







Indicadores sociais,
ambientais e de governança (ASG)
[Índice Remissivo GRI 2013]

Estratégia e Análise

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-1	1.1	Mensagem do Presidente.	A mensagem do Presidente Executivo da SulAmérica pode ser encontrada no vídeo do Relatório Anual 2013 .	Mensagem do CEO	I
G4-2	1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	Os principais impactos, riscos e oportunidades podem ser encontrados nos vídeos das mensagens do Presidente do Conselho e do Presidente Executivo da SulAmérica do Relatório Anual 2013 , bem como nas DF Nota Explicativa 5. Gestão de Riscos , páginas 34 a 44.	-	I

Perfil Organizacional

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-3	2.1	Nome da organização.	SulAmérica Seguros, Previdência, Investimentos e Capitalização (nome fantasia). Sul América S.A. (razão social)	-	-
G4-4	2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços.	Para saber mais sobre nossos produtos e serviços: Pessoa Física e Pessoa Jurídica .	-	-
G4-5	2.4	Localização da sede da organização.	Rua Beatriz Larragoiti Lucas, 121 Cidade Nova – Rio de Janeiro, Brasil	-	-
G4-6	2.5	Países em que a organização opera e em que suas principais operações estão localizadas.	A Companhia opera somente no Brasil.	-	-
G4-7	2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade.	Sociedade Anônima, empresa privada de capital aberto.	-	-
G4-8	2.7	Mercados atendidos.	Os clientes da SulAmérica são divididos em pessoas físicas e jurídicas. Em Automóveis, Ramos Elementares, Capitalização, Vida e Previdência, o maior número de clientes são pessoas físicas, enquanto que em Saúde, Odontológico e Gestão de Ativos são pessoas jurídicas. A SulAmérica atua em todo o Brasil.	-	-
G4-9	2.8	Porte da organização.	A SulAmérica é uma empresa de grande porte com faturamento superior a R\$14,7 bilhões em 2013 e número de funcionários superior a 5.000. A SulAmérica é classificada como smallcap, de acordo com classificação de capitalização de mercado.	-	-
G4-10	LA1	Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho, gênero e região.		1 e 6	I

G4-10 – TOTAL DE TRABALHADORES POR TIPO DE EMPREGO, CONTRATO DE TRABALHO, GÊNERO E REGIÃO



ANO	ESTÁGIO	EXECUTIVO	GERENCIAL	TÉC./OPERACIONAL	VENDAS	TOTAL GERAL		TEMPORÁRIOS	TOTAL COM TEMPORÁRIOS
2011	137	32	958	3.931	65	5.123	-	18	5.141
2012	134	34	955	3.592	46	4.761	-7%	30	4.791
2013	141	37	1.039	3.793	43	5.053	6%	12	5.065

Do efetivo (TÉC./OPERACIONAL) acima, consideramos 40 funcionários Auxiliar Trainee que tem carga horária de 4h. Esses funcionários recebem metade do salário base da categoria.







REGIÃO	2011		2012		2013		TIPO DE EMPREGO	2011		2012		2013	
	F	M	F	M	F	M		F	M	F	M	F	M
Centro-Oeste.....	34	55	26	48	35	46	Estagiário.....	65	72	82	52	82	59
Nordeste.....	94	80	103	80	94	77	Executivo.....	3	29	3	31	4	33
Norte.....	19	20	45	22	36	18	Gerencial.....	471	487	473	482	529	510
Sudeste.....	2.597	2.026	2.416	1.848	2.606	1.964	Técnico/Operacional....	2.273	1.658	2.097	1.495	2.232	1.561
Sul.....	90	108	81	92	88	89	Vendas.....	22	43	16	30	12	31
Total.....	2.834	2.289	2.671	2.090	2.859	2.194	Total.....	2.834	2.289	2.671	2.090	2.859	2.194

G4-11	LA4	Relate o percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva.	Todos os empregados são abrangidos pela <i>Convenção Coletiva dos Securitários (CCT)</i> .	–	–
G4-12	x	Descreva a cadeia de fornecedores da organização.	Como uma seguradora multilinha, um dos maiores desafios da SulAmérica é a gestão de sua cadeia de valor, uma vez que cada segmento tem um modelo de negócio diferente com clientes, parceiros comerciais, reguladores e produtos e serviços totalmente diversos. Em 2014 a SulAmérica trabalhará para detalhar sua cadeia de valor de forma a tornar seu modelo de negócio mais claro aos públicos de interesse e apresentar suas diferentes estratégias de engajamento específicas para cada grupo de <i>stakeholders</i> .	–	–
G4-13	2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório.	As principais mudanças no ano de 2013 foram a nova <i>composição acionária</i> , com a entrada de dois novos acionistas, a resseguradora Swiss Re e o International Finance Corporation (IFC) e a mudança da <i>estrutura societária</i> . <i>DF Nota Explicativa 1.1. Alterações relevantes na composição acionária da Companhia</i> , páginas 8 e 9. Além disso, a SulAmérica inaugurou cinco novas unidades: Filial em Santo Ângelo – RS (01/2013); Filial em Uberaba – MG (08/2013); C.A.S.A. Villa Lobos na cidade de São Paulo – SP (08/2013 – Express Shopping BR MALLS); C.A.S.A. Tamboré em Barueri – SP (08/2013) e Filial Lapa na cidade de São Paulo – SP (12/2013). Para conhecer todas as unidades da companhia <i>clique aqui</i> . A companhia também teve diversos <i>prêmios e reconhecimentos</i> no decorrer do ano.	–	–
G4-14	4.11	Relate se e como a organização adota a abordagem ou princípio da precaução.	<i>DF Nota Explicativa 5. Gestão de Riscos</i> , páginas 34 a 44.	–	–
G4-15	4.12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente.	Para conhecer os compromissos voluntários assumidos pela SulAmérica, <i>clique aqui</i> .	–	–

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-16	4.13	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente.	<p>Buscando participar ativamente de discussões no campo da governança corporativa e estimular a disseminação das melhores práticas, a companhia é associada do IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa e do IBRI – Instituto Brasileiro de Relações com Investidores.</p> <p>A SulAmérica tem participação ativa junto às entidades de classe e órgãos que regulamentam suas áreas de atuação, contribuindo nas discussões mais relevantes que auxiliam no posicionamento do setor sobre normas, bem como na construção de boas práticas. A SulAmérica tem membros em todas as Federações do mercado segurador e atua nos diversos fóruns de debates sobre a regulamentação de suas atividades. Em torno de 112 executivos e funcionários da companhia participam em cargos de diretoria, em comissões e grupos de trabalho nas Federações e na Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização (CNseg), além de sindicatos e outros órgãos representativos do setor. Essas atuações, somadas ao desempenho dos profissionais dedicados aos assuntos regulatórios e relacionamento com os órgãos governamentais – Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), Banco Central do Brasil (Bacen), Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e Superintendência de Seguros Privados (Susep) – permitem à SulAmérica antever as mudanças, organizando-se antecipadamente para fazer frente às novas exigências, bem como contribuir para o aperfeiçoamento da regulamentação do setor.</p> <p>Como parte de sua estratégia de sempre levar boas práticas nacionais e internacionais ao mercado segurador, a SulAmérica garantiu duas posições de destaque em 2012: presidência da Comissão de Sustentabilidade da Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização (CNseg) e conselheira da iniciativa Princípios para Sustentabilidade em Seguros (PSI, sigla em inglês) do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP FI, sigla em inglês), como única representante da América Latina no Conselho da iniciativa.</p>	–	–

Aspectos Materiais Identificados e Limites



G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-17	x	Liste todas as entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes da organização.	DF SUL AMÉRICA S.A. E CONTROLADAS.	–	–
G4-18	3.5	Processo para definição do conteúdo e limite do relatório.	O Relatório Anual SulAmérica 2013 apresenta os principais resultados das operações, iniciativas e mudanças do ano para todos os ramos em que a companhia atua, abrangendo todas as suas unidades.	–	I
G4-19	x	Liste todos os aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório.	Engajamento de Stakeholders e Materialidade	–	–
G4-20	3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.	Os dados relativos à SulAmérica Capitalização são referentes aos meses pós incorporação (julho a dezembro). Somente as informações socioambientais, em certos casos, abrangem apenas algumas unidades, por ausência de indicadores ou impossibilidade de monitoramento. Nesses casos foram inseridas notas explicativas nas tabelas, gráficos e textos.	–	–
G4-21	3.8	Para cada aspecto relevante relate seu limite fora da organização.	A SulAmérica realizará um estudo em 2014 para determinar os limites de cada aspecto ambiental, social e de governança (ASG) fora da organização. Para conhecer os temas materiais identificados pela Companhia, clique aqui .	–	–

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-22	3.10	Reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores.	As informações deste relatório não apresentam reformulações significativas sobre informações divulgadas em relatórios anteriores. Nos dados onde houve mudança na metodologia de cálculo foi inserida uma nota explicativa sobre a natureza da mudança e os dados de anos anteriores serão rerepresentados utilizando a nova forma de cálculo. Todos os valores referentes a indicadores GRI referentes a anos anteriores foram recalculados para refletir os protocolos G4.	-	-
G4-23	3.11	Mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório.	Todas as mudanças significativas de métodos de medição em relação a 2013 estão notificadas no próprio texto, planilha ou gráfico a que se refere a mudança. A maior mudança na metodologia foi a utilização de indicadores G4 em substituição ao G3.1 utilizado nos anos anteriores. Para atender ao G4, todos os valores de anos anteriores foram recalculados segundo a nova metodologia de cada indicador G4.	-	-

Engajamento de Stakeholders

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-24	4.14	Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização.		-	-
G4-25	4.15	Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar.		-	-
G4-26	4.16	Abordagens para o engajamento dos stakeholders.	<i>Engajamento de Stakeholders e Materialidade</i>	-	-
G4-27	4.17	Principais temas e preocupações levantados por meio do engajamento dos stakeholders.		-	-

Perfil do Relatório

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-28	3.1	Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas.	01/01/2013 a 31/12/2013.	-	-
G4-29	3.2	Data do relatório anterior mais recente.	Lançado em 30/03/2013.	-	-
G4-30	3.3	Ciclo de emissão de relatórios.	Anual.	-	-
G4-31	3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo.	<i>Site Institucional</i> <i>Site de Relação com Investidores</i> Informações socioambientais – sustentabilidade@sulamerica.com.br / telefone +55 (21) 2506-8370 Para demais informações – ri@sulamerica.com.br / +55 (21) 2506-9111	-	-
G4-32	3.12	Tabela que identifica a localização das informações no relatório.	Este documento – Índice Remissivo GRI.	-	IV
G4-33	3.13	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório.	O Relatório Anual SulAmérica segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) desde 2008. Para o relatório de 2013, usou-se a versão GRI-G3.1 com indicadores G4, de modo autodeclarado conforme nível A+. A KPMG Auditores Independentes assegurou os dados e informações apresentados neste relatório. Desde 2011, a SulAmérica tem verificação externa de seus relatórios anuais.	-	-
G4-34	4.1	Estrutura de governança da organização, incluindo comitês do alto órgão de governança.	<i>Estrutura de governança e composição dos comitês de assessoramento do conselho.</i>	-	I



