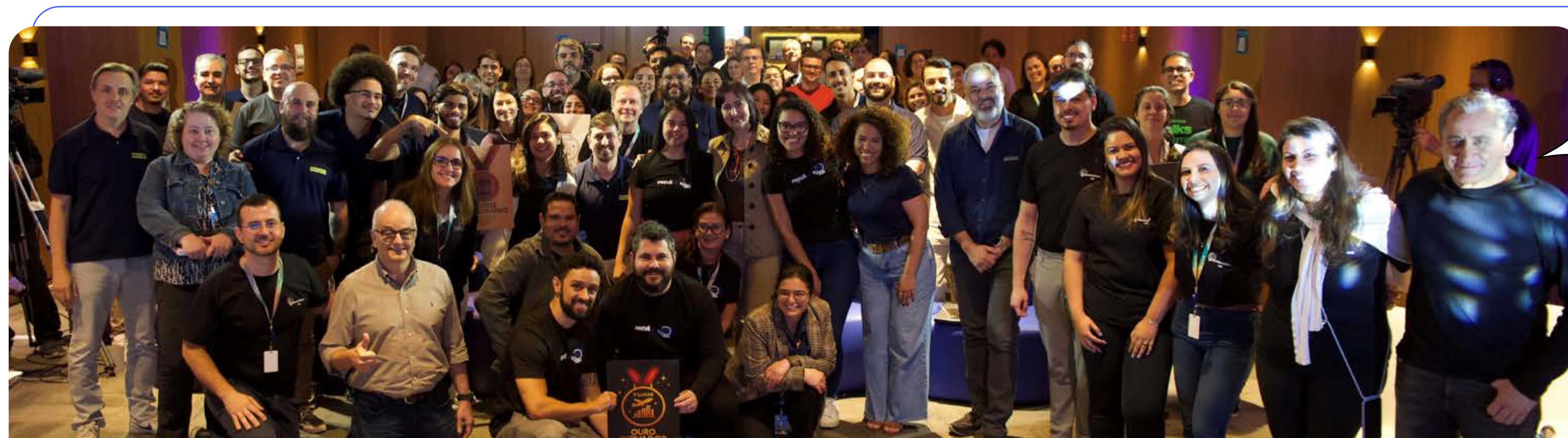
Nota: 8 colaboradores que se autodeclararam pretos/pardos têm deficiência. Assim, eles estão sendo declarados nos dois grupos minoritários.



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

	2023		2024		2025	
	SALÁRIO-BASE (R\$)	REMUNERAÇÃO (R\$)	SALÁRIO-BASE (R\$)	REMUNERAÇÃO (R\$)	SALÁRIO-BASE (R\$)	REMUNERAÇÃO (R\$)
ADMINISTRATIVO/TÉCNICO						
Proporção salarial mulher x homem	81,21%	80,23%	80,10%	79,77%	77,70%	77,29%
ESPECIALISTAS						
Proporção salarial mulher x homem	79,07%	81,46%	74,17%	74,19%	76,87%	77,39%
TÁTICO						
Proporção salarial mulher x homem	80,85%	82,67%	87,7%	87,19%	84,76%	84,79%
ESTRATÉGICO						
Proporção salarial mulher x homem	96,67%	89,79%	96,63%	96,74%	95,58%	96,49%

Nota: os dados de remuneração são provenientes do Sistema de Gestão de Pessoas, focando no levantamento da remuneração *target* (fixa e variável), cuja fórmula é salário-base × (13,33 + múltiplo salarial para fins de PPR). A Brasilprev incluiu em sua meta ASG o incentivo ao aumento da participação feminina na liderança e priorizou colaboradoras no programa de mentoria.





Saúde e segurança das nossas pessoas

Ampliamos nossas iniciativas de cuidado com a saúde física e mental de nossos colaboradores, integrando ações preventivas, acolhimento e espaços de apoio. O atendimento existente, composto de duas psicólogas, uma médica e o Espaço Saúde, foi reforçado pela implementação da plataforma Wellz. Ela oferece até 52 sessões anuais sem coparticipação e sem necessidade de encaminhamento médico, permitindo acolhimento preventivo e reduzindo barreiras financeiras e culturais associadas ao acesso a suporte psicológico. A solução também atende à NR-1 ao fornecer dados sobre riscos psicossociais.

A partir de um levantamento gerado pelo Banco de Ideias (programa interno de reconhecimento e incentivo à inovação voltado para os colaboradores), realizamos ao longo do ano o Desafio Fitness – iniciativa voltada para a constância e a qualidade de vida. Além disso, parcerias médicas possibilitaram ações como rodas de conversa sobre menopausa, saúde do homem e prevenção de doenças, fortalecendo o cuidado com diferentes grupos etários.



SIPATMA 2025

Realizada durante o mês de outubro, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente (Sipatma) teve como tema principal a segurança e a longevidade, reforçando a importância da prevenção de acidentes e do cuidado com o meio ambiente no dia a dia corporativo. Foram promovidas diversas atividades para os colaboradores, como *blitz*, espaço de *quick massage* e campanha de doação de sangue, entre outras atividades.

Resultados e reconhecimentos



Iniciei minha trajetória profissional na Brasilprev como Jovem Aprendiz, em um período marcado por aprendizado, descobertas e crescimento. Tive meu primeiro contato com o mundo corporativo e pude desenvolver responsabilidades, disciplina e habilidades essenciais para minha formação. Em setembro de 2025, fui efetivada, o que representou a realização de um grande objetivo e o reconhecimento de toda a minha dedicação. Amo trabalhar no RH da Brasilprev, pois me permite cuidar de pessoas, aprender constantemente e contribuir para o desenvolvimento da empresa. Toda essa jornada foi fundamental para o meu crescimento profissional e pessoal, me tornando mais confiante, madura e preparada para novos desafios."

