



RELATÓRIO ANUAL 2021

*Indicadores Ambientais,
Sociais e de Governança (ASG)*


SulAmérica



SU MÁ RIO



06

Sobre o Relatório

63

Inovação em
produtos e serviços

107

Responsabilidade
na cadeia de valor

13 Quem somos

31 Destaques de 2021

33 Materialidade

40 Governança

58 Gestão de riscos

74

Qualidade do
atendimento e serviços

140

Educação financeira e uso
consciente do seguro

81

Desenvolvimento do
capital humano

Este documento faz parte de nosso Relatório Anual, publicação que tem o objetivo de manter a transparência e o diálogo contínuo com nossos clientes, colaboradores, acionistas e sociedade. Ao longo de suas páginas, coletamos e apresentamos, de forma integrada, nossos principais Indicadores Ambientais, Sociais e de Governança (ASG).



Mensagem da ●●●
Administração



Ao enfrentarmos as fases mais agudas da pior crise sanitária do último século, 2021 certamente ficará marcado como um dos anos mais desafiadores da história. A severa segunda onda da pandemia trouxe inúmeros impactos para a sociedade. Considerando os segmentos em que atuamos – em particular Saúde e Vida – nosso desempenho operacional também foi bastante afetado pela dinâmica da Covid-19 e seus efeitos diretos e indiretos. Contudo, mesmo em um cenário difícil e com elevadas incertezas em função da maior frequência, severidade e volatilidade atípica de sinistros, seguimos cumprindo nosso papel, sempre ao lado de nossos beneficiários e clientes, garantindo apoio e assistência com uma oferta cada vez mais completa de Saúde Integral. Ao mesmo tempo, demonstramos a resiliência e robustez do nosso modelo de negócios, que novamente se provou capaz de atravessar mesmo os cenários mais adversos, como já fizemos nas mais diversas crises ao longo dos nossos 126 anos de atuação.

Deste modo, cabe frisar que os resultados recentes são totalmente atípicos e, especialmente o desempenho em 2021, com uma sinistralidade de 84,9%, acima da nossa tendência histórica, não deve ser extrapolado para períodos futuros. Estamos confiantes em, gradativamente, retomar os patamares usuais de rentabilidade e retorno da operação, voltando à trajetória de resultados consistentes apresentados até

2019, à medida que vemos a normalização tanto dos sinistros de Covid-19 quanto de demais procedimentos eletivos no segmento de Saúde. Na carteira de Vida, esperamos uma recuperação até mais rápida, uma vez que o incremento recente no número de casos de coronavírus não se traduziu em um aumento de mortes em igual proporção.

Nos últimos dois meses, a despeito do rápido avanço da variante ômicron, que traz alguns impactos de curto prazo, e da possibilidade do surgimento de novas cepas, a continuidade da vacinação – muito bem aceita no país, apesar de um início mais lento se comparado a pares globais – e o progressivo controle da pandemia, tanto no Brasil quanto no mundo, nos deixam confiantes de que iremos gradualmente observar a normalização de nossos resultados.

Em paralelo a esta retomada, vamos continuar investindo no crescimento da Companhia e, neste sentido, tivemos resultados muito positivos em 2021. O desenvolvimento orgânico continuou consistente, impulsionado por um bom ritmo de vendas novas e altas taxas de retenção. Adicionalmente, esta expansão foi também beneficiada pelo avanço da linha Direto, que, com produtos mais acessíveis, tem acelerado o crescimento e ampliado nosso mercado endereçável. Continuamos com uma ativa agenda de aquisições, com os investimentos na Santa Casa de Ponta

Grossa e na Sompó Saúde – este último ainda pendente de ser concluído. Ainda cabe destacar a evolução no crescimento da Paraná Clínicas após nossa aquisição em 2020, quebrando recordes de vendas novas em 2021 e superando organicamente a marca de 100 mil beneficiários. Em 2022, buscaremos manter o foco em movimentos de expansão orgânica e também via aquisições.

2021 também foi um ano de evoluções e reconhecimentos na jornada ESG. Além de termos atuado durante a pandemia na forma de doações e contribuições, emitimos nosso primeiro *Sustainability-Linked Bonds* (SLB), no montante de R\$ 1,5 bilhão, atrelado a uma meta de saúde emocional, um tema de suma relevância para a sociedade e que ganhou ainda mais foco durante a pandemia. Passamos também a integrar a nova e reformulada carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3, o mais relevante índice de sustentabilidade do mercado de capitais brasileiro. Seguiremos engajados em nossas iniciativas para incorporar temas ESG à nossa estratégia, além de contribuirmos ativamente com os diversos compromissos de que somos signatários: Princípios para o Investimento Responsável (PRI), os Princípios para Sustentabilidade em Seguros (PSI) e o Pacto Global, iniciativas da Organização das Nações Unidas (ONU).

A sustentabilidade da nossa estratégia também passa por investimentos contínuos

em inovação, tecnologia e melhoria da experiência de nossos clientes, corretores, fornecedores e colaboradores. Seremos reconhecidos com o melhor NPS do Brasil em Planos de Saúde¹, ganhar o Prêmio Reclame AQUI pelo terceiro ano consecutivo e conquistar 87% de satisfação na Pesquisa de Engajamento de nossos colaboradores, são apenas alguns exemplos que mostram que estamos no caminho certo em busca de satisfação, qualidade e impacto positivo para a sociedade.

Assim, em um ano tão desafiador, mas repleto de conquistas importantes, gostaria de agradecer o engajamento e a resiliência de todos. Nossos milhares de colaboradores não mediram esforços para dar apoio a nossos clientes na busca por entregar cada vez mais Saúde Integral. Muito obrigado, também, a todos os *stakeholders* que são essenciais nesta jornada: corretores, prestadores, fornecedores, parceiros de negócios, investidores e acionistas. Que estejamos juntos em 2022 para nos beneficiarmos da melhora da situação de pandemia, da gradual retomada de nossa rentabilidade e da continuidade do crescimento da SulAmérica.

Ricardo Bottas
Diretor-Presidente

¹ Prêmio NPS Awards, realizado pela Exame e pela SoluCX, empresa de pesquisa de satisfação e NPS.

Sobre o 
Relatório



Este Relatório...

foi construído seguindo as diretrizes e os princípios do Global Reporting Initiative (GRI, na sigla em inglês), dos Princípios para Sustentabilidade em Seguros (PSI, na sigla em inglês) e padrões para relatórios da Sustainability Accounting Standards Board (SASB, na sigla em inglês). Também foi considerado o alinhamento das iniciativas e suas contribuições aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Utilizamos também uma metodologia interna de indicadores, denominados, indicadores SULA, que fazem a convergência entre os padrões de divulgação utilizados para reportar o desempenho e a gestão da Companhia entre o período de 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2021 considerando seus temas materiais.



Como ler ●●●
este Relatório





Abertura dos capítulos

Traz os destaques e as informações mais relevantes sobre os temas.

Indicadores SULA

Em cada capítulo, trazemos uma tabela que apresenta os nossos indicadores de desempenho, correlacionando com os indicadores da GRI Standards, SASB, Princípios do Pacto Global, Princípios para Sustentabilidade em Seguros e com os ODS impactados.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 171	<p>Processo para a definição do conteúdo do relatório.</p> <p>Para elaborar este Relatório e identificar os temas a serem abordados, realizamos um estudo de materialidade, que pode ser acessado em nosso site de Relações com Investidores.</p> <p>As informações econômico-financeiras contemplam as informações da Companhia e de todas as suas controladas, conforme o indicador SULA 68.</p>	102-46	-	-	16	-
SULA 172	<p>Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.</p> <p>As informações sociais e ambientais disponíveis neste Relatório contemplam as informações da Companhia e de suas controladas, relacionadas nas Demonstrações Financeiras da SulAmérica S.A.</p> <p>As informações socioambientais, em certos casos, não abrangem todas as unidades, por ausência de indicadores ou impossibilidade de monitoramento. Nesses casos foram inseridas notas explicativas em tabelas, gráficos e textos.</p> <p>As informações sociais e ambientais não incluem a Docway Aplicativo para Serviços em Saúde que representa 0,3% , e da Paraná Clínicas que representa 1,1% da receita operacional da companhia. Assim, as informações socioambientais contemplam 98,6% da receita operacional da Companhia.</p>	103-1	-	-	-	-
SULA 173	<p>Para cada questão relatar seu limite fora da organização.</p> <p>Para conhecer os temas materiais identificados pela Companhia e seus limites, acesse o site de Relações com Investidores.</p>	103-1	-	-	-	-
SULA 174	<p>Relate o efeito de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para essas reformulações.</p> <p>Nos dados em que houve mudança na metodologia de cálculo, inserimos uma nota explicativa sobre a natureza da mudança.</p> <p>Para informações sobre os principais acontecimentos da Companhia, consulte o SULA 1.</p>	102-48	-	-	-	-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 175	Mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório. Todas as mudanças significativas de métodos de medição em relação estão notificadas no próprio texto, planilha ou gráfico. Para informações sobre os principais acontecimentos da Companhia, consulte o SULA 1 .	102-49	-	-	-	-
SULA 176	Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas. De 01/01/2021 a 31/12/2021.	102-50	-	-	-	-
SULA 177	Data do relatório anterior. O relatório foi publicado em 29/03/2021, referente ao ano de 2020.	102-51	-	-	-	-
SULA 178	Ciclo do relatório. Anual.	102-52	-	-	-	-
SULA 179	Ponto de contato para perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo. Site Institucional. Site de Relação com Investidores. Para perguntas sobre informações socioambientais: sustentabilidade@sulamerica.com.br / +55 (11) 3779-5027 Para demais informações: ri@sulamerica.com.br	102-53	-	-	-	-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 180	<p>Tabela que identifica a localização das informações no relatório.</p> <p>Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial.</p> <p>Desde 2008, este relatório é elaborado de acordo com critérios, premissas e metodologias do Global Reporting Initiative (GRI), sendo que desde 2017 adotamos a versão GRI Standards.</p> <p>Este documento — Indicadores Ambientais, Sociais e de Governança — contém informações sobre os indicadores ou direciona para os sites da companhia que reúnem as respostas.</p>	102-54 102-55	-	-	-	IV
SULA 181	<p>Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório.</p> <p>A administração da SulAmérica é responsável pela elaboração e apresentação das informações constantes no Relatório Anual.</p> <p>Desde 2011, realizamos a verificação externa de nosso relatório anual. Passam por verificação externa os dados deste relatório e do inventário de gases de efeito estufa.</p> <p>A contratação é realizada pelas áreas de Compras e Sustentabilidade, sendo que Compras se certifica dos critérios financeiros e de compliance, enquanto Sustentabilidade analisa as questões técnicas. Clique aqui para visualizar o relatório de asseguração.</p>	102-56	-	-	-	-

Quem
●●● somos



A SulAmérica

Somos uma gestora de Saúde Integral com 126 anos de história. Estamos presentes em todo o território nacional e atuamos nos ramos de seguro saúde e odontológico, vida e acidentes pessoais, gestão de ativos e produtos de previdência privada.





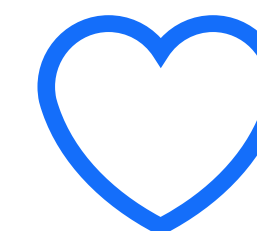
Saúde



Odonto



Previdência



Vida e Acidentes
Pessoais



Gestão de
Ativos

7 mi
de clientes

54

Quantidade de filiais baseada
na distribuição comercial

4.356
colaboradores

R\$ 21 bi
Receita operacional



MISSÃO

Proteger e cuidar da saúde e do bem-estar das pessoas.

VISÃO

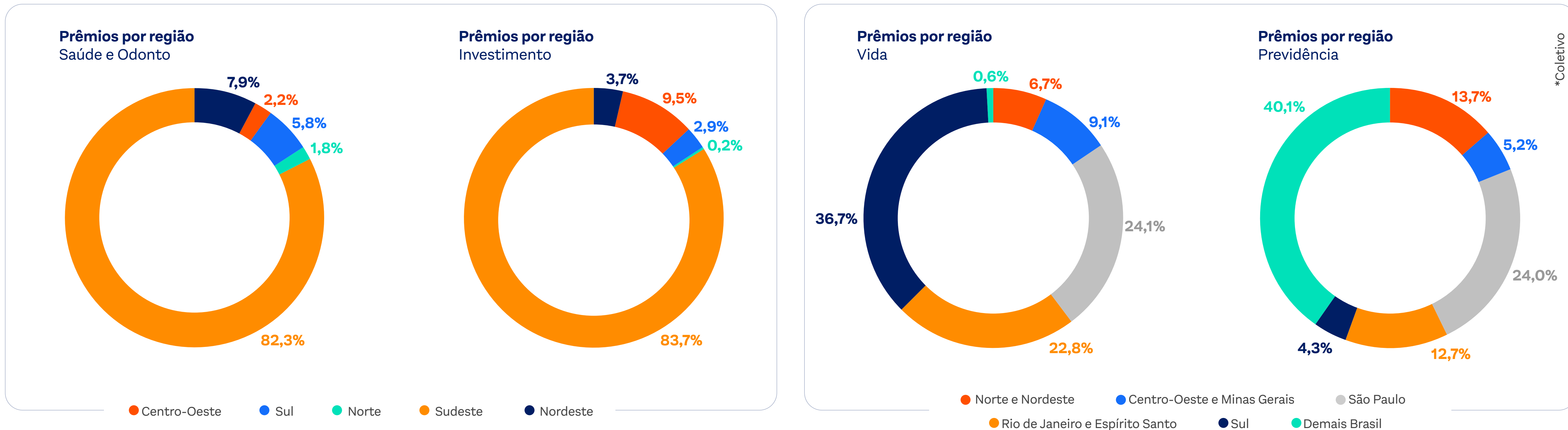
Junto com nossos parceiros, entregar o melhor para o seu bem-estar.

VALORES

- Satisfação dos clientes
 - Sustentabilidade e ética
 - Excelência e inovação
 - DNA de parcerias
 - Colaboração e agilidade
-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI	
SULA 1	<p>Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório.</p>	<p>Os principais acontecimentos da Companhia ao longo de sua história estão descritos no site de Relações com os Investidores.</p> <p>Entre os principais destaques de 2021 estão:</p> <ul style="list-style-type: none"> Em 30/12/2021, celebração do contrato com a Sompo Seguros Saúde S.A. Esta transação está pendente de conclusão, aguardando o cumprimento de determinadas condições precedentes usuais previstas no respectivo contrato, incluindo a aprovação dos órgãos reguladores competentes; Em 01/10/2021, conclusão da aquisição da carteira de planos privados de assistência à saúde da Santa Casa de Misericórdia de Ponta Grossa pela Paraná Clínicas – Planos de Saúde S.A., sociedade controlada indiretamente pela Companhia. 	102-10	-	-	-	
SULA 2	<p>Localização da sede da organização e países em que a organização opera e onde as suas principais operações estão localizadas.</p>	<p>Nossas operações abrangem todo o Brasil. As principais sedes da Companhia estão localizadas no Rio de Janeiro e em São Paulo.</p> <p>Rio de Janeiro: Rua Beatriz Larragoiti Lucas, 121 - Cidade Nova - RJ São Paulo: Rua dos Pinheiros, 1.673 - Pinheiros - SP</p> <p>Acesse o site institucional da Companhia.</p>	102-3 102-4	-	-	-	-
SULA 3	<p>Nome, porte e natureza jurídica da organização e porcentagem das carteiras por região.</p>	<p>A SulAmérica Seguros, Previdência, Investimentos e Capitalização (nome fantasia)/ Sul América S.A. (razão social) consiste em uma Sociedade Anônima, empresa privada de capital aberto.</p> <p>Somos uma Companhia de grande porte, com receita de R\$ 21 bilhões em 2021, patrimônio líquido de R\$ 8,1 bilhões e mais de 4,3 mil colaboradores.</p> <p>De acordo com a classificação de capitalização de mercado, somos considerados uma Small Cap.</p>	102-1 102-5 102-7 G4-FS6	-	-	-	-

SULA 3: Porcentagem da carteira de linhas de negócios por região específica, por porte (ex. micro/pequena e média/grande), e por setor (GRI FS6)



SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 5	Mensagem do presidente e principais acontecimentos.	A Mensagem da Administração está na página 4 e também no site de Relações com Investidores .	102-14 102-15	-	Mensagem CEO	-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 6	<p>Nossa Missão, Nossa Visão e Nossos Valores estão no capítulo A SulAmérica.</p> <p>Segundo nosso Código de Conduta Ética, os colaboradores devem zelar para que todo e qualquer relacionamento, interno ou externo, seja pautado por respeito e transparência, em absoluta conformidade com os nossos valores, com o próprio documento e com as leis e os regulamentos aplicáveis.</p> <p>O Código exige adesão (aceite eletrônico) de todos os funcionários, incluindo estagiários, quando contratados ou quando houver mudanças em seu conteúdo.</p> <p>Porcentagem de adesão dos colaboradores ao Código de Conduta Ética: Alta liderança: 100% (adesão/aprovação do código, além de cláusula de adesão presente no contrato); Funcionários próprios: 99% (adesão ao código, além de cláusula de adesão presente no contrato); Funcionários terceiros: 100% (cláusula de adesão presente no contrato); Fornecedores: 100% (cláusula de adesão presente no contrato); Parceiros de negócio: 100% (cláusula de adesão presente no contrato).</p> <p>Este indicador considera os dados referentes também à Paraná Clínicas.</p>	102-16	-	7 e 10	16	-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
<p>SULA 9</p>	<p>Liste a participação em associações.</p> <p>A SulAmérica tem participação ativa nas entidades de classes e órgãos que regulamentam suas áreas de atuação, contribuindo nas discussões mais relevantes que auxiliam no posicionamento sobre normas e na construção de boas práticas.</p> <p>A SulAmérica tem membros em todas as federações do mercado segurador e atua nos diversos fóruns de debates sobre regulamentação de suas atividades.</p> <p>Participamos, assim, da Confederação Nacional de Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização (CNseg), além de outros órgãos representativos do setor.</p> <p>Além disso, temos profissionais dedicados aos assuntos regulatórios e relacionamento com os órgãos governamentais, como Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), Banco Central do Brasil (Bacen), Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e Superintendência de Seguros Privados (Susep).</p> <p>Em âmbito internacional, estamos representados nas discussões por meio da participação no Conselho do Princípios para a Sustentabilidade em Seguros (PSI, na sigla em inglês), da United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP-FI) e no conselho técnico do CDP da América Latina.</p>	102-13	-	-	17	-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	<p>Entre as entidades em que temos algum tipo de participação ou representação estão: CNseg, FenaSaúde, FenaPrevi, Susep, Sindseg, Abrasca, Geneva Association, IBGC, IESS, ANS e Asap.</p> <p>Também temos relacionamento com organizações sindicais, tendo contribuído com os seguintes valores para as entidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de São Paulo: R\$ 313,5 mil; • Sindicato do Rio de Janeiro: R\$ 87,6 mil; • Demais sindicatos: R\$ 28,9 mil (Alagoas, Amazonas, Bahia, Blumenau, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Florianópolis, Goiás, Joinville, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Pernambuco, Ribeirão Preto, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia e Sergipe). 					
SULA 10	<p>Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente.</p> <p>A SulAmérica é associada a organizações nacionais e internacionais que contribuem com diretrizes, indicadores, princípios e metas para a gestão sustentável de seus negócios. A Companhia é comprometida com práticas de gestão em prol dos direitos humanos, dos direitos do trabalho, da preservação ambiental, do combate à corrupção, além de relações éticas e transparentes com a sociedade. Alguns dos compromissos e das iniciativas são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Princípios para Sustentabilidade em Seguros (PSI) • Princípios do Investimento Responsável (PRI) • Pacto Global 	102-12	-	-	17	-

- [Objetivos do Desenvolvimento Sustentável \(ODS\)](#)
- [CDP](#)
- [Instituto Ethos](#)

Ainda em 2021, reforçando seu compromisso com a não violação e a promoção dos Direitos Humanos, a Companhia assinou a [Carta Empresarial Pelos Direitos Humanos e Pela Promoção do Trabalho Decente do Instituto Ethos](#).

Além disso, compartilhamos nosso compromisso com a sustentabilidade por meio da assinatura de manifestos e declarações voluntárias:

- **Manifesto de Paris pela Ação (Paris Pledge for Action)**

Assinado na COP-21, a Conferência do Clima da ONU, reforça o Acordo Global do Clima, definido em Paris. O foco é mobilizar diversos setores da sociedade em todo o mundo para reduzir o aquecimento global com o controle da emissão de gases de efeito estufa.

- **Declaração sobre Risco Climático da Geneva Association**

A Geneva Association é uma organização com foco em pesquisa e olhar de futuro para o setor de seguros no mundo. A SulAmérica assinou sua declaração em 2014 e se comprometeu com uma série de princípios direcionadores de ações para o combate às mudanças climáticas e seus efeitos na sociedade e nos negócios.

- **Declaração de Investidores sobre Títulos Verdes**

Idealizado pela Climate Bonds Initiative (CBI, na sigla em inglês) em parceria com o PRI e a SITAWI Finanças do Bem, o documento incentiva a criação de títulos de dívida com foco em projetos de impacto ambiental positivo no Brasil. A SulAmérica Investimentos assinou a declaração, que também tem uma versão global.