G4-35	x	Reportar o processo de delegação de autoridade sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais pelo mais alto órgão de governança para executivos seniores e outros empregados.	O Conselho de Administração da Companhia é um órgão de natureza colegiada, que tem por competência o estabelecimento das diretrizes estratégicas da companhia, assim como a orientação de seus negócios. No processo de orientação da diretoria, o Conselho decide sobre diferentes dimensões, dentre as quais diretrizes de (i) sustentabilidade econômica da companhia que assegurem sua perenidade, (ii) sociais que promovam o desenvolvimento da sociedade contribuindo, ao mesmo tempo, para a ampliação dos mercados consumidores dos produtos e serviços da companhia e a educação financeira de seus clientes. A implementação de tais diretrizes é executada pela diretoria da Companhia e pelo pessoal chave da administração, vinculado a tais objetivos por meio de contratos de gestão que estabelecem metas objetivas que traduzem em ações as orientações do Conselho.	-	-
G4-36	x	Relatar a nomeação de executivos para questões econômicas, ambientais e sociais e se estes responsáveis se reportam diretamente aos mais alto órgão de governança.	O único executivo da companhia que se reporta diretamente ao Conselho é o Diretor Presidente da Companhia. Os critérios para designação de atribuições aos diretores da companhia são estabelecidos pelo Comitê de Remuneração conjuntamente ou mediante proposta do Diretor Presidente da Companhia.	-	-
G4-37	4.4	Relate os processos de consulta usados entre os stakeholders e o mais alto órgão de governança em relação aos tópicos econômicos, ambientais e sociais. Se a consulta for delegada a outras estruturas, órgãos ou pessoas, indique a quem e quaisquer processos existentes de feedback para o mais alto órgão de governança.	O Conselho de Administração tem um canal direto de comunicação – <i>Fale com o Conselho</i> . Além disso, o Comitê de Sustentabilidade, por meio da Superintendência de Sustentabilidade Empresarial, compila as informações coletadas pelos diversos canais de comunicação e atendimento da Companhia e nas diversas interações com os stakeholders estratégicos, para apresentação dos mais relevantes ao Conselho. Esse reporte é bianual.	-	-
G4-38	LA13	<p>Relate a composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Função executiva ou não executiva • Independência • Mandato dos membros do mais alto órgão de governança • Número de outras funções e compromissos importantes de cada indivíduo, bem como a natureza desses compromissos (p. ex.: participação em outros conselhos, comitês, comissões, grupos de trabalho etc.) • Gênero • Participação de grupos sociais sub-representados • Competências relacionadas a impactos econômicos, ambientais e sociais • Participação de stakeholders 	A composição do Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento pode ser encontrada no site de RI .	-	-

G4-38 E G4-LA12 – MEMBROS DE GOVERNANÇA

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO											
	FAIXA ETÁRIA				COMPOSIÇÃO				GÊNERO		
	2011	2012	2013		2011	2012	2013		2011	2012	2013
Até 25 anos.....	-	-	-	Membros Executivos.....	-	-	11%	Masculino.....	91%	89%	89%
De 26 a 35 anos.....	-	-	-	Membros Não Executivos.....	100%	100%	89%	Feminino.....	9%	11%	11%
De 36 a 45 anos.....	9%	-	-	Membros Independentes.....	22%	33%					
De 46 a 55 anos.....	18%	11%	11%	Membros Não Independentes.....	78%	66%					
De 56 a 65 anos.....	45%	56%	56%								
Acima de 65 anos...	27%	33%	33%								
Total.....	11	9	9		11	9	9		11	9	9

Mandato unificado de 1 ano



COMITÊ DE AUDITORIA

	FAIXA ETÁRIA				COMPOSIÇÃO				GÊNERO		
	2011	2012	2013		2011	2012	2013		2011	2012	2013
Até 25 anos.....	–	–	–	Membros Executivos	–	–	–	Masculino	100%	100%	100%
De 26 a 35 anos.....	20%	20%	–	Membros Não Executivos	100%	100%	100%	Feminino.....	–	–	–
De 36 a 45 anos.....	–	–	20%	Membros Independentes.....	–	20%	20%				
De 46 a 55 anos.....	20%	20%	–	Membros Não Independentes.....	100%	80%	80%				
De 56 a 65 anos.....	–	–	20%								
Acima de 65 anos...	60%	60%	60%								
Total.....	5	5	5		5	5	5		5	5	5

Mandato unificado de 1 ano

COMITÊ DE GOVERNANÇA E DIVULGAÇÃO

	FAIXA ETÁRIA				COMPOSIÇÃO				GÊNERO		
	2011	2012	2013		2011	2012	2013		2011	2012	2013
Até 25 anos.....	–	–	–	Membros Executivos	40%	40%	40%	Masculino	100%	100%	100%
De 26 a 35 anos.....	–	–	–	Membros Não Executivos	60%	60%	60%	Feminino.....	–	–	–
De 36 a 45 anos.....	20%	20%	–	Membros Independentes.....	20%	20%	20%				
De 46 a 55 anos.....	60%	40%	20%	Membros Não Independentes.....	80%	80%	80%				
De 56 a 65 anos.....	–	–	60%								
Acima de 65 anos...	20%	40%	20%								
Total.....	5	5	5		5	5	5		5	5	5

Mandato unificado de 1 ano

COMITÊ DE INVESTIMENTOS

	FAIXA ETÁRIA				COMPOSIÇÃO				GÊNERO		
	2011	2012	2013		2011	2012	2013		2011	2012	2013
Até 25 anos.....	–	–	–	Membros Executivos	–	–	–	Masculino	100%	100%	100%
De 26 a 35 anos.....	–	–	–	Membros Não Executivos	100%	100%	100%	Feminino.....	–	–	–
De 36 a 45 anos.....	20%	20%	–	Membros Independentes.....	–	–	0%				
De 46 a 55 anos.....	20%	20%	20%	Membros Não Independentes.....	100%	100%	100%				
De 56 a 65 anos.....	40%	40%	60%								
Acima de 65 anos...	20%	20%	20%								
Total.....	5	5	5		5	5	5		5	5	5

Mandato unificado de 1 ano



COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

	FAIXA ETÁRIA				COMPOSIÇÃO				GÊNERO		
	2011	2012	2013		2011	2012	2013		2011	2012	2013
Até 25 anos.....	–	–	–	Membros Executivos	–	–	–	Masculino	100%	100%	100%
De 26 a 35 anos.....	–	–	–	Membros Não Executivos	100%	100%	100%	Feminino.....	–	–	–
De 36 a 45 anos.....	–	–	–	Membros Independentes.....	50%	60%	60%				
De 46 a 55 anos.....	50%	25%	40%	Membros Não Independentes.....	50%	40%	40%				
De 56 a 65 anos.....	25%	50%	40%								
Acima de 65 anos...	25%	25%	20%								
Total.....	4	4	5		4	4	5		4	4	5

Mandato unificado de 1 ano

COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE

	FAIXA ETÁRIA				COMPOSIÇÃO				GÊNERO		
	2011	2012	2013		2011	2012	2013		2011	2012	2013
Até 25 anos.....	–	–	–	Membros Executivos	71%	71%	71%	Masculino	86%	86%	100%
De 26 a 35 anos.....	–	–	–	Membros Não Executivos	29%	29%	29%	Feminino.....	14%	14%	–
De 36 a 45 anos.....	–	–	14%	Membros Independentes.....	14%	14%	14%				
De 46 a 55 anos.....	71%	71%	43%	Membros Não Independentes.....	86%	86%	86%				
De 56 a 65 anos.....	14%	14%	29%								
Acima de 65 anos...	14%	14%	14%								
Total.....	7	7	7		7	7	7		7	7	7

Mandato unificado de 1 ano

G4-39	4.2	Presidência do mais alto órgão de governança.	Patrick Antonio Claude de Larragoiti Lucas	–	–
G4-40	x	Relatar o processo de nomeação e seleção da alta administração e dos comitês.	Os Comitês de Assessoramento do Conselho são compostos por membros do Conselho com comprovada experiência nos temas de responsabilidade do grupo de que se trate, além de membros da Diretoria que atendam aos mesmos critérios de competência e consultores externos independentes capazes de contribuir de forma relevante para o desenvolvimento dos trabalhos do grupo. O processo de seleção dos membros externos é conduzido pelo Comitê de Remuneração que propõe nomes para o Conselho de Administração. A seleção de membros para o Conselho de Administração e para seus Comitês de assessoramento atende a três critérios, conforme o caso: (i) requisitos mínimos legais, quando existentes, como no caso do Conselho de Administração; (ii) recomendações das melhores práticas de governança corporativas emanadas por institutos de referência como IBGC, COSO IIA, entre outros, como no caso dos Comitês de Auditoria, Governança, Investimentos e Remuneração, (iii) requisitos mínimos definidos nos regimentos internos de cada órgão. Além desses critérios, para o Comitê de Sustentabilidade, foi selecionado um membro independente com reconhecida experiência em responsabilidade socioambiental e membros representantes das áreas que concentram os maiores impactos da Companhia.	–	



A Companhia dispõe de uma “*Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações que Envolvem Conflitos de Interesse*” que estabelece os procedimentos a serem observados por colaboradores, administradores e controladores da Companhia e de suas controladas, tanto em operações a serem realizadas entre tais partes, como em outras situações em que haja potencial conflito de interesses, em atenção às melhores práticas de Governança Corporativa e à primazia dos interesses da Companhia. Tal política estabelece que as operações celebradas pela Companhia com partes relacionadas devem observar condições de mercado, objetivando assegurar seu caráter estritamente comutativo. Ainda, a política determina que, havendo interesses conflitantes com os interesses da Companhia por parte de acionista ou membro da administração em relação a determinada(s) matéria(s) a ser(em) deliberada(s) em reunião colegiada ou Assembleia, deve este manifestar, tempestivamente, seu conflito de interesse ou interesse particular, declarando-se impedido de participar das discussões e deliberações sobre o assunto. Caso este não o faça, outra parte presente à reunião poderá manifestar o conflito existente, que será declarado por maioria de votos dos presentes em tal conclave. São vedadas, pela referida política, as seguintes transações com partes relacionadas da Companhia: (i) aquelas realizadas em condições diversas às de mercado, de forma a prejudicar os interesses da Companhia; e (ii) concessão de empréstimos ao seu controlador, administradores e às demais partes relacionadas definidas no item 2 da “*Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações que Envolvem Conflitos de Interesse*”. É vedada também, nos termos do *Código de Conduta Ética* da Companhia, a participação de administradores e funcionários em negócios de natureza particular ou pessoal que interfiram ou conflitem com os interesses da Companhia ou que resultem da utilização de informações confidenciais obtidas em razão do exercício do cargo ou função que ocupem na Companhia.

G4-41

4.6

Processos para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados.

10

I

G4-42

4.9

Relate os papéis desempenhados pelo mais alto órgão de governança e pelos executivos seniores no desenvolvimento, aprovação e atualização do propósito, declaração de missão, visão e valores, e definição de estratégias, políticas e metas relacionadas a impactos econômicos, ambientais e sociais da organização.