Raquel Alves Rodrigues

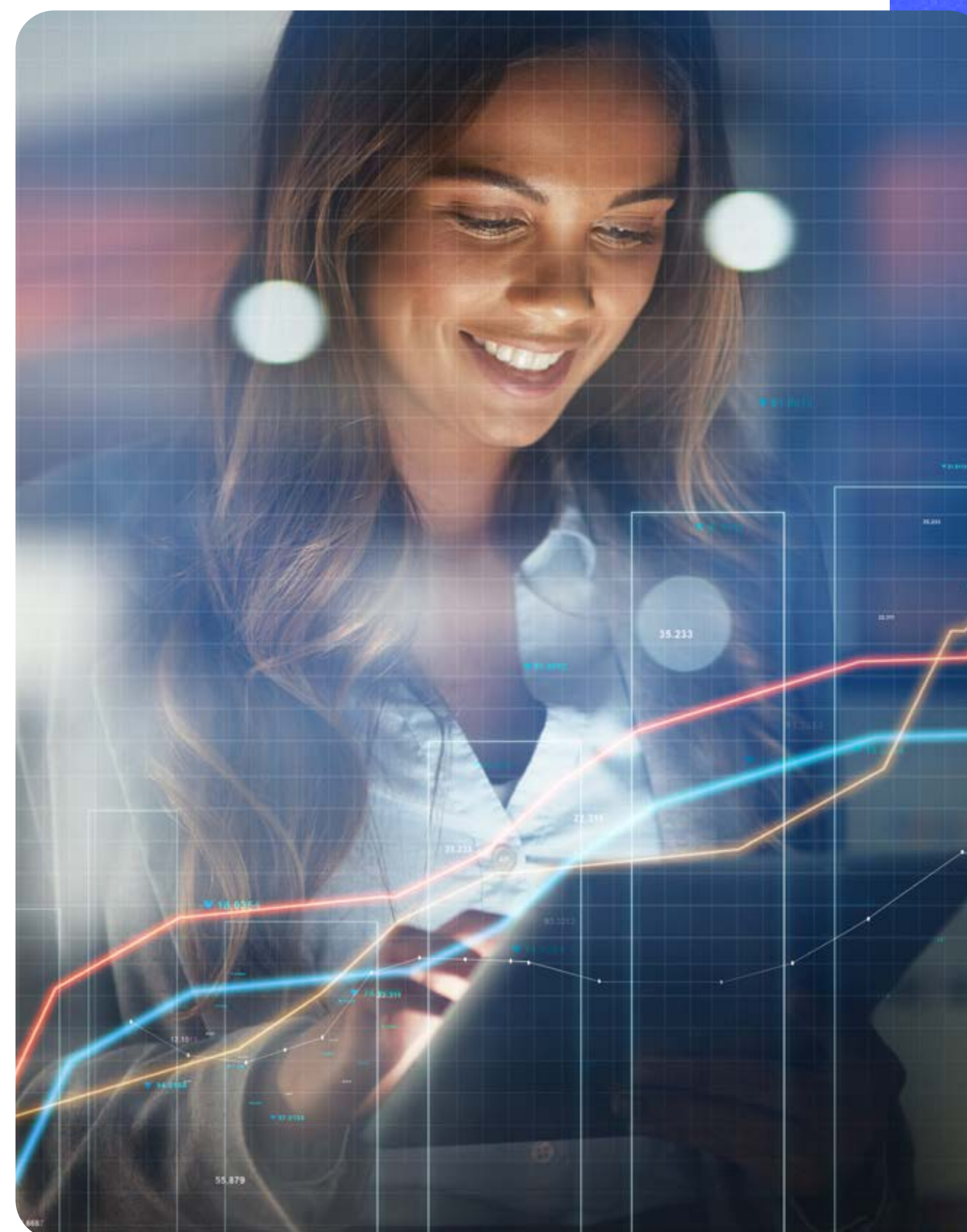
Assistente de Gestão de Pessoas da Brasilprev
contratada em 2025



Diante de um cenário macroeconômico desafiador em 2025, marcado por fatores como avanço do *Open Finance*, mudanças tributárias e volatilidade gerada por episódios de desinformação no setor, a Brasilprev demonstrou resiliência ao manter uma das menores taxas de saída de clientes do mercado e ao registrar níveis elevados de satisfação, impulsionados pela forte rentabilidade dos fundos em um ambiente de juros elevados.

Mesmo com um fluxo de entradas e saídas menos favorável no ano, seguimos avançando em eficiência digital e ampliamos o volume de negócios realizados nos canais on-line, entre R\$ 2,5 bilhões e R\$ 3 bilhões, reforçando a maturidade das jornadas digitais e a confiança crescente dos clientes nesses ambientes.

Nossa frente de sustentabilidade alcançou novamente resultados robustos. Os indicadores ASG vinculados à remuneração variável, que englobam inclusão de participantes, aumento de mulheres na liderança e ampliação das ações de educação financeira, registraram desempenho próximo ou superior a 100% no segundo semestre de 2025, refletindo nosso compromisso em integrar critérios socioambientais à estratégia de negócios.



Esses avanços reforçam o empenho contínuo da Brasilprev em oferecer soluções previdenciárias de alta qualidade, cada vez mais acessíveis, sustentáveis e alinhadas às necessidades de seus clientes.

NÚMEROS DE 2025



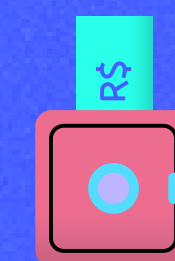
R\$2.0 bilhões

de lucro líquido ajustado: 34%
de acréscimo em relação a 2024



R\$48.3 bilhões

em arrecadação total: 22,5%
inferior em relação a 2024



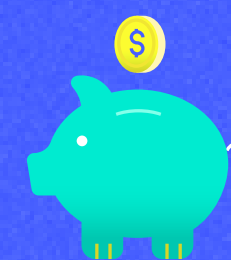
R\$471.6 bilhões

em ativos sob gestão: 8,7% de
crescimento em relação a 2024



R\$-16.7 bilhões

em captação líquida: 449,7%
inferior em relação a 2024



R\$466.5 bilhões

em reservas totais: 8,8% de
crescimento em relação a 2024

Valor econômico direto gerado e distribuído  GRI 201-1

VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR¹ EM 2025

Receita líquida das despesas de benefícios e sinistros, insumos adquiridos de terceiros, depreciação, amortização e exaustão mais valores acionados recebidos/cedidos em transferência ²	R\$ 58.442.807.784,34³
---	--

¹ Terminologia própria para os demonstrativos financeiros da companhia, substituindo “Valor econômico direto gerado” da GRI.

² Terminologia própria para os demonstrativos financeiros da companhia, substituindo “Receita líquida”.

³ O regime adotado para a apuração dos valores é o de competência.

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO EM 2025

	VALOR (R\$)	PERCENTUAL (%)
Remuneração de capitais de terceiros/clientes ¹	54.720.549.015,84	93,63
Salários e benefícios de empregados	193.985.652,62	0,33
Pagamentos a provedores de capital	920.000.000,00	1,57
Pagamentos ao governo (por país)	1.507.322.177,54	2,58
Investimentos na comunidade	29.511.265,74	0,05
TOTAL	57.371.368.111,74	98,17

¹ Terminologia própria para os demonstrativos financeiros da companhia, substituindo “Custos operacionais” da GRI.

VALOR ECONÔMICO RETIDO EM 2025

	VALOR
TOTAL	R\$ 1.071.439.672,60



Prêmios e reconhecimentos em 2025



Age-Friendly

Renovação do selo internacional Age-Friendly, criado pelo Age-Friendly Institute (EUA) e representado no Brasil pela Maturi, reforçando o compromisso com práticas inclusivas para pessoas 50+.



Clientes SA

O case “Ouvir para transformar: liderança na revolução de acessibilidade e diversidade” foi medalha de prata na categoria Líder em Projeto de Inclusão e Diversidade.



Empresas Mais Incríveis para Trabalhar 2025 FIA (Fundação Instituto de Administração)

Pelo 2º ano consecutivo, a Brasilprev foi reconhecida como uma das Empresas Mais Incríveis para Trabalhar pela FIA, reforçando o compromisso com um ambiente de trabalho inspirador e acolhedor.



