

## EDIÇÃO ESPECIAL PARA O COP – COMMUNICATION ON PROGRESS

### PACTO GLOBAL :: Referência – 2012

#### CARTA DO CEO

É com grande prazer que informamos nosso primeiro COP ao Pacto Global, iniciativa à qual aderimos há um ano e com a qual nos comprometemos de forma cada vez mais profunda. Neste primeiro ano, a empresa faz seu COP de forma independente dos demais reportes. É intenção para o próximo ano incorporar o COP ao relatório de sustentabilidade, que segue as diretrizes GRI.

A Mongeral Aegon acredita que a forma de conduzir os negócios é o que torna uma empresa parceira e corresponsável pelo desenvolvimento sustentável. Com esse compromisso, construímos uma história de tradição, sempre baseando nossas ações nos valores corporativos transparência, excelência, valorização profissional, inovação e responsabilidade social.

Em 2012, vivemos um marco na evolução da incorporação da sustentabilidade em nossos negócios. Iniciamos um projeto amplo de responsabilidade social através do esporte, o Craques Mongeral Aegon (mais informações disponíveis em [www.mongeralaegon.com.br](http://www.mongeralaegon.com.br) e em [www.craquesmongeralaegon.com.br](http://www.craquesmongeralaegon.com.br)), e a adesão aos Pacto Global foi o primeiro passo de um movimento de comprometimento com algumas das mais importantes iniciativas internacionais, como os Princípios para o Investimento Responsável (PRI, na sigla em inglês), o Carbon Disclosure Project (CDP), a Declaração de Capital Natural (NCD, na sigla em inglês) e os Princípios para a Sustentabilidade em Seguros (PSI). Também fazem parte das nossas ações a produção do primeiro relatório de sustentabilidade, seguindo as diretrizes do GRI, e do primeiro inventário de emissões de GEE, ou gases do efeito estufa.

Em uma iniciativa pioneira no mercado segurador brasileiro, a Mongeral Aegon lançou, também em 2012, o primeiro produto do mercado brasileiro de previdência com conceitos da sustentabilidade. Os planos **Previdência Sustentável** foram os primeiros a permitir que pessoas acumulem e rentabilizem recursos com a garantia de comprometimento com os requisitos da sustentabilidade. O diferencial é a política de investimento do fundo, que seleciona os papéis

onde investir os recursos com base nos PRI, que visam ajudar a integrar temas ambientais, sociais e de governança (ASG) nas tomadas de decisão de investimento e práticas de propriedade, e, através disso, aperfeiçoar os retornos de longo prazo aos beneficiários.

A adesão aos Pacto Global pela Mongeral Aegon visa não só externar o seu comprometimento com o desenvolvimento sustentável, como também reforça sua governança em sustentabilidade, de forma transversal à sua política de gerenciamento de riscos, desenvolvimento de produtos, estratégia de investimentos, incluindo o engajamento dos colaboradores e dos públicos de relacionamento para um atingimento cada vez mais amplo de engajamento. Assim, a companhia acredita que contribuirá de forma cada vez mais ampla para os interesses de longo prazo de seus clientes e beneficiários, bem como para parceiros, para a indústria e para o seu próprio negócio.

Atenciosamente,

Helder Molina

Presidente

## **TRABALHO E DIREITOS HUMANOS**

### **Princípios 1 a 6**

A Mongeral Aegon atua em conformidade com a legislação que trata do combate às diversas formas de discriminação, ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, e torna público o seu repúdio a tais práticas. A companhia também se compromete a zelar para que toda a sua cadeia produtiva esteja alinhada e comprometida a denunciar possíveis condutas não aderentes à causa.