Uma vez decidido pelo Conselho o início de um ciclo de revisão da estratégia de longo prazo da Companhia, compete a Diretoria a formulação de uma proposta fundamentada de revisão da missão, visão e valores da Companhia, alinhados às premissas estratégicas definidas pelo Conselho. O Conselho, por sua vez, discute e aprova a proposta, orientando a Diretoria na sua execução.

-

-

G4-43

4.7

Relate as medidas tomadas para desenvolver e aprimorar o conhecimento do mais alto órgão de governança sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais.

O Conselho possui um programa de educação continuada que assegura a constante reciclagem dos conhecimentos dos conselheiros em relação ao mercado e aos negócios da companhia, assim como o aprimoramento e aprofundamento de seu conhecimento em relação às competências necessárias para o cumprimento de suas funções. Em 2013, conselheiros participaram de mais de 30 reuniões individuais com membros da diretoria, além de terem participados em debates promovidos pelo presidente do Conselho com ex-dirigentes de Agência reguladora de mercado da companhia; economista de renomada instituição financeira e com um cientista político cujas apresentações contribuíram no processo de decisão da revisão do planejamento estratégico da Companhia.

-

-



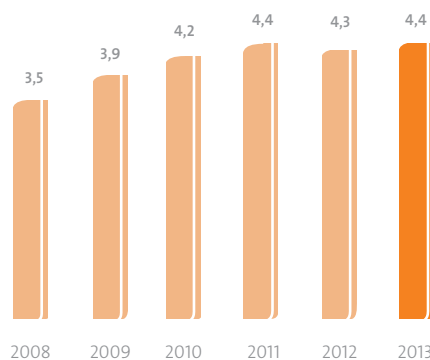
Anualmente, o Conselho faz sua autoavaliação, com o objetivo de aprimorar o desempenho de suas atividades, da Diretoria, avaliações individuais dos membros de cada um destes órgãos e dos resultados de desempenho da Companhia.

A autoavaliação é uma rotina para o Conselho desde 2008 e consiste em um formulário objetivo que coleta as impressões dos conselheiros sobre:

- (i) a estrutura do Conselho, abrangendo sua composição, prioridades e qualidade e contexto das informações recebidas e discutidas;
- (ii) transparência nas relações do Conselho, incluindo sua independência em relação tanto aos acionistas quanto à direção da companhia, diálogo com os comitês de assessoramento e conflitos de interesse;
- (iii) suporte da secretaria corporativa;
- (iv) autoavaliação de competências e participação individual, e
- (v) avaliação do presidente do conselho no exercício de suas funções.


Neste ano de 2013, o processo de avaliação do Conselho de Administração foi utilizado como case para caderno publicado pelo IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Além disso, o resultado do processo de avaliação do Conselho de SulAmérica referente ao ano de 2013 apresentou um desempenho melhor do que o ano anterior, como se pode verificar no gráfico abaixo:



MÉDIA GLOBAL DE AUTOAVALIAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



A escala é de 1 a 5.



G4-45	x	Papel da alta administração na identificação de impactos, riscos e oportunidades econômicas, ambientais e sociais.	O processo de identificação de riscos inclui entrevistas com os principais líderes dos negócios para identificar os riscos que podem afetar de forma relevante os resultados da companhia no curto ou longo prazo. O "portfólio" de riscos identificados é validado pela alta administração de forma colegiada.	–	–
G4-46	x	Papel da alta administração na revisão da eficiência da gestão de risco econômico, ambiental e social.	<i>DF Nota Explicativa 5. Gestão de Riscos</i> , páginas 34 a 44.	–	–
G4-47	x	Frequência da alta administração na identificação de impactos, riscos e oportunidades econômicas, ambientais e sociais.	De acordo com o Regimento do Conselho de Administração da SulAmérica, a cada nove meses o Conselho recebe um reporte da área de Gestão de Riscos Corporativos, apontando os principais riscos identificados, as ações para mitigação, recomendações de prevenção e eventuais aprimoramentos da estrutura de Gestão de Riscos Corporativos da Companhia. Além disso, o Comitê de Sustentabilidade reporta duas vezes ao ano ao Conselho de Administração, levando as principais realizações, riscos e oportunidades socioambientais.	–	–
G4-48	x	Comitê ou posição mais alta que revisa e aprova o relatório de sustentabilidade e garante a abrangência dos aspectos materiais.	Comitê de Sustentabilidade e Comitê Executivo	–	–

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-49	x	Relate o processo adotado para comunicar preocupações críticas ao mais alto órgão de governança.	A SulAmérica conta com uma sólida estrutura de Governança Corporativa que assegura o fluxo de informações entre a Diretoria da Companhia e o Conselho de Administração. Esta estrutura compreende as áreas de Controles Internos, Auditoria, Gestão de Riscos Corporativos e a própria Secretaria do Conselho, responsáveis pelo monitoramento, adoção de medidas de mitigação, recomendações de melhorias e reporte ao Conselho de forma a assegurar o adequado fluxo de informações para o Conselho.	-	-
G4-50	x	Relatar o número total e a natureza de questões críticas que foram comunicadas ao principal executivo e quais os mecanismos utilizados para tratar e resolvê-los.	As informações estão sujeitas a restrições de confidencialidade por serem questões estratégicas do negócio. Além disso, algumas dessas informações não estão disponíveis atualmente.	-	-
G4-51	4.5	Relação entre remuneração e o desempenho da organização (incluindo social e ambiental).	A Política de Remuneração define os critérios de remuneração do mais alto órgão de governança e executivos senior da Companhia. A avaliação de executivos é realizada pelo Contrato de Gestão, que inclui uma avaliação 360º e a comparação do desempenho ante metas quantitativas definidas no início do ano.	-	-
G4-52	x	Relatar o processo de determinação da remuneração.	<p>A Política de Remuneração da SulAmérica estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração do pessoal-chave da administração da Sul América S.A. e suas controladas. Constitui pessoal-chave da administração da Companhia, nos termos da presente Política, os membros do Conselho de Administração, da diretoria, do conselho fiscal e dos comitês de assessoramento do conselho de administração, estatutários e não estatutários ("Pessoal-Chave da Administração"). A remuneração global dos membros do conselho de administração e da diretoria da Companhia ("Conselho de Administração" e "Diretoria") deverá ser fixada pela Assembleia Geral, devendo o Conselho de Administração fixar os honorários mensais dos seus membros e dos membros da Diretoria.</p> <p>A remuneração dos membros do conselho fiscal da Companhia ("Conselho Fiscal"), quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei. Os membros dos comitês da Companhia ("Comitês") serão remunerados de acordo com o que determinar o Conselho de Administração.</p> <p>Adicionalmente, a Companhia, em atendimento às determinações da Instrução CVM 480/09, divulga ao mercado informações detalhadas acerca da remuneração de seus administradores. Tais informações podem ser obtidas diretamente no site da Companhia, da CVM e da BM&FBovespa.</p>	-	-
G4-53	x	Consideração dos stakeholders na definição de remuneração.	<p>Anualmente a área de Governança Corporativa analisa os resultados da votação da remuneração anual global dos administradores (Conselho e Diretoria) na Assembleia Geral Ordinária. Quando são verificadas abstenções ou votos contrários, os contatos dos acionistas que proferiram tais votos são informados à área de Relações com Investidores, que faz contato com esses acionistas com o intuito de entender as razões do voto e oferecer, diretamente, ou por meio da área de Governança Corporativa, esclarecimentos que proporcionem um melhor entendimento das métricas de remuneração adotadas pela Companhia. A opinião dos acionistas capturada pela área de Relações com Investidores é, também, aplicada como feedback da visão do mercado em relação à Política de Remuneração da SulAmérica.</p> <p>Na remuneração de colaboradores, a SulAmérica participa como líder das negociações sindicais para elaboração da Convenção Coletiva dos Securitários (CCT) junto a Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização (CNSeg), levando como subsídio pesquisas salariais do mercado e resultados de pesquisas de clima e engajamento junto a funcionários.</p>	-	-

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-54	x	Proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração média anual total de todos os empregados (excluindo os mais bem pagos) no mesmo país.	A proporção entre a remuneração anual do indivíduo mais bem pago na SulAmérica é de 9 vezes maior em relação a remuneração média anual de todos os empregados.	–	–
G4-55	x	Proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio da remuneração anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago).	A proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio da remuneração anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) é de 90%.	–	–



Governança

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-56	4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes.	<p><i>Missão, visão e valores.</i> <i>Código de Conduta Ética.</i></p> <p>O Programa Legal Compliance define a base para que a organização cumpra com as leis e regulamentações brasileiras, além de todas as políticas e procedimentos internos necessários para a continuidade e o crescimento de suas atividades. Define também como as atividades de compliance estão estruturadas, o papel da área de Compliance, além da responsabilidade de cada funcionário em estar em conformidade ou “compliance” com as regras do mercado de seguros. O Programa está de acordo (e deverá ser lido em conjunto) com as leis e regulamentações brasileiras aplicáveis à SulAmérica, o Código de Ética, além das políticas e procedimentos internos, inclusive o Programa de Prevenção à Lavagem de Dinheiro.</p>	7 e 10	I
G4-57	x	Mecanismos para assessoria em questões éticas e legais.	<p>A SulAmérica conta com dois Comitês de assessoramento para questões éticas e legais, além de escritórios de advocacia que prestam serviços de consultoria jurídica quando necessário.</p> <p>Comitê de Ética: Fórum colegiado, responsável pela análise dos relatos de violações dos Códigos de Conduta Ética e Compliance, composto por executivos e gestores das áreas de Controle e RI, Recursos Humanos e Compliance. As principais responsabilidades deste comitê são analisar qualquer relato que for encaminhado, podendo vir a determinar o curso das verificações, as referências e qualquer outra resolução dependendo das circunstâncias; encaminhar à Auditoria Interna os casos que necessitarem de investigação; assumir o julgamento dos casos de violação de maior gravidade e aplicar sanções cabíveis às infrações.</p> <p>Comitê de Auditoria: É sua função monitorar e avaliar as atividades das auditorias interna e externa, os riscos e controles internos, a adequação, transparência e qualidade técnica das informações contidas nos relatórios financeiros da companhia, bem como zelar pelo cumprimento do Código de Ética e de Compliance da Companhia, além de orientar o Conselho de Administração na escolha dos auditores independentes e do diretor responsável pela auditoria interna.</p>	–	–

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-58	x	Mecanismos para reportar questões não éticas e incompatíveis com a legislação.	<p>A SulAmérica conta com diversos mecanismos para que clientes, prestadores, parceiros comerciais e colaboradores possam reportar questões éticas e legais:</p> <p>Compliance Escutando Você: Canal de comunicação, disponível na intranet, que permite a qualquer colaborador ou executivo da Companhia, registrar possíveis condutas de descumprimento das diretrizes do Código de Conduta Ética. Essas denúncias serão avaliadas e investigadas pela área de Compliance e tratadas pelo Comitê de Ética.</p> <p>Canais de Atendimento: qualquer stakeholder pode utilizar os diversos <i>canais de atendimento</i> da Companhia para reportar questões não éticas ou em não conformidade legal.</p>	-	-

Desempenho Econômico (DMA-EC):

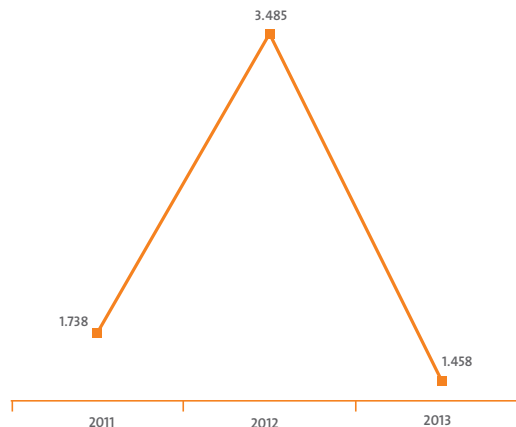
Sendo uma Companhia de capital aberto, a SulAmérica prioriza a realização de negócios que tragam rentabilidade a seus acionistas, colaboradores, corretores e parceiros. O compromisso com os melhores resultados inclui a ampliação de sua presença no mercado e da capacidade de atendimento, com novas filiais, C.A.S.As e processos e ferramentas que agilizem as operações, tudo para facilitar o acesso de clientes e o engajamento de corretores e prestadores de serviços em todo o país. Os impactos econômicos indiretos dessas ações são obtidos pela geração de empregos, a contratação de parceiros e o desenvolvimento da economia local.