Época Negócios 360°

2º lugar no segmento Serviços Financeiros (Selo Prata) e 41ª posição no *ranking* geral entre 450 empresas, com metodologia da Fundação Dom Cabral.



Great Place to Work™ (GPTW) - Ranking Melhores Empresas para Trabalhar

A Brasilprev foi listada na série de *rankings* do Great Place To Work Brasil 2025, que reconhece as Melhores Empresas para Trabalhar no país, com foco em clima organizacional, engajamento e práticas de gestão de pessoas.



Great Place to Work™ (GPTW) - Reconhecimento de Diversidade

A Brasilprev alcançou o 1º lugar na categoria 50+ e o 5º lugar na categoria Mulher na premiação As Melhores Empresas para Trabalhar – Diversidade, promovida pelo Great Place to Work.



Guia de Previdência Valor/FGV 2025

A Brasilprev foi eleita melhor gestora na categoria Previdência Balanceados Data-Alvo e conquistou 2ª colocação em Previdência Balanceados acima de 30% e Previdência Renda Fixa Data-Alvo. No *ranking* geral, ficou em 3º lugar como Melhor Seguradora Geral e 3º lugar em Diversidade de Fundos.



Marcas de Quem Decide

A Brasilprev foi novamente líder em Lembrança e Preferência na categoria Previdência Privada entre gestores e executivos do mercado gaúcho, segundo a 27ª edição da pesquisa do Jornal do Comércio.



MIT Technology Review Brasil

A Brasilprev manteve, em 2025, o selo Innovative Workplaces, concedido pela MIT Technology Review Brasil. O reconhecimento destaca empresas que promovem ambientes corporativos inovadores e práticas que impulsionam transformação contínua.

Prêmios e reconhecimentos em 2025



Open Innovation

O case “Jornada e Soluções de Longevidade e Intergeracionalidade” foi reconhecido como boa prática no 4º Congresso Latino-Americano de Casos de Open Innovation, na categoria Inovação ESG.



Prêmio ABT

Troféu Prata na categoria Inovação em Processos, com o case “Como a Brasilprev elevou a Experiência dos Clientes com processos mais ágeis e eficazes”.



Prêmio Atendimento Abrarec CX 2025

Pelo case “Ouvindo os mais vividos – Juntos para a inclusão dos longevos”.



Prêmio INOVATIVOS 2025

Vice-campeã na categoria Jornada de Compra, com o case “Venda no WhatsApp Brasilprev com Pix Open Finance”.



Prêmio Internacional Aloic Latam

O case “Ouvindo os mais vividos – Juntos para a inclusão dos longevos” foi medalha de prata na categoria Melhor Estratégia de Inclusão e Diversidade.



Prêmio Nacional Best Performance (nacional)

O case “Ouvir para transformar: liderança na revolução de acessibilidade e diversidade” também foi reconhecido no Prêmio Best Performance, com ouro na categoria Excelência em Responsabilidade Social.



Prêmio Ouvidorias Brasil 2024

A Brasilprev venceu o prêmio com o case “Diversidade: Personalizando a Jornada de Clientes por meio de Relações Inclusivas”, parte do projeto Jornada do Cliente com Deficiência Auditiva. O reconhecimento é concedido aos melhores cases avaliados pelos critérios: Inovação, Desempenho, Governança, Amplitude, Integração, Resultados e Responsabilidade Social.



Stevie Awards 2025 (International Business Awards)

Conquistamos o Stevie Awards Ouro, um dos principais prêmios corporativos internacionais, vencendo na categoria Customer Service com o case “Ouvir para transformar: liderança na revolução de acessibilidade e diversidade”. A premiação destaca organizações com práticas de excelência em gestão, impacto social e experiência do cliente.



Valor 1000

Pelo quarto ano consecutivo, a Brasilprev foi 1ª colocada em Vida e Previdência e alcançou 3º lugar em Lucro Líquido, Lucro Operacional e Patrimônio Líquido.



SUSEP | Tabelas de Sustentabilidade

2.1: 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 nº 666, de 27 de junho de 2022, e na Resolução CNSP 416, de 20 de julho de 2021.

2.1: TABELA GVR

GOVERNANÇA DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

(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.

A supervisão do risco socioambiental é feita, destacadamente, pelo Comitê de Riscos da Brasilprev (CORIS) e pela Diretoria de Controles Internos e Gestão de Riscos (DICRI), conforme atribuições de seu regimento interno e as previstas no Estatuto Social. Para o caso do CORIS, essa supervisão é realizada por meio de plano de trabalho anual e pauta periódica no órgão de gestão de riscos, sendo que, em 2023, foram reportados os andamentos em relação à construção do Estudo de Materialidade.

O risco socioambiental está declarado no Inventário de Riscos e suas diretrizes de gestão presentes na Política de Gestão Integrada de Riscos, aprovados pelo Conselho de Administração (CA), sob assessoramento do CORIS. Até antes deste ano, somente eram mapeados eventos de riscos socioambientais por meio do processo de *Risk and Control Self-Assessment* (Autoavaliação de Riscos e Controles), e a construção da Matriz de Riscos específica do tema foi feita recentemente, por consultoria.

Detalhamento das informações

(b) Descrição do papel do Conselho de Administração, Diretoria, diretor responsável pelos controles internos e Comitê de Riscos na gestão dos riscos de sustentabilidade.

O Conselho de Administração é o órgão máximo da administração responsável por zelar pelas estruturas de gerenciamento de riscos e controles internos, conforme Estatuto Social. Para isso, o CA aprova políticas e a Declaração de Appetite a Riscos (RAS), destacadamente a Política de Gestão Integrada de Riscos, Política de Sustentabilidade e Política de Conformidade.

Outras políticas específicas são aprovadas e relacionadas a riscos específicos ou destinadas à proposição de diretrizes para gestão de riscos de temas, como Política de Lavagem de Dinheiro, Código de Conduta e Política de Governança. O CA possui assessoramento do tema pelo CORIS, além de outros comitês de assessoramento, como Comitê de Auditoria e Comitê Financeiro. Por sua vez, a operacionalização e a proposição de estratégia de gestão de risco, controles internos e conformidade são realizadas nos moldes da CNPS 416/21 pelo diretor de Controles Internos e Gestão de Riscos, que possui estrutura com a qual propôs modelo de atuação, aprovado pela Diretoria, bem como aprova instruções normativas para gerir riscos, controles internos e conformidade. O risco socioambiental e suas categorias (climático, social e ambiental) estão no rol de riscos sob gestão, havendo estudo e matriz de risco específica, concluídos em 2023.

2.1: TABELA GVR

GOVERNANÇA DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Detalhamento das informações

(c) Descrição das instâncias nos níveis estratégico, tático e operacional e de suas responsabilidades ao subsidiar o Conselho de Administração, Diretoria, diretor responsável pelos controles internos e Comitê de Risco na gestão e supervisão dos riscos de sustentabilidade.

Nível estratégico

Comitê de Riscos – Responsável pela supervisão da Gestão de Riscos, incluindo riscos de sustentabilidade. Atua assessorando o Conselho de Administração na definição de diretrizes estratégicas.