Nossa área de Controles Internos é responsável por avaliar todos os cenários da companhia, os processos, as atividades, identificar pontos de possível exposição a riscos que possam acarretar algum tipo de prejuízo ou problemas específicos. Dentre estes controles, temos o Código de Ética Corporativa, um instrumento que expressa as práticas a serem seguidas por todas as pessoas que representam a Mongeral Aegon em alguma instância. Nosso Código de Conduta, dentre outros aspectos, trata do ambiente de trabalho de nossos funcionários. A Mongeral Aegon tem como compromisso zelar por um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos, respeitando a liberdade de expressão, a integridade e a privacidade das pessoas. Seguindo essas regras, não registramos casos de discriminação em nosso quadro de funcionários em 2011 e em 2012.

A política de benefícios da companhia inclui planos de assistência médica e odontológica, integralmente cobertos pela companhia, vale transporte, seguro de vida em grupo, vale refeição e alimentação, auxílios creche e funeral, licença maternidade e paternidade, remuneração variável e fundo de pensão que abrange todos os colaboradores próprios. Ao oferecer esses benefícios, buscamos estar alinhados às práticas de mercado e acreditamos ser uma forma de atrair e reter talentos. Em 2012, criamos uma taxa para mensurar a rotatividade, que fechou o ano em 1,95%. Também sabemos que, atualmente, mais de 150 colaboradores trabalham na empresa há mais de dez anos, o que indica que temos um ambiente de trabalho de qualidade e virtuoso em termos ações de atração e retenção de talentos.

Um desafio que permeia nossa atuação é a relação com os corretores parceiros, profissionais autônomos de vital importância para o desenvolvimento do nosso negócio. Para isto, temos um departamento denominado Desenvolvimento Comercial, cuja missão é capacitar nossas lideranças para a captação e formação de novos corretores. Além do programa de desenvolvimento desses profissionais, estrutura de apoio às vendas e campanhas de incentivo, investimos em programa de fidelidade que premiam parcerias duradouras. Ademais, oferecemos bonificação por categoria de corretores, que variam de acordo com o volume de vendas realizadas.

Somente nos últimos cinco anos, investimos R\$ 15 milhões em iniciativas de formação e desenvolvimento dos corretores parceiros, além de campanhas de vendas e eventos, e prevemos o investimento de mais R\$ 10 milhões nos próximos dois anos.

A Mongeral Aegon acredita que o sucesso de seus negócios está relacionado à valorização dos colaboradores. O respeito aos colaboradores é um dos principais valores corporativos da Mongeral Aegon. Acreditamos que para atingir nossa missão de estar ao lado das pessoas na construção dos seus futuros, temos que valorizar o nosso primeiro público, fortalecendo a proposta de sermos uma empresa de pessoas para pessoas.

Para manter um ambiente de trabalho com harmonia predominante, a companhia possui um Programa de Acompanhamento dos Novos Funcionários e Estagiários (PANFE), que visa acompanhar o processo de adaptação à empresa por meio de encontros virtuais e presenciais ao longo dos seis primeiros meses. Para os colaboradores, a companhia conta com programas de desenvolvimento profissional e iniciativas de saúde e segurança, compostas por treinamentos presenciais e online, cursos para qualificação de lideranças e campanhas corporativas. Em 2012, realizamos nossa primeira pesquisa de clima.

A Mongeral Aegon possui cerca 850 funcionários, sendo 60% mulheres. Os colaboradores são contratados sob regime CLT, todos contratados por tempo indeterminado e trabalham em tempo integral.

A Política de remuneração da Mongeral Aegon visa estabelecer e administrar uma estrutura de cargos, salários e benefícios equitativa e justa. Esta política prevê critérios de remuneração para que a companhia trate seus colaboradores de forma compatível com as práticas do mercado segurador. Os salários-base e a participação nos lucros dos funcionários obedecem a proporção 1x1, ou seja, não há distinção por gênero no salário-base ou na participação nos lucros mínima atribuída pela Mongeral Aegon aos seus colaboradores. O critério adotado considera a PLR mínima atribuída pelo sindicato de cada categoria funcional.

A Mongeral Aegon é defensora da livre associação de todos os seus colaboradores e corretores parceiros e acredita que essa postura fortalece e incentiva a participação criativa de todos que contribuem direta ou indiretamente para o desenvolvimento da empresa.