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-EC1	EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos.	<p>A SulAmérica apresenta em suas <i>Demonstrações Financeiras, uma Demonstração do Valor Adicionado (DVA)</i> (página 7), onde constam os valores econômicos gerados e distribuídos.</p> <p>Além disso, a SulAmérica apoia e desenvolve ações e projetos socioambientais com foco no desenvolvimento sustentável das comunidades onde tem operações. Em 2013 a Companhia investiu mais de R\$1,7 milhão nessas ações e projetos, beneficiando mais de 10.000 pessoas direta e indiretamente. Para saber mais sobre esses projetos, visite a página de <i>Sustentabilidade no site institucional</i>.</p> <p>A SulAmérica também doou vários mobiliários e equipamentos no decorrer do ano a organizações sem fins lucrativos parceiras ou indicadas por colaboradores e parceiros comerciais. Em 2013 foram doados 1.867 itens entre computadores, móveis e outros equipamentos eletro-eletrônicos.</p>	-	-



De acordo com a *Matriz de Materialidade*, mudanças climáticas foi considerado um tema de média relevância para a SulAmérica. Os eventos climáticos extremos, possivelmente decorrentes dessas mudanças climáticas, vem afetando o setor de forma diferente em cada segmento. O maior impacto de eventos climáticos extremos na carteira de segurados da SulAmérica foi percebido em seguros Massificados, respondendo por 21% – cerca de R\$130 mil – dos sinistros, valor não significativo no total da carteira de Ramos Elementares. Em Automóveis, o percentual desses sinistros, alcançou 1% dos sinistros pagos em 2013 – cerca de R\$15 milhões. Não houve sinistros dessa natureza na carteira de Vida em 2013. Na carteira de Saúde não é possível identificar a sinistralidade decorrente de eventos climáticos extremos uma vez que os segurados são atendidos de acordo com o código CID do Ministério da Saúde, definido pela doença e não causa da mesma. Considerando que eventos como secas e enchentes podem afetar a sinistralidade dessa carteira, a SulAmérica iniciou um estudo junto a sua área atuarial para identificar as correlações entre o elevado aumento das temperaturas no verão de 2013/14 e a os sinistros de saúde, principalmente nos serviços de emergência. Esse estudo apontará o real impacto desses fenômenos na carteira, possibilitando o desenvolvimento de novos cálculos de riscos e estratégias de prevenção.

EC2 – SINISTROS EVENTOS CLIMÁTICOS AUTO



G4-EC2

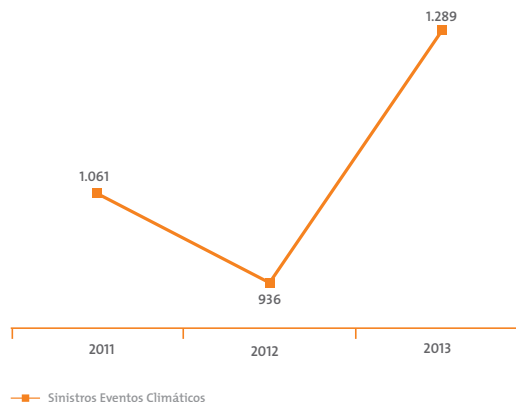
EC2



Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas.

7 e 8

I



EC2 – SINISTROS EVENTOS CLIMÁTICOS RAMOS ELEMENTARES



G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-EC9	x	Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes.	<p>A SulAmérica atende seus segurados por meio de seus prestadores de serviços referenciados e os seleciona por meio de critérios como abrangência da estrutura oferecida, capacidade técnica, central de atendimento 24 horas, custo e qualidade no atendimento de acordo com as necessidades de cada segmento de negócios.</p> <p>Em Saúde e Odontológico, a Companhia tem uma política de referenciamento de prestadores médicos no âmbito municipal, baseada na necessidade de assistência em relação à concentração de segurados na localidade (suficiência de rede). O mesmo ocorre nos demais segmentos, com algumas exceções quando há poucos fornecedores especializados que tem abrangência nacional.</p> <p>Já para a contratação de fornecedores locais, a área de Suprimentos considera custo, localidade, qualidade dos produtos e capacidade de entrega, salvo quando são produtos com qualidades técnicas específicas. Estima-se que 98% dos contratados são locais, ou seja, sediados nos estados em que os produtos ou serviços são entregues.</p>	-	-

Desempenho Ambiental (DMA-EN):

A SulAmérica, por meio da Superintendência de Sustentabilidade, tem promovido internamente a conscientização de todas as áreas na aplicação de práticas para mitigação dos impactos ambientais gerados pela companhia. Além de disseminar conceitos de gestão ambiental em seus principais canais de comunicação, promove ações de economia e uso racional de energia, água, materiais para um melhor desempenho ambiental. Para garantir a melhoria contínua, será desenvolvido um Programa de Gestão Ambiental e do Clima em 2014, como produto da estratégia de sustentabilidade iniciada em 2012.

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-EN1	EN1	Materiais usados por peso ou volume.	<p>Foi identificado que o principal material usado nas operações da SulAmérica é o papel, principalmente utilizado nos escritórios e unidades, que é controlado pelo prestador de serviços de impressões e está incluso no contrato de prestação de serviço. Em 2013, foram impressas 12.532.229 de folhas, totalizando 57,65 toneladas de papel, uma redução de 1.045.398 folhas ou 8% em relação ao ano anterior. Essa menor redução em relação a redução obtida em 2011 em relação a 2012, se deve principalmente a maturidade dos programas de redução de impressões que em anos anteriores identificaram os maiores processos que necessitavam de melhorias. Em 2013 o foco foi a manutenção do volume e algumas alterações pontuais que geraram essa redução de mais de um milhão de impressões.</p>	8	-



G4-EN3 – CONSUMO DE ENERGIA (GJ)

ENERGIA ELÉTRICA (GJ)	2011	2012	2013	VARIAÇÃO
Morumbi	19.608	19.080	17.624	-7,3%
Matriz.....	25.500	28.292	27.492	-2,8%
Subtotal	45.108	47.372	45.115	-4,8%
Sucursais	–	11.153	11.022	-1,2%
Subtotal	45.108	58.525	56.137	-4,1%

GÁS NATURAL	2011	2012	2013	VARIAÇÃO
Morumbi	8.848	15.907	15.962	0,3%
Subtotal	8.848	15.907	15.962	0,3%

DIESEL	2011	2012	2013	VARIAÇÃO
Morumbi	–	27	124	360,4%
Matriz.....	–	153	–	–
Subtotal	–	180	124	-30,9%

ETANOL	2011	2012	2013	VARIAÇÃO
Matriz.....	–	3.791	3.044	-19,7%
Subtotal	–	3.791	3.044	-19,7%

GASOLINA	2011	2012	2013	VARIAÇÃO
Matriz.....	–	20.322	15.483	-23,8%
Subtotal	–	20.322	15.483	-23,8%
Total	53.956	98.725	90.750	-8,1%

G4-EN3

EN3

Consumo de energia dentro da organização.

8

–

(1) Os dados de 2011 são referentes somente a Matriz e o Morumbi, pois representam aproximadamente 80% do quadro de funcionários da Companhia.

(2) Os dados de Gás Natural refere-se somente a unidade do Morumbi por ser a única a utilizar o mesmo.

Consultar *Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa* em nosso site institucional.

G4-EN4 – CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO (GJ)

FONTES DE EMISSÕES (GJ)	2013
AUTO – Chaveiro	487
AUTO – Mecânico	6.057
AUTO – Reboque	79.408
AUTO – Táxi	11.792
Inspeção – Riscos Industriais e Comerciais	4.488
Reembolso de Km Rodado	534
Saúde – Ambulância	311
Sinistros – Massificados	2.483
Táxi para Funcionários	2.483
Transporte de Empregados.....	13.745
Total.....	121.787

G4-EN4

EN3

Consumo de energia fora da organização.

8

–

A SulAmérica não reportará as emissões de Viagens e Resíduos Sólidos devido a impossibilidade de não conversão dessas emissões para Gigajoule.

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI						
G4-EN6	EN5	Redução do consumo de energia.	Baseado nas contas de energia elétrica enviadas pelas diversas concessionárias, houve uma redução de 4,1% no consumo de energia, derivado principalmente da unidade do Morumbi em São Paulo. A razão das reduções, tanto na Matriz no Rio de Janeiro como na unidade do Morumbi em São Paulo, se deve principalmente pela redução de número de funcionários e práticas de economia de energia aplicadas pela área administrativa como o desligamento de equipamentos, rodízio de elevadores, desligamento das luzes após 22:00 etc. No caso da unidade do Morumbi, o fechamento de algumas alas do edifício colaboraram ainda mais para essa redução.	7, 8 e 9	I				
G4-EN7	EN6	Reduções nos requisitos de energia relacionados a produtos e serviços.	Não há iniciativas ou acordos com os prestadores de serviços para oferecimento de produtos e serviços com baixo consumo de energia.	7, 8 e 9	I				
G4-EN8 – CONSUMO DE ÁGUA (M³)									
CONSUMO DE ÁGUA (M³) 2011 2012 2013 VARIAÇÃO									
G4-EN8	EN8	Total de retirada de água por fonte.	Morumbi – SABESP.....	12.446	3.369	1.832	-46%	8	-
			Morumbi Poço Artesiano...	28.094	43.450	44.193	2%		
			Subtotal	40.540	46.819	46.025	-2%		
			Matriz – CEDAE	15.536	23.793	16.654	-30%		
			Subtotal	15.536	23.793	16.654	-30%		
			Sucursais	-	12.789	11.751	-8%		
			Subtotal	-	12.789	11.751	-8%		
Total	56.076	83.401	74.430	-11%					
G4-EN10	EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada.	Desde 2012, o sistema de reaproveitamento de água da Matriz no Rio de Janeiro apresentou problema no software de emissão de relatórios e no decorrer de 2013 não foi possível quantificar o percentual e volume de água reciclada.	7, 8 e 9	I				
G4-EN15	EN16	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1).	Consultar Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa em nosso site institucional	8	-				
G4-EN16	EN16	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2).	Consultar Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa em nosso site institucional	8	-				
G4-EN17	EN17	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3).	Consultar Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa em nosso site institucional	8	-				
G4-EN19	EN18	Redução de gases de efeito estufa (GEE).	Consultar Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa em nosso site institucional	7, 8 e 9	I				
G4-EN21	EN20	Emissões de Nox, Sox e outras emissões atmosféricas significativas.	Consultar Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa em nosso site institucional	-	-				



Desde 2009, a SulAmérica tem como prática usar materiais que causem o menor impacto ao meio ambiente e criar iniciativas para reduzir o descarte de resíduos. A “Certificação Digital de Saúde”, o programa “Imprimir Pra Quê?”, a coleta seletiva de lixo e o descarte de peças e equipamentos têm contribuído para a redução crescente do descarte de resíduos nas operações da companhia. Em 2013, a SulAmérica incluiu mais uma atividade com a destinação correta de cabos de telefonia e TI.