Diretor de Riscos – Atua no nível estratégico como responsável pelos controles internos, gestão de riscos e conformidade, incluindo aspectos socioambientais. Garante o alinhamento das políticas e diretrizes corporativas aos objetivos estratégicos da organização.

Nível tático

Gerência de Gestão de Riscos Corporativos – Responsável pelo Estudo de Materialidade e pela proposição e operacionalização dos mecanismos de gestão de riscos, incluindo riscos socioambientais, atuando como Segunda Linha de Defesa. Converte diretrizes estratégicas em práticas e processos estruturados de gestão.

Nível operacional

Gerência de Comunicação – Responsável, na Primeira Linha de Defesa, pela identificação e gestão operacional do risco socioambiental. Implementa ações estratégicas e operacionais relacionadas ao tema, garantindo a execução no dia a dia da organização.

2.2: TABELA EST

ESTRATÉGIAS ASSOCIADAS AOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Objetivo	Identificação e descrição dos impactos reais e potenciais dos riscos de sustentabilidade sobre os negócios, as estratégias e a gestão de riscos da instituição
Conteúdo	Informações qualitativas
Frequência	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 nº 666, de 27 de junho de 2022.

2.2: TABELA EST

ESTRATÉGIAS ASSOCIADAS AOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

	<p>Com base no Estudo de Materialidade, foram identificados 51 temas de risco de sustentabilidade, abrangendo riscos climáticos, ambientais e sociais que podem afetar a Brasilprev de forma direta ou indireta. Esse conjunto representa a totalidade dos riscos de sustentabilidade da companhia, uma vez que, após o cruzamento com a matriz corporativa de riscos, não foram identificados temas adicionais além dos já mapeados. Cabe ressaltar que não há riscos materiais para a empresa, tendo sido identificado em anos anteriores somente o risco de investimento sustentável, tema parcialmente endereçado pois os investimentos passaram a ser tratados por meio de avaliações ASG, aplicadas a emissores e ativos, com metodologias baseadas em <i>frameworks</i> internacionais, como GRI, SASB e TCFD.</p>
	<p>Os riscos de sustentabilidade são geridos por políticas de investimento e de governança, em linha com a regulação aplicável da SUSEP. A avaliação considera probabilidade, impacto e horizonte temporal. Dado o perfil do negócio (serviços financeiros, sem exposição direta a atividades potencialmente poluentes), o tema foi classificado com baixa criticidade. O estudo segue padrões internacionais (GRI, SASB, TCFD) e a definição de materialidade do IFRS S1. Ou seja, é material o que pode influenciar decisões dos investidores e a criação de valor. A companhia revisa periodicamente essa avaliação e monitora exposições indiretas.</p>
Detalhamento das informações	<p>Para atendimento à SUSEP, os riscos são apresentados abaixo considerando o horizonte temporal adotado pela companhia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • curto prazo: até 1 ano • médio prazo: de 1 a 5 anos • longo prazo: acima de 5 anos <p>Esses critérios complementam o horizonte regulatório de 12 meses utilizado nos processos corporativos e refletem a natureza temporal dos riscos climáticos e socioambientais.</p> <p>(a.1) Eventos de risco climático Os riscos climáticos identificados no Estudo de Materialidade incluem eventos físicos (chuvas extremas, secas, enchentes), riscos de transição (mudanças regulatórias e de mercado) e litígios relacionados ao clima. Esses riscos apresentam potencial de causar perdas relevantes à companhia, especialmente por seus efeitos indiretos em clientes, fornecedores e ativos integrantes da carteira de investimentos.</p> <p>Descrição dos temas por horizonte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curto prazo (≤ 1 ano): Eventos climáticos extremos que podem afetar a capacidade financeira de clientes, interromper cadeias de suprimentos e impactar temporariamente setores relevantes para os negócios (ex.: exposição imediata a secas, enchentes e tempestades).
	<p>(a) Descrição dos riscos de sustentabilidade com potencial de gerar perdas relevantes em curto, médio e longo prazos. Dividir em (a.1) para os eventos de risco climático e (a.2) para os demais riscos de sustentabilidade.</p> <p>OU</p> <p>Dividir em (a.1) para os eventos de risco climático, (a.2) para os eventos de risco ambiental e (a.3) para os eventos de risco social. Indicar os critérios temporais adotados para definir os diferentes horizontes de tempo (curto, médio e longo prazos).</p>

2.2: TABELA EST

ESTRATÉGIAS ASSOCIADAS AOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Detalhamento
das informações

<p>(a) Descrição dos riscos de sustentabilidade com potencial de gerar perdas relevantes em curto, médio e longo prazos. Dividir em (a.1) para os eventos de risco climático e (a.2) para os demais riscos de sustentabilidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Médio prazo (1-5 anos): Aumento gradual da frequência e severidade de eventos físicos, maior pressão regulatória relacionada a emissões, e riscos associados à adaptação climática de setores econômicos relevantes à operação e à carteira de ativos. • Longo prazo (> 5 anos): Alterações permanentes no regime climático, comprometimento de estruturas, riscos de litígios ambientais e potenciais perdas associadas à desvalorização de ativos expostos a riscos climáticos sistêmicos.
<p>OU</p>	<p>(a.2) Eventos de risco ambiental (não climáticos)</p>
<p>Dividir em (a.1) para os eventos de risco climático, (a.2) para os eventos de risco ambiental e (a.3) para os eventos de risco social. Indicar os critérios temporais adotados para definir os diferentes horizontes de tempo (curto, médio e longo prazos).</p>	<p>Os riscos ambientais identificados envolvem degradação de recursos naturais, contaminação de solo e água e manejo inadequado de resíduos, podendo gerar perdas por efeitos reputacionais, legais ou impactos indiretos sobre ativos investidos.</p> <p>Descrição dos temas por horizonte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curto prazo (\leq 1 ano): Ocorrência de incidentes localizados de contaminação ambiental ou falhas de gestão ambiental que afetem setores investidos ou populações atendidas. • Médio prazo (1-5 anos): Degradação progressiva de recursos naturais, riscos de não conformidade ambiental e pressões regulatórias crescentes que podem impactar parceiros e fornecedores relevantes. • Longo prazo (> 5 anos): Comprometimento persistente de recursos hídricos e impactos socioambientais estruturais capazes de afetar o valor de ativos no longo prazo, incluindo o risco ambiental de maior relevância identificado no estudo (ex.: impacto do uso inadequado de recursos hídricos).
	<p>(a.3) Eventos de risco social</p>
	<p>Os riscos sociais envolvem temas como privacidade e segurança de dados, relações de trabalho, diversidade e inclusão, relacionamento com clientes, reputação e impactos sociais amplos sobre <i>stakeholders</i>.</p> <p>Descrição dos eventos por horizonte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curto prazo (\leq 1 ano): Incidentes relacionados a proteção de dados, falhas de atendimento, assédio, questões trabalhistas e eventos reputacionais de resposta imediata, com alto potencial de impacto na confiança dos clientes. • Médio prazo (1-5 anos): Riscos decorrentes de práticas sociais inadequadas, desafios de inclusão e diversidade, exposição prolongada a críticas públicas e impactos sociais que afetam <i>stakeholders</i> ao longo do tempo. • Longo prazo (> 5 anos): Mudanças demográficas estruturais, transformações nas expectativas sociais e maior exigência de práticas corporativas responsáveis, com potencial de influenciar a sustentabilidade do modelo de negócios no longo prazo.