Para promover a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, a companhia implantou o programa Saúde para Vida Toda. As atividades contam com avaliação funcional periódica, planilha de exercícios, acompanhamento de profissional especializado entre outras atividades, como shiatsu e a chamada blitz da postura, que ocorre uma vez por mês, em dias definidos aleatoriamente, com o objetivo de verificar e dar dicas aos colaboradores de como manter uma boa postura em seu local de

trabalho. Na matriz, no Rio de Janeiro, os funcionários têm uma academia gratuita à disposição. A empresa também realiza avaliações anuais sobre o perfil de saúde dos funcionários, e acompanha os perfis de risco, prestando assessoria especializada. Anualmente, também é realizada a Semana da Saúde, com ações simultâneas em todas as unidades do país para cuidado com a saúde e combate ao estresse. A Mongeral Aegon também incentiva seus funcionários no Circuito Adidas, em todas as cidades onde é realizado.

## **MEIO AMBIENTE**

### **Princípios 7, 8 e 9**

A Mongeral Aegon adota hábitos internos para promover reflexos comportamentais em seus colaboradores também fora da empresa. E se as ações precisam partir de dentro para fora, reconhecemos a importância de engajarmos nossos colaboradores para alcançarmos nossos objetivos no que diz respeito à sustentabilidade. Nesse sentido, estruturamos a Campanha Novos Hábitos, que incentiva os colaboradores à mudança de hábitos necessária para uma sociedade alinhada ao desenvolvimento sustentável.

A campanha foi lançada em 2010 em todas as unidades da companhia, com o objetivo de catalisar a mudança de comportamento dos colaboradores em prol da adoção de novos hábitos em relação à melhor utilização dos recursos, como água, papel, energia, materiais para impressão e telefonia e otimização do próprio tempo, desenvolvendo maior conscientização em relação à atuação pessoal para conservação de nossos espaços, nossa casa e o nosso planeta.

Neste sentido, realizamos ações como a fixação de adesivos educativos com lembretes de boas práticas na utilização de recursos, além da divulgação de informações e dicas de economia viabilizadas pelos meios de comunicação interna e ações contínuas para preservação do meio ambiente. Como resultado dos novos hábitos, destacamos a campanha em prol ao Dia Mundial do Meio Ambiente, que mobilizou a sede da companhia, durante sete dias e contribuiu para a redução de 22% no consumo de copos plásticos.

A Mongeral Aegon implementou em 2012, em sua Matriz, a coleta seletiva através da disponibilização de caixas coletoras para separação de resíduos secos e molhados, em todos os andares da empresa. Os resíduos recicláveis são destinados a uma cooperativa de reciclagem, com emissão de manifesto de resíduos, em conformidade com a PNRS.

Nosso primeiro inventário de emissões compilou informações referentes às nossas emissões de GEE para o ano de 2011. Para elaborar este inventário, utilizamos a metodologia do Programa GHG Protocol Brasil. A emissão de GEE total da Mongeral Aegon é de 1.388,74 toneladas de CO<sub>2</sub>e que estão distribuídas nos 3 escopos de emissões considerados pelo GHG Protocol. Dentre as fontes de escopo 1, ou seja, emissões diretas de GEE , foram consideradas emissões dos resíduos sólidos gerados pela companhia. Para este escopo, as emissões totalizaram 346,71 toneladas de CO<sub>2</sub>.

Ainda referente às emissões diretas, a Mongeral Aegon concentra suas emissões de escopo 2 na compra de Eletricidade do SIN (Sistema Interligado Nacional). Para este escopo, foram contabilizadas 18,14 toneladas de CO<sub>2</sub>. Para o escopo 3, que contabiliza emissões indiretas, foram consideradas as viagens corporativas, referentes a viagens aéreas e a utilização de taxi, além de contabilizar os fretes para transporte de mercadorias entre as regionais. Os resultados demonstraram que nossas emissões são predominantemente referentes ao escopo 3, ou seja, emissões indiretas. Neste escopo emitimos 1023,89 toneladas de CO<sub>2</sub>. A Mongeral Aegon está se estruturando internamente para mitigar e compensar as emissões relacionadas neste inventário.