Para saber mais sobre as iniciativas que visam a redução do impacto de resíduos derivados das operações, [clique aqui](#).

G4-EN23 – DESCARTE DE RESÍDUO

ATERRO SANITÁRIO	2011	2012	2013	VARIAÇÃO
Matriz (t).....	73,00	143,03	103,92	-27%
Morumbi (m³).....	–	2.613,00	1.208,40	-54%
Total.....	73,00	2.756,03	1.312,32	-52%

RECICLAGEM (T)	2011	2012	2013	VARIAÇÃO
Matriz.....	104,00	49,90	39,37	-21%
Morumbi.....	–	46,12	67,02	45%
Total.....	104,00	96,00	106,40	11%

REUTILIZAÇÃO/ RECUPERAÇÃO	2011	2012	2013	VARIAÇÃO
Lâmpadas Matriz/ Morumbi (unidade).....	–	3.583	3.374	-6%
Mobiliários (unidades)...	420	4	321	79,25%
Equipamentos (unidades).....	1.366	5.171	2.801	-46%
Veículos Prensados (t)...	246,54	176,08	290,50	65%
Peças automotivas (t)...	91,36	216,00	121,50	-44%
Cabos de telefonia e TI (t).....	–	–	0,41	–
Vidros (t).....	901,50	668,40	700,70	5%

(1) Em São Paulo, a SulAmérica mudou o prestador de coleta seletiva, passando a reciclar além do papel, vidro e metal, gerando um aumento significativo de reciclagem.

(2) O aumento significativo da doação de mobiliários deve-se a aquisição da SulAcap no mês de agosto/2013.

(3) A redução da doação de equipamentos, como notebooks, deve-se ao término no Projeto Refresh em 2012.

G4-EN23 EN22 Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição.

8

–





Como uma empresa de serviços financeiros, as operações da SulAmérica geram pouco impacto ambiental. Por outro lado, a Companhia assumiu compromissos que tem em seus princípios a preservação do meio ambiente por meio de uma gestão integrada de seus impactos ambientais decorrentes das operações. Para atender a esses compromissos, a SulAmérica desenvolveu algumas iniciativas pontuais e tem como meta para 2014 criar um Programa de Gestão Ambiental e do Clima. Para conhecer melhor essas iniciativas, [clique aqui](#).

G4-EN27 – INICIATIVAS PARA MITIGAÇÃO DE IMPACTOS AMBIENTAIS

G4-EN27	EN26	Extensão da mitigação de impactos ambientais de produtos e serviços.	REDUÇÃO DE PAPEL (T)				7, 8 e 9	I
			2011	2012	2013	VARIAÇÃO		
			Autorização Prévia/VPP Web	1,00	0,93	1,55	66,7%	
			Certificação Digital.....	40,00	47,28	50,50	6,8%	
			Demonstrativos online	82,00	88,00	107,09	21,7%	
			Imprimir Pra quê.....	98,19	62,46	57,64	-7,7%	
			Projeto Automação...	–	236.438,72	245.998,69	4,0%	
			Total	221,20	236.637,40	246.215,50	4,0%	
G4-EN32	x	Percentual de novos fornecedores que foram selecionados através de critérios ambientais.	Para garantir que seus fornecedores compartilhem dos mesmos compromissos da SulAmérica em sustentabilidade, todos os novos contratos tem uma cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Empresarial, porém nenhum fornecedor foi contratado com base em critérios ambientais. Na área de Automóveis, todas as oficinas credenciadas são submetidas a um questionário de avaliação que abrange, dentre outras coisas, questões de gestão ambiental.				–	–
G4-EN33	x	Impactos ambientais negativos significativos reais e potenciais na cadeia de suprimentos e medidas adotadas.	A SulAmérica, pela natureza dos serviços prestados e por atuar nos principais centros urbanos, não causa impactos ambientais significativos na cadeia de suprimentos. Para a contratação de seus fornecedores, a SulAmérica realiza uma avaliação que não inclui impactos ambientais.				–	–
G4-EN34	x	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais protocoladas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal.	A SulAmérica recebeu uma denúncia de que o Circo Tihany, patrocinado pela SulAmérica, estaria provocando o acúmulo de lixo nas redondezas do Parque Taquaral em Campinas. A SulAmérica investigou a denúncia sem encontrar provas do ocorrido e notificou o Circo. À partir de 2014, todos os contratos, sejam de prestação de serviços ou patrocínios, contarão com a cláusula de Responsabilidade Empresarial e Sustentabilidade.				–	–

Desempenho Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente (DMA-LA):

Em relação às práticas trabalhistas, a SulAmérica segue a legislação do país no que diz respeito a emprego, saúde e segurança do trabalho. A liberdade de associação a sindicatos é respeitada e as convenções coletivas de trabalho são estendidas a todos os colaboradores. Além disso, adota os benefícios praticados pelo mercado, promove treinamentos e prioriza atributos técnicos em relação a diversidade em processos de contratação de colaboradores.

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
----	------	-----	--------------	---	---

G4-LA1	LA2	Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região.		6	-
--------	-----	--	--	---	---

G4-LA1 – NÚMERO TOTAL E TAXAS DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS POR FAIXA ETÁRIA, GÊNERO E REGIÃO

	FAIXA ETÁRIA 2013				REGIÃO 2013				GÊNERO 2013		
	ADMITIDOS	DESLIGADOS	TURNOVER		ADMITIDOS	DESLIGADOS	TURNOVER		ADMITIDOS	DESLIGADOS	TURNOVER
	Até 25 anos.....	386	167		5,47%	Centro-Oeste...	16		16	0,32%	Masculino...
De 26 a 35 anos.....	445	413	8,49%	Nordeste.....	17	26	0,43%	Feminino....	643	563	11,9%
De 36 a 45 anos.....	178	240	4,14%	Norte.....	12	24	0,36%				
De 46 a 55 anos.....	47	85	1,31%	Sudeste.....	1.003	843	18,27%				
De 56 a 65 anos.....	8	24	0,32%	Sul.....	16	22	0,38%				
Acima de 65 anos...	0	2	0,02%								
Total.....	1.064	931	19,74%		1.064	931	19,74%		1.064	931	19,74%

G4-LA2	LA3	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminado por unidades operacionais importantes da organização.	Benefícios que são oferecidos aos empregados de tempo integral, mas não são oferecidos aos empregados temporários: Plano de saúde, Seguro de vida, Cobertura para incapacidade invalidez e Fundo de Aposentadoria. Todos os benefícios são oferecidos a funcionários de meio período. Para conhecer os benefícios da SulAmérica, clique aqui .	-	-
--------	-----	---	---	---	---

G4-LA3	LA15	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após uma licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero.	No ano de 2013, tiveram direito a licença maternidade 124 funcionárias. Destas, 121 retornaram ao término da licença e 110 continuaram a trabalhar após os 12 meses subsequentes. Um índice de 90% de retenção. Em relação a licença paternidade, 102 tiveram direito, sendo que 100% retornaram ao término da licença e 95 continuaram a trabalhar após os 12 meses subsequentes. Um índice de 93% de retenção. O controle de licença paternidade é realizado através da inclusão do dependente no plano de saúde do pai.	1, 2 e 6	1
--------	------	---	--	----------	---

G4-LA4	LA5	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se elas são especificadas em acordos de negociação coletiva.	As negociações coletivas não incluem uma cláusula que especifique prazo mínimo para informar os colaboradores a respeito de mudanças operacionais, como alterações de endereço. A Companhia adota, contudo, uma prática de avisar com antecedência todos os envolvidos na mudança, bem como de recolocação dos colaboradores em nível gerencial que não optarem pela mudança, possibilitando tempo hábil para a mudança. A Companhia tem uma política de transferência de funcionários nível gerencial com pacote de benefícios. Um exemplo dessa prática é a mudança da sede de São Paulo do bairro do Morumbi, onde está localizada há mais de 10 anos, para um novo edifício no bairro de Pinheiros. A mudança está programada para junho de 2015 e todos os funcionários foram notificados no segundo semestre de 2013. Além disso, um hotsite para acompanhamento da evolução da construção e planos de mudança foi criado para que todos os funcionários da Companhia possam acompanhar.	3	-
--------	-----	--	---	---	---



G4-LA6 LA7 Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero.

Em acordo com a legislação trabalhista brasileira, a SulAmérica promove a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), cursos para os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), treinamento de primeiros socorros e a formação da Brigada Voluntária de incêndio para zelar pela saúde e segurança no trabalho de seus colaboradores.

Em 2013, houve uma mudança na metodologia de cálculo deste indicador, sendo considerado o acumulado do ano e não somente o último mês do ano, como era reportado.

-

-

G4-LA6 – TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E ÓBITOS

2013			
	COM CALL CENTER	SEM CALL CENTER	
Taxa de Lesões (TL).....	1,70	1,08	
Taxa de Dias Perdidos (TDP).....	7.101,69	5.499,49	
Taxa de Absenteísmo (TA).....	5,07	4,93	
	VARIAÇÃO	2013	2012
Número de acidentes.....	75,0%	14	8
Horas de afastamento.....	50,9%	46.378,76	30.728,95
Casos de LER.....	12,5%	9	8
Óbitos em decorrência do trabalho.....	0%	0	0

G4-LA9 LA10 Número médio de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por gênero e categoria funcional.