2.2: TABELA EST

ESTRATÉGIAS ASSOCIADAS AOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Detalhamento das informações

(b) Descrição da metodologia utilizada para avaliar a possibilidade de perdas gerada pelos riscos de sustentabilidade.

Metodologia (conforme Estudo de Materialidade):

O processo de identificação de riscos passa pelo levantamento dos eventos de riscos materiais associados aos negócios da Brasilprev, feito com base nos padrões do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), organização independente de definição de padrões que promovem a adequada divulgação de informações para atender às necessidades dos investidores e identificar as questões de sustentabilidade mais relevantes para o desempenho financeiro de diversos setores e indústrias, bem como um amplo levantamento de potenciais riscos climáticos que incidem sobre as organizações.

Nesse processo, foram identificados 51 eventos de riscos, e cada um deles foi avaliado quanto à criticidade, dada por meio do posicionamento da probabilidade e do impacto, cujas réguas de análise estão definidas na Metodologia de Riscos adotada pela unidade de gestão de riscos no processo de identificação, análise e avaliação de eventos de risco.

O processo resulta em uma matriz de riscos específica para o risco socioambiental, que permite classificar e comparar cada um desses eventos quanto a impactos potenciais e esperados para a Brasilprev, bem como avaliar a quantidade de eventos com potencial de impacto “muito alto” ou classificado em zonas de criticidade “alta” e “muito alta”, tidos como eventos relevantes e que demandam mecanismos adicionais de gestão e monitoramento.

Foram avaliados os diferentes eventos de riscos climáticos, sociais e ambientais a que a Brasilprev está exposta ou que possam vir a impactar seus *stakeholders*, especialmente colaboradores e clientes. Foram identificados e analisados eventos de riscos de governança, que compreendemos ser relevantes na gestão e que demandarão maior foco de gerenciamento.

2.2: TABELA EST

ESTRATÉGIAS ASSOCIADAS AOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Detalhamento
das informações

(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.

A Brasilprev monitora 51 eventos materiais de sustentabilidade (climáticos, ambientais e sociais) identificados no Estudo de Materialidade e os trata como insumos formais para decisões estratégicas, alocação de recursos e reporte à governança. Esses eventos foram avaliados por probabilidade, impacto (financeiro, operacional, reputacional e legal) e horizonte temporal, compondo a base para priorização e planos de ação.

Para fins regulatórios, adotam-se: curto prazo (≤ 1 ano), médio prazo (1-5 anos) e longo prazo (> 5 anos). A priorização combina (i) magnitude do impacto, (ii) probabilidade de ocorrência, (iii) sensibilidade de *stakeholders* e (iv) materialidade para o modelo de negócio (clientes, fornecedores e carteira de investimentos), sempre ancorada nas evidências do Estudo de Materialidade e refletida nos fóruns de governança de riscos. Descrição conforme Estudo de Materialidade.

Em clima, destacam-se eventos físicos (enchentes, secas, tempestades) que podem afetar a renda de clientes e a continuidade de terceiros, além de riscos de transição (pressões regulatórias e de mercado a emissores intensivos em carbono), com efeitos em cadeia sobre a carteira de ativos.

Em meio ambiente, riscos de contaminação e uso inadequado de recursos hídricos, com ênfase no evento de criticidade “muito alta”, podem afetar setores investidos e gerar perdas indiretas relevantes.

Em temas sociais, riscos de privacidade e segurança de dados, conformidade setorial e conduta/assédio impactam reputação, confiança do cliente e continuidade operacional.

Para clima e ambiente, a companhia integra critérios de investimentos responsáveis na seleção e no acompanhamento de emissores/gestores; realiza *due diligence* temática; monitora regiões/segmentos vulneráveis; e direciona planos de engajamento e cláusulas contratuais com terceiros.

Para riscos sociais, há fortalecimento contínuo de cibersegurança e da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), governança de canais sensíveis (como ouvidoria), políticas e treinamentos de ética/condução e diversidade, equidade e inclusão (DEI), além de métricas e reporte em comitês. Os planos consideram o horizonte temporal de materialização (curto, médio e longo prazos) para ordenar iniciativas, marcos de controle e indicadores.

(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.

A estratégia demonstra capacidade de adaptação por: (i) governança estruturada (Comitê de Riscos, Diretor de Riscos e Segunda Linha) para incorporar riscos climáticos e sociais nas decisões; (ii) integração de cenários climáticos e de transição na análise da carteira e nos planos de continuidade; (iii) política de investimentos com critérios ASG, que busca reduzir a exposição a emissores intensivos em carbono e incentivar práticas adequadas na cadeia; e (iv) cultura e processos adaptativos (controles, indicadores e reporte).

Em síntese, a organização está preparada para absorver choques de curto prazo, ajustar operações no médio prazo e reconfigurar alocação e relações com terceiros no longo prazo, sustentando a transição para uma economia de baixo carbono.

2.3: TABELA GER

PROCESSOS DE GESTÃO DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Objetivo Descrição da forma pela qual são gerenciados os riscos de sustentabilidade

Conteúdo Informações qualitativas

Frequência Anual

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

2.3: TABELA GER

PROCESSOS DE GESTÃO DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Detalhamento das informações

(a) Descrição dos processos utilizados para identificação, avaliação, classificação e mensuração dos riscos de sustentabilidade.

Metodologia (conforme Estudo de Materialidade):

O processo de identificação de riscos passa pela necessidade de levantar todos os eventos de riscos materiais associados aos negócios da Brasilprev, o que foi feito com base nos padrões do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), organização independente de definição de padrões que promovem a adequada divulgação de informações para atender às necessidades dos investidores e identificar as questões de sustentabilidade mais relevantes para o desempenho financeiro de diversos setores e indústrias, bem como um amplo levantamento de potenciais riscos climáticos que incidem sobre as organizações.

Nesse processo, foram identificados 51 eventos de riscos, e cada um deles passou por uma avaliação de criticidade, dada por meio do posicionamento da probabilidade e do impacto, e cujas réguas de análise estão definidas na Metodologia de Riscos, as mesmas adotadas pela unidade de gestão de riscos no processo de identificação, análise e avaliação de eventos de risco.

O processo resulta em uma matriz de riscos específica para o risco socioambiental, que permite classificar e comparar cada evento quanto aos impactos potenciais e esperados para a Brasilprev, bem como avaliar a quantidade de eventos com potencial de impacto “muito alto” ou classificado nas zonas de criticidade “alta” e “muito alta”, tidos como eventos relevantes e que demandam mecanismos adicionais de gestão e monitoramento.