O prédio da sede da Mongeral Aegon, localizado no Rio de Janeiro, compra energia elétrica da Light, concessionária de energia, responsável pela distribuição de eletricidade no estado do Rio de Janeiro. Em 2011, consumimos uma média de 52.700 kWh por mês e cerca de 630 mil kWh no ano. Ou seja, uma média de consumo mensal de 206 GJ e um consumo anual de 2.268 GJ de eletricidade.

## **CONTRA A CORRUPÇÃO**

### **Indicador 10**

Para a mantermos a transparência de nossas atividades, disponibilizamos diferentes canais de comunicação com os nossos diversos públicos de relacionamento, que podem ser acessados no Fale Conosco, disponível no website [www.mongeralaegon.com.br](http://www.mongeralaegon.com.br) . Acreditamos que a qualidade de nossos serviços reside na competência de nossos funcionários, corretores e contratados. Todas as partes envolvidas neste processo devem se corresponsabilizar pela qualidade da prestação de nossos serviços.

As diretrizes de conduta da Mongeral Aegon estão expressas no Código de Ética Corporativa que apresenta uma cultura organizacional própria voltada para os resultados da empresa e sua imagem, focando a satisfação de seus clientes e funcionários. O Código de Conduta é entregue a todos os colaboradores, terceiros e corretores parceiros da companhia no momento na integração.

A Mongeral Aegon possui um Código específico para a prevenção à fraude e à lavagem de dinheiro contendo diretrizes da companhia para lidar com questões relacionadas à corrupção. O documento foi elaborado em formato de cartilha e expressa boas práticas, orientações sobre os conceitos (o que é lavagem de dinheiro e o que é fraude) e como prevenir esse tipo de conduta. Além disso, há normativas internas referentes à lavagem de dinheiro e fraude: política de controle interno, política de prevenção contra fraude, política de prevenção de lavagem de dinheiro, política de alçadas.

Todas estas normativas são divulgadas para os empregados e aos poucos esses controles vão disciplinando e direcionando todas as ações da companhia. Os funcionários recebem o código de ética quando ingressam na companhia e, como forma de ratificar o compromisso com as diretrizes da companhia o novo empregado assina uma declaração, afirmando que compreendeu e que está de acordo com as diretrizes. Além dos funcionários, os corretores também recebem e assinam este documento se comprometendo com as diretrizes nele expressas.

Em 2011 e em 2012 não houve registro de casos de corrupção. As denúncias sobre o tema podem ser feitas via nossos canais de comunicação e são encaminhadas ao nosso ouvidor para as devidas providências.

Questões de ordem jurídica são tratadas pela nossa diretoria financeira, mais precisamente pela Superintendência Jurídica. Além deste departamento, a área de compliance atua no monitoramento e divulgação de novos normativos, agindo, quando necessário, na formação e acompanhamento de grupos de trabalho/planos de ação visando à conformidade com as normas internas e externas.

A Mongeral Aegon segue com rigor as leis e regulamentos estabelecidos pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), órgão regulador do mercado de seguros e previdência privada no Brasil. Todas as nossas operações são supervisionadas pelas diretorias executivas e visam atender aos requisitos impostos por este órgão e seus órgãos adjacentes.

Quando instaurados os processos administrativos perante à SUSEP, somos intimados a apresentar defesa, coordenada pelo Departamento Jurídico. Quando é necessário apresentar defesa, o departamento providencia sua elaboração (com apoio de escritório externo especializado) e sua apresentação perante à SUSEP.

À disposição para quaisquer esclarecimentos que se façam necessários.

Camila Borges

Analista - Gerência de Comunicação