-

|

G4-LA9 – NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO POR EMPREGADO, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

	CARGA HORÁRIA			PARTICIPAÇÃO		
	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL
Executivo.....	2,00	139,00	141,00	1	17	18
Gerencial.....	9.480,50	10.709,00	20.189,50	1.763	1.735	3.498
Técnico/Operacional.....	27.806,70	16.257,60	44.064,30	6.896	3.641	10.537
Vendas.....	58,00	151,00	209,00	21	41	62
Estagiário.....	2.577,50	1.841,50	4.419,00	900	655	1.555
Total.....	39.924,70	29.098,10	69.022,80	9.581	6.089	15.670

A SulAmérica avalia anualmente o desempenho de seus colaboradores, considerando a performance em relação às metas e sua evolução de habilidades e competências. Em 2013, 84,4% dos colaboradores foram avaliados pelo sistema de Gestão de Performance e Desenvolvimento (GPD). Já as equipes Comerciais (6,9%) são avaliadas pelo programa Remuneração extraordinária de Vendas (ReX), que oferece bônus atrelado à superação de metas de vendas. O desempenho do colaborador frente à meta é apurado trimestralmente e a remuneração é paga a cada semestre, de acordo com o cumprimento das condições do programa.

A avaliação de executivos é realizada com base no Contrato de Gestão, que inclui uma avaliação 360° e a comparação do desempenho ante metas quantitativas definidas no início do ano.

G4-LA11 LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional.

-

-

G4-LA11 – PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO		
	F	M	TOTAL
Gerencial.....	325	314	639
Técnico/Operacional.....	1.917	1.362	3.279
Vendas.....	177	170	347
Total.....	2.419	1.846	4.265



G4-LA12

LA13

Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.

1 e 6

I

G4-LA12 – COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS RESPONSÁVEIS PELA GOVERNANÇA E DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, DE ACORDO COM GÊNERO, FAIXA ETÁRIA, MINORIAS E OUTROS INDICADORES DE DIVERSIDADE

ESCOLARIDADE	ESTAGIÁRIO	EXECUTIVO	GERENCIAL	TÉCNICO/OPERACIONAL	VENDAS	TOTAL
1º Grau Completo.....			0,10%	0,26%		0,22%
1º Grau Incompleto.....				0,05%	2,30%	0,06%
2º Grau Completo.....		2,70%	10,01%	28,58%	16,30%	23,67%
2º Grau Incompleto.....	0,71%		0,38%	1,95%	9,30%	1,64%
MBA.....		5,41%	3,08%	0,42%		0,99%
MBA – Cursando.....			0,29%	0,08%		0,12%
Mestrado.....		2,70%	0,58%	0,11%		0,22%
Pós Graduação.....		2,70%	8,08%	2,53%	7,00%	3,64%
Primário Completo.....				0,03%		0,02%
Primário Incompleto.....				0,05%		0,04%
Superior Completo.....		83,78%	59,48%	33,27%	46,50%	38,21%
Superior Incompleto.....	99,29%	2,70%	18,00%	32,67%	18,60%	31,17%

RAÇA	ESTAGIÁRIO	EXECUTIVO	GERENCIAL	TÉCNICO/OPERACIONAL	VENDAS	TOTAL
Amarelo.....	0,01%		0,01%	0,01%		0,73%
Branco.....	0,75%	0,97%	0,84%	0,71%	0,79%	74,13%
Indígena.....				0,00%		0,04%
Negro.....	0,01%		0,01%	0,05%	0,02%	4,08%
Pardo.....	0,22%	0,03%	0,14%	0,23%	0,19%	21,02%

FAIXA ETÁRIA	ESTAGIÁRIO	EXECUTIVO	GERENCIAL	TÉCNICO/OPERACIONAL	VENDAS	TOTAL
Até 25 anos.....	99,29%		3,27%	23,70%	4,65%	21,27%
De 26 a 35 anos.....	0,71%	2,70%	33,97%	42,08%	2,33%	38,63%
De 36 a 45 anos.....		37,84%	44,37%	23,10%	30,23%	26,99%
De 46 a 55 anos.....		45,95%	15,98%	9,78%	34,88%	11,26%
De 56 a 65 anos.....		13,51%	2,31%	1,27%	20,93%	1,70%
Acima de 65 anos.....			0,10%	0,08%	6,98%	0,14%



G4-LA13 – RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES

G4-LA13	LA14	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes.	SALÁRIO			1 e 6	I	
			Ano 2012	FEMININO	MASCULINO			PROPORÇÃO
			Gerencial.....	6.510,57	8.583,02	-24%		
			Técnico/Operacional....	2.296,58	2.789,13	-18%		
			Vendas	1.132,83	1.235,02	-8%		
			Total geral	3.060,15	4.157,36	-26%		
			SALÁRIO					
G4-LA14	x	Percentual de novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios relativos a práticas trabalhistas.	SALÁRIO			-	II	
			Ano 2013	FEMININO	MASCULINO			PROPORÇÃO
			Gerencial.....	7.019,77	9.160,99	-23%		
			Técnico/Operacional....	2.444,74	3.067,99	-20%		
			Vendas	1.241,13	1.355,89	-8%		
			Total geral	3.568,55	4.528,29	-21%		
			100% dos contratos da SulAmérica possuem uma cláusula trabalhista, para garantir que prestadores de serviços e fornecedores cumpram a legislação trabalhista brasileira, bem como apresentem documentos do cumprimento – como por exemplo guias de recolhimento de encargos trabalhistas. Além disso, a cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Social, inserida na maioria dos contratos da Companhia, inclui critérios de não aceitação de formas de trabalho análogo ao escravo ou trabalho infantil.					
			O principal impacto com relação a práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores da SulAmérica é o descumprimento da CLT, seja por não assinatura de carteira de trabalho ou por evasão de impostos e encargos sociais. Para mitigar esses riscos, 100% dos contratos da SulAmérica possuem uma cláusula trabalhista, para garantir que prestadores de serviços e fornecedores cumpram a legislação trabalhista brasileira, bem como apresentem documentos do cumprimento – como por exemplo guias de recolhimento de encargos trabalhistas.					
			Em 2013, a SulAmérica registrou 155 novas reclamações trabalhistas, 77 reclamações eram de ex-colaboradores da SulAmérica e 78 de terceiros, dessas, 38 reclamações foram encerradas.					
			Neste mesmo ano, 117 reclamações trabalhistas foram processadas e 160 reclamações registradas em período anterior a 31 de dezembro de 2012 foram encerradas.					
G4-LA15	x	Impactos negativos significativos reais e potenciais para as práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito.					-	II
G4-LA16	x	Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas gravadas, processadas e resolvidas através de mecanismo formal de reclamação e queixas.					-	I e II

Desempenho Direitos Humanos (DMA-HR):

A SulAmérica, por meio de seus compromissos voluntários, vem adotando práticas e desenvolvendo iniciativas que permitem uma melhor governança de sua cadeia de valor no que se refere a inclusão de questões de direitos humanos em suas operações e relações. Além disso, o Código de Conduta Ética deixa clara a forma como todos na Companhia devem proceder em relação ao combate à corrupção e lavagem de dinheiro, à discriminação e ao trabalho infantil e análogo ao escravo, que é estendido a todos os fornecedores e prestadores de serviços em cláusula contratual.



G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-HR1	HR1	Número total e percentual de acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação referente a direitos humanos.	<p>Para garantir que seus fornecedores compartilhem dos compromissos da SulAmérica em sustentabilidade, a área de suprimentos submete os contratos significativos à inserção da cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Social da SulAmérica. Em 2013, 33% dos contratos significativos da área de compras adotaram essa cláusula, sendo que em alguns casos os fornecedores solicitaram a remoção da cláusula por utilizarem contratos padrão. Para a área de compras, contratos significativos são aqueles que compreendem atividades de prestação de serviço essenciais para a operação da Companhia com valor superior a R\$5 milhões.</p> <p>Meta: A partir de 2014, todas as áreas de negócios passarão a incluir a cláusula de Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos contratos de prestação de serviços.</p>	1, 2, 4, 5 e 6	I e II
G4-HR2	HR3	Total de horas de treinamento de empregados em políticas de direitos humanos ou procedimentos relacionados a aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações da organização, incluindo o percentual de empregados treinados.	Em 2013, 160 funcionários realizaram o e-learning de Direitos Humanos correspondendo a 320 horas de treinamento. Desde o lançamento do curso em 2011, 510 funcionários completaram o curso, totalizando 1.020 horas de treinamento.	1, 2, 3, 4, 5 e 6	I
G4-HR4	HR5	Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado ou haja risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.	Em 2013 não foram registrados casos onde a negociação coletiva e liberdade de associação tenham sido cercados em todas as unidades da Companhia ou junto a seus principais prestadores de serviços.	1 e 3	–
G4-HR5	HR6	Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil e medidas tomadas para contribuir para a efetiva erradicação do trabalho infantil.	<p>As oficinas mecânicas parceiras, foram identificadas como o prestador de serviço com maior risco de possível ocorrência de trabalho infantil ou análogo ao escravo no segmento de Automóveis. Por isso foi realizado um trabalho junto a área de referenciamento e sindicância e auditoria em 2012 para facilitar a identificação desses riscos junto a esses prestadores com a inclusão de questões relacionadas ao tema no questionário de referenciamento e inclusão da cláusula de Responsabilidade Social e Sustentabilidade em todos os contratos. Para garantir a veracidade das respostas e o cumprimento da cláusula do contrato, a área responsável por vistoria e sindicância interna audita as informações apresentadas pelos prestadores. Essa auditoria não segue uma norma específica e envolveu 75 oficinas no ano, todas dentro dos padrões estabelecidos. Em 2013, não houve registro de casos de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo na cadeia de prestadores de serviços de Automóveis.</p> <p>No segmento de Saúde e Odonto, a rede referenciada de prestadores terá a inclusão da cláusula de Responsabilidade Social e Sustentabilidade em 100% dos contratos. A inclusão da cláusula ainda depende da assinatura do TCAC como órgão regulador, ANS.</p>	1, 2, 4 e 5	I





G4-HR6	HR7	Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e medidas tomadas para contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo.	<p>As oficinas mecânicas parceiras, foram identificadas como o prestador de serviço com maior risco de possível ocorrência de trabalho infantil ou análogo ao escravo no segmento de Automóveis. Por isso foi realizado um trabalho junto a área de referenciamento e sindicância e auditoria em 2012 para facilitar a identificação desses riscos junto a esses prestadores com a inclusão de questões relacionadas ao tema no questionário de referenciamento e inclusão da cláusula de Responsabilidade Social e Sustentabilidade em todos os contratos. Para garantir a veracidade das respostas e o cumprimento da cláusula do contrato, a área responsável por vistoria e sindicância interna audita as informações apresentadas pelos prestadores. Essa auditoria não segue uma norma específica e envolveu 75 oficinas no ano, todas dentro dos padrões estabelecidos. Em 2013, não houve registro de casos de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo na cadeia de prestadores de serviços de Automóveis.</p> <p>No segmento de Saúde e Odonto, a rede referenciada de prestadores terá a inclusão da cláusula de Responsabilidade Social e Sustentabilidade em 100% dos contratos. A inclusão da cláusula ainda depende da assinatura do TCAC como órgão regulador, ANS.</p>	-	-
G4-HR10	HR2	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relacionados a direitos humanos.	<p>Em 2013, na área de Automóveis, mais de 86% das oficinas referenciadas possuem a cláusula de Responsabilidade Social e Sustentabilidade em seus contratos. No ramo de Assistência 24h, todos os 140 contratos de reboques e mecânicos possuem a cláusula.</p> <p>No segmento de Saúde e Odonto, a rede referenciada de prestadores terá a inclusão da cláusula de Responsabilidade Social e Sustentabilidade em 100% dos contratos. A inclusão da cláusula ainda depende da assinatura do TCAC como órgão regulador, ANS.</p> <p>Na área de compras, a SulAmérica adota em seus contratos a cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Social que abrangem critérios de direitos humanos. Em 2013, 33% dos contratos significativos continham a cláusula..</p>	-	-
G4-HR11	x	Impactos negativos significativos reais e potenciais em direitos humanos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito.	<p>O principal impacto com relação a cadeia de fornecedores em direitos humanos é o descumprimento das práticas trabalhistas constantes da CLT, seja por não assinatura de carteira de trabalho ou por evasão de impostos e encargos sociais. Para mitigar esses riscos, a maioria dos contratos da SulAmérica possuem uma cláusula trabalhista, exceto alguns contratos significativos, para garantir que prestadores de serviços e fornecedores cumpram a legislação trabalhista brasileira, bem como apresentem documentos do cumprimento – como por exemplo guias de recolhimento de encargos trabalhistas.</p> <p>Em 2013, não houve nenhum registro de impactos negativos significativos reais e potenciais na cadeia de fornecedores da Companhia.</p>	-	-