Foram avaliados, conforme regulação vigente, os diferentes eventos de riscos climáticos, sociais e ambientais a que a Brasilprev está exposta ou que possam vir a impactar seus *stakeholders*, especialmente colaboradores e clientes. Conforme detalhamentos à frente, foram identificados e analisados eventos de riscos de governança, que compreendemos ser relevantes na gestão e que demandarão maior foco de gerenciamento.

2.3: TABELA GER

PROCESSOS DE GESTÃO DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Detalhamento
das informações

(b) Descrição dos processos de gestão dos riscos de sustentabilidade, destacando seu tratamento, monitoramento e reporte.

Posteriormente à identificação dos eventos de riscos e processos, são identificadas fragilidades nos processos e controles da Brasilprev associados à sustentabilidade. Neste ano, essas fragilidades foram mapeadas por uma consultoria externa, e foram definidas ações de tratamento para as referidas fragilidades. Os eventos mapeados, no entanto, entrarão no processo de gerenciamento periódico de riscos, que demandará também novas avaliações sobre controle e monitoramento, além de necessidade de tratamento de riscos.

(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.

Seguimos a metodologia da BB Asset, que é administradora dos nossos ativos, utiliza uma abordagem de investimento sustentável e integra fatores ASG na análise e na seleção de ativos.

Também tem por premissa a participação em iniciativas de engajamento colaborativas com outros investidores e organizações, no intuito de promover o investimento responsável e sustentável. É signatária do Principles for Responsible Investment (PRI) e apoia a participação em algumas iniciativas de engajamento coletivo, como Climation Action 100+ e Investidores pelo Clima (IPC).

Atualmente, existem limites de concentração em risco de crédito que consideram aspectos socioambientais.

(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.

Toda a avaliação de contexto realizada para a mensuração dos eventos considerou as características dos ativos financeiros, sua concentração setorial, tipos de produto, ramos de atuação e tipos de subscrição realizados.

Essas informações são subsídio para determinar o grau de relevância e potencial impacto de cada evento de risco antes mesmo do processo de identificação, considerando potenciais impactos em riscos financeiros.

No processo, também foram considerados o levantamento de base de atividades e a matriz de riscos (com eventos operacionais, estratégicos, financeiros, reputacionais e de conformidade), que foram subsídios, ainda, para o levantamento de classificação dos eventos de risco presentes na matriz de eventos de risco socioambientais.

**2.4: TABELA MEM
(FACULTATIVA)**

INDICADORES UTILIZADOS NO GERENCIAMENTO DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

Objetivo	Descrição dos indicadores quantitativos utilizados na gestão dos riscos de sustentabilidade
Conteúdo	Informações quantitativas
Frequência	Anual

Devem ser descritos os indicadores quantitativos utilizados na gestão dos riscos de sustentabilidade, conforme disposto na Circular nº 666, de 27 de junho de 2022.

**2.4: TABELA MEM
(FACULTATIVA)**

INDICADORES UTILIZADOS NO GERENCIAMENTO DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE

**Detalhamento
das informações**

(a) Indicadores quantitativos utilizados na gestão dos riscos de sustentabilidade, inclusive no que se refere a concentrações de riscos significativas da instituição, apresentando as correspondentes metas e seu nível atual de atingimento.

Fatores de risco socioambiental são observados de forma transversal quanto ao foco nas demais métricas de risco presentes na declaração de apetite a riscos.

Destacamos os seguintes indicadores da RAS indiretamente associados ao tema:

- Índice de Suficiência de Capital – Principal indicador de subscrição, considerando aspectos de longevidade macroeconômicos, por exemplo, que são sensibilizados por fatores especialmente sociais e climáticos que afetam a saúde e, conseqüentemente, a longevidade e a mortalidade. Também é relevante, no controle e monitoramento para impacto no risco sistêmico do setor (pelo tamanho da Brasilprev), que o fator socioambiental teste a resiliência dessa métrica sob a ótica de cenários de sustentabilidade no âmbito do teste de estresse.
- Índice de Transações em Canais Digitais – Para redução de emissões e recursos.
- Índice de Retenção de Talentos – Bem-estar de funcionários.
- NPS – Satisfação e atendimento de clientes.
- *Churn-rate* – Educação financeira.
- Índice de Perdas – Perdas, falhas e fraudes associadas aos riscos sociais (bem-estar e combate a crimes).
- *Cyber Security* – Maturidade em cibersegurança, vinculada à proteção de dados do cliente e à resiliência a ataques.
- Reclame Aqui e Índice de Mediações na Ouvidoria – Atendimento e respeito aos clientes.

Além desses indicadores de alto nível, existem métricas que se desdobram em outros específicos, como indicadores de diversidade e inclusão, mulheres em cargo de gestão, diversidade nos conselhos e de funcionários, que são levantados pela equipe de Sustentabilidade e reportados no relatório anual conforme padrões GRI.

**2.4: TABELA MEM
(FACULTATIVA)****INDICADORES UTILIZADOS NO GERENCIAMENTO DOS RISCOS DE SUSTENTABILIDADE****Detalhamento
das informações**

(b) Descrição das métricas utilizadas para aferir os indicadores mencionados no item (a)

- Índice de Suficiência de Capital – Calculado pela razão entre o capital disponível e o capital requerido em cenários-base e de estresse, considerando impactos de longevidade, mortalidade, variáveis macroeconômicas e premissas de sustentabilidade (ex.: cenários climáticos severos). Mede resiliência financeira e capacidade de absorção de choques.
- Índice de Transações em Canais Digitais – Percentual de transações concluídas em canais digitais sobre o total de transações realizadas no período. Indica digitalização, eficiência e redução de emissões associadas ao atendimento presencial.
- Índice de Retenção de Talentos – Razão entre a quantidade de talentos e pessoas-chave em operação mapeadas no último ciclo/quantidade total de talentos e pessoas-chave mapeadas no último ciclo. Atua como *proxy* de bem-estar organizacional, clima e políticas de inclusão.
- NPS – Percentual de clientes detratores no período, observado na metodologia de cálculo de NPS. Reflete confiança do cliente, aderência do atendimento a padrões sociais e potenciais riscos reputacionais.
- *Churn-rate* – Percentual de clientes que rescindem ou deixam de contribuir para seus planos em um período específico. Sinaliza capacidade de engajamento, educação financeira e sensibilidade da base de clientes a fatores sociais e econômicos.
- Índice de Perdas – Soma das perdas operacionais (fraudes, falhas, incidentes sociais, eventos de conduta) dividida pela receita operacional relevante. Permite identificar tendências e áreas de maior exposição aos riscos sociais e de integridade.
- Indicadores de cibersegurança – Avaliação de conformidade feita em comparação às boas práticas propostas pela Metodologia CIS Control. Incluem métricas como: número de incidentes tratados, severidade, tempo médio de resposta, nível de aderência a controles e grau de maturidade do *framework* de segurança. Medem resiliência e proteção de dados pessoais.
- Reclame Aqui e Mediações na Ouvidoria – Medidos pelo volume de reclamações, taxa de solução, tempo médio de atendimento e evolução da nota pública. Servem de indicadores de conduta e de risco social relacionado à experiência do cliente.
- Indicadores de diversidade e inclusão (GRI) – Incluem proporção de mulheres em cargos de liderança, diversidade racial, inclusão de pessoas com deficiência, cortes demográficos e comparações com metas corporativas. São aferidos semestral ou anualmente e reportados pela área de Sustentabilidade.