- **Declaração de Investidores sobre Desmatamento e Incêndios Florestais na Amazônia**

A SulAmérica Investimentos assinou em 2019 a Declaração de Investidores sobre Desmatamento e Incêndios Florestais na Amazônia, organizada pelo PRI e pela organização não governamental Ceres que solicita às companhias maior comprometimento e esforços para o combate ao desmatamento.

- **Declaração em apoio a Políticas de Transição Resiliente e Baixo Carbono.**

A SulAmérica Investimentos, braço de gestão de ativos da SulAmérica S.A., assinou, em 2021, em conjunto com outras gestoras a Declaração dos Investidores em apoio a políticas de transição resiliente e de baixo carbono solicitando a atenção imediata dos entes públicos — especialmente, do governo federal — para a transição a uma economia mais inclusiva, circular e de baixo carbono.

Em 2021, a Companhia foi incluída pelo quinto ano consecutivo no índice de sustentabilidade FTSE4Good e foi anunciada no Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (ISE) 2021/2022.

Ainda em 2021, a Companhia foi confirmada no Índice Bloomberg de Igualdade de Gênero, Índice Carbono Eficiente da B3 (ICO2), S&P/B3 Brasil ESG, além de integrar o S&P Sustainability Yearbook, este último dado seu desempenho no Corporate Sustainability Assessment (CSA).

Para acessar os reconhecimentos e as avaliações de ratings da Companhia em Sustentabilidade, acesse o site de [Relações com Investidores](#).

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI	
SULA 68	Liste todas as empresas incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos similares da organização.	Sul América S.A., Traditio Companhia de Seguros, Saepar Serviços e Participações S.A., Sul América Seguros de Pessoas e Previdência S.A., Sul América Companhia de Seguro Saúde, Sul América Investimentos Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários S.A., Sul América Santa Cruz Participações S.A., Sul América Serviços de Saúde S.A., Sul América Odontológico S.A., Rio's Capitalização S.A, Sul América Investimentos Gestora de Recursos S.A. e Fundos de Investimentos Exclusivos, Docway Aplicativo para Serviços em Saúde S.A, Sul América Holding S.A, Prodent - Assistência Odontológica Ltda., Paraná Clínicas - Planos de Saúde S.A., Integrale Negócios e Serviços S.A.	102-45	HC-MC-000.A HC-MC240a.1	-	8	-
	Valor econômico direto gerado e distribuído.	Mais informações nas Demonstrações Financeiras .	201-1	FN-IN-410a.1 FN-IN-000.A			
SULA 69	Mercados atendidos.	Atuamos em todo o Brasil, e nossos clientes são divididos em pessoas físicas e jurídicas. Em Vida e Previdência, o maior número de clientes são pessoas físicas, enquanto que, em Saúde, Odonto e Gestão de Ativos, são pessoas jurídicas.	102-6	-	-	-	-

SULA 68: Destaques financeiros

(R\$ milhões)	2021	2020	Δ
Total de Receitas Operacionais	21.003,5	20.032,6	4,8%
Sinistralidade (%)	84,9%	76,4%	-8,5 p.p.
Margem Bruta Operacional	1.296,9	2.611,1	-50,3%
Margem Bruta Operacional (%)	6,2%	13,0%	-6,9 p.p.
Despesas Administrativas (ex-itens extraordinários)* (%)	7,4%	7,4%	0,0 p.p.
Combinado	102,7%	95,7%	-7,0 p.p.
Receitas Operacionais (R\$ milhões)	2021	2020	Δ*
Saúde e Odontológico	19.351,8	18.376,3	5,3%
Vida e Acidentes Pessoais	523,8	494,5	5,9%
Previdência	783,2	889,4	-11,9%
Planos de Saúde Administrados	80,2	73,1	9,7%
Gestão e Administração de Ativos	71,8	67,4	6,5%
Outras Receitas Operacionais	192,8	131,9	45,4%
Total	21.003,5	20.032,6	4,8%

> Total de Receitas Operacionais - R\$ 21 bilhões (+ 5%) impulsionado pelo crescimento em clientes e beneficiários.

> Sinistralidade atípica (84,9%) impactada pelo cenário da pandemia de Covid-19.

> Índice de Despesas Administrativas (7,4%, excluindo itens extraordinários) com foco contínuo em eficiência operacional.

> Lucro líquido de R\$ 332,5 milhões.

*Calculado em relação às receitas operacionais totais, excluindo itens extraordinários, conforme detalhado no release de resultados.

* p.p. = Variação em pontos percentuais.

Geração ●●●
de valor



*Acreditamos que a busca pelo **equilíbrio** da saúde física, emocional e financeira deve ser contínua para termos uma **Saúde Integral** e podermos viver mais e melhor.*

Por trás desse posicionamento, temos um forte propósito:

Melhorar
a vida das
pessoas

Nossa capacidade de gerar cada vez mais impacto positivo na sociedade está diretamente ligada à ambição desse propósito.

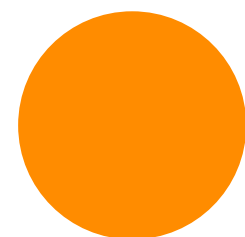
Com essa mentalidade, usamos tecnologias e soluções inovadoras que viabilizam processos e jornadas ágeis em plataformas que nos ajudam a atender não apenas às necessidades dos clientes e parceiros, mas também da sociedade como um todo.

Saúde Integral

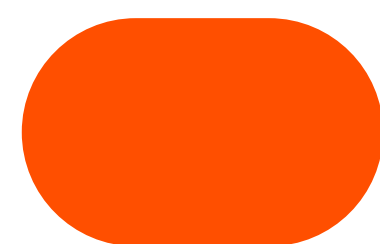
Saúde Emocional



Saúde Financeira



Saúde Física



Nosso propósito é atuar na Saúde Integral, oferecendo soluções para melhorar a vida das pessoas em todos os aspectos da saúde – física, emocional e financeira. Como gestora integrada da saúde, buscamos estar presentes em todas as dimensões e em todos os momentos da vida do segurado.

Este posicionamento foi uma evolução natural a partir das linhas de negócio que desenvolvemos ao longo dos últimos anos, com produtos voltados para cuidar da saúde física, com foco em prevenção e cuidado coordenado, apoio à saúde mental e emocional e investimentos no futuro, juntamente com nossos esforços em orientação e educação financeira.

Ao olhar para esse portfólio com uma visão mais ampla, colocando as pessoas no centro do cuidado, passamos a fazer um acompanhamento cada vez mais efetivo, conectado e digital, oferecendo soluções integradas de saúde em todos os nossos segmentos. Para isso, precisamos manter o olhar humano e a alma digital, usando cada vez mais tecnologia para estarmos conectados e coordenando o cuidado.

O nosso posicionamento está alinhado com o compromisso de incorporar as melhores práticas ASG em nossa estratégia e atuação. Ele também está em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente o ODS 3 – Saúde e Bem-Estar.

[Saiba mais sobre esse posicionamento em nossa página de Saúde Integral.](#)

Nosso impacto na saúde

Por meio de nosso modelo com foco na Saúde Integral e do desenvolvimento de soluções inovadoras, **oferecemos plataformas integradas de médicos, pacientes, hospitais, ambulatórios, programas de saúde e serviços de orientação**, para que o cuidado coordenado dos pacientes gere resultados cada vez mais positivos para todos.

É justamente essa abordagem que possibilita a ampliação do acesso à saúde de qualidade, por meio de planos mais acessíveis e da garantia do melhor desfecho clínico para os beneficiários.



Essa abordagem gera benefícios para as pessoas, estipulantes (empresas contratantes) e também para a Companhia.

Promoção, Prevenção e Gestão de Saúde



Redução do desperdício

- Hospitalização
- Taxa de eventos
- Taxa de doenças
- Riscos relacionados ao custo de vida



Melhoria da saúde

- + Hábitos e comportamentos saudáveis
- Riscos relacionados à saúde
- + Cuidado otimizado para condições de saúde e doença



Aumento de performance

- + Produtividade
- + Engajamento
- Absenteísmo
- Prejuízo no trabalho



Aumento do impacto social

- + População saudável
- + Inclusão na Saúde Suplementar
- + Gestão de saúde
- Custos sociais

Para saber mais sobre os principais resultados da nossa frente de gestão de saúde, por meio do Programa Saúde Ativa, e a aderência ao Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 3 (OD3 – Saúde e Bem-estar) acesse o indicador [SULA 80](#).

2021

DESTAQUES

Colaboradores



Novo modelo de trabalho SulAmérica. Uma combinação entre **momentos remotos e momentos que importam**, melhorando a qualidade de vida dos colaboradores.



Implantação do **Programa de Inclusão e Diversidade**.



O Viver Bem, plataforma de apoio aos nossos colaboradores, realizou **239 atendimentos psicológicos e 137 atendimentos de assistência social**.



O Única Mente, programa de apoio para prevenção, diagnóstico e tratamento de doenças, como ansiedade, depressão, síndrome do pânico e burnout, atendeu **639 colaboradores**.



Imunização de **4.368 colaboradores e dependentes** contra a gripe.

Sociedade

R\$ 6,1 milhões
em investimentos sociais diretos

R\$ 3,2 milhões
em investimentos por meio de leis de incentivo

2021

DESTAQUES

Atuação

2,6 milhões

de beneficiários em saúde

2 milhões

de beneficiários em odonto

4 milhões

de vidas seguradas

R\$ 48,3 bilhões

de ativos administrados

R\$ 9,2 bilhões

em reservas de previdência



Evolução das **ferramentas digitais para atendimento** dos nossos clientes – PS Fácil.



Oferta de **atendimento especializado** por meio do Saúde na Tela e NPS de 82.



NPS do Cuidado Coordenado em zona de excelência atingindo 87.



Três novos Fundos ESG de Crédito Privado, utilizando métricas ESG para direcionar os investimentos.



SulAmérica Total ESG FIA – Fundo de investimento em **ações com valores acessíveis** e com doação da taxa de administração para a Vaga Lume **(com R\$ 193 mil doados em 2021)**.



Mais de **2 milhões de usuários** no App e **avaliação 4,7**.

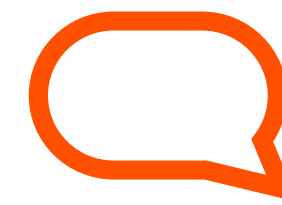


Materialidade



O conteúdo deste relatório foi selecionado com base em nossa Matriz de Materialidade, construída a partir de um processo de consultas com a alta liderança e os públicos interessados em nossos negócios. Como resultado, chegamos a cinco temas materiais que guiam nossa estratégia de sustentabilidade:

Temas materiais



Qualidade do atendimento e serviços



Inovação em produtos e serviços



Responsabilidade na cadeia de valor



Desenvolvimento do capital humano



Educação financeira e uso consciente do seguro

[Veja mais informações sobre a materialidade e seus limites no site de Relações com Investidores.](#)

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
<p>SULA 12</p> <p>Liste todos os aspectos relevantes identificados na definição do conteúdo do processo de relatório.</p>	<p>O relatório considera, conforme a materialidade, os cinco temas de atuação listados como estratégicos da Política Corporativa de Sustentabilidade, elaborada em um processo que contou com a participação de stakeholders internos e externos.</p> <p>A Matriz da Materialidade concretiza a discussão realizada com a alta liderança e principais stakeholders externos (corretores, clientes, órgãos reguladores, investidores, acionistas e prestadores de serviços) da SulAmérica com relação aos assuntos mais relevantes para a Companhia segundo sua estratégia de negócios. Após consulta a esses públicos, foram priorizados cinco temas de atuação: Qualidade do Atendimento e Serviços, Inovação em Produtos e Serviços, Desenvolvimento do Capital Humano, Responsabilidade na Cadeia de Valor e Educação Financeira e Uso Consciente do Seguro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualidade do Atendimento e Serviços: A SulAmérica está sempre aberta a conversar com nossos clientes e rede de parceiros de negócios. O diálogo constante ajuda a identificar as demandas e melhorar a experiência de todos com os produtos e serviços. Para isso, foram criados diversos canais de atendimento, pesquisas de satisfação e ferramentas para clientes, corretores e prestadores de serviços. Nossa abordagem pode ser consultada no capítulo Qualidade do Atendimento. • Inovação em Produtos e Serviços: As soluções são pensadas para atender não só às necessidades dos clientes e parceiros, mas também da sociedade como um todo. Os mais inovadores produtos e serviços respondem aos desafios econômicos, ambientais e sociais, e essa é a forma da SulAmérica transformar o mundo. Nossa abordagem pode ser consultada no capítulo Inovação em Produtos e Serviços. 	<p>102-47</p> <p>103-1</p> <p>103-2</p> <p>103-3</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

- **Desenvolvimento do Capital Humano:** Colaboradores, clientes, corretores, prestadores de serviços e a sociedade como um todo são indispensáveis para fazer da SulAmérica o maior grupo segurador independente do Brasil. Cada um importa e por isso a Companhia valoriza, respeita e encoraja o desenvolvimento das pessoas envolvidas nos negócios. Nossa abordagem pode ser consultada no capítulo [Desenvolvimento Capital Humano](#).
- **Responsabilidade na Cadeia de Valor:** A diversidade e a quantidade de parcerias é o que faz a SulAmérica ter a grande capacidade de oferecer produtos para diferentes necessidades das pessoas. Do corretor ao prestador de serviços, passando por nossos fornecedores, equipes comerciais, áreas de marketing e clientes, estabeleceu-se uma relação de confiança, ética e responsabilidade. E é essa relação que possibilita que os produtos e serviços da Companhia sejam utilizados de acordo com requisitos sociais e ambientais estabelecidos, contribuindo de forma ativa e positiva com a sociedade. Nossa abordagem pode ser consultada no capítulo [Responsabilidade na Cadeia de valor](#).
- **Educação Financeira e Uso Consciente do Seguro:** Incentivar a responsabilidade financeira é uma prioridade para nós, pois nossos produtos e serviços contribuem para a segurança e estabilidade financeira de nossos clientes. Investimos em iniciativas, produtos e serviços para ajudar nossos clientes e corretores a cuidar do seu capital no presente e no futuro. Isso também passa pela conscientização do uso adequado do seguro, que tem um papel social e econômico fundamental em nossa sociedade. Para mais informações acesse o site de Relações com Investidores, na seção [Stakeholders e Materialidade](#). Nossa abordagem pode ser consultada no capítulo [Educação Financeira e Uso Consciente do Seguro](#).

A SulAmérica possui diretrizes específicas para engajamento de stakeholders, definidas em nossa [Política de Engajamento de Stakeholders](#), que apresenta a abordagem adotada para envolver nossos públicos e o limite dessas interações. Baseados nessa política, possuímos ações e práticas específicas para engajamento de sua cadeia de valor, considerando corretores, clientes, fornecedores, prestadores e colaboradores.

De forma complementar, direta e indiretamente (via Confederação Nacional das Seguradoras - CNseg), realizamos o engajamento de stakeholders das agências reguladoras e do Poder Judiciário, para aumento do conhecimento sobre os desafios e dilemas do setor.

Para mais informações sobre os grupos engajados, acesse o site de [Relações com Investidores da Companhia](#).

Conheça abaixo os principais meios de engajamento de nossos públicos:

Força de Vendas e Corretores Empregados

- Comunicação por meio do Portal do Corretor, das centrais de atendimento e comunicações oficiais disparadas via canais de Marketing e Assessoria de Imprensa.
- Consultas através de pesquisas aplicadas nos canais de atendimento (padrão NPS) e via meios digitais (portais e formulários de pesquisa).
- Atendimento comercial realizado pela equipe de vendas, capacitação via treinamentos e eventos de negócio (todos em formato virtual durante o período da pandemia).

SULA 13

Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização, base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar, e abordagens para o engajamento das partes interessadas.

102-40

102-42

102-43

-

-

-

-

Fornecedores

- Comunicação através do Portal do Fornecedor e por meio de newsletter, website, cartilha, treinamento, etc.
- Consulta (pesquisas, reuniões, questionários, canais de denúncia).
- Diálogo (fóruns, workshops e eventos).

Reguladores

- Por meio do acesso às ferramentas disponibilizadas pela ANS para consulta de normas e posicionamentos do órgão.
- Participação em workshops realizados pela ANS em reuniões oficiais (sobre consultas públicas, por exemplo).

Sistema Nacional de Defesa do Consumidor (Procon, Ministério Público, Defensoria Pública, Judiciário)

- Diálogo por meio de canal de comunicação com os órgãos através de plataforma digital e física, bem como de reuniões presenciais.

Prestadores Saúde e Odonto

- Comunicação por meio do envio de circulares e comunicados, e-mails marketing, e-news (edições quadrimestrais) e Manual Operacional do Prestador, acessível através do Portal do prestador.
- Consulta por meio de visitas presenciais e virtuais à rede de Saúde e Odonto.
- Disparo de pesquisa NPS e IBOPE para prestadores.
- Diálogo em eventos e webmeetings.

Cientes de Vida e Previdência

- Comunicação por meio do envio mensal da VIPNews, com conteúdo sobre os produtos de Vida e Previdência.
- Publicação da Cartilha do IR, um guia de orientação para o preenchimento do Imposto de Renda com relação aos produtos PGBL e VGBL.
- Clientes de Previdência possuem um espaço do cliente online (Prev-Invest Online), onde consultam os dados da proposta e podem realizar transferência entre fundos na mesma proposta, entre outras funcionalidades.

Investidores e Acionistas

- Comunicação via website de Relações com Investidores.
- Mailing com comunicados relevantes para os acionistas e investidores.
- Consulta por meio de estudos de percepção.
- Diálogo em reuniões públicas e reuniões com investidores e executivos da Companhia.

Os principais temas levantados foram: Qualidade do Atendimento e Serviços, Desenvolvimento do Capital Humano, Inovação em Produtos e Serviços, Responsabilidade na Cadeia de Valor e Educação Financeira e Uso Consciente do Seguro, considerados temas estratégicos. Para mais informações, acesse o site de [Relações com Investidores da Companhia](#).

SULA 14

Principais temas e preocupações levantados por meio do engajamento dos stakeholders.

102-44

-

-

-

-



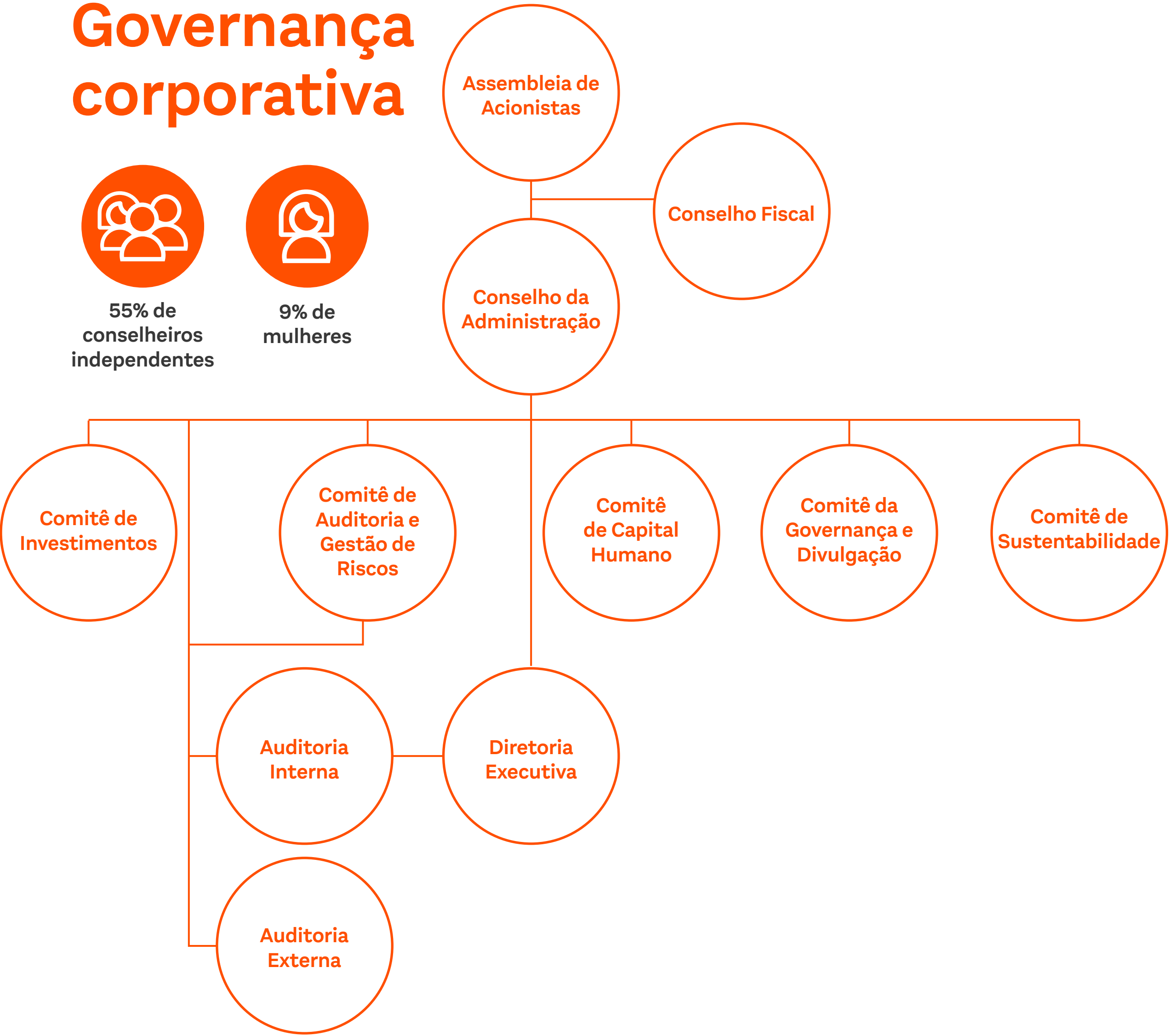
Governança



Na SulAmérica, estamos comprometidos com as melhores práticas de governança corporativa e seguimos as recomendações do Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC, que abrangem os princípios de transparência, equidade, prestação de contas/ accountability e responsabilidade corporativa. Nosso Conselho de Administração e seus cinco Comitês de Assessoramento ativamente promovem a estratégia da Companhia e a melhoria contínua, com sólidas práticas ASG.