Desempenho Sociedade (DMA-SO):



No que diz respeito à sociedade, a SulAmérica desenvolve diversos programas e projetos de caráter socioambiental, com o objetivo de contribuir para a construção de políticas públicas e promover o engajamento e a capacitação de pessoas da comunidade em relação à gestão de instituições do terceiro setor. Além disso, por meio de seus veículos de comunicação, atua na disseminação de conceitos ASG diretamente com clientes, corretores, prestadores de serviços e colaboradores. A companhia prevê ainda, em seu Código de Conduta Ética, a não contribuição financeira a partidos políticos e candidatos, como forma de minimizar os riscos de lavagem de dinheiro e corrupção.

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-SO1	SO1	Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local.	<p>Como uma empresa prestadora de serviços financeiros, a SulAmérica não implanta estudos de avaliação de impacto socioambiental de suas operações ou desenvolve planos ou programas de desenvolvimento comunitário para mitigar seus impactos. Com a definição de uma nova estratégia e política de sustentabilidade em 2013, a Companhia desenvolveu um plano de ação para incluir iniciativas de engajamento da cadeia de valor (principalmente de clientes, prestadores de serviços e corretores), além de identificar projetos de educação financeira, ambos considerados temas estratégicos.</p> <p>Em contrapartida, a SulAmérica apoia ações e projetos socioambientais voluntariamente nas comunidades onde opera. Para saber mais sobre essas iniciativas visite o site institucional.</p>	1	III
G4-SO3	SO2	Número total e percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados a corrupção e os riscos significativos identificados.	Todas as unidades da Companhia são submetidas à avaliação de riscos relacionados a corrupção, lavagem de dinheiro e outros riscos mapeados como significativos e de alto impacto.	10	I
G4-SO4	SO3	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção.	<p>Como forma de assegurar o entendimento de questões relacionadas ao combate à corrupção por parte dos funcionários de instituições financeiras, desde 2002 os órgãos reguladores exigem treinamentos obrigatórios. Adicionalmente, seguindo regulamentação sobre Lavagem de Dinheiro lançada em 2011, a SulAmérica desenvolveu um programa institucional de Combate e Prevenção à Lavagem de Dinheiro para que todos os colaboradores entendam o tema. Antes disso a SulAmérica já havia implantado a obrigatoriedade do curso de Combate à Fraude. Em 2013, 1.374 funcionários, dos quais 15% eram gestores, concluíram os cursos de Ética, Prevenção e Combate à Fraude, e Prevenção à Lavagem de Dinheiro, totalizando 10.648 horas de treinamento. Também realizaram esses cursos 168 corretores.</p> <p>Conforme disposto no Código de Conduta Ética da SulAmérica e em políticas internas, a prática de fraude ou suborno por um colaborador ou terceiro que haja em nome da Companhia é punível e resultará em sanções que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho ou da prestação de serviços, conforme o caso. Consta da cláusula de Responsabilidade Social e Sustentabilidade acordo ao Código de Conduta Ética pelo fornecedor ou prestador de serviços, bem como todos os colaboradores e executivos devem assinar estar de acordo com o mesmo no início das relações com a Companhia.</p> <p>Além disso, a legislação brasileira, através da CIRCULAR SUSEP 445/12 estabelece que sejam realizadas comunicações sobre indício de lavagem de dinheiro discriminado em 2 grupos: informações patrimoniais e financeiras que independem de análises e seguem parametrização definida pela Autarquia (GRUPO I) e que dependem de análise prévia (GRUPO II).</p>	10	I
G4-SO5	SO4	Os casos confirmados de corrupção e as medidas tomadas.	Em 2013, a SulAmérica registrou 5.222 comunicações nos grupos I e II estabelecidos na Circular SUSEP 445/12 para avaliação dos órgãos competentes, este número contempla as comunicações realizadas para a Sulacap, incorporada em Julho de 2013. Nenhum caso de corrupção foi confirmado em 2013.	10	I
G4-SO8	SO8	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não-conformidade com leis e regulamentos.	Em 2013, não houve multas significativas – acima de R\$1 milhão – resultantes de não conformidades com leis e regulamentos. O valor das multas variou de R\$500,00 a R\$300.000,00.	–	–
G4-SO9	x	Percentagem de novos fornecedores, que foram selecionados com base em critérios relativos ao impacto na sociedade.	A SulAmérica não tem um processo de seleção que verifique seus fornecedores e prestadores de serviços com base nos impactos na sociedade.	–	II

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-SO10	x	Impactos negativos significativos reais e potenciais da cadeia de fornecedores na sociedade e medidas tomadas a esse respeito.	Para a SulAmérica, são considerados impactos negativos significativos trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil, envolvimento em corrupção, negligência em questões socioambientais e não observância dos direitos trabalhistas. Todos os fornecedores e prestadores de serviços passam por um processo de consulta rigoroso antes de serem cadastrados e não foram identificados fornecedores ou prestadores de serviços com impactos negativos significativos reais ou potenciais em 2013.	–	II
G4-SO11	x	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal de queixas e reclamações.	A SulAmérica recebeu uma denúncia por meio da Ouvidoria de que o Circo Tihany, patrocinado pela SulAmérica, estaria provocando o acúmulo de lixo nas redondezas do Parque Taquaral em Campinas. A SulAmérica investigou a denúncia sem encontrar provas do ocorrido e notificou o Circo.	–	II

Desempenho Responsabilidade sobre o Produto (DMA-PR):



Em relação aos produtos e serviços comercializados, a SulAmérica segue regras definidas pelos órgãos reguladores e entidades de classe mencionadas nos Capítulos O Negócio e Gestão e Governança, atendendo assim aspectos relacionados à sua responsabilidade quanto a saúde, segurança e dados privados de clientes, comunicações de marketing, e compliance com regras específicas do setor e de órgãos reguladores, além de outras entidades de proteção ao consumidor.



G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
G4-PR5	PR5	Resultado de pesquisas de satisfação do cliente.	Os resultados das pesquisas de satisfação estão disponíveis na página de sustentabilidade no Site institucional, no tema estratégico, <i>qualidade e satisfação no atendimento</i> .	–	I
G4-PR8	PR8	Número total de queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.	Em 2013 não foram registradas reclamações referente a violação de privacidade e perda de dados de clientes.	–	–

Setor Financeiro (FS): G4-DMA

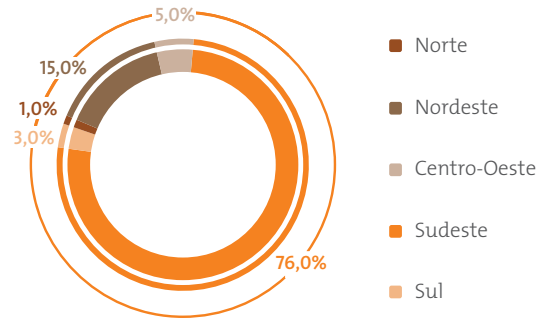
Active Ownership (G3.1 FS12): A Sul América Investimentos DTVM S.A. tem obrigação de votar em matérias relacionados a sustentabilidade de acordo com o artigo 3º da política de voto da empresa. Sobre as diretrizes específicas, o gestor do fundo tem autonomia para tomar suas próprias decisões sempre em benefício dos seus cotistas com base nos princípios de transparência, ética e lealdade. De acordo com o Estatuto dos fundos de governança, é mandatória a participação em assembleias de acionistas. Em 2013 a SulAmérica Investimentos esteve presente nas assembleias das empresas investidas e foram apontados membros dos conselhos de administração e fiscal a 79% das empresas em carteira.

Product and service labelling (G3.1 FS15): Para desenvolver e lançar seus produtos e serviços, ou definir parcerias, a SulAmérica segue as regras estabelecidas no PARP – Procedimentos de Avaliação e Revisão de Produtos – que tem por objetivo promover um conjunto de análises de viabilidade e de riscos antes da tomada de decisão. Durante essas análises são verificados desvios no produto em relação ao código de defesa do consumidor, normas da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), a possibilidade de ocorrência de fraudes e lavagem de dinheiro, aspectos socioambientais, impactos financeiros, mercadológicos e operacionais, bem como a relação custo-benefício do produto.

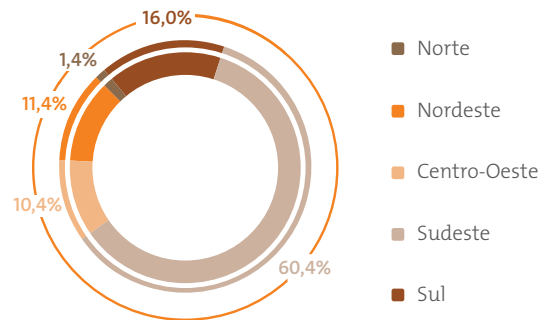
G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
FS1	FS1	Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicadas às linhas de negócios.	A SulAmérica aprovou em nível do Conselho de Administração, uma nova Política de Sustentabilidade que definiu cinco temas estratégicos. Essa política será disseminada junto a todos os stakeholders e aplicada a todas as linhas de negócios, relações comerciais e operações da Companhia em 2014. A Iniciativa Estratégica de Sustentabilidade também prevê o desenvolvimento de uma série de novas políticas para os próximos quatro anos, como Anticorrupção, Gestão Ambiental e do Clima e Engajamento de Stakeholders, dentre outras.	1 a 10	I e II