2.5: TABELA OPO (FACULTATIVA) OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS ASSOCIADAS AOS TEMAS DE SUSTENTABILIDADE

Objetivo Descrição das oportunidades de negócios associadas aos temas de sustentabilidade

Conteúdo Informações qualitativas e quantitativas

Frequência Anual

Devem ser descritas as oportunidades de negócios associadas aos temas de sustentabilidade, conforme disposto na Circular nº 666, de 27 de junho de 2022.

2.5: TABELA OPO (FACULTATIVA) OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS ASSOCIADAS AOS TEMAS DE SUSTENTABILIDADE

Detalhamento das informações

(a) Explicitação das diferenças na governança das oportunidades, se houver, em relação aos riscos de sustentabilidade.
OU, se as diferenças forem muito grandes, (a.1) Descrição da forma pela qual o Conselho de Administração, Diretoria, diretor responsável pelos controles internos e Comitê de Riscos atuam para supervisionar as oportunidades de sustentabilidade; (a.2) Descrição do papel do Conselho de Administração, Diretoria, diretor responsável pelos controles internos e Comitê de Riscos na gestão das oportunidades de sustentabilidade; (a.3) 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 supervisão e gestão das oportunidades de sustentabilidade.

(b) Descrição das oportunidades de sustentabilidade com potencial de aproveitamento em curto, médio e longo prazos. Dividir em (b.1) para temas climáticos e (b.2) para demais temas de sustentabilidade.
OU
Dividir em (b.1) para temas climáticos, (b.2) para temas ambientais e (b.3) para temas sociais. Indicar os critérios temporais adotados para definir os diferentes horizontes de tempo (curto, médio e longo prazos).

As responsabilidades dos conselhos e das instâncias da Brasilprev na gestão dos riscos de sustentabilidade já estão descritas na tabela 2.1 deste material. Quanto à gestão de oportunidade, esta segue o mesmo fluxo de gestão de riscos, com oportunidade de melhoria. Culturalmente, os órgãos da administração entendem o processo de gestão de riscos e gestão de oportunidade (relação risco/oportunidade) como uma discussão única.

Destacamos que todas as definições estratégicas da companhia possuem fluxo de aprovação e, necessariamente, passam por uma avaliação inclusive formalizada nos documentos de aprovação (DAD).

Deve-se observar também o fluxo de definição de direcionadores e metas de sustentabilidade, bem como o fluxo de aprovação e definição dos direcionadores estratégicos e plano de negócios, que considera riscos e oportunidades em diferentes temas, incluindo socioambiental.

Destacamos os dois seguintes temas presentes em nossa matriz SWOT, vistos como oportunidades e que estão associados à sustentabilidade:

- Aculturação do público jovem (médio/longo prazo).
- Desenvolvimento de cultura de educação financeira do brasileiro (médio/longo prazo).

A matriz SWOT é um dos instrumentos de avaliação utilizados na definição da estratégia corporativa. Complementarmente, considerando as metas da companhia, produtos e investimentos sustentáveis também representam, além de risco, uma oportunidade para a Brasilprev não só aproveitar nichos de mercado, mas também alavancar e angariar novos clientes, especialmente os jovens (curto/médio prazo).

2.5: TABELA OPO (FACULTATIVA) OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS ASSOCIADAS AOS TEMAS DE SUSTENTABILIDADE

	<p>(c) Descrição da metodologia utilizada para avaliar a possibilidade de aproveitamento das oportunidades de sustentabilidade.</p>	<p>SWOT, alinhando as análises aos riscos mapeados e testes de estresse estratégicos realizados.</p>
	<p>(d) Descrição da maneira como os impactos das oportunidades mencionadas no item (b) são considerados nos negócios e nas estratégias da instituição, detalhando o horizonte de tempo considerado e os critérios adotados na priorização das oportunidades avaliadas.</p>	<p>Esses aspectos se desdobram em direcionadores estratégicos, que possuem OKRs de monitoramento e são testados anualmente pelo Programa de Teste Integrado de Estresse sob diferentes cenários, incluindo e considerando cenários para fatores socioambientais.</p>
	<p>(e) Descrição dos processos utilizados para identificação, avaliação, classificação e mensuração das oportunidades de sustentabilidade.</p>	<p>SWOT com levantamento de temas com <i>stakeholders</i> e processo de entrevistas e discussões (reuniões estruturadas) com funcionários-chave de toda a companhia (deve-se observar o processo de planejamento estratégico da Brasilprev).</p>
<p>Detalhamento das informações</p>	<p>(f) Metas para a implementação das oportunidades de sustentabilidade e seu nível de atingimento atual.</p>	<p>Nossas metas de sustentabilidade atuais, presentes no nosso documento de compromisso, são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover aculturação sobre a importância dos investimentos responsáveis na transição para uma economia verde. • Melhoria contínua dos índices de relacionamento e satisfação dos nossos clientes. • Ter mulheres em pelo menos 45% dos cargos de liderança até 2026. Ter pessoas pretas e pardas ocupando no mínimo 30% do nosso quadro de colaboradores até 2026. • Tratar 100% das denúncias em nossa Linha de Integridade. • Capacitar no mínimo 95% dos colaboradores em treinamentos de ética e <i>compliance</i>. • Impactar 188 mil pessoas por meio de programas de educação financeira até 2026. • Compensar 100% das emissões de gases de efeito estufa.
	<p>(g) Descrição das métricas utilizadas para aferir as metas mencionadas no item (f).</p>	<p>Vide item (b) e documento de metas de sustentabilidade (interno/confidencial).</p>
	<p>(h) Descrição das métricas utilizadas para avaliar as oportunidades de sustentabilidade de acordo com sua estratégia.</p>	<p>Nossos principais OKRs atuais vinculados aos temas (conforme painel estratégico) são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assessorar 15% de nossos clientes. • Evoluir 57 pontos no NPS. • Reter mais de 15 p.p. da reserva após consultoria de desacumulação. • Ter 30% de representatividade das transações financeiras em canais digitais. • Manter e evoluir o nível de ENPS (satisfação de colaboradores). • Reduzir o volume de perdas operacionais. • Aumentar em 43% as mulheres em cargos de liderança. • Aumentar em 27% os colaboradores pretos e pardos. • Ter 170 mil pessoas impactadas em programas de Educação Financeira.