[Para mais informações acesse o site de Relações com Investidores.](#)

Governança corporativa



Ética e Combate à Corrupção

A atuação de nossos administradores e colaboradores é pautada pelo Código de Conduta Ética, que tem o objetivo de reafirmar e perpetuar os nossos valores, de modo que direcionem as práticas de trabalho e estejam presentes no dia a dia da operação.

Entre outras diretrizes, o documento estabelece que todos os nossos relacionamentos devem ser pautados em três pilares:

respeito

transparência

conformidade com as leis

Contamos também com uma Política Anticorrupção, que estabelece as diretrizes a serem observadas pelos nossos colaboradores e administradores no relacionamento com representantes da administração pública, parceiros, clientes, corretores, prestadores e concorrentes, com o objetivo de evitar quaisquer práticas de corrupção.

Ambos os documentos podem ser acessados no site de [Relações com Investidores](#).

Treinamento em ética e combate à corrupção

23.919 horas de treinamentos realizadas.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 17	<p>Relate se e como a organização adota a abordagem ou o princípio da precaução.</p> <p>A Companhia possui um processo para análise de produtos que avalia, sob diversos aspectos, os riscos e as oportunidades associados a cada projeto.</p> <p>O Procedimento de Avaliação e Revisão de Produtos (PARP) foi implementado pela área de controladoria atuarial como componente de uma postura responsável que visa ganhos tangíveis, ao longo do tempo, produzindo estímulos adicionais para melhorias internas, como a transparência, a agilidade e a decisão por consenso.</p> <p>O processo consiste em um rol de análises multidisciplinares que buscam mitigar riscos e avaliar oportunidades sobre novas iniciativas ou parcerias, contribuindo para as boas práticas de governança corporativa da Companhia.</p>	102-11	-	-	16	I
SULA 18	<p>Estrutura e composição do órgão de governança e das suas comissões.</p> <p>A estrutura e composição do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento pode ser acessada em nosso site de Relações com Investidores.</p>	102-18 102-22 405-1	-	-	-	I
SULA 19	<p>Relate se o presidente do mais alto órgão de governança é também um diretor executivo (e, nesse caso, sua função na gestão da organização e as razões para esse acúmulo).</p> <p>Em linha com as melhores práticas de governança corporativa, as posições de Presidente Executivo e Presidente do Conselho de Administração da Companhia são ocupadas por pessoas diferentes, sendo o Presidente Executivo, Ricardo Bottas Dourado dos Santos, e o Presidente do Conselho, Patrick Antonio Claude de Larragoiti Lucas.</p>	102-23	-	-	-	-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	<p>Como forma de manter o Conselho de Administração sempre informado e atento aos riscos e às oportunidades socioambientais, foi criado em 2020 um relatório trimestral enviado aos conselheiros contendo informações de sustentabilidade relevantes para o negócio e tendências regulatórias, além do monitoramento dos avanços da Companhia em sustentabilidade e demandas de stakeholders.</p>					
SULA 21	<p>Delegação de autoridade em temas econômicos, ambientais e sociais, e cargos e funções de nível executivo responsáveis por esses tópicos.</p>	<p>Em 2020, foi realizado um workshop de sustentabilidade no Conselho de Administração, com a finalidade de debater as principais frentes de atuação no que se refere a riscos e oportunidades Ambientais, Sociais e de Governança (ASG), além de promover um maior engajamento dos conselheiros com o tema.</p>	102-19			
SULA 27	<p>Medidas tomadas para desenvolver e melhorar o conhecimento do alto órgão de governança sobre temas econômico, ambiental e social.</p>	<p>Desde 2009, a SulAmérica conta com um Comitê de Sustentabilidade, formado pelos principais executivos da Companhia, um especialista externo e um membro do Conselho de Administração. Em 2011, o órgão passou a ser um Comitê de Assessoramento do Conselho de Administração.</p> <p>Desde então, seu foco passou a ser a elaboração de uma estratégia de sustentabilidade alinhada ao plano estratégico da Companhia, de forma a trabalhar os riscos e as oportunidades da organização além das fronteiras tradicionais dos negócios, inserindo nas discussões da liderança uma visão de sustentabilidade articulada ao redor dos desafios socioambientais que compõem as agendas e pautas de suas partes interessadas.</p>	102-20 102-27	-	-	-

Nosso Comitê de Sustentabilidade se reúne quatro vezes por ano e em todas as sessões existe um momento para compartilhamento de tendências e pautas relevantes. Em complemento, um dos membros independentes do Comitê, com reconhecida expertise no tema, é responsável por levar informações e atualizações em todas as sessões.

Essas informações e tendências são levadas periodicamente ao Conselho de Administração e anualmente é realizada uma apresentação com o objetivo de aumentar o nível de conhecimento e engajamento do Conselho em relação ao tema.

Ainda, as reuniões do Comitê de Sustentabilidade passaram a contar com um momento dedicado a palestras e debates com especialistas em sustentabilidade para abordar assuntos materiais para a companhia. Nessas sessões, também foram convidados executivos e lideranças-chave da SulAmérica nas temáticas.

O Comitê de Sustentabilidade é assessorado pela Superintendência de Sustentabilidade, que compila as demandas e informações coletadas pelos diversos canais de comunicação e atendimento da Companhia e nas diversas interações com os stakeholders estratégicos, além de apresentar riscos e oportunidades socioambientais, para definição das iniciativas e dos projetos da Companhia e apresentação dos mais relevantes ao Conselho.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
<p>SULA 22</p>	<p>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.</p>	<p>Todos os resultados obtidos das informações coletadas pelos diversos canais de comunicação e atendimento da Companhia e nas diversas interações com os stakeholders estratégicos são apresentados ao Comitê de Sustentabilidade, que atua na orientação do Conselho de Administração e Gestão Executiva.</p> <p>O Comitê de Sustentabilidade é assessorado pela Superintendência de Sustentabilidade que organiza e realiza as ações no tema.</p>	<p>102-21</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>SULA 24</p>	<p>Processo de seleção e nomeação dos quadros superiores e comitês.</p>	<p>A composição do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento deve obedecer à quantidade de membros estabelecida no Estatuto Social e/ou Regimentos Internos dos Comitês. Os órgãos devem ser formados por pessoas naturais, residentes ou não no Brasil, eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral (no caso dos conselheiros) ou pelo Conselho de Administração (no caso dos membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho).</p> <p>A indicação de membros para composição do Conselho de Administração poderá ser feita pela sua administração, por iniciativa do Presidente do Conselho de Administração ou pelos acionistas, nos termos da Lei das S.A., do Estatuto Social ou da legislação aplicável. O Estatuto Social estabelece que no mínimo 20% do seu Conselho de Administração deve ser composto por conselheiros independentes.</p> <p>A composição da Diretoria deve obedecer às previsões constantes no Estatuto Social, devendo ser formado por pessoas naturais, residentes no Brasil, eleitas e destituíveis a qualquer tempo pelo Conselho de Administração.</p>	<p>102-24</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	<p>A indicação de nomes dos candidatos para membros da Diretoria e dos Comitês de Assessoramento do Conselho poderá ser feita pelo Presidente da Diretoria ou pelo Presidente do Conselho de Administração.</p> <p>Em todos os casos deverão ser respeitados os requisitos estabelecidos na Política de Indicação de Administradores, além dos requisitos legais, regulamentares, e daqueles expressos no Estatuto Social e/ou nos Regimentos Internos dos Comitês, podendo o Comitê de Capital Humano auxiliar neste processo.</p> <p>A composição dos referidos órgãos poderá ser revista ao final de cada mandato, com base em processos de avaliação adotados pela SulAmérica, tendo por objetivo o melhor atendimento aos critérios constantes da Política de Indicação de Administradores para os mandatos seguintes.</p>					
<p>SULA 25</p> <p>Processos usados pelo mais alto órgão de governança para garantir a prevenção e administração de conflitos de interesse. Relate se conflitos de interesse são divulgados aos stakeholders</p>	<p>A SulAmérica dispõe de uma Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações que Envolvem Conflitos de Interesse, na qual são estabelecidos os procedimentos a serem observados por acionistas e membros da administração, tanto em operações a serem realizadas entre tais partes, bem 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 e de suas sociedades controladas, direta ou indiretamente.</p> <p>Tal política estabelece que as operações celebradas pela Companhia com partes relacionadas devem ser realizadas em condições de mercado, objetivando assegurar seu caráter estritamente comutativo.</p>	<p>102-5</p>	<p>-</p>	<p>10</p>	<p>16</p>	<p>I</p>

São vedadas, pela referida política, as seguintes transações com partes relacionadas da Companhia: (i) aquelas realizadas em condições diversas às de mercado; e (ii) concessão de empréstimos ou adiantamentos ao seu controlador, a uma pessoa-chave da administração e às demais partes relacionadas definidas no item 1.3 da referida Política. É vedada também, nos termos do Código de Ética da Companhia, a participação de pessoas-chave da administração 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 SulAmérica.

As Políticas da Companhia encontram-se disponíveis no site de [Relações com Investidores, na seção Políticas e Regimentos](#).

Havendo conflito de interesse com Partes Relacionadas em relação a determinada matéria a ser deliberada em reunião ou assembleia, esta deve manifestar, tempestivamente, seu conflito ou interesse particular, declarando-se impedido de participar e afastando-se, inclusive fisicamente, das discussões e deliberações sobre o assunto. Caso não o faça, outra parte presente à reunião poderá manifestar o conflito existente.

A manifestação da situação de conflito de interesses, a subsequente abstenção e o afastamento temporário da reunião deverão constar da ata da respectiva reunião

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI	
SULA 26	<p>Relate os papéis desempenhados pelo mais alto órgão de governança e pelos executivos seniores em 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.</p>	<p>O Conselho de Administração da Companhia, periodicamente, revisa o planejamento estratégico da Companhia, que norteará a definição dos valores, da missão e visão da Companhia, além de políticas e metas relacionadas aos impactos ambientais e sociais da Companhia, como órgão da administração responsável pela aprovação da estratégia de sustentabilidade da Companhia e de suas controladas, conforme as recomendações do Comitê de Sustentabilidade.</p> <p>A SulAmérica entende que, juntamente com seus stakeholders, tem um importante papel para incorporar questões ambientais, sociais e de governança (ASG) aos negócios. Para atingir esse objetivo, conta com a Política Corporativa de Sustentabilidade que visa orientar as ações e os procedimentos necessários para a implantação da estratégia de sustentabilidade, além de conter princípios norteadores para atuação da Companhia.</p>	102-26	-	-	-	-
SULA 28	<p>Relate os processos de avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à governança de tópicos econômicos, ambientais e sociais. Relate se essa avaliação é independente ou não e com que frequência ela é realizada. Relate se essa avaliação é uma autoavaliação.</p>	<p>A Diretoria da Companhia possui mecanismo de avaliação de desempenho baseado em indicadores de desempenho financeiro e operacional, bem como em índices de satisfação dos principais stakeholders e em objetivos de sustentabilidade. Além disso, os membros da Diretoria da Companhia, anualmente, são avaliados pelo Conselho de Administração ou pelo Comitê de Capital Humano com base em metas estabelecidas em contratos de gestão, alinhados às estratégias da Companhia.</p>	102-28	-	-	-	-

Relate as medidas tomadas em resposta à avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à governança de tópicos econômicos, ambientais e sociais, incluindo, no mínimo, mudanças em sua composição e em práticas organizacionais.

Ademais, o Comitê Executivo da Companhia tem sua remuneração variável atrelada, entre outros objetivos, ao engajamento dos colaboradores e à evolução da integração de temas ASG na estratégia da Companhia. A meta de evolução ASG é composta de um conjunto de indicadores que consideram a evolução da companhia em direitos humanos, mudanças do clima, inclusão e diversidade e produtos mais inclusivos.

Já os membros do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento participam de um processo de avaliação anual, realizado internamente, que visa analisar, além da atuação do órgão como colegiado, o preparo e desempenho de cada um de seus membros.

A avaliação realizada pelos membros do Conselho de Administração inclui também a avaliação da atuação do Presidente do Conselho, dos Comitês de Assessoramento, da Secretaria de Governança Corporativa e a avaliação por pares, tendo por objetivo identificar e propor ações que contribuam para o aperfeiçoamento contínuo da sua performance.

Os processos de avaliação são realizados internamente, sendo conduzidos pela área de Governança Corporativa da Companhia.

As principais oportunidades para aperfeiçoamento das práticas e dinâmicas do Conselho e de seus Comitês, identificadas durante os referidos processos de avaliação, são consolidadas e discutidas com seus membros, a partir de um feedback estruturado e individualizado, para reforçar seu comprometimento e engajamento com o aprimoramento contínuo da governança da Companhia. Por fim, os resultados dos processos de avaliação são discutidos de forma colegiada para proposição e validação de um plano de ação para orientar a atuação do órgão durante o ano.

O processo de avaliação do Conselho de Administração, incluindo seus resultados, está disponível na seção Administração do site de [Relações com Investidores](#).

SULA 30

Relate o papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na identificação e gestão de impactos, riscos e oportunidades derivados de questões econômicas, ambientais e sociais.

Mencione o papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na implementação de processos de due diligence.

Relate se processos de consulta e relacionamento com stakeholders são usados para apoiar o mais alto órgão de governança na identificação e gestão de impactos, riscos e oportunidades derivados de questões econômicas, ambientais e sociais.

Papel da alta administração na avaliação da eficiência da gestão do risco econômico, ambiental e social. Frequência de gerência sênior em impactos, riscos e identificando oportunidades econômicas, ambientais e sociais.

A Companhia conta com o Comitê de Sustentabilidade, formado pelos principais executivos, que atua no assessoramento do Conselho de Administração. Sua principal atribuição é atuar no alinhamento ao plano estratégico de forma a trabalhar os riscos e as oportunidades da organização além das fronteiras tradicionais dos negócios, inserindo nas discussões da liderança uma visão de sustentabilidade articulada ao redor dos desafios socioambientais que compõem as agendas e pautas de suas partes interessadas. Desse modo, o Conselho de Administração monitora o tema e é frequentemente atualizado sobre o andamento das ações de mitigação e controle.

As informações discutidas e apresentadas ao Conselho de Administração e ao Comitê de Sustentabilidade são, direta ou indiretamente, resultado de processos de consulta e diálogo com os stakeholders. De modo direto, são apresentados dados sobre pesquisas e demandas específicas. As consultas indiretas consideram informações coletadas por terceiros e organizadas sob a forma de documentos públicos, relatórios ou entrevistas, nas quais as informações têm origem conhecida, porém não foram geradas diretamente para a Companhia.

Em complemento, o processo de materialidade, que definiu os cinco temas de atuação listados como estratégicos da Política Corporativa de Sustentabilidade, contou com a participação de stakeholders internos e externos.

102-29

102-30

102-31

-

-

-

-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	O Conselho de Administração trata do tema de forma anual, durante reunião dedicada ao tema sustentabilidade. Já o Comitê de Sustentabilidade trata do tema pelo menos quatro vezes por ano, conforme regimento. O Comitê Executivo atua de forma mais intensa, uma vez que a Vice-Presidência de Capital Humano, Administrativo e Sustentabilidade tem posição fixa no colegiado que se reúne semanalmente para deliberar sobre assuntos da Companhia.					
SULA 31	<p>Relate o órgão ou o cargo de mais alto nível que analisa e aprova formalmente o relatório de sustentabilidade da organização e garante que todos os aspectos materiais sejam abordados.</p> <p>CEO</p>	102-32	-	-	-	-
SULA 32	<p>Relacione o processo usado para se comunicar preocupações críticas ao mais alto órgão de governança.</p> <p>Relate a natureza e o número total de preocupações críticas comunicadas ao mais alto órgão de governança e o(s) mecanismo(s) adotado(s) para abordá-las e resolvê-las.</p>	<p>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.</p> <p>Adicionalmente, a Companhia disponibiliza no site de Relações com Investidores da Companhia o canal Fale com o Conselho, ferramenta que oferece aos seus acionistas a possibilidade de propor ao Conselho de Administração temas para integrar a pauta das Assembleias Gerais e ainda enviar dúvidas e sugestões.</p> <p>Em 2021, nenhuma preocupação crítica foi comunicada.</p>	102-33 102-34	-	-	-

SULA

RESPOSTA

GRI

SASB

PACTO GLOBAL

ODS

PSI

SULA 33

Relate as políticas de remuneração aplicadas ao mais alto órgão de governança e a executivos seniores para os seguintes tipos de remuneração:

- Salário fixo e remuneração variável;
- Remuneração baseada no desempenho;
- Remuneração baseada em ações (ações ou opções de ações);
- Bônus;
- Ações exercíveis ou diferidas;
- Bônus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento;
- Pagamentos de rescisão;
- Clawbacks;
- Benefícios de aposentadoria, inclusive a diferença entre plano de benefícios e taxas de contribuições para o mais alto órgão de governança, altos executivos e todos os demais empregados.

Relate como os critérios de desempenho da política de remuneração aplicam-se aos objetivos econômicos, ambientais e sociais do mais alto órgão de governança e executivos seniores.

A [Política de Remuneração](#) da Companhia tem como principal função alinhar os interesses do Pessoal-Chave da Administração e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado.

A remuneração global do Pessoal-Chave da Administração poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

- i.** remuneração fixa;
- ii.** remuneração variável;
- iii.** benefícios pós-emprego;
- iv.** benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo;
- v.** remuneração baseada em ações; e
- vi.** outros que o Conselho de Administração ou o Comitê de Remuneração venha a determinar.

Caberá ao Conselho de Administração, ou ao Comitê de Remuneração, determinar a proporção de cada componente da remuneração do Pessoal-Chave da Administração, entre aqueles acima relacionados.

A Política de Remuneração não detalha metas associadas aos aspectos econômico, sociais ou ambientais.

102-35

-

-

-

-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	<p>Relate o processo adotado para a determinação da remuneração.</p> <p>Relate se consultores de remuneração são envolvidos na determinação de remunerações e se eles são independentes da administração.</p>					
SULA 34	Relate quaisquer outras relações entre os consultores de remuneração e a organização.	102-36	-	-	-	-
SULA 36	Relate como opiniões dos stakeholders são solicitadas e levadas em conta em relação à questão da remuneração, incluindo os resultados de votações sobre políticas e propostas de remuneração, se aplicável.	102-37				
SULA 38	Contribuições políticas.	415-1	-	-	-	-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI	
SULA 39	<p>Os casos confirmados de corrupção e as medidas tomadas.</p>	<p>Contamos com uma série de políticas com diretrizes para o combate à corrupção, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de Conduta Ética; • Código de Conduta Ética para Prestadores e Fornecedores; • Política Anticorrupção. <p>As políticas são públicas e estão em nosso site de Relações com Investidores.</p> <p>Os colaboradores precisam fazer adesão eletrônica ao Código de Conduta e à Política Anticorrupção, e há o monitoramento periódico da adesão de novos colaboradores. Para mais informações, consulte o SULA 6.</p>	205-1	-	10	16	I
		<p>Além dessas, possuímos também uma Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento ao Terrorismo, Política de Interação com a Administração Pública, Política de Participação em Licitações e Celebração de Contratos com a Administração Pública e Política de Prevenção e Combate à Fraude.</p> <p>Para trabalhar bem os conceitos de combate à corrupção, a Companhia dispõe de treinamento e-learning interativo obrigatório a todos os colaboradores. Existem também treinamentos presenciais para as áreas mais suscetíveis ao risco de corrupção, tendo em vista a interação com a administração pública.</p>	205-3				

SULA

RESPOSTA

GRI

SASB

PACTO GLOBAL ODS PSI

Atualmente, os riscos relacionados ao tema são mapeados por meio de mecanismos como o canal de denúncias e os reportes de operações atípicas realizados pelas unidades de negócio.

Adicionalmente, cabe destacar os seguintes mecanismos mitigadores existentes:

- treinamentos e ações de aculturação de Governança, Riscos e Compliance (GRC);
- due dilligence de terceiros e de operações de Mergers and Acquisitions (M&A);
- monitoramento de pessoa exposta politicamente (PEP);
- monitoramento de transações de partes relacionadas.

Em 2021, não houve casos confirmados envolvendo corrupção e lavagem de dinheiro movidos contra a SulAmérica ou algum de seus empregados.

Este indicador considera os dados referentes também à Paraná Clínicas.

[Política Ambiental](#)

[Política Corporativa de Sustentabilidade](#)

[Política de Risco Socioambiental](#)

[Política de Investimento Responsável e de Responsabilidade Social](#)

[Política de Doações e Investimentos de Interesse Social](#)

SULA 170

Políticas com componentes ambientais e sociais específicas aplicadas às linhas de negócio.

G4-FS1

FN-IN-450a.3

FN-AC-410a.2

1 a 10

12

I e II

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
------	----------	-----	------	--------------	-----	-----

SULA 155

Relate os mecanismos internos e externos adotados pela organização para solicitar orientações sobre comportamentos éticos e em conformidade com a legislação.

Relate os mecanismos internos e externos adotados pela organização para comunicar preocupações em torno de comportamentos não éticos ou incompatíveis com a legislação e questões relacionadas à integridade organizacional, como encaminhamento de preocupações pelas vias hierárquicas, mecanismos para denúncias de irregularidades ou canais de denúncias.

A SulAmérica conta com diversos mecanismos internos e externos para questões éticas, legais e corrupção, além de escritórios de advocacia que prestam serviços de consultoria jurídica, quando necessário. São eles:

- **Canal de Denúncias** – pelo site: www.contatoseguro.com.br/sulamerica ou pelo telefone: 0800 512 7713;
- **Fala Comigo** - canal de comunicação disponível no site institucional, portal intranet e outras plataformas oficiais, que permite a qualquer parte interessada, registrar qualquer possível descumprimento às diretrizes do Código de Conduta Ética;
- Políticas internas e externas, que serão tratadas pelo Comitê de Ética (fórum colegiado);
- **E-mail:** compliance@sulamerica.com.br (informado no Código de Conduta Ética, que está disponível ao público em geral).

Qualquer pessoa que utilizar esses canais pode optar pelo anonimato. Nenhum colaborador que, de boa-fé, relate uma suspeita de violação às leis, regulamentações e normas internas da SulAmérica sofrerá represália ou retaliação.

Este indicador considera os dados referentes também à Paraná Clínicas.

102-17

FN-AC-510a.2

-

16

-

Gestão ●●●
de riscos



Nosso processo de gestão de riscos tem como finalidade apoiar o alcance dos nossos objetivos estratégicos, identificando e gerenciando potenciais eventos que possam afetar os resultados dos próximos períodos.

Riscos considerados no processo



Fases consideradas no processo de gestão de riscos

Identificação dos riscos



Processo de identificação e priorização dos riscos que possam afetar os resultados de curto ou longo prazo estabelecidos.

Quantificação dos riscos



Os riscos são quantificados através de modelagens específicas envolvendo a probabilidade de ocorrência e seus possíveis impactos.

Respostas aos riscos



De acordo com os resultados do processo de avaliação e alinhado com o apetite a riscos vigentes, são elaborados planos de ação de resposta aos riscos.

Monitoramento e reporte

As informações de cada risco e os respectivos planos de ação de resposta aos riscos são monitorados e gerenciados através de indicadores e relatórios pela área de riscos corporativos, a qual os reporta ao Comitê de Riscos, Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos e Conselho de Administração, de acordo com periodicidade predefinida ou sempre que julgar necessário.

Adicionalmente, apuramos para cada uma das controladas a suficiência do patrimônio líquido em relação ao capital apurado a partir dos modelos de requerimento de capital regulatórios e internos próprios, baseados nas melhores práticas de gestão de riscos.

Para mais informações sobre o gerenciamento de riscos da Companhia, leia a nota 5 (Gestão de Riscos) da última versão das [Demonstrações Financeiras](#) da SulAmérica, ou acesse a última versão do [Formulário de Referência da Companhia](#), nos itens 4 (Fatores de Risco) e 5 (Gerenciamento de Riscos e Controles Internos).

Nosso processo de gestão de riscos tem como finalidade apoiar o alcance dos objetivos estratégicos da organização, identificando potenciais eventos que possam afetar os resultados esperados para os próximos períodos e gerenciar tais riscos, garantindo capital adequado para sustentar as operações em cenários inesperados, de acordo com o apetite a riscos vigentes.

A avaliação de riscos socioambientais é realizada anualmente.

O programa de gestão de riscos está estruturado sob o conceito de linhas de defesa, por meio do qual é possível estabelecer, de forma eficaz, os papéis e responsabilidades de cada área envolvida na gestão dos riscos e nos controles internos. O monitoramento dos riscos socioambientais é realizado pela Superintendência de Sustentabilidade, que assume o papel de 2ª linha de defesa no sistema integrado de gestão de risco da Companhia, e reportado ao Comitê de Sustentabilidade, que tem a função de assessorar o Conselho de Administração.

Além disso, para executar a estratégia de investimento responsável de longo prazo, de gestão de riscos e oportunidades socioambientais e de governança corporativa da SulAmérica Investimentos, contamos com as seguintes diretrizes, entre outras:

- Inclusão de aspectos ASG e do gerenciamento do risco socioambiental nas análises de investimento e nos processos de tomada de decisão;
- Atuação como administrador de carteira e fundos de investimentos e incorporadores de aspectos ASG nas políticas e práticas de gestão de ativos;
- Acompanhamento da transparência das empresas investidas quanto aos aspectos ASG;
- Divulgação de suas atividades e progressos em relação à implementação dos Princípios.

SULA 55

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

G4-FS9

-

-

-

|

SULA

RESPOSTA

GRI

SASB

PACTO GLOBAL

ODS

PSI

- Observação da compatibilidade da Política de Risco Socioambiental e Investimento Responsável com a natureza de sua instituição e com a complexidade de suas atividades e de seus serviços e produtos de investimento.
- Estratégias contínuas de ações que garantam uma adequada integração desta Política com as demais políticas da instituição.
- As condições e as ações para viabilizar continuamente a participação, a capacitação e o engajamento de suas partes interessadas internas e externas no processo de construção e de execução desta Política.

SULA 58

Procedimentos para avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios.

Em complemento ao acompanhamento realizado no âmbito do Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos e do Comitê de Sustentabilidade, a Companhia possui um processo para avaliação de produtos e parcerias (PARP) que considera, sob diversos aspectos, os riscos e as oportunidades associados a cada projeto ou produto.

Entre outros itens, são avaliadas a adesão dos produtos e serviços aos compromissos voluntários, às Políticas de Sustentabilidade e Ambiental, bem como sua contribuição aos Princípios para a Sustentabilidade em Seguros (PSI).

G4-FS2

-

1 a 10

-

I e II

SULA 60

Número total e percentual de operações de análise de riscos à corrupção e os riscos significativos identificados.

As ações de prevenção e combate aos crimes de lavagem de dinheiro e corrupção são monitoradas pela área de Compliance. Em atendimento à Circular Susep 445/12 vigente até abril de 2021, foram realizadas 188 comunicações da unidade de Vida e Previdência ao Coaf (Conselho de Controle de Atividades Financeiras), sendo 186 relativas às operações que em função dos valores estão parametrizadas em sistemas, não dependendo de análise para reporte e duas que foram reportadas após análise de Compliance e deliberação pelo Comitê de PLD e demais atos ilícitos.

205-1

-

10

16

I

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	<p>No segundo semestre de 2021, foram comunicadas oito operações, sendo duas referentes a pagamentos de resgates, indenizações, realizados em conta no exterior, com valor igual ou superior a R\$ 100.000,00 e seis operações reportadas após análise do Compliance e deliberação do Comitê de Riscos, que substituiu o Comitê de PLD e demais atos ilícitos.</p> <p>Este indicador considera os dados referentes também à Paraná Clínicas.</p>					
SULA 61	<p>Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias, devido à não conformidade com leis e regulamentos.</p> <p>As multas consideradas como significativas para a SulAmérica apresentam valores iguais ou superiores a R\$ 1 milhão.</p> <p>No período foi identificado o pagamento de uma multa aplicada pela ANS acima de R\$ 1 milhão, em virtude de suposto redimensionamento de rede hospitalar, por redução, sem prévia autorização da Agência.</p>	419-1	-	-	-	-
SULA 64	<p>Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminado por tipo de resultados.</p> <p>Não foram identificados casos de não conformidade com os regulamentos e códigos, relativos à comunicação de marketing, publicidade, promoção e patrocínio.</p>	417-3	-	-	16	-

Inovação
em produtos
●●● e serviços



Nosso portfólio de seguros é o principal modo pelo qual geramos valor e cumprimos com nosso propósito de cuidar da Saúde Integral das pessoas. Por isso, ao desenvolver nossas soluções, buscamos atender às necessidades de nossos clientes e parceiros, ao mesmo tempo em que respondemos aos desafios econômicos, ambientais e sociais enfrentados pela sociedade.

Nossos produtos e serviços são conectados para oferecer Saúde Integral em todos os momentos da vida, cobrindo as

necessidades no âmbito da saúde física, emocional e financeira. Além disso, analisamos riscos e oportunidades relativos à inclusão de aspectos ASG em todas as linhas, a fim de aumentar o nosso impacto positivo.

Nossas ferramentas digitais se mostraram extremamente importantes durante a pandemia da Covid-19, quando o contato pessoal com clientes, colaboradores, prestadores, corretores e parceiros esteve impossibilitado. Por meio desses investimentos, desenvolvemos produtos e soluções tecnológicas mais acessíveis, possibilitando

conexões que geram valor a todos os nossos públicos e permitem entregarmos Saúde Integral para os segurados. Nos últimos anos, o atendimento virtual tem se tornando cada vez mais parte da forma como nossos beneficiários buscam acesso aos nossos serviços.

Evoluímos o Fast Track, desenvolvido para atendimento emergencial durante a crise, para o **PS Fácil, conectando os serviços de atendimento digital de saúde da SulAmérica** com hospitais parceiros agilizando o atendimento dos clientes.

O Saúde na Tela oferece aos segurados o atendimento por médicos plantonistas ou especialistas de mais de 50 especialidades, além de contarem com terapias com psicólogos, nutricionistas, fonoaudiólogos e outros profissionais de saúde, inclusive com prescrição de medicamentos, guia de exames e atestados médicos, podendo ser enviados de forma totalmente digital. **Foram mais de 1,4 milhão de atendimentos virtuais em 2021 e com 90% dos atendimentos sem necessidade de atendimento presencial posterior.**

Impacto ASG de nossos produtos e serviços

Por serem voltadas para a Saúde Integral, nossos produtos e serviços geram valor, apoiando os clientes, a comunidade, a sociedade e até o meio ambiente. Conheça abaixo alguns dos exemplos.



Médico na Tela para clientes de Vida e Previdência

Serviços de telemedicina para os clientes de Vida e Previdência, levando até eles a possibilidade de consultas com uma série de especialistas de forma virtual.



SOSPrev

Linha de crédito que ajuda a socorrer os clientes que possuem um plano de previdência ativo e precisam de ajuda financeira emergencial, sem interromper a disciplina de investimento no futuro.



SulAmérica Total ESG FIA

Fundo de investimento com ações que têm critérios socioambientais para a seleção de ativos, além de promover a doação de 100% da taxa de administração para uma organização de impacto social na Amazônia.



Fundos ESG de Crédito Privado

A SulAmérica conta com três fundos de crédito privado oferecidos para públicos-alvo distintos e que têm abordagem ESG em sua composição. Estes fundos utilizam a abordagem best-in-class e investem apenas nas empresas mais bem classificadas em parâmetros ESG em seus setores.

Nossos produtos e serviços



Saúde

- 2,6 milhões de beneficiários
- Linhas Empresarial, PME e Adesão
- Lançamento de novas linhas de produtos regionais: SulAmérica Direto
- Foco em prevenção e Cuidado Coordenado
- Uso de tecnologias e ferramentas digitais



Vida e Acidentes Pessoais

- 4 milhões de vidas seguradas
- Linhas de Grupo e PME, Individual, Prestamista e Viagem
- Acesso ao Médico na Tela
- Cobertura para Covid-19



Odonto

- 2 milhões de beneficiários



Gestão de Ativos

- R\$ 48,3 bilhões em ativos administrados
- Renda fixa, ações e multimercado
- Rating máximo pela S&P: AM-1 - Muito Forte
- Signatária dos Princípios do Investimento Responsável - PRI



Previdência

- R\$ 9,2 bilhões em reservas de previdência
- Linhas Grupal e Individual
- Oferece proposta de valor combinada
- Acesso ao Médico na Tela

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI	
SULA 77	Principais marcas, produtos e/ou serviços.	Atuamos nos ramos de seguro saúde e odontológico, seguros de vida e acidentes pessoais, gestão de ativos e produtos de previdência privada. Para saber mais sobre nossos produtos e serviços, acesse o site da SulAmérica.	102-2	-	-	-	-
SULA 78	<p>Iniciativas para melhorar o acesso aos serviços financeiros de pessoas com deficiência.</p> <p>Acesso a serviços financeiros em áreas pouco populosas ou em desvantagem econômica por tipo de acesso.</p> <p>Iniciativas para melhorar o acesso a serviços financeiros de pessoas de baixa renda.</p>	<p>Nossas áreas de negócio contam com iniciativas para facilitar o acesso aos nossos produtos e serviços, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saúde e Odonto <p>Temos no portfólio produtos com abrangência nacional, com vários níveis de planos que atendem às necessidades das empresas para oferta do benefício a todos os níveis hierárquicos. A partir de 2019, iniciamos o desenvolvimento e a comercialização de planos saúde regionais, que contam com redes otimizadas, em parceria com parceiros estratégicos, visando atender uma faixa de renda inferior para a qual não possuíamos opções. Com esta nova linha, damos oportunidade a uma gama maior de clientes terem acesso aos nossos produtos. Em Odonto, contamos com seguro odontológico com preço inicial de R\$ 20,50 para pequenas e médias empresas e R\$ 43,90 para pessoas físicas.</p> <p>Como canais de distribuição dos planos de saúde e odontológicos, além dos corretores, estamos estabelecendo parcerias com bancos.</p> <p>Com relação aos planos odontológicos, as vendas também são realizadas por meio dos sites Odonto Fácil (para empresas) e SulAmérica Odonto Individual (para pessoas físicas).</p>	G4-FS13 G4-FS14		1	3, 8 e 11	I

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	<ul style="list-style-type: none"> • Previdência Para realizar a venda dos produtos, temos parceria com alguns distribuidores, como Órama e XP. • Investimentos Os fundos de investimento geridos pela SulAmérica são distribuídos em diferentes canais podendo ser contratados nos serviços que mais atendem às necessidades dos clientes. Os fundos têm diferentes perfis e oferecemos produtos com movimentações iniciais e mínimas a partir de R\$ 100,00 como no SulAmerica Total ESG FI Ações. <p>Visando oferecer acessibilidade a todos os clientes com deficiência auditiva ou de fala, em nossa Central de Atendimento existe um telefone exclusivo para essas pessoas.</p>					
SULA 80	<p>Valor monetário de produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social e ambiental específico para cada linha de negócios, divididos por finalidade.</p> <p>Ao longo dos últimos anos, buscamos integrar benefícios socioambientais no desenvolvimento de nossos produtos e serviços. A integração se dá em atendimento à Política de Risco Socioambiental e durante o Processo de Avaliação e Revisão de Produtos (PARP), alinhando a estratégia de negócios e a geração de impacto positivo por meio da promoção da Saúde Integral.</p> <p>Seguem abaixo alguns exemplos de produtos com esses benefícios:</p> <p>SulAmérica Total ESG FIA Lançado em 2019 pela SulAmérica Investimentos, trata-se de um fundo de investimento com ações que têm critérios socioambientais para a seleção de ativos e promove a doação de 100% da taxa de administração para uma organização de impacto social na Amazônia.</p>	<p>203-2</p> <p>G4-FS7</p> <p>G4-FS8</p>	<p>HC-MC-260a.1</p> <p>HC-MC-260a.2</p> <p>HC-MC-260a.3</p> <p>FN-IN-410b.2</p>	<p>1, 3, 4 e 5</p> <p>6, 7 e 8</p>	<p>3</p>	<p>I</p>

Fundos ESG de Crédito Privado

A SulAmérica conta com três fundos de crédito privado oferecidos para públicos-alvo distintos e que têm abordagem ESG em sua composição. São eles: o SulAmérica Crédito ESG FI RF CP LP, para pessoas físicas qualificadas; o SulAmérica Crédito Institucional ESG FI RF CP LP, para investidores institucionais; e o SulAmérica Prev Crédito ESG FI RF CP, que é um fundo previdenciário. Estes fundos utilizam a abordagem best-in-class e investem apenas nas empresas mais bem classificadas em parâmetros ESG em seus setores.

SOSPrev

Linha de crédito que pode socorrer aqueles que têm um plano de previdência ativo e precisam de ajuda financeira emergencial, sem interromper a disciplina de investimento no futuro.

Seguro Saúde - Cuidado Coordenado

A estratégia coloca o beneficiário no centro do cuidado por meio de um modelo coordenado de gestão de saúde que acompanha o paciente em sua trajetória pela rede referenciada, encaminhando-o a profissionais, exames e programas de gestão de saúde. Desta forma, é feita a integração dos dados de cada paciente, permitindo a construção de um plano de cuidado integral e certo, além de estabelecer vínculo entre os profissionais e buscar a melhoria da qualidade no sistema de saúde.

Em 2021, contávamos com cerca de 3,6 mil médicos e profissionais da saúde ativos no Programa, com mais de 826 mil beneficiários coordenados.

Saúde na Tela

O Saúde na Tela é um serviço de teleconsultas que disponibiliza o contato direto entre paciente e o profissional de saúde, por meio de videoconferência, no aplicativo SulAmérica. Os beneficiários têm acesso de forma rápida, segura e desburocratizada ao pronto atendimento, que pode ser acessado 24 horas por dia, todos os dias da semana, inclusive feriados, sendo uma importante alternativa para o esclarecimento de dúvidas e sintomas de saúde evitando exposição desnecessária a um pronto-socorro. Além disso, também podem ser consultados médicos em mais de 50 especialidades de forma prática a partir de qualquer lugar.

Saúde Ativa

Oferecemos para todos os segurados de saúde o Programa Saúde Ativa, um conjunto de iniciativas focadas na gestão integrada da saúde. O Programa é direcionado tanto para segurados saudáveis quanto para casos mais complexos. Com ações de promoção à saúde, bem-estar, prevenção de doenças e seus agravos, ele auxilia as empresas a cuidarem do bem mais precioso que possuem: as pessoas.

As iniciativas são implementadas de acordo com as necessidades do segurado e a maturidade da empresa em gestão de saúde e o bem-estar, sejam focadas em comportamentos que impactam a saúde e bem-estar ou em casos mais complexos, como pacientes oncológicos, gestantes de risco, patologias na coluna e articulações, entre outros.

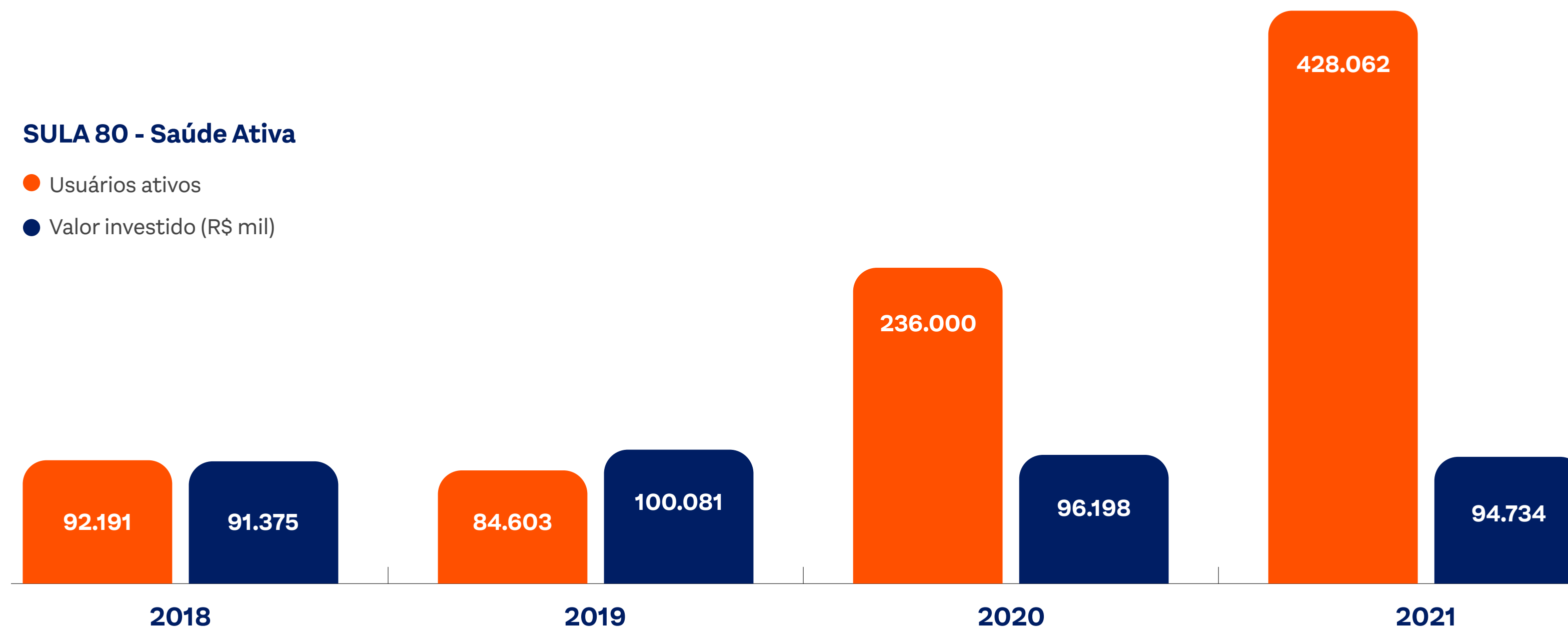
As iniciativas do Programa estão alinhadas com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 3, da ONU, para acessar cada uma das metas nacionais, [clique aqui](#). Na tabela abaixo podemos verificar os nossos resultados.

Além disso, a SulAmérica emitiu em 2021 sua 9ª emissão de debêntures simples, não conversíveis em ações. As debêntures foram enquadradas como títulos vinculados a desempenho ASG (Sustainability-Linked Bonds). A Companhia se comprometeu a promover acesso à saúde emocional por meio da conscientização, oferta de diagnóstico ou tratamento para 30 mil pessoas até 2024 e 150 mil pessoas até 2026.

SULA 80: Valor monetário de produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social e ambiental

SULA 80 - Saúde Ativa

- Usuários ativos
- Valor investido (R\$ mil)



Iniciativas do Programa Saúde Ativa	Descrição	Principais resultados	Alinhamento ODS 3												
			Meta 3.1	Meta 3.2	Meta 3.3	Meta 3.4	Meta 3.5	Meta 3.6	Meta 3.7	Meta 3.8	Meta 3.9	Meta 3.A	Meta 3.B	Meta 3.C	Meta 3.D
Atenção no Alto Risco	O Programa Atenção no Alto Risco promove suporte orientativo aos beneficiários no pré-alta hospitalar em casos de mais complexidade. Auxiliamos na recuperação em domicílio com conforto e segurança e esclarecemos dúvidas, como o uso de curativos, medicações e sondas. O programa atua na redução de internações ou reinternações dos beneficiários no pré-alta.	<ul style="list-style-type: none"> 24.946 beneficiários impactados desde o início do programa 4.014 beneficiários impactados no ano 				X					X		X		
Coluna ativa / Coluna in Company	O Programa Coluna Ativa atua na redução e no controle de complicações relacionadas a problemas de coluna através de tratamento conservador dos casos. Uma equipe multiprofissional qualificada atua na melhora do quadro clínico do beneficiário, com atendimentos focados nas necessidades pessoais de cada um.	<ul style="list-style-type: none"> 16.393 beneficiários impactados desde o início do programa 5.516 beneficiários impactados no ano 				X					X				
Doenças Crônicas	O Programa Doenças Crônicas tem como objetivo manter o controle clínico das doenças crônicas, como diabetes, cardiopatias ou doenças pulmonares crônicas com sinais de complicação. Além disso, atua na redução dos períodos de instabilidade clínica, consultas no pronto-socorro e internações e estimula hábitos de vida saudáveis e melhor convívio com a patologia	<ul style="list-style-type: none"> 93.482 beneficiários impactados desde o início do programa 17.644 beneficiários impactados no ano <p>Obs.: a quantidade de beneficiários impactados desde o início do programa foi de 90.266</p>				X	X			X		X			
Única Mente	Única Mente é um programa que tem como propósito garantir a individualização das medidas terapêuticas para tratamento de transtornos mentais, de acordo com as singularidades e as necessidades de cada caso, viabilizando o acesso e a qualidade do tratamento psiquiátrico e psicológico, assim como o acompanhamento da sua execução em todas as fases de diagnóstico, monitoramento e tratamento.	<ul style="list-style-type: none"> 2.279 beneficiários impactados desde o início do programa 1.759 beneficiários impactados no ano 				X	X			X		X			
Futura Mamãe	O programa Futura Mamãe propõe acompanhamento clínico da gestante, orientando-a quanto aos cuidados necessários com alimentação, atividade física, importância do acompanhamento médico no pré-natal e necessidade de realização de exames de prevenção. Além disso, também orienta a mãe em relação aos cuidados com o bebê e à amamentação até o 6º mês de vida.	<ul style="list-style-type: none"> 20.761 beneficiários impactados desde o início do programa 6.732 beneficiários impactados no ano 	X	X	X	X			X	X		X			
Oncologia	O programa Oncologia oferece suporte e orientação ao beneficiário com câncer desde o momento do diagnóstico, durante o tratamento, até a remissão da doença ou indicação de cuidados paliativos. Promove conforto emocional e apoio ao paciente e seus familiares, orientando quanto à evolução da sua condição de saúde, cuidados para prevenção das complicações e minimizando efeitos colaterais do tratamento. Acompanha a integração da relação médico-paciente, reforçando as condutas do médico e prevenindo as complicações e as descompensações do quadro clínico por meio de orientações de equipe de saúde.	<ul style="list-style-type: none"> 9.429 beneficiários impactados desde o início do programa 3.950 beneficiários impactados no ano 				X				X		X			
Idoso Bem Cuidado/ Envelhecimento Saudável	Idoso Bem Cuidado e Envelhecimento Saudável são programas voltados para o cuidado da população idosa 65+ , promovendo a preservação da autonomia e manutenção da capacidade funcional de idosos através da conscientização de hábitos saudáveis de vida, por uma equipe capacitada que acompanha a jornada de cada idoso de forma personalizada.	<p>Idoso Bem Cuidado</p> <ul style="list-style-type: none"> 38.976 beneficiários impactados desde o início do programa 29.268 beneficiários impactado no ano <p>Envelhecimento Saudável</p> <ul style="list-style-type: none"> 74.554 beneficiários impactados desde o início do programa 31.799 beneficiários impactados no ano 				X				X		X	X		

Serviços	Descrição	Principais resultados	Alinhamento ODS 3													
			Meta 3.1	Meta 3.2	Meta 3.3	Meta 3.4	Meta 3.5	Meta 3.6	Meta 3.7	Meta 3.8	Meta 3.9	Meta 3.A	Meta 3.B	Meta 3.C	Meta 3.D	
Orientação Médica Telefônica	A Orientação Médica Telefônica funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, sem limitação de uso. Com este serviço, o beneficiário pode esclarecer dúvidas de saúde relacionadas a sintomas de doenças, acidentes domésticos e situações de emergência, medicamentos, entre outras.	<ul style="list-style-type: none"> 206.517 ligações telefônicas desde o início do serviço 155.405 beneficiários impactados desde o início do programa 62.379 ligações telefônicas no ano 51.238 beneficiários impactados no ano 	x	x	x	x					x	x	x	x		x
Rede de Atenção Primária à Saúde	Com a rede referenciada de Atenção Primária à Saúde oferecemos aos beneficiários atendimento com médico de família e enfermeiros, que têm uma formação ampla e integrada, capacitados para resolver cerca de 80% dos motivos que levam as pessoas a procurar o serviço de saúde, sem precisar da exposição a ambientes hospitalares e de emergência e estimulando a fidelização aos profissionais de saúde, a prevenção e o cuidado em todas as faixas etárias. A atenção primária é um modelo de atendimento que oferece a entrada no sistema para todas as novas necessidades e problemas, fornece atenção sobre a pessoa (não direcionada para a enfermidade), para todas as condições, exceto as muito incomuns ou raras, e coordena ou integra a atenção fornecida em algum outro lugar ou por terceiros.	<ul style="list-style-type: none"> 20.328 beneficiários impactados desde o início da Rede de Atenção Primária à Saúde 15.491 impactados no ano 	x	x	x	x	x			x	x	x	x			x
Central de Atendimento Exclusivo Covid-19	Em resposta à Covid-19, a SulAmérica disponibilizou uma central telefônica exclusiva para atendimento de saúde relacionado ao novo corona vírus, com médicos e enfermeiros.	<ul style="list-style-type: none"> 27.628 atendimentos telefônicos em 2021 				x	x									x
Educação em Saúde	A SulAmérica através do Programa Saúde Ativa está engajada em compartilhar conhecimento em saúde, criando oportunidades para a população conhecer e entender a importância de cuidar da saúde, transformando o seu dia a dia com um estilo de vida mais saudável.	<ul style="list-style-type: none"> 2.309.672 visualizações do site 1.619.586 usuários 70 conteúdos publicados 6.600 autoindicações para as iniciativas 	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x

Qualidade do
atendimento
●●● e serviços



Utilizamos o **NPS** (Net Promoter Score) para medir o grau de satisfação e lealdade de nossos clientes com nossos serviços.

NPS dos nossos serviços

Índice vai de 0 a 10



NPS

0 a 6 - clientes detratores

7 e 8 - clientes neutros

9 e 10 - clientes promotores



Médico na Tela

82



Cuidado Coordenado

87



Médicos do Cuidado Coordenado

88 Presencial

92 Virtual

Experiência digital

Para garantir o melhor atendimento aos nossos clientes, ao longo dos últimos anos, investimos continuamente na estruturação de nossa transformação digital. Buscamos desenvolver e oferecer novas tecnologias focadas em promover o acesso à saúde suplementar e melhorar a qualidade de vida.

Contamos, por exemplo, com o aplicativo SulAmérica Saúde e o Portal Saúde Online, que estão integrados à nossa plataforma digital e agilizam a jornada do beneficiário, permitindo o relacionamento digital entre os públicos que utilizam o negócio.

Destaques dos canais digitais



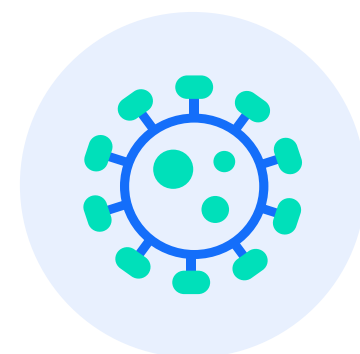
Médico na Tela



Psicólogo na Tela



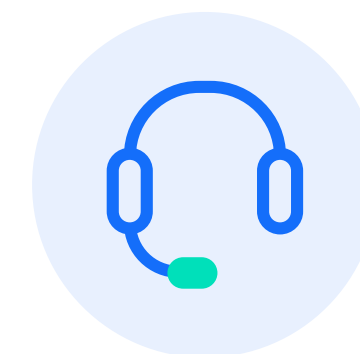
QR Code para pedidos médicos



Triagem de Covid no app



Botão Coronavírus no app de saúde



Teleatendimento com especialidades médicas

Segurança da Informação e Privacidade de Dados

Gestão de riscos

Diretrizes e práticas

Privacidade de dados

Cultura de segurança e proteção

Aplicativo de Saúde

AVALIAÇÃO

Nota **4,7/5**

vs. 4,3 em dez/20

ACESSOS

+60%

vs. 2020

USUÁRIOS

~2 milhões

em 2021



Segurança da Informação e Privacidade de Dados

Constante aprimoramento de processos e da gestão de dados.

Gestão de riscos

Avaliação contínua de riscos emergentes de **segurança cibernética**:



Revisão de processos sobre **ameaças cibernéticas**



Aprimoramento do **programa de segurança**

Diretrizes e práticas



Políticas e normativas

- Revisadas periodicamente e amplamente divulgadas
- Aplicáveis a toda a Companhia e fornecedores



Plano de respostas a incidentes



Análise periódica de vulnerabilidades

Cultura de segurança e proteção

Programa de promoção da **cultura de segurança da informação e proteção de dados** abrangendo todos os níveis hierárquicos:



Treinamentos e workshops



Campanhas e simulações

(Ex. prevenção a *phishing*)

Temas abordados: segurança de dados e gestão de acessos, tratamento de dados pessoais, LGPD.

Privacidade de dados

LGPD



Avaliação constante de **impactos** e **riscos** de privacidade



Grupo de trabalho para endereçar demandas da **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**



Mapeamento de dados em todas as linhas de negócios



Elaboração da **Política de Privacidade de Dados**

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 84	Possuímos um programa de governança de privacidade para manter a aderência à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que conta com uma política interna definida e treinamento corporativo obrigatório.					
	A Política de Segurança da Informação é divulgada para todos os colaboradores na plataforma da companhia.					
	Nossas estratégias são revisadas e atualizadas periodicamente, tendo como base as políticas e normas definidas para segurança da informação.					
	Contamos com uma equipe multidisciplinar focada no acompanhamento e na gestão dos fluxos de dados pessoais, gestão de terceiros e gestão de incidentes, bem como uma estrutura de segurança da informação, para garantir a proteção e o zelo aos dados pessoais.					
	Além das ações permanentes de monitoramento, aplicamos periodicamente atualizações sistêmicas preventivas e preditivas, além de revisarmos constantemente as soluções de hardware e software utilizadas em nosso ambiente, conforme as melhores práticas para segurança da informação.	418-1	HC-MC-230a.3 HC-MC-230a.2 HC-MC-230a.1	-	-	-
Ao longo do ano, realizamos uma série de iniciativas para reforçar nossa atuação no tema:						
<ul style="list-style-type: none"> • engajamento do corpo funcional com ações de cultura e treinamentos; • especialização da equipe de privacidade com treinamentos externos; • reuniões periódicas com o corpo executivo para acompanhamento estratégico do tema; • continuidade do Programa de Privacidade, contemplando os controles previstos na legislação e as necessidades tecnológicas; • acompanhamento e adequação dos desenvolvimentos tecnológicos; • acompanhamento das orientações da ANPD e demais órgãos reguladores (Ex.: ANS, Susep). 						

Como resultado de nossas ações, não registramos violações de segurança de dados nos últimos três anos.

Para medir a qualidade de nossos produtos, serviços e canais de relacionamento, avaliar nossa evolução ao longo do tempo e melhorar nossos processos, realizamos diversas pesquisas de qualidade e satisfação com nossos públicos estratégicos. Para isso, utilizamos prioritariamente a metodologia Net Promoter Score (NPS), que mensura o grau de satisfação e lealdade dos clientes. Seu resultado está incluído no contrato de gestão dos executivos, compondo um dos indicadores estratégicos da Companhia. Também está relacionado às métricas de resultado dos times e áreas de negócio para avaliação de performance e resultado.

Os principais tipos de pesquisa que realizamos são:

- **NPS Relacional:** no qual o mapeamento é feito com base no ciclo de jornada completo do cliente. Nele perguntamos o quanto, numa escala de 0 a 10, a pessoa recomendaria a SulAmérica a um amigo ou familiar.
- **NPS Transacional:** o mapeamento da experiência mede uma determinada etapa do ciclo da jornada. Neste caso, a pergunta seria, por exemplo, o quanto a pessoa indicaria o serviço de Orientação Médica por Telefone a um amigo ou familiar.
- **CSAT:** mapeamento da experiência em um determinado ponto específico do ciclo de jornada do cliente. Neste caso, perguntamos o quanto satisfeita a pessoa ficou com o atendimento.

Com base na nota, os clientes são classificados em detratores, neutros ou promotores (NPS) ou em satisfeitos/insatisfeitos (CSAT). No caso dos detratores ou insatisfeitos, realizamos um contato por telefone para aqueles que aceitaram falar a respeito da sua experiência. Com isso, enriquecemos ainda mais o entendimento a respeito de sua dor, para que, com base nas informações, sejam realizados planos de ação com as áreas de negócio. Para consultar o NPS dos nossos serviços, [clique aqui](#).

SULA 160

Resultados de pesquisas de satisfação do cliente.

102-43

102-44

FN-IN 270a.2

-

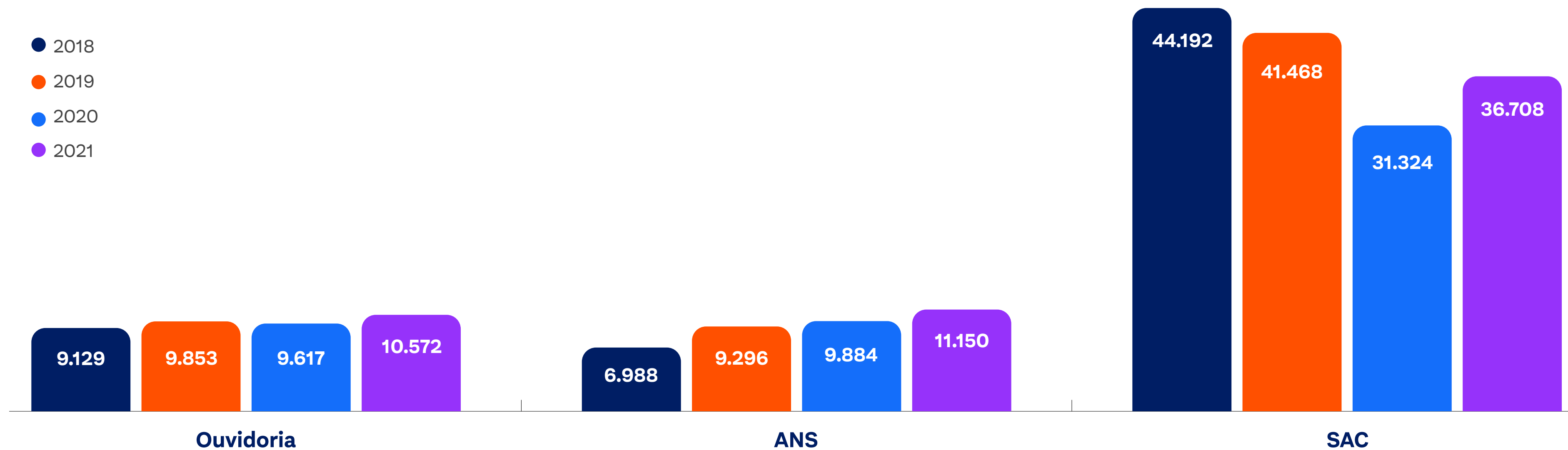
8

I

Também acompanhamos regularmente nossa nota do Reclame AQUI, baseada em nossa capacidade de responder e solucionar as demandas e reclamações dos clientes. Fomos reconhecidos com o melhor NPS do Brasil em Planos de Saúde e ganhamos o Prêmio Reclame AQUI pelo terceiro ano consecutivo.

Em 2020, a avaliação realizada pela Agência Nacional de Saúde (ANS) foi adiada, e não contamos com seus resultados para medir a satisfação com nossos serviços.

SULA 160: Reclamações recebidas



Além dos canais acima, as reclamações são recebidas pelo Procon (1.124 reclamações), Susep (720 reclamações), Imprensa (65 reclamações) e Outros Canais (1.244 reclamações).

*Desenvolvimento
do capital* ●●●
humano



Desenvolvimento do capital humano

Como uma gestora de Saúde Integral, na SulAmérica temos consciência de que cada colaborador é indispensável para que possamos entregar o nosso propósito de melhorar a vida das pessoas em todos os aspectos da sua saúde física, emocional e financeira, oferecendo apoio, segurança e autonomia em cada momento e decisão da sua vida. Por isso, buscamos valorizar, respeitar e encorajar o desenvolvimento de nossas pessoas — cada um importa.

Em 2021, foram definidas as premissas para o Modelo de Trabalho SulAmérica. Neste modelo, todo o time atuará em formato híbrido a partir de 2022, combinando momentos presenciais e remotos. Isso foi possível com a consolidação de uma cultura cada vez mais digital. O processo de onboarding dos mais de 900 colaboradores admitidos foi 100% digital e com NPS na zona de excelência.

Para garantir um ambiente seguro e de pertencimento, que valoriza a diversidade e o respeito, a SulAmérica implantou o Programa de Inclusão e Diversidade, com forte apoio da alta liderança e do Conselho de Administração. O programa é dividido em cinco frentes: Equidade de Gênero, LGBTQIA+, Raça e Etnia, Gerações e Pessoas com Deficiência. Também aderimos ao programa Empresa Cidadã, assegurando 180 dias de licença para os cuidadores primários e, estendendo em 20 dias o previsto pela regulação, totalizando 40 dias para os cuidadores secundários.

O ano também marcou o lançamento da SulaAprende, plataforma de experiência de aprendizagem. Eventos como o CarreiraCon e a DigitalWeek fortaleceram as ações de desenvolvimento dos colaboradores. Ações online focaram em temas como os novos modelos de negócio, liderança de equipes remotas, transformações digitais, diversidade e inclusão, autoconhecimento e saúde emocional.

Saúde Integral

Saúde emocional é um dos pilares da Saúde Integral. O programa Viver Bem realizou 239 atendimentos psicológicos e 137 atendimentos de assistência social. O Única Mente, iniciativa que oferece apoio profissional para prevenir, diagnosticar e tratar doenças, como ansiedade, depressão, síndrome do pânico e burnout, atendeu 639 colaboradores. Também foram realizadas 791 consultas nutricionais. A campanha de vacinação contra a gripe imunizou 4.368 colaboradores e dependentes. Por fim, o incentivo à vacinação contra a Covid garantiu que mais de 97% do time esteja imunizado.

239

Atendimentos
psicológicos

137

Atendimentos de
assistência social

791

Consultas
nutricionais

Única Mente

Única Mente é um programa que tem como propósito garantir a individualização das medidas terapêuticas para tratamento de transtornos mentais, de acordo com as singularidades e as necessidades de cada caso, viabilizando o acesso e a qualidade do tratamento psiquiátrico e psicológico, assim como o acompanhamento da sua execução em todas as fases de diagnóstico, monitoramento e tratamento.

639 colaboradores
atendidos

DIVERSIDADE

Número de colaboradores

4.176 CLT e Executivos

180 Estagiários e Jovens Aprendizizes

Novas contratações

905

Colaboradores distribuídos por gênero

 36%  64%

37% mulheres em cargos executivos
9% mulheres no Conselho

Colaboradores distribuídos por faixa etária

9% Até 25 anos

37% De 26 a 35 anos

35% De 36 a 45 anos

15% De 46 a 55 anos

3% De 56 a 65 anos

>1% Mais de 65 anos

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 85	<p>Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho, gênero e região.</p> <p>A SulAmérica tem a aspiração de ser uma empresa reconhecida pela promoção da inclusão e da diversidade, fomentando respeito, representatividade e equidade com todos os seus stakeholders. Por isso, foi lançado em 2021 o Programa de Inclusão e Diversidade em um processo de construção conjunta que tem contado com a participação e envolvimento de toda a alta liderança da Companhia.</p> <p>Acreditamos que por meio da inclusão e da diversidade construímos um ambiente seguro e de pertencimento que valoriza e respeita as pessoas integralmente. Também que a inclusão e a diversidade são impulsores para fomentar a criação de produtos e serviços inovadores que proporcionam soluções transformadoras para os nossos clientes e parceiros. A inclusão e a diversidade nos levam além de nossos resultados, impactando positivamente a sociedade e promovendo uma transformação pautada em relações justas e oportunidades para todas as pessoas.</p> <p>Com isso, criamos grupos de afinidade — chamados na SulAmérica de Grupos de Polinização — em cinco frentes: equidade de gênero, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, raça e etnia e gerações. Estes grupos irão desenvolver a partir de 2022 projetos para engajamento, educação e mudança cultural na companhia. Alguns planos de ação já estão definidos e irão abordar a revisão de políticas e processos internos, ações para desenvolvimento e retenção de talentos, ações para atração e seleção, jornadas internas e externas e acessibilidade física e digital.</p> <p>Também tivemos a realização de mentorias com executivos da Companhia. Especialistas externos trabalham com os executivos sobre temas de inclusão e diversidade abordando os contextos desses grupos, a atuação da liderança inclusiva e aprofundando o pensamento crítico sobre o tema. Além das mentorias, foram oferecidos treinamentos sobre alguns temas, entre eles o valor da diversidade, vieses inconscientes, atração e seleção à luz da diversidade e inclusão, comunicação inclusiva, diversidade no compliance, liderança inclusiva, educação antirracista e inclusão além da cota.</p>	102-8				
SULA 89		<p>Com isso, criamos grupos de afinidade — chamados na SulAmérica de Grupos de Polinização — em cinco frentes: equidade de gênero, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, raça e etnia e gerações. Estes grupos irão desenvolver a partir de 2022 projetos para engajamento, educação e mudança cultural na companhia. Alguns planos de ação já estão definidos e irão abordar a revisão de políticas e processos internos, ações para desenvolvimento e retenção de talentos, ações para atração e seleção, jornadas internas e externas e acessibilidade física e digital.</p> <p>Também tivemos a realização de mentorias com executivos da Companhia. Especialistas externos trabalham com os executivos sobre temas de inclusão e diversidade abordando os contextos desses grupos, a atuação da liderança inclusiva e aprofundando o pensamento crítico sobre o tema. Além das mentorias, foram oferecidos treinamentos sobre alguns temas, entre eles o valor da diversidade, vieses inconscientes, atração e seleção à luz da diversidade e inclusão, comunicação inclusiva, diversidade no compliance, liderança inclusiva, educação antirracista e inclusão além da cota.</p>	405-1	FN-AC-330a.1	1 e 6	8

Composição dos órgãos de governança e discriminação de empregados por categoria funcional de acordo com gênero, idade e outros indicadores de diversidade.

Além disso, mantivemos uma série de programas corporativos que estimulam a diversidade e realizamos novas ações focadas principalmente nos temas de pessoas com deficiência. Conheça abaixo algumas das iniciativas realizadas:

- **Treinamento Liderança Inclusiva:** construído em parceria com a consultoria Talento Incluir, o treinamento foi voltado para os líderes da SulAmérica, com o objetivo de sensibilizar e tirar dúvidas sobre as especificidades da gestão de pessoas com deficiência.
- **Treinamento como Atrair, Selecionar e Contratar Profissionais com Deficiência:** tendo como público-alvo o time de recrutamento e seleção, realizamos em parceria com a consultoria Talento Incluir quatro workshops focados no tema.
- **Projeto Massoterapeutas:** Neste projeto, contamos com um grupo de cinco massoterapeutas, todos com deficiência visual, que realizaram ações focadas na saúde dos colaboradores em diferentes localidades da Empresa. Eles atuaram inclusive durante o período de isolamento social, com aulas de automassagem virtuais.
- **Vieses Inconscientes:** Incluímos o tema de Liderança Inclusiva nas nossas ações de desenvolvimento para liderança.
- **Política de Diversidade no Conselho Administrativo:** A companhia aprovou sua Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, na qual promove a composição de um conselho considerando a diversidade e complementaridade de conhecimentos, experiências e perfis, incluindo faixa etária, origem étnica e gênero, entre outros.

SULA 85: Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho, gênero e região (GRI 102-8)

NÍVEL FUNCIONAL	GÊNERO E REGIÃO											
	CENTRO-OESTE		NORDESTE		NORTE		SUDESTE		SUL		TOTAL	
	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO
Liderança Executiva	-	-	-	-	-	-	10	17	-	-	10	17
Liderança	4	6	9	8	2	1	244	220	9	3	268	238
Especialista	25	6	52	23	15	3	1.550	1.000	35	15	1.677	1.047
Administrativa	5	-	12	7	-	-	258	105	5	2	280	114
Operacional	-	-	-	1	1	-	436	87	-	-	437	88
Total	34	12	73	39	18	4	2.498	1.429	49	20	2.672	1.504

TIPO DE EMPREGO	GÊNERO E REGIÃO											
	CENTRO-OESTE		NORDESTE		NORTE		SUDESTE		SUL		TOTAL	
	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO
Integral	34	12	73	39	17	3	2.494	1.427	49	20	2.667	1.501
Meio Período	-	-	-	-	1	1	4	2	-	-	5	3

¹ Para este indicador não são considerados conselheiros, estagiários, aprendizes e temporários.

² Foi considerada a base de colaboradores em dez/21. ³ A SulAmérica categoriza os cargos conforme metodologia da PWC.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	<ul style="list-style-type: none"> Acessibilidade nas Ações de Desenvolvimento: disponibilizamos acessibilidade em todas as ações de desenvolvimento cujo público-alvo incluísse alguma pessoa com deficiência. Um destaque foi a Digital Week, que ofereceu aos participantes uma plataforma 100% acessível por meio do mobile e computador, com tradução em Libras em tempo real em todas as palestras, workshops e talk shows realizados. 					
SULA 86	<p>Relate o percentual do total de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.</p> <p>100% dos colaboradores CLT são cobertos pelos acordos das negociações sindicais.</p> <p>Acesse a CCT de São Paulo e a CCT do Rio de Janeiro, locais em que mais se concentram funcionários SulAmérica.</p>	102-41	-	8	-	-
SULA 87	<p>Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, gênero e região.</p> <p>Tabela abaixo.</p>	401-1	-	6	5 e 8	-

SULA 87: Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região (GRI 401-1)

FAIXA ETÁRIA			
	ADMITIDOS	DESLIGADOS	TURNOVER
Até 25 anos	170	81	36,76%
De 26 a 35 anos	399	305	23,73%
De 36 a 45 anos	250	207	15,97%
De 46 a 55 anos	79	79	12,75%
De 56 a 65 anos	7	34	14,29%
Mais de 65 anos	-	13	36,28%
REGIÃO			
	ADMITIDOS	DESLIGADOS	TURNOVER
Centro-Oeste	5	7	12,90%
Nordeste	11	19	13,33%
Norte	2	14	26,74%
Sudeste	876	664	20,38%
Sul	11	15	18,53%
GÊNERO			
	ADMITIDOS	DESLIGADOS	TURNOVER
Feminino	528	399	17,86%
Masculino	377	320	24,18%
Total	905	719	20,11%

SULA 89: 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*

RAÇA						
	LIDERANÇA EXECUTIVA	LIDERANÇA	ESPECIALISTA	ADMINISTRATIVA	OPERACIONAL	TOTAL
Amarela	1	6	15	2	1	25
Branca	23	386	1.585	163	227	2.384
Parda	3	102	963	192	244	1.504
Preta	-	8	118	33	50	209
Não informado	-	4	43	4	3	54
Total	27	506	2.724	394	525	4.176

FAIXA ETÁRIA						
	LIDERANÇA EXECUTIVA	LIDERANÇA	ESPECIALISTA	ADMINISTRATIVA	OPERACIONAL	TOTAL
Até 25 anos	-	1	256	61	69	387
De 26 a 35 anos	-	89	1.112	152	180	1.533
De 36 a 45 anos	9	234	914	108	199	1.464
De 46 a 55 anos	12	149	357	50	69	637
De 56 a 65 anos	6	30	79	20	7	142
Mais de 65 anos	-	3	6	3	1	13
Total	27	506	2.724	394	525	4.176

GÊNERO						
	LIDERANÇA EXECUTIVA	LIDERANÇA	ESPECIALISTA	ADMINISTRATIVA	OPERACIONAL	TOTAL
F	37,04%	52,96%	61,56%	71,07%	83,24%	63,98%
M	62,96%	47,04%	38,44%	28,93%	16,76%	36,02%

ESCOLARIDADE						
	LIDERANÇA EXECUTIVA	LIDERANÇA	ESPECIALISTA	ADMINISTRATIVA	OPERACIONAL	TOTAL
Ensino Fundamental Completo	-	2	9	9	3	23
Ensino Médio Completo	-	65	775	249	388	1.477
Superior Completo	12	300	1.586	127	128	2.153
Pós-Graduação/Mestrado/MBA	15	139	350	9	6	519
Doutorado	-	-	4	-	-	4
Total	27	506	2.724	394	525	4.176

¹ Para este indicador não são considerados conselheiros, estagiários, aprendizes e temporários. ² Foi considerada a base de colaboradores em dez/21.

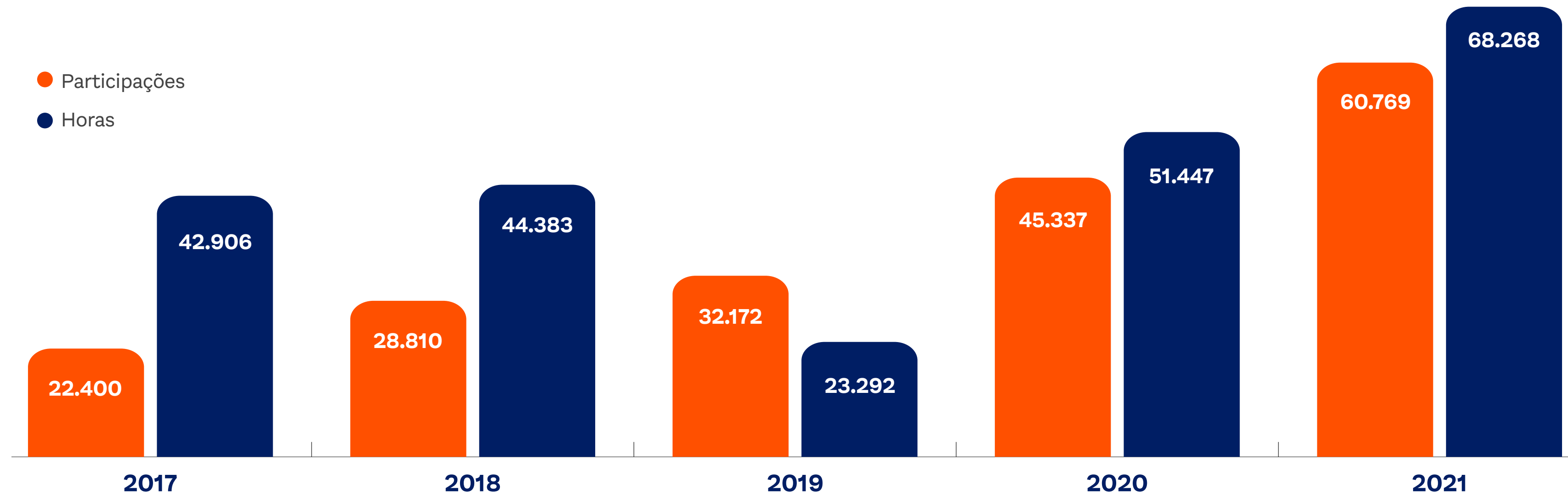
³ A SulAmérica categoriza os cargos conforme metodologia da PWC.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 88	<p>Taxas de retorno ao trabalho e retenção após a licença-maternidade/paternidade, discriminados por sexo.</p> <p>Em 2020, 83 colaboradoras saíram de licença-maternidade e todas retornaram ao trabalho após a licença. Dessas, 71 permaneceram na Companhia após 12 meses de seu retorno. Tivemos uma taxa de retorno de 100% e uma taxa de permanência de 85,54%. Em 2021, 78 colaboradoras saíram de licença.</p> <p>No caso da licença-paternidade, 64 colaboradores foram beneficiados durante o ano de 2020. Todos retornaram após o período e 62 permaneceram na empresa após 12 meses. A taxa de retorno foi de 100% e de permanência, de 96,88%. Em 2021, 61 colaboradores saíram de licença.</p>	401-3	-	1, 2 e 6	5 e 8	I

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 90	<p>A fim de aprimorar as competências e habilidades de nossos colaboradores, realizamos diversos programas de desenvolvimento, que incluem treinamentos desenvolvidos internamente, palestras, subsídios à participação em cursos e eventos de formação externa, entre outros. Para a realização dos treinamentos, contamos com a nossa plataforma de aprendizagem, o SulaAprende. Em 2021, a companhia investiu cerca de R\$ 4,8 milhões nessas iniciativas.</p> <p>Conheça abaixo algumas das iniciativas desenvolvidas em 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento Corporativo: voltado a todos os nossos colaboradores, o programa aborda conteúdos ligados ao autoconhecimento, autodesenvolvimento, Saúde Integral (emocional, física e financeira), bem-estar, habilidades comportamentais e técnicas nas modalidades presenciais e online, live e e-learning. • Desenvolvimento de Lideranças: construído com o público de líderes da Companhia (coordenadores/supervisores, gerentes e superintendentes) em mente, aborda conteúdos ligados a autoconhecimento, autodesenvolvimento, gestão de equipes, liderança e tendências de liderança nas modalidades presenciais, live e e-learning. • Programa de Estágio: nosso programa não restringe idade máxima para a candidatura ou universidades. Em 2021, tivemos ações exclusivas para os estagiários com foco nos comportamentos da SulAmérica e em temas essenciais para o início de carreira na Companhia. 	404-1	-	-	4	I

- **Programa de Aprendizes:** mantivemos nosso programa de aprendizes com foco em preparar os jovens participantes para desempenhar atividades profissionais no mercado de trabalho. Os participantes têm acesso a cursos com abordagem interdisciplinar, sobre proatividade, ética, diversidade, preconceito, profissionalização, projeto de vida e outros assuntos.
- **Sua Estrada:** programa criado com o objetivo de desenvolver um grupo pequeno de colaboradores em temas relevantes para o negócio da companhia. A última turma, iniciada em 2020 e finalizada em 2021, teve como foco principal o desenvolvimento de colaboradores no tema de análise de dados. A capacitação foi realizada em parceria com a USP.
- **Eventos Corporativos:** nesta categoria estão dois grandes eventos realizados anualmente pela SulAmérica, que aconteceram em formato 100% virtual: o CarreiraCon, voltado para o autoconhecimento e desenvolvimento pessoal dos colaboradores, e a Digital Week, que tem o propósito de sensibilizar e mobilizar os colaboradores para as transformações da companhia e do mercado.
- **Trilha Regulatória:** com conteúdo exclusivamente online, a Trilha Regulatória aborda os temas de ética, direitos humanos, código de defesa do consumidor, privacidade, segurança da informação, governança, riscos e compliance, incluindo treinamento em nosso código de ética, sendo obrigatória para todos os nossos colaboradores.

SULA 90: Participação e carga horária em treinamento



SULA 90: Número médio de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por sexo e categoria funcional (GRI 404-1)

CARGO	CARGA HORÁRIA		PARTICIPAÇÃO	
	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO
Liderança Executiva	37	65	29	47
Liderança	4.529	3.087	3.546	2.548
Especialista	33.890	13.299	27.530	12.096
Administrativo	4.522	1.148	4.418	1.063
Operacional	4.783	785	6.708	1.038
Estagiário	1.174	950	926	820
Total	48.936	19.333	43.157	17.612

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
------	----------	-----	------	--------------	-----	-----

SULA 91a

Total de horas de treinamento para empregados em políticas de direitos humanos e aspectos relacionados com os direitos humanos relevantes para as operações dos procedimentos de organização, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento.

Comunicação e formação em políticas e procedimentos de combate à corrupção.

Procedimento(s) para melhorar a competência do pessoal para implementar a política e os procedimentos ambientais e sociais aplicados em linhas de negócio.

Contamos com uma série de treinamentos para desenvolver conhecimentos de temas ESG entre nossos colaboradores:

- **Treinamentos sobre compliance e anticorrupção:**
Oferecemos aos nossos colaboradores uma variedade de e-learning's dispostos na Trilha Regulatória, que inclui cursos obrigatórios com os temas: GRC (Governança, Gestão de Riscos e Compliance), Conduta Ética, Prevenção e Combate à Fraude, Combate à Corrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro. Os cursos online disponíveis na nossa plataforma de conhecimento estão disponíveis também para terceiros.

Fazemos o acompanhamento periódico da realização dos cursos por meio do indicador de conclusão da Trilha de cursos e-learning obrigatórios. De maneira presencial, fornecemos cursos sobre GRC, Prevenção e Combate a Atos Ilícitos e Código de Conduta Ética, entre outros. Os cursos são voltados aos colaboradores, corretores e fornecedores da Companhia.

Em 2021, tivemos 12.917 participações, entre colaboradores Paraná Clínicas, Docway e terceirizados, no treinamento de GRC. Além disso, em parceria com os pontos focais de GRC, tivemos também seis módulos de treinamento: Cybersecurity, Privacidade, ASG, Gestão de Riscos, Gestão da Continuidade do Negócio (todos totalmente online).

- **Treinamentos em Inclusão e Diversidade:**
A SulAmérica conta com uma série de treinamentos em inclusão e diversidade oferecidos aos colaboradores. São 30 cursos oferecidos como os de vieses inconscientes, comunicação inclusiva, liderança inclusiva, educação antirracista entre outros. Foram 3.022 participações totalizando 4.389 horas de treinamentos.

412-2

205-2

G4-FS4

-

1, 2, 3 e 4

5, 6 e 10

4

I

- **Treinamentos de Sustentabilidade:**

Ao longo dos últimos anos, investimos na disseminação de conceitos ambientais, sociais e de governança (ASG) em nossas linhas de negócios, principalmente para as equipes das áreas de Gestão e Administração de Ativos, Produtos, Controle e Relação com Investidores. Até dezembro de 2021, tivemos 3.669 participações no curso ESG na SulAmérica disponível na plataforma de aprendizagem da companhia, a SulaAprende.

Além disso, a companhia busca inserir os temas ambientais, sociais e de governança em eventos de desenvolvimento, podcasts e treinamentos, tanto com foco na liderança quanto nos demais colaboradores. Em 2021, foram abordadas as temáticas como: Inclusão e Diversidade, Riscos Socioambientais, Inovação, Atuação Social, Mudanças do Clima e Impacto Social Positivo.

Ainda, a Superintendência de Sustentabilidade desenvolve e aplica ações de desenvolvimento com a finalidade de engajar e difundir conhecimentos em sustentabilidade aplicados às áreas específicas da Companhia.

Visando à promoção de um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo e em linha com o lançamento do Programa de Inclusão e Diversidade da Companhia, realizamos workshops, cursos, palestras e lives sobre a temática para colaboradores e workshops específicos para lideranças com mais de 2.146 participações. Estes cursos também visaram atingir áreas-chave da Companhia para o tema com ações específicas para os times de Compliance, Comunicação, Recursos Humanos e Recrutamento e Seleção.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 91b	<p>A organização relatora deverá relatar as seguintes informações: a. Número total e percentual de operações que tenham sido submetidas a avaliações de direitos humanos ou avaliações de impacto nos direitos humanos, discriminadas por país.</p> <p>O mapeamento, com foco nos colaboradores, foi feito em todas as companhias que integram o grupo SulAmérica: Traditio Companhia de Seguros (“TRADITIO” 1), Sul América Companhia de Seguro Saúde (“CIA SAÚDE”), Sul América Seguros de Pessoas e Previdência S.A. (“SULASEG”), Sul América Serviços de Saúde S.A (“SULAMED”), Sul América Odontológico S.A. (“SULAODONTO”), Prodent - Assistência Odontológica Ltda. (“PRODENT”), Sul América Investimentos DTVM S.A. (“SAMI”), Sul América Investimentos Gestora de Recursos S.A. (“SAGA”), Rio’s Capitalização S.A. (“RIOSCAP”1), com exceção da Paraná Clínicas. Esse mapeamento gerou ações de aprimoramento. Foi feito através de análise de fontes qualitativas e quantitativas por meio de entrevistas com áreas-chaves. O resultado foi em recomendações de fortalecimento das regras trabalhistas, da cultura de integridade e da gestão de pessoas na Companhia.</p> <p>Além disso, no ano de 2021 assinamos a Carta Empresarial pelos Direitos Humanos e pela Promoção do Trabalho Decente do Instituto Ethos, passo importante para a Companhia e que firma nosso comprometimento com a questão. A carta estabelece agendas positivas para a promoção dos direitos humanos, relacionadas ao trabalho decente e inclusão e diversidade.</p>	412-1	-	-	-	-
SULA 97	<p>Proporção da remuneração anual total do indivíduo mais bem pago na organização e na remuneração média anual total de todos os empregados (excluindo os mais bem pagos) no mesmo país.</p> <p>A remuneração anual (salário) do indivíduo mais bem pago na SulAmérica é 9,26 vezes maior do que a remuneração média anual de todos os outros colaboradores.</p> <p>Ao mesmo tempo, a remuneração anual total (salário + remuneração variável) do indivíduo mais bem pago é de 7,95 vezes maior do que a remuneração média anual total de todos os outros empregados.</p>	102-37 102-38 102-39	-	-	8	-

SULA

RESPOSTA

GRI

SASB

PACTO GLOBAL

ODS

PSI

Relação entre o aumento percentual da remuneração anual total do indivíduo mais bem pago na organização e o aumento médio percentual na remuneração total anual de todos os funcionários (excluindo os mais bem pagos).

Já o aumento na remuneração anual total do indivíduo mais bem pago foi 33,49% do aumento na remuneração anual total dos demais indivíduos.

SULA 98

Razão matemática de salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria de alojamento funcional e unidades operacionais relevantes.

Tabela abaixo

405-2

-

1 e 6

5 e 8

I

SULA 98: Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes (GRI 405-2)

	SALÁRIO		PROPORÇÃO
	FEMININO	MASCULINO	
Liderança	R\$ 16.238,99	R\$ 18.917,05	-14,16%
Especialista	R\$ 5.784,30	R\$ 7.228,41	-19,98%
Administrativo	R\$ 2.784,19	R\$ 2.642,41	5,37%
Operacional	R\$ 1.836,86	R\$ 1.883,78	-2,49%
Total	R\$ 5.762,76	R\$ 8.308,15	-30,64%

¹ Houve correção na metodologia de cálculo. Com isso, a título de comparação, em 2020 a proporção total seria de 28,09%.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 99	<p>Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira, discriminadas por sexo e categoria funcional.</p> <p>Anualmente, avaliamos o desempenho de nossos colaboradores de acordo com sua performance em relação às metas e sua evolução de habilidades e competências. Em 2021, 99,37% dos colaboradores foram avaliados e receberam análise de Performance e Desempenho.</p> <p>As equipes comerciais são avaliadas pelo programa Remuneração extraordinária de Vendas (ReX), que oferece bônus atrelado à superação de metas de vendas. Seu desempenho é apurado trimestralmente e a remuneração é paga a cada seis meses.</p> <p>Os demais colaboradores são avaliados pelo sistema de Gestão de Performance e Desenvolvimento (GPD).</p>	404-3	-	-	-	-

SULA 99: Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional - Funcionários da Área Comercial (GRI 404-3)

	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			TOTAL
	FEMININO	MASCULINO		
Liderança	100%	100%		100%
Especialista	100%	97%		99%
Total	100%	98%		100%

SULA 99: Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional - Demais funcionários (GRI 404-3)

	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO		
	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Liderança	96%	94%	95%
Especialista	94%	88%	92%
Administrativo	95%	92%	94%
Operacional	93%	95%	93%
Total	94%	90%	93%

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 101	<p>Representação dos trabalhadores em comitês formais de saúde e segurança, compostos por empregados de diferentes níveis hierárquicos.</p> <p>Para discutir e avançar na saúde e segurança dos colaboradores, contamos com uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que é constituída por membros convidados pela Companhia e membros eleitos pelos colaboradores. Atualmente, contamos com três comissões, sendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RJ: composta por oito cipeiros; • SP: composta por 12 (+ dois cipeiros convidados pela mesa); • BR: composta por 15 designados (representantes regionais de nível nacional, igualmente capacitados pelo curso CIPA). <p>São realizadas reuniões mensais (CIPA SP e RJ) e reuniões pontuais (CIPA BR).</p>	403-1	-	-	3	-

Também dispomos de Brigadas de Emergência, distribuídas da seguinte forma:

- RJ: 23 brigadistas;
- SP: 38 brigadistas;
- BR: 47 brigadistas;

Ambos (CIPA e Brigada) possuem aspecto voluntário, curso de capacitação e são compostos por colaboradores de diversos níveis hierárquicos comprometidos com a prevenção e engajados na disseminação da cultura de segurança

Além disso, possuímos uma equipe, dentro da Vice-Presidência de Capital Humano, Sustentabilidade e Marketing, destinada à Gestão de Saúde dos colaboradores, que além das atribuições de exames ocupacionais, conta com iniciativas de saúde e bem-estar.

Em 2021, seguimos acompanhando os colaboradores dentro de uma estratégia de cuidado coordenado e atenção primária à saúde, com uma equipe multidisciplinar na qual coexistem médicos de família, médicos do trabalho, ginecologista, enfermeiros, nutricionistas, psicólogos e massoterapeutas.

Continuamos investindo na identificação precoce de condições de risco à saúde de nossos executivos, realizando check-ups estruturados e alinhados à estratégia de atenção primária à saúde.

Ainda, continuamos atuando nas áreas de saúde mental, autismo, oncologia, gestação saudável, atividade física, telepsicologia, ortopedia e alimentação saudável em nossas unidades, disponibilizando plano de saúde, odontológico e seguro viagem, mesmo quando em férias, aos colaboradores e familiares.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	No tema de saúde financeira, continuamos acompanhando as famílias de colaboradores que tiveram capacitação no tema em anos anteriores. Implantamos também um programa de saúde financeira digital e expandimos a atuação para todos os colaboradores, atuando de forma a capacitar mais pessoas e reduzir seu nível de endividamento.					
	Em relação aos riscos identificados podem ser citados: físico (ruído), biológico (vírus, bactérias, etc.), ergonômico e acidentes (quedas de mesmo nível, escoriações, fraturas, colisão, etc).					
	Ações de identificação e controle são:					
	<ul style="list-style-type: none"> • PPRA; • Fornecimento de EPI; • Curso de Ergonomia e Segurança; • Plataforma de Segurança Corporativa (lives, livros, conteúdos, Fale Conosco, etc.); • Mapa de Risco; • Treinamentos (NR5, NR6); • Análise Ergonômica do Trabalho; • PGRSS; • Laudo de Acessibilidade; • Laudo de Insalubridade. 	403-9	-	-	-	-
SULA 102	Riscos de acidentes de trabalho. Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, por região e sexo.	403-10	-	-	-	-
	Tabela abaixo.					

SULA 102: Taxas de lesões, dias perdidos e absenteísmo (GRI 403-9)

REGIÃO			
	TAXA DE LESÕES (TL)	TAXA DE DIAS PERDIDOS (TDP)	TAXA DE ABSENTEÍSMO (TA)
Centro-Oeste	-	0,20	1,43
Nordeste	-	0,19	1,30
Norte	-	0,34	2,24
Sudeste	0,14	0,15	1,00
Sul	-	0,27	1,70
GÊNERO			
	TAXA DE LESÕES (TL)	TAXA DE DIAS PERDIDOS (TDP)	TAXA DE ABSENTEÍSMO (TA)
Feminino	-	0,19	1,25
Masculino	0,36	0,09	0,65

¹ A taxa de absenteísmo considera as horas de licença médica/horas programadas x 100.

² A taxa de lesão é dada pelo (número de acidentes x 1.000.000) / horas trabalhadas. Não são contabilizados acidentes de trajeto.

³ A taxa de dias perdidos é calculada pelos (dias úteis perdidos devido a acidentes, a partir do primeiro dia de afastamento até o dia anterior ao seu retorno x 100)/horas trabalhadas.

SULA 102: Número de acidentes, casos de DORT e óbitos (GRI 403-9)

	2019	2020	2021	VARIAÇÃO
Número de acidentes	18	3	1	-67%
Casos DORT	-	-	-	-
Óbitos em decorrência do trabalho	-	-	-	-

¹ O número de acidentes reportados se refere a acidentes de trajeto. ² DORT é sigla para Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho.

³ Não houve acidente com consequência grave. ⁴ Não inclui colaboradores terceirizados.

SULA 102: Doenças relacionadas a saúde mental (GRI 403-10)

REGIÃO	2021
Centro-Oeste	-
Nordeste	1
Norte	-
Sudeste	230
Sul	1
GÊNERO	2021
Feminino	118
Masculino	114

¹Foi considerada a quantidade de ocorrências.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 103	Uma descrição das funções dos serviços de saúde do trabalho que contribuem para identificação e eliminação de periculosidade e minimização de riscos, e uma explicação de como a organização garante a qualidade desses serviços e facilita o acesso dos trabalhadores a eles.	Em relação às ações de segurança do trabalho para garantir a prevenção de acidentes com colaboradoras(es), anualmente é elaborado programas de prevenção de riscos ambientais das Sedes SP e RJ, filiais e in companies BR. Em casos de alterações de layout, riscos ou função na localidade, pontualmente os programas são revisados a fim de contemplar os riscos e mensurar as medidas de controle através de treinamentos, laudos técnicos, orientações, EPIs e canal de comunicação direta com a Gerência de Segurança, Patrimonial e do Trabalho via plataforma de segurança corporativa. Além disso, realizamos apoio técnico especializado aos colaboradores de maneira individual.	403-3 403-6	-	-	-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
<p>Uma explicação de como a organização facilita o acesso dos trabalhadores a serviços médicos e de saúde não relacionados ao trabalho, e o escopo do acesso oferecido.</p> <p>Uma descrição dos serviços e programas de promoção da saúde oferecidos aos trabalhadores para tratar de importantes riscos à saúde não relacionados ao trabalho, inclusive os riscos específicos à saúde tratados, e como a organização facilita o acesso dos trabalhadores a esses serviços e programas.</p>	<p>A organização oferece plano de saúde a todos os colaboradores, sem custo, a partir do primeiro dia de vínculo.</p> <p>O benefício é também disponibilizado aos dependentes legais dos colaboradores, e dá acesso à rede de atendimento local e nacional, sendo o tipo do plano de saúde disponibilizado por elegibilidade de cargos.</p> <p>A empresa tem um programa de promoção de saúde e qualidade de vida intitulado Bem+Estar, com livre acesso a todos os colaboradores. Neste programa temos várias iniciativas, sendo algumas delas o Bem+Mãe, focado nas colaboradoras e companheiras de colaboradores(as) no período de gestação e início de vida dos bebês, o Viver Bem, focado na saúde mental e emocional e assistência social, o Bem+noAzul, focado na saúde financeira do colaborador(a) e sua família, a Nutrição, focada na saúde física, mental e emocional, a Massoterapia, voltada para o bem-estar, entre outras. Todas essas iniciativas não geram custo ao colaborador(a) e são de livre acesso, desde o primeiro dia de vínculo com a empresa.</p>					
<p>SULA 105</p> <p>Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização.</p>	<p>Os benefícios oferecidos pela SulAmérica estão disponíveis na seção Faça parte do time, no site institucional da Companhia. Os colaboradores temporários recebem o benefício de vale-refeição e vale-transporte.</p> <p>Entre os benefícios relacionados à saúde do colaborador, oferecemos plano de saúde, plano odontológico e nutricionistas, psicólogos e massoterapeutas para atendimento virtual em todo o território nacional. Em nossas unidades de São Paulo e Rio de Janeiro, temos sala de amamentação. E, na unidade Pinheiros, oferecemos ambulatório de atenção primária, com equipe multidisciplinar de acompanhamento.</p>	<p>201-3</p> <p>401-2</p>	-	-	3 e 8	-

SULA

RESPOSTA

GRI

SASB

PACTO GLOBAL

ODS

PSI

Além disso, disponibilizamos o programa Viver Bem para colaboradores, dependentes e ascendentes, que consiste em suporte telefônico orientativo, disponível 24 horas por dia, nos temas de psicologia, assistência social, jurídico, atividades físicas e outros.

Em 2021, aderimos ao Empresa Cidadã, um programa do governo que amplia a licença de cuidadores primários de 120 dias para 180 dias e a licença de cuidadores secundários para 20 dias. Porém a empresa decidiu dar mais 20 dias de benefício, totalizando 40 dias de licença.

Ainda, mais de 35 lives sobre temas relacionados à saúde foram realizadas durante o ano de 2021, com participação média de mais de 200 pessoas por evento.

A SulAmerica possui também o programa Saúde Ativa que é um conjunto de iniciativas focadas em ações de prevenção e promoção à saúde de acordo com a necessidade de cada pessoa.

Oferecemos ainda um programa de saúde financeira digital para os colaboradores, descrito no indicador [SULA 101](#).

SULA 106

Período mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se eles são especificados nos acordos coletivos.

A notificação sobre mudanças operacionais deve ser imediata, logo após a conclusão da negociação da convenção coletiva. A aplicação para o início da vigência da convenção é dia 1º de janeiro, sob a premissa de aplicação do “acordado” sobre o “legislado”.

402-1

-

3

-

-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 107	<p>Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas gravadas, processadas e resolvidas através de mecanismo formal de reclamação e queixas.</p> <p>Em 2021, a SulAmérica recebeu 139 novas ações trabalhistas, sendo 34 casos migrados da Paraná Clínicas. Destes, 62 ações trabalhistas foram ajuizadas por ex-empregados, 72 ações trabalhistas foram ajuizadas por terceiros, cinco ações envolvem outros temas, tais como previdenciário, e 15 já foram encerradas em 2021.</p> <p>Também em 2021, 163 reclamações registradas em anos anteriores foram encerradas.</p>	419-1	-	-	8	I e II
SULA 92	<p>Casos de discriminação ocorridos.</p> <p>A SulAmérica possui Políticas e Normas referentes à tratativa de relatos do Canal de Denúncias, além de treinamentos que reforçam a importância de direitos humanos e um ambiente profissional mais ético.</p> <p>Os casos são apurados de acordo com as informações fornecidas pelo denunciante. As análises são feitas com base em documentos e entrevistas. Caso seja procedente, o caso é submetido ao Comitê de Ética para deliberação. Por último, visando à remediação da infração e à prevenção de novos casos, medidas disciplinares e/ou educativas são implementadas.</p> <p>Em 2021, não foram registrados casos de discriminação.</p> <p>Este indicador considera os dados referentes também à Paraná Clínicas.</p>	406-1	-	-	-	-

A smiling man with a beard, wearing a light blue button-down shirt, is the central focus. He is looking upwards and to the right. The background is a bright, out-of-focus outdoor setting. There are decorative orange wavy lines on the left and right sides of the image. The text 'Responsabilidade na cadeia de valor' is overlaid on the left side, with three colored dots (orange, red, blue) following the phrase.

Responsabilidade

na cadeia de valor ●●●

Para entregar nosso propósito de cuidar da saúde das pessoas e gerar valor à sociedade e ao meio ambiente, é fundamental estabelecer uma série de parcerias com nossos públicos, entre eles corretores, prestadores de serviços, fornecedores, colaboradores e clientes.

Ao estabelecer relações de confiança, éticas e responsáveis, garantimos que nossos produtos e serviços sejam utilizados de acordo com requisitos sociais e ambientais estabelecidos, mitigando seus impactos negativos e ampliando os positivos.

Para evoluir cada vez mais nesse tema, a discussão sobre os impactos e a geração de valor da Companhia faz parte de nossa agenda estratégica, sendo pauta da alta liderança no Comitê de Sustentabilidade, órgão de assessoramento do Conselho de Administração.

Trilha de Sustentabilidade em Saúde

Cientes de que um mundo mais sustentável se constrói em conjunto e do nosso papel na promoção de uma cadeia de saúde sustentável, em 2021 iniciamos uma trilha de Educação de Sustentabilidade em Saúde para nossos prestadores que contou com quatro encontros com mais de 700 participações, com NPS médio dos encontros na zona de excelência atingindo 87.

Fornecedores responsáveis

Contamos com uma base aproximada de 3 mil fornecedores de materiais e serviços, localizados majoritariamente no Brasil.

Para aumentar nosso impacto na sociedade e no meio ambiente, estimulamos os fornecedores a adotarem um modelo de gestão ambiental e socialmente responsável.

Para isso, durante o processo de compra e contratações, todos os potenciais fornecedores são submetidos a uma avaliação na qual são incluídos critérios de sustentabilidade. Nos casos de fornecedores com avaliação socioambiental abaixo da esperada, a Companhia os orienta quanto à necessidade de evolução e os incentiva a adotar iniciativas alinhadas às melhores práticas.

Impacto ambiental

O cuidado com o meio ambiente e a atenção aos riscos e às oportunidades relacionados às mudanças do clima estão presentes em muitos compromissos voluntários que assumimos, descritos no indicador SULA 10. Eles nos inspiraram a criar a nossa Política Ambiental e nosso Programa de Gestão Ambiental. **Para controlar o impacto do nosso negócio na natureza, assumimos metas públicas para a otimização do uso de recursos naturais a serem atingidas até 2023, considerando a data-base para cálculo de 2014. São elas:**

Energia 60% de redução entre 2014 e 2023, considerando as sedes RJ e SP. Em 2021, a Companhia atingiu uma redução de 64%.

Água 75% de redução entre 2014 e 2023, considerando as sedes RJ e SP. Em 2021, a Companhia atingiu uma redução de 80%.

Lixo reciclável 35% de aumento entre 2014 e 2023, considerando as sedes RJ e SP.
Em 2021, o percentual de lixo destinado à reciclagem aumentou para 66%.

Lixo comum 12% de redução entre 2014 e 2023, considerando as sedes RJ e SP. Em 2021, a Companhia atingiu uma redução de 91%.

Em 2019, nos comprometemos com a redução absoluta da emissão de gases de efeito estufa das nossas operações. A meta de redução de emissões de CO2 estabelecida engloba os escopos 1, 2 e 3 e utiliza como ano-base 2014 para também ser alcançada até 2023:

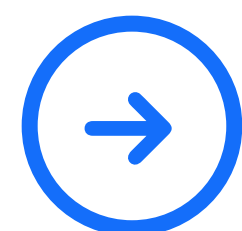
Emissão de gases de efeito estufa 40% de redução entre 2014 até 2023 das emissões da Companhia.
Em 2021, a redução foi de 77%.

A superação das metas antes do período esperado se deu devido a medidas de ecoeficiência implantadas na Companhia, a venda das operações de Automóvel e Massificados e principalmente dada a pandemia da Covid-19 e a implantação de uma nova forma de trabalhar: o Modelo de Trabalho SulAmérica. Este modelo evoluiu a partir dos aprendizados dos últimos anos e todos os colaboradores passaram a atuar no formato híbrido. Considerando este novo cenário que ainda traz incertezas em relação às métricas ambientais da operação, a Companhia optou por ainda não rever as metas estabelecidas. Esta revisão será realizada posteriormente.

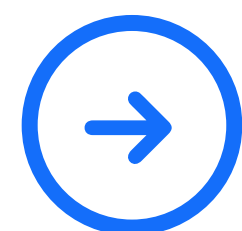
Investimento social

Atuamos de forma proativa no apoio a projetos sociais, culturais e esportivos com abrangência em todos os estados brasileiros.

Investimentos sociais via leis de incentivo

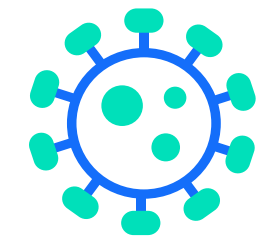


Investimentos diretos
R\$ 6,1 milhões



Investimentos por leis de incentivo
R\$ 3,2 milhões

Ações sociais em combate à Covid-19



Doação
junto com
colaboradores

Foram realizadas duas campanhas para arrecadar fundos com seus colaboradores, seguidas de um reforço na doação por parte da SulAmérica, no valor de R\$ 1,3 milhão, para distribuição de alimentos às populações mais vulneráveis fortemente impactadas pelas consequências da pandemia. O total das ações chegou a R\$ 1,4 milhão.



Doações
emergenciais

Doação de cerca de R\$ 4,5 milhões em ações emergenciais de combate à Covid-19, como fornecimento de insumos, construção de leitos e apoio à saúde emocional.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 71	<p>A SulAmérica Investimentos utiliza métricas sociais e ambientais na avaliação das empresas investidas aplicadas a 100% dos ativos sob gestão e possui uma Política de Investimento Responsável, aprovada pela alta liderança que cobre 100% de seus ativos sob gestão.</p> <p>Os critérios ASG avaliados são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiental: água, energia e materiais; biodiversidade e uso do solo; mudanças climáticas; manejo de resíduos. • Social: relação com trabalhadores; relação com comunidades; relação com clientes; relação com fornecedores. <p>A metodologia da avaliação é baseada em uma análise qualitativa que inclui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Questões ASG (indicadores “red flag” – sinalizando risco potencial, agenda ASG em reuniões, questionários ASG enviados às companhias, análise SWOT, dashboard de pesquisa centralizada). • Construção do portfólio considerando questões ASG (perfil ASG, diversificação de ativos, análise de cenários de portfólio). • Alocação de ativos considerando questões ASG (alocação estratégica de ativos, alocação tática de ativos.) <p>Além disso, possuímos quatro veículos dedicados a investimentos ASG, com aproximadamente R\$ 420 milhões, representando 0,86% dos ativos sob gestão.</p>	G4-FS11	<p>FN-IN- 410a.2</p> <p>FN-AC- 410a.2</p> <p>FN-AC- 410a.1</p>	1 a 10	-	I, II e III

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI	
SULA 115	<p> Materiais usados, discriminados por peso ou volume.</p>	<p> A SulAmérica é uma grande consumidora de papel e tem adotado uma série de ações para redução do consumo, com especial destaque para a digitalização de processos (mais informações no indicador SULA 119).</p> <p> Em 2021, consumimos cerca de 13 mil papéis impressos em nossa operação.</p>	301-1	-	8	-	-
SULA 116	<p> Consumo de energia na organização.</p> <p> Redução do consumo de energia.</p> <p> Reduções no consumo de energia relacionados a produtos e serviços.</p>	<p> Em busca da melhoria de nossa ecoeficiência buscamos reduzir o consumo de energia elétrica e combustíveis em nossa operação.</p> <p> Entre as ações realizadas em 2021 estão a implantação de sensores de presença no 2º andar; a redução do funcionamento das escadas rolantes; a revisão da programação horária da iluminação das garagens, mantendo somente os circuitos essenciais ligados; o acionamento da iluminação para o time da limpeza somente após a solicitação da supervisão; o acionamento da iluminação do andar somente onde o time de manutenção estiver realizando a ronda; o desligamento dos splits dos hacks de TI; o ajuste do setpoint das máquinas de ar-condicionado do Centro de Processamento de Dados.</p> <p> Além disso, na frota há incentivos à utilização de carros elétricos e houve a alteração da política com aumento de subsídio da frota executiva, visando fomentar a compra de carros sustentáveis.</p> <p> Na sede no Rio de Janeiro, instalamos um sistema de iluminação com sensores de presença e de lâmpadas LED. Adicionalmente, em 2019, concluímos a entrega da primeira metade do Projeto Nova Sede RJ, que teve parcela significativa para atingir esta redução.</p>	302-1				
		302-4	-	7, 8 e 9	7	I	
		302-5					

Para o ano de 2021, tínhamos uma meta de redução no consumo de energia de 55% totalizando 5.810 MWh, considerando as sedes RJ e SP. Tivemos uma redução de 64% em relação a meta estabelecida e redução de 84% em relação à 2014.

No total, gastamos R\$ 3,4 milhões com a compra de energia, entre combustíveis e eletricidade.

SULA 116: Consumo de energia dentro da organização (GRI 302-1, 302-4)

ENERGIA RENOVÁVEL (MWH)					
ENERGIA ELÉTRICA	2018	2019 ¹	2020	2021	VARIAÇÃO (2020-2021)
Sede RJ	6.142	4.523	1.115	790	-29,1%
Sede Pinheiros/SP	2.280	2.194	1.573	1.278	-18,8%
Sucursais	2.141	2.385	976	314	-67,8%
Subtotal	10.563	9.101	3.664	2.382	-35,0%
ETANOL	2018	2019 ¹	2020	2021	VARIAÇÃO (2020-2021)
Frota própria	874	822	198	85	-57,2%
ENERGIA NÃO RENOVÁVEL (MWH)					
DIESEL	2018	2019 ¹	2020	2021	VARIAÇÃO (2020-2021)
Sede RJ	11	-	-	10	260%
Sede Pinheiros/SP	14	14	5	8	60%
Frota própria	-	-	-	-	-
Subtotal	25	14	5	18	260%
GASOLINA	2018	2019 ¹	2020	2021	VARIAÇÃO (2020-2021)
Frota própria	2.951	2.207	569	405	-28,8%
Total	14.413	12.144	4.436	2.890	-34,9%

¹ No segundo semestre/19 foram realizadas alterações de layout na Sede RJ, e metade do prédio deixou de ser utilizado e foi devolvido ao locador, o que acarretou em uma menor utilização de energia elétrica.

² Em 2021, parte dos andares do prédio da Sede RJ deixou de ser utilizada e foi devolvida ao locador.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
------	----------	-----	------	--------------	-----	-----

SULA 117	Consumo de energia fora da organização.	Em 2021, o modelo de trabalho do home office impactou significativamente nosso consumo de energia fora da organização, ao diminuir o número de deslocamentos de colaboradores e documentos.	302-2	-	8	7	-
-----------------	---	---	-------	---	---	---	---

SULA 117: Consumo de energia fora da organização (GRI 302-2)

FONTES DE EMISSÕES (GJ)	2018	2019	2020	2021	VARIAÇÃO (2020-2021)
AUTO Chaveiro	422	339	-	-	-
AUTO Mecânico	5.556	5.154	-	-	-
AUTO Reboque	96.573	99.557	-	-	-
AUTO Táxi	4.069	4.644	-	-	-
Reembolso de km rodado	10.358	7.611	1.343	252	-81,2%
Saúde Ambulância ³	146	46	60	-	-
Transporte de documentos ²	13.543	11.617	3.763	5.636	49,8%
Táxi para funcionários	1.416	2.564	766	343	-55,3%

(1) A SulAmérica não reportará as emissões de resíduos sólidos devido à impossibilidade de não conversão dessa emissão para Gigajoule. Esse valor pode ser encontrado no Inventário de Emissões de GHG do site GHG Protocol Brasil. (2) Em 2018, passamos a reportar a fonte “transporte de documentos”, transporte esse feito de caminhão pelas diversas unidades da SulAmérica pelo Brasil, realizado por meio de transportadora. (3) Para o serviço de Saúde Ambulância foram utilizadas as quantidades de serviços utilizados multiplicadas pela média de km dos últimos três anos e não temos dados mensuráveis a partir de 2020. (4) Com a descontinuidade nos negócios de Auto e Massificados, a partir de 2020 não temos mais os serviços de AUTO (Chaveiro, Mecânico, Reboque e Táxi).

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 118	Total de retirada de água por fonte.	303-1				
	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada.	303-3	-	7, 8 e 9	6	I
		303-5				

SULA 118: Total de retirada de água por fonte (GRI 303-1, 303-3, 303-5)

CONSUMO DE ÁGUA (M³)	2018	2019	2020	2021	VARIAÇÃO (2020-2021)
Sede RJ - Rede	14.436	11.236	1.157	263	-77,3%
Sede RJ - Reúso (303-3)	3.708	2.970	1.519	495	-67,4%
Subtotal Sede RJ	18.144	14.205	2.676	757	-71,7%
Sede Pinheiros/SP - Rede	6.441	6.262	3.749	2.624	-30,0%
Sede Pinheiros/SP - Reúso (303-3) ¹	7.822	11.497	5.540	2.401	-56,7%
Subtotal Sede Pinheiros/SP	14.263	17.759	9.289	5.025	-45,9%
Sucursais - Rede	8.397	8.168	4.023	1.161	-71,1%
Total	40.805	40.132	15.988	6.943	-56,6%

(1) Em 2018, tivemos a redução do consumo de água nas sucursais, devido ao fechamento de duas unidades e redução orgânica.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
------	----------	-----	------	--------------	-----	-----

Para mitigar nossos impactos ambientais, contamos com um sistema de gestão ambiental que considera as operações próprias e na cadeia de valor.

Nas operações administrativas, possuímos metas para redução do consumo de água, energia e combustíveis, bem como para o aumento do percentual de reciclagem e/ou reaproveitamento de resíduos. Nossa performance nesses itens está descrita nos indicadores [SULA 115](#), [SULA 116](#), [SULA 117](#) e [SULA 118](#).

Esses compromissos têm sido viabilizados por meio de uma série de iniciativas de ecoeficiência em nossos escritórios, além de ações de engajamento, com os colaboradores, para o consumo consciente de recursos.

Iniciativas para mitigação de impactos ambientais.

Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais protocoladas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal.

SULA 119

Em 2021, operamos com boa parte da força de trabalho em home office. Para apoiar os colaboradores na adaptação ao novo modelo de trabalho, compartilhamos uma série de dicas práticas, que contemplaram orientações para o consumo consciente de recursos.

103-2

-

-

-

-

Além disso, desenvolvemos diversos programas e iniciativas para reduzir o consumo de papel em nossa operação e na cadeia de valor. Entre elas estão:

- **Assinatura digital:** implantamos o modelo de assinatura digital para contratos trabalhistas dos colaboradores.
- **Reembolso digital:** funcionalidade disponível no aplicativo SulAmérica e a partir do portal Saúde Online, que permite a solicitação de reembolso enviando imagens dos pedidos e recibos ou notas fiscais.
- **Demonstrativo de IRPF digital:** demonstrativo para preenchimento da declaração anual de Imposto de Renda dos últimos anos fica disponível tanto no aplicativo como no Saúde Online.

- **Extrato de utilização digital:** fica disponível tanto no aplicativo como no Saúde Online, apresentando todos os procedimentos que foram realizados pelo segurado em um período determinado, assim como os valores de coparticipação cobrados.
- **Solicitação e acompanhamento de medicamentos quimioterápicos e imunobiológicos pelo aplicativo:** funcionalidade disponível no aplicativo SulAmérica por meio da qual os segurados que estão em tratamento podem solicitar o acompanhamento e envio de medicamentos quimioterápicos e imunobiológicos orais, recebendo-os em casa.
- **Médico na Tela:** Funcionalidade disponível no aplicativo SulAmérica que disponibiliza o contato direto entre paciente e médico, por meio de videoconferência. Ele está descrito no indicador [SULA 80](#).
- **Previdência:** o corretor oferece a contratação online para seu cliente, realizando a assinatura digital, e após a aceitação da proposta, toda a documentação (boletos, regulamento do produto, certificados) é encaminhada digitalmente para o segurado.
- **Portal do Cliente (Espaço do Cliente):** apresentação na área logada para o cliente de todas as informações do seguro contratado (como apólice/ cartão do segurado). Fornecemos ainda a opção do cliente de reenvio do e-mail do kit digital, contendo todas as informações sobre o seguro dele, caso não esteja encontrando em sua caixa de e-mails.
- **Psicólogo na Tela:** quantidade de folhas economizadas em receituários no atendimento digital.
- **Guias digitais:** quantidade de folhas economizadas em guias digitais do time odonto de contas médicas.
- **Jornada do Colaborador:** quantidade de folhas economizadas em assinaturas de documentos.
- **Plantonista:** quantidade de folhas economizadas em receituários no atendimento digital.

- **Gestão eletrônica de documentos:** quantidade de folhas economizadas em documentos entre a SulAmérica e parceiros.
- **Administrativo:** quantidade de folhas economizadas em folheteria.
- **Vida Individual:** quantidade de folhas economizadas em kits e apólices.
- **Previdência:** quantidade de folhas economizadas em extrato IR.
- **SulAmérica ON:** quantidade de folhas economizadas em carteirinha.
- **Especialista:** quantidade evitada de carbono emitido no deslocamento no atendimento digital.

Em relação a nossos impactos ambientais, em 2021, não recebemos nenhuma reclamação.

A Companhia considera os riscos socioambientais de seu negócio, incluindo os decorrentes das mudanças do clima, atuando em sua mitigação e controle. Para saber mais sobre os riscos, métodos de gerenciamento e impactos, acesse o nosso [Formulário de Referência](#).

Sabemos, por exemplo, que as mudanças climáticas podem ter implicações financeiras para os planos saúde e odontológicos na medida em que afetarem a saúde física dos clientes, seja por meio de alterações metabólicas, seja por meio de consequências catastróficas geradas por eventos extremos, que podem motivar internações ou tratamentos ambulatoriais.

Ainda assim, não foi possível identificar o impacto financeiro decorrente dos eventos climáticos nas carteiras de Vida, Previdência, Investimentos, Saúde e Odonto.

SULA 121

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

201-2

FN-IN
450a.2

7 e 8

13

I

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI	
As emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1).							
SULA 122	As emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) de aquisição de energia (Escopo 2). Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3). Redução de gases de efeito estufa (GEE).	Para o cálculo do inventário de emissões de GEE, foi utilizada a ferramenta do Programa Brasileiro GHG Protocol (versão 2022.0.1) e adotada a abordagem de controle operacional.	305-1				
			305-2	-	7, 8 e 9	13	I
			305-3				
		305-5					

SULA 122: Emissões de gases de efeito estufa por escopo (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5)

	2018	2019	2020	2021	VARIAÇÃO 2020-2021
Escopo 1 - Emissões diretas (CO2e)	968,55	528,00	110,12	189,90	72,4%
Escopo 2 - Emissões indiretas relativas à compra de energia (tCO2e)	781,51	682,97	226,22	301,12	33,1%
Escopo 3 - Emissões indiretas da cadeia de valor (tCO2e)	9.267,83	9.958,32	556,95	501,49	-10,0%

SULA 122: Emissões de gases de efeito estufa detalhadas por escopo em 2021 (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5)

ESCOPO 1 - EMISSÕES DIRETAS						
	CO2 (t)	CH4 (t)	N2O (t)	HFC (t)	CO2e (t)	Emissões de CO2 biogênico (t)
Combustão estacionária	4,34	0,00	-	-	4,36	0,51
Combustão móvel	73,01	0,04	0,01	-	76,38	39,45
Emissões fugitivas	-	-	-	0,06	109,16	-
Total Escopo 1	77,35	0,04	0,01	0,06	189,90	39,96
ESCOPO 2 - EMISSÕES INDIRETAS RELATIVAS À COMPRA DE ENERGIA (ABORDAGEM POR "LOCALIZAÇÃO")						
	CO2 (t)	CH4 (t)	N2O (t)	HFC (t)	CO2e (t)	Emissões de CO2 biogênico (t)
Energia elétrica	301,12	-	-	-	301,12	-
Total Escopo 2	301,12	-	-	-	301,12	-
ESCOPO 3 - EMISSÕES INDIRETAS DA CADEIA DE VALOR						
	CO2 (t)	CH4 (t)	N2O (t)	HFC (t)	CO2e (t)	Emissões de CO2 biogênico (t)
Categoria 1: Bens e serviços comprados	374,29	0,05	0,03	-	382,93	42,97
Categoria 5: Resíduos gerados na operação	-	0,31	-	-	8,71	-
Categoria 6: Viagens a negócios	107,84	0,01	0,01	-	109,86	7,07
Total Escopo 3	482,13	0,37	0,04	-	501,5	50,04

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
SULA 127	<p>Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição.</p> <p>Em nossas unidades, desenvolvemos uma série de iniciativas para reduzir a geração de resíduos em nossa operação e ampliar a reciclagem. Nesse sentido, realizamos treinamentos dos terceirizados de coleta seletiva, qualificando a coleta de lixo, substituímos os copos descartáveis por reutilizáveis individuais, fazemos logística reversa das cápsulas de Nespresso descartadas, destinamos os resíduos recicláveis para descarte com certificação de correta destinação.</p> <p>Veja mais sobre a quantidade de resíduos gerados na tabela abaixo.</p>	306-2	-	8	-	-

SULA 127: Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição (GRI 306-2)

Aterro sanitário (t)	2018	2019	2020	2021	Variação (2020-2021)
SulAmérica (Sede RJ e Sede Pinheiros/SP)	118	83	20	7,20	-64,0%
Subtotal - Aterro sanitário (t)	118	83	20	7,20	-64,0%
Reciclagem (t)	2018	2019	2020	2021	Variação (2020-2021)
SulAmérica (Sede RJ e Sede Pinheiros/SP)	37	75	22	12,45	-43,4%
Cápsulas de Nespresso	-	2	0,53	-	-100,0%
Veículos prensados	1.096	893	-	-	-
Peças automotivas	45	33	-	-	-
Cabos de telefonia e TI	-	-	0,25	0,98	290,0%
Vidros	430	704	-	-	-
Subtotal - Reciclagem (t)	1.607	1.707	23	13,43	-41,1%
Descarte adequado/descontaminação (unidades)	2018	2019	2020	2021	Variação (2020-2021)
Lâmpadas (Sede RJ e Sede Pinheiros/SP)	3.500	-	-	3.050	-
Reutilização/doação	2018	2019	2020	2021	Variação (2020-2021)
Mobiliários (unidades)	84	87	-	255	-
Equipamentos (t)	-	-	-	4	-

(1) A coleta de lâmpadas pelo fornecedor ocorre somente a partir de 1.500 unidades, que são armazenadas até que a SulAmérica possua a quantidade mínima. (2) A redução do resíduo encaminhado ao aterro e o aumento da reciclagem na sede Pinheiros são consequência de ações de treinamento e conscientização a respeito da coleta seletiva. (3) A reciclagem de peças automotivas reportada neste indicador é proveniente do estado de São Paulo.

SULA 137

Percentual de operações com programas implementados de envolvimento da comunidade local, avaliação de impacto e desenvolvimento local.

Guiados pela Política de Investimento Social e em linha com o propósito de melhorar a vida das pessoas com o apoio à Saúde Integral, atuamos de forma proativa no repasse de dinheiro incentivado a projetos sociais, culturais e esportivos com alto impacto social e localizados em cidades onde possuímos operações.

A partir desses repasses, buscamos fomentar a:

- **Saúde física:** Prevenção, pesquisa e ampliação do atendimento na área de saúde.
- **Saúde emocional:** Prevenção e promoção de saúde e bem-estar emocional.
- **Saúde financeira:** Capacitação, geração de renda e educação financeira.

Nesse contexto, em 2021 coube à área Sustentabilidade capitanear a seleção de organizações/projetos via Fundo Nacional do Idoso (Lei nº 12.213/2010) e Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), além do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON) e do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/PCD), estabelecidos pela Lei nº 12.715/2012.

A seleção foi guiada por uma estratégia de busca ativa entre todos os projetos aptos a receber investimento por meio das leis citadas acima. Para tal, contamos com o apoio da Incentiv.me, startup que desenvolveu uma tecnologia para mapeamento e seleção de projetos e fundos de acordo com uma matriz de avaliação técnica de projetos, o que facilitou a prospecção e curadoria dos projetos que melhor se adequam à nossa Política de Investimento Social.

Descrevemos abaixo o fluxo para seleção dos projetos sociais para repasse via leis de incentivo:

1. Formalização dos valores disponíveis para doação e alinhamento do processo de seleção com a Incentiv.me.

413-1

-

1

11

III

- 2.** Calibragem dos critérios para o “match social”, incluindo regiões de interesse (cidades em que a SulAmérica possui operação/negócios); sinergia com o negócio; alto impacto para a comunidade; efetividade e continuidade dos planos; possibilidade de conexão com o Programa de Voluntariado SulAmérica.
- 3.** Matriz de Avaliação Técnica que considera fatores como engajamento, aderência, impacto, capacidade de execução e risco.
- 4.** Para o Fundo Nacional do Idoso e Fundo dos Direitos da Criança, realizamos a busca ativa em todos os fundos para verificação de quais estão ativos para recebimento de doação, quais permitem a indicação do projeto e quais possuem projetos aprovados. Em seguida, fazemos a curadoria dos projetos disponíveis nos fundos mapeados como “válidos” e “com projetos aprovados”, para construção de uma proposta de portfólio.
- 5.** Para PRONAS e PRONON, como não há previsão de quando e quais projetos serão aprovados pelo Ministério da Saúde, fazemos uma análise e seleção de projetos credenciados, ranqueamos por ordem de prioridade, negociamos reserva de cota com o proponente e aguardamos aprovação para realizar o aporte.
- 6.** Validação do portfólio com as áreas Técnica e Comercial para verificação de eventuais conflitos de interesse e/ou oportunidades.
- 7.** Em parceria com o Compliance e a área de Cadastramento fazemos a análise documental e reputacional das organizações, projetos e fundos selecionados, para verificação de eventuais riscos à SulAmérica.
- 8.** Aprovação da proposta de portfólio com o Comitê Executivo.
- 9.** Após o início dos pagamentos, continuamos fazendo o acompanhamento periódico dos projetos apoiados.
- 10.** Em 2021, em linha com a Política de Investimento Social, a SulAmérica apoiou 11 projetos sociais por meio de leis de incentivo:

- **FUNDO DO IDOSO:**

Lar Torres de Melo - Fortaleza/CE

Projeto: Longevidade com Dignidade: Cuidar, Proteger e Promover

Descrição do projeto: atendimento de 200 pessoas idosas, assegurando humanização no processo de finitude. Além de manter o salário de 136 colaboradores em dia, que oferecerão atendimentos integrais nas áreas da saúde.

Acolhimento institucional: cuidar, proteger e promover vida digna para 200 pessoas idosas acolhidas na instituição.

Provisionamento da vida e de condições de habitualidade adequadas: fornecer insumos e serviços com padrão de alta qualidade e higiene adequada.

Atendimento com equipe qualificada: manter o pagamento de pessoal e serviços de terceiros — pessoas físicas e pessoas jurídicas — respeitando os aspectos legais.

Público-alvo: pessoas idosas, com 60 anos ou mais, de ambos os sexos em situação de violações de direitos

Valor: R\$ 75.200,00

Instituto Ânima - Belo Horizonte/MG

Projeto: Universidade Aberta à Pessoa Idosa - Núcleo de Trabalhabilidade Sênior

Descrição do projeto: promoção da trabalhabilidade para pessoas idosas por meio da oferta de capacitação, orientação para reinserção no mercado de trabalho, consultoria na gestão de carreiras, entre outras ações, por meio de uma jornada de formação profissional. Trilha vocacional personalizada, com capacitação, mentoria, orientação profissional e encaminhamento para vagas de emprego. Cursos e oficinas nas áreas de Empreendedorismo; Plano de Negócios; Informática para Trabalho; Redes Sociais; Elaboração de Currículos; Preparação para Entrevistas.

Público-alvo: 840 idosos de cada município contemplado (4.200 ao todo)

Valor: R\$ 73.667,00

Sociedade Hospitalar Angelina Caron - Região Metropolitana de Curitiba/PR
Melhor Cuidado aos Idosos

Descrição do projeto: viabilizar, com base nos pilares de Assistência Assertiva, Inovação e Pesquisa e Difusão do Conhecimento, uma infraestrutura e tecnologia de ponta, diminuindo a diferença entre a qualidade de atendimento da rede pública e privada.

Aprimoramento da infraestrutura