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
FS2	FS2	Procedimentos para avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios.	<p>A matriz de riscos da Companhia prevê a avaliação e classificação de alguns riscos ASG a nível corporativo e operacional. Por Gestão de Riscos ser um tema estratégico do negócio da SulAmérica, os procedimentos para avaliação e classificação não podem ser divulgados.</p> <p>Para todos os segmentos de seguros, é realizada uma avaliação de riscos que deve ser preenchida pelo cliente com apoio do corretor responsável, e em alguns segmentos, como o de grandes riscos, é feita uma vistoria ou inspeção do risco para recusa ou aceitação com ressalvas (solicitação de adaptações e melhorias).</p> <p>Para maiores informações sobre Gestão de Riscos, consultar DF Nota Explicativa 5. Gestão de Riscos, páginas 34 a 44.</p>	1 a 10	I e II
FS3	FS3	Processos para o monitoramento da implantação por parte do cliente do cumprimento de exigências ambientais e sociais incluídas em contratos ou transações.	<p>A SulAmérica não teve em 2013 ou anos anteriores recentes, a inclusão de exigências ambientais e/ou sociais em contratos de clientes.</p>	1 a 10	I e II
FS4	FS4	Procedimento(s) para melhorar a competência do pessoal para implementar a política e os procedimentos ambientais e sociais aplicados em linhas de negócio.	<p>A SulAmérica vem investindo na disseminação de conceitos ambientais, sociais e de governança (ASG) em suas linhas de negócios, principalmente para as equipes das áreas de investimentos, produtos, controle e RI. Em 2013 a SulAmérica Investimentos continuou com o programa de disseminação dos fundamentos dos Princípios do Investimento Responsável (PRI) das Nações Unidas para a equipe de analistas e gestores, ao desenvolver um treinamento para os colaboradores envolvidos na elaboração e aplicação da Política de Investimento Responsável, que incluiu as áreas de risco e compliance (1 pessoa), de investimentos de renda variável de longo prazo (2 pessoas) e de crédito (1 pessoa). Como resultado a equipe implantou um processo de avaliação das questões ASG nas análises de investimentos e crédito. Nos investimentos dos fundos de ações de longo prazo e ativos de crédito corporativo.</p> <p>Meta: Ampliar o programa de treinamento e aprimoramento da capacitação dos analistas com relação a temas ASG e melhorar a política de Investimento Responsável e sua implantação.</p> <p>Para as áreas de controle e RI, a SulAmérica proporcionou a participação de três colaboradores (2 da área de governança e um da área de RI) em um grupo de estudos sobre Relato Integrado desenvolvido pela empresa Report Sustentabilidade. Além disso, como patrocinadora de alguns eventos em parceria com a Global Reporting Initiative (GRI), Carbon Disclosure Project (CDP) e CEBDS, ofereceu vagas para a participação de funcionários envolvidos diretamente na gestão de indicadores de sustentabilidade.</p>	1 a 10	I
FS5	FS5	Interações com clientes/investidas/parceiros comerciais em relação a riscos e oportunidades ambientais e sociais.	<p>A SulAmérica tem diversas iniciativas que fortalecem suas interações com seus stakeholders em relação a riscos e oportunidades socioambientais. Para saber mais sobre essas iniciativas, clique aqui.</p>	1 a 10	II e III

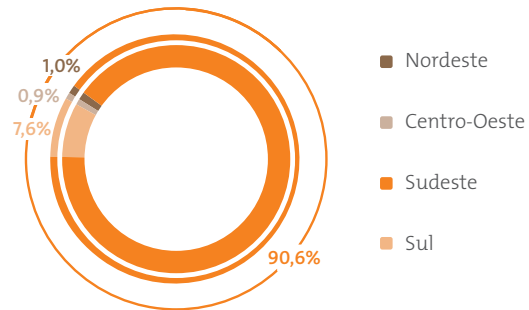
PRÊMIOS POR REGIÃO SAÚDE E ODONTOLÓGICO



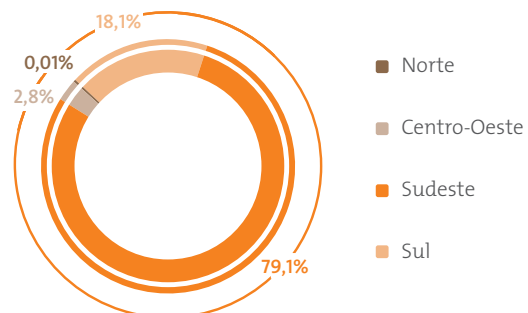
PRÊMIOS POR REGIÃO AUTO



PRÊMIOS POR REGIÃO PESSOAS E PREVIDÊNCIA



PRÊMIOS POR SEGURO ASSISTÊNCIA 24H



FS6

FS6

Porcentagem da carteira de linhas de negócios por região específica, por porte (ex. micro/pequena e média/ grande), e por setor.



Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, divididos por finalidade.

Assistência Escola Online (Previdência): Oferecido na aquisição do produto Previdência Educaprevi, o benefício inclui um conjunto de serviços que apoiam atividades escolares, como aulas online das disciplinas da 5ª série do Ensino Fundamental ao vestibular, testes virtuais e revisão de matérias. Em 2012 teve um investimento de R\$66.683,00 e atendeu 7.618 usuários. Em 2013, fechamos o ano com um investimento total de R\$46.526,50 e com 8.843 clientes cadastrados na base, um aumento de cerca de 16%. A redução do valor investido se deve a uma negociação junto ao prestador resultado da inclusão da Assistência Escola Online no produto Residencial, quando o valor pago por cadastro reduziu de R\$0,70 para R\$0,22 por cliente.

Motorista Amigo (seguro Automóvel): Serviço oferecido aos segurados Auto quando o segurado estiver sem condições físicas ou psicológicas para dirigir, a SulAmérica providencia um motorista para levá-lo em casa e estacionar o veículo em local indicado pelo condutor. Em 2013, foram registrados 8.376 acionamentos, representando um investimento total de R\$1,6 milhão, considerando-se a média paga por serviço. Isso representa um aumento de 31% nos acionamentos e quase o dobro de investimento se comparado ao ano anterior.

FS7

FS7

1, 3, 4, 5 e 6

I

FS7 - VALOR MONETÁRIO DE PRODUTOS E SERVIÇOS PROJETADOS PARA TRAZER UM BENEFÍCIO SOCIAL

	2013		2012	
	VALOR INVESTIDO	/ ACESSOS .ATEND	VALOR INVESTIDO	/ ACESSOS .ATEND
Escola Online	R\$46.527	8.843	R\$66.683	7.618
(Motorista Amigo (média paga por serviço	R\$1.641.258	8.376	R\$839.316	6.375
Saúde Ativa	R\$24.857.464	416.184	R\$22.000.000	-

FS8

FS8

Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício ambiental específico para cada linha de negócios, divididos por finalidade.

A SulAmérica não oferece produtos e/ou serviços que se destinem exclusivamente a um benefício ambiental, mas todas as operações que apresentam algum impacto ambiental tem iniciativas realizadas em parceria com os prestadores de serviços especializados para reduzir esse impacto. Em 2013 a SulAmérica lançou seu primeiro serviço com benefício ambiental, o Descarte Responsável para os produtos Residencial e Empresarial. Para saber mais sobre esse serviço, acesse o [site institucional](#) em temas estratégicos, produtos e serviços com inovação.

Meta: Expansão dos serviços para outros produtos.

7 e 8

I

FS9

FS9

Abrangência e frequência das auditorias para avaliar a implementação de políticas ambientais e sociais, e procedimentos de avaliação de riscos.

Na carteira de Automóveis, onde há maior risco de violação de questões ambientais e sociais, a vistoria e sindicância é parte integral do processo de referenciamento de prestadores. Essas sindicâncias e vistorias seguem um cronograma anual e a seleção dos locais é randômica.

Meta: Com o plano de elaborar novas políticas socioambientais em 2014, a SulAmérica tem como meta criar um Programa de Gestão Ambiental e do Clima que deverá incluir planos de monitoramento e auditoria de sua implantação por parte das diversas unidades e cadeia de valor.

-

I

FS10



FS10

Percentual e número de empresas na carteira da instituição com as quais a organização informante interagiu em questões ambientais ou sociais.

Não é possível estabelecer uma porcentagem e número de empresas com as quais a Companhia interage em questões socioambientais, uma vez que muitas das iniciativas utilizam ferramentas eletrônicas para disseminação e informação (ex. campanhas de marketing direto) que muitas vezes atingem toda a base de clientes, corretores e prestadores. Diversas áreas da empresa realizam iniciativas de interação junto a clientes, corretores e prestadores. Ver FS5.

1 a 10

I, II e III

G4	G3-1	GRI	Resposta GRI		
FS11	FS11	Percentual de ativos sujeitos à triagem ambiental ou social, positiva ou negativa.	Baseada em sua <i>Política de Investimento Responsável</i> , a SulAmérica Investimentos desenvolveu alguns fundos sujeitos a análise ASG: fundos Expertise e Total Return que representam cerca de 6,8% dos ativos da Renda Variável e 26,13% dos ativos da renda fixa corporativo.	1 a 10	I, II e III
FS13	FS13	Acesso a serviços financeiros em áreas pouco populosas ou em desvantagem econômica por tipo de acesso.	A SulAmérica distribui alguns produtos por meio de redes bancárias como o Banco Amazonas e a Caixa Econômica Federal que se encontram em áreas pouco populosas e/ou em desvantagem econômica. Porém a Companhia não tem como fornecer o número e percentual de agências e outros distribuidores atuando nessas áreas, uma vez que sua cadeia de distribuição é bastante pulverizada.	1	I
FS14	FS14	Iniciativas para melhorar o acesso aos serviços financeiros de pessoas com deficiência.	Com o objetivo de oferecer acessibilidade às pessoas com deficiência auditiva ou de fala, foi atribuído um número telefônico gratuito ao SAC específico para este fim, sem intermediários e em caráter preferencial. O SAC presta informações básicas e institucionais dos ramos Auto, Saúde, Vida e Previdência. A SulAmérica ainda utiliza aparelhos telefônicos especiais para deficientes auditivos permitindo uma maior acessibilidade, gerando respeito e maior fidelização de seus atuais clientes.	1	I
FS16	FS16	Iniciativas para melhorar a educação financeira por tipo de beneficiários.	A SulAmérica Investimentos investiu na melhora de seu site de forma a deixar as informações mais acessíveis e de fácil entendimento para clientes e não clientes interessados em investimentos. Com o objetivo de melhorar a educação financeira de nossos clientes e parceiros, a Companhia também desenvolveu o Treinamento Suitability, disponível para seus funcionários, com o objetivo de realizar e verificar a adequação dos investimentos pretendidos ao perfil do investimento do cliente SulAmérica, e disponibilizou relatórios, tais como Cenários Financeiros, explicações sobre os principais índices econômicos (ex. dívida pública, inflação, superavit primário, PIB), relatórios com temas atuais em 2013 (como por exemplo: fundo imobiliário, CRI, Duration, etc) e boletim explicativo sobre Suitability e Previdência Complementar Aberta (PGBL/VGBL) como instrumento de planejamento sucessório. Meta: Desenvolver métricas para acompanhamento de leitura e acesso dos materiais relacionados a Educação Financeira. No segmento de Vida e Previdência, a SulAmérica deu continuidade a sua plataforma de educação financeira em Previdência Privada com a plataforma virtual " <i>Previdência sem blá blá blá</i> ", cujo principal objetivo é esclarecer as questões mais comuns sobre previdência privada, como portfólio de produtos e alternativas de investimento. No ano de 2013 o site teve mais de 416.721 acessos, uma redução de 40% em relação ao ano anterior.	1	I



www.sulamerica.com.br