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso A Brasilprev relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

GRI 1 usada GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS GERAIS							
A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1: Detalhes da organização	5 e 8					
	2-2: Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	3					
	2-3: Período de relato, frequência e ponto de contato	3					
	2-4: Reformulações de informações	3, 71, 72, 85					
	2-5: Verificação externa	3					
ATIVIDADES E TRABALHADORES							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	5 e 28	Item b.i	Informação não disponível	Vendas/receitas líquidas dos produtos não informadas.		
	2-7: Empregados	69, 83, 84					8, 10
	2-8: Trabalhadores que não são empregados	84					8

NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GOVERNANÇA							
	2-9: Estrutura de governança e sua composição	12, 13, 17					5, 16
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	13 e 14					5, 16
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	13 e 14					16
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	13, 14, 16					16
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	13 e 14					
	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	13 e 14					
	2-15: Conflitos de interesses	14					16
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-16: Comunicação de preocupações cruciais	13 e 14	Item b	Informação não disponível	Não é realizado um controle com o número de preocupações cruciais relatadas ao órgão de governança mais elevado.		
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	15					
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	14					
	2-19: Políticas de remuneração	75					
	2-20: Processo para determinação da remuneração	75					
	2-21: Proporção da remuneração total anual	76					

NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4					
	2-23: Compromissos de política	11, 20, 21, 28, 30, 32, 43, 58					16
	2-24: Incorporação de compromissos de política	11, 13, 20, 21, 28					
	2-25: Processos para reparar impactos negativos	24					
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	24					16
	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	22					
	2-28: Participação em associações	29					
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29: Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	49					
	2-30: Acordos de negociação coletiva	75 e 76					8
TEMAS MATERIAIS							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1: Processo de definição de temas materiais	9					
	3-2: Lista de temas materiais	10					
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	46, 62, 65, 66					
GRI 201: Desempenho econômico	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	93					8, 9

NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	20, 21, 22					
	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	23					16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2: Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	22	Itens a, c	Informação não disponível	A Brasilprev não possui disponível a informação do treinamento da alta administração por região, assim como não realiza treinamentos aplicados aos fornecedores parceiros.		16
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	22					16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1: Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	22					16
	207-1: Abordagem tributária	19					1, 10, 17
GRI 207: Tributos 2019	207-2: Governança, controle e gestão de riscos fiscais	19					1, 10, 17
	207-3: Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	50					1, 10, 17

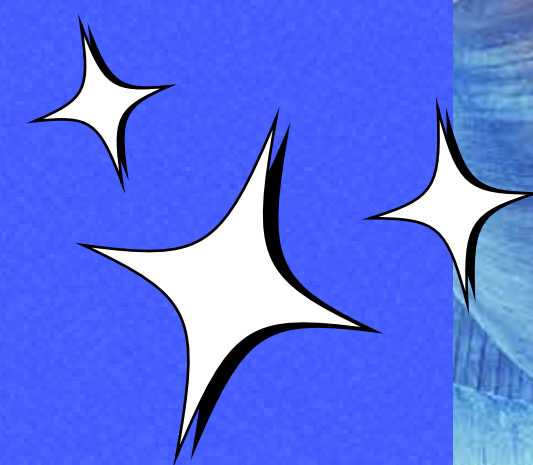
NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	64, 68, 70, 74, 75, 77, 79					
GRI 401: Emprego 2016	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	71, 72, 73					4, 5, 8, 10
	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	75, 76					3, 5, 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1: Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	75					8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1: Média de horas de capacitação por ano, por empregado	78 e 79					4, 5, 8, 10
	404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	64 e 77					8
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	74					5, 8, 10
DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	68, 80, 81, 82, 83					
GRI 401: Emprego 2016	401-3: Licença-maternidade/paternidade	76					5, 8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	64, 69, 85, 86, 87, 88					5, 8
	405-2: Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	89					5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	80					5, 8

NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
INVESTIMENTO RESPONSÁVEL							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	30, 31, 32, 33, 34, 58					
GRI 201: Desempenho econômico	201-2: Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	19					13
	FS1: Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicadas às linhas de negócio	32 e 34					
GRI FS: Suplemento setorial financeiro	FS7: Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, separados por finalidade	54 e 56. O valor total gerido pela empresa em suas linhas de negócio é de R\$ 471,6 bilhões. As quantias referentes exclusivamente aos produtos Brasilprev Júnior e Brasilprev Júnior Educação não foram informadas separadamente para ser realizada a proporção de produtos com valor social.					
	FS10: Percentual e número de empresas na carteira da instituição com a qual a organização relatora interagiu em questões ambientais ou sociais	33 e 58					
	FS11: Percentual de ativos sujeitos à triagem ambiental ou social, positiva e negativa	59					

NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI FS: Suplemento setorial financeiro	FS13: Pontos de acesso em áreas pouco populosas ou em desvantagem econômica por tipo		Item completo	Informação não disponível	Não é feito um monitoramento em relação a áreas menos populosas ou em desvantagem econômica e, portanto, essa informação ainda não é considerada na tomada de decisão para os pontos de acesso.		
INCLUSÃO E EDUCAÇÃO FINANCEIRA							
GRI FS: Suplemento setorial financeiro	FS14: Iniciativas para melhorar o acesso aos serviços financeiros de pessoas com deficiência	35, 36					
	FS16: Iniciativas para melhorar a educação financeira por tipo de beneficiário	35 e 36					
QUALIDADE E SEGURANÇA DO SERVIÇO							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	26, 44, 49, 51, 63, 64, 67					
	414-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	28					5, 8, 16
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2: Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não foram identificados impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores da Brasilprev.					5, 8, 16

NORMA GRI/OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-2: Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não houve casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços.					16
	417-1: Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	51					12
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-2: Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	51					16
	417-3: Casos de não conformidade em relação a comunicação de <i>marketing</i>	51					16
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, PRIVACIDADE DE DADOS E CIBERNÉTICA							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	26, 63					
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1: Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	27					16
SATISFAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E RELACIONAMENTO COM OS CLIENTES							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	42, 43, 44, 46, 64, 67					

Créditos



Coordenação-geral:

Gerência de Comunicação
Corporativa e Sustentabilidade

Projeto editorial e conteúdo:

Quintal 22 Comunicação Corporativa

Consultoria de indicadores GRI:

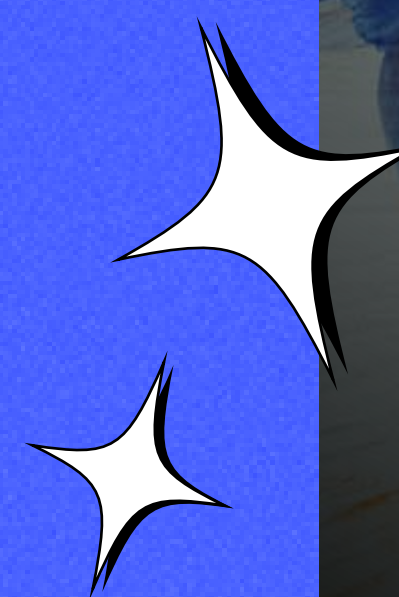
Grupo Report

Projeto gráfico e diagramação:

Grupo Report

Fotos:

Banco de imagens Brasilprev
iStock



BRASILPREV

Rua Alexandre Dumas, 1.671, Chácara Santo
Antônio, São Paulo – SP, CEP: 04717-004
CNPJ: 27.665.207/0001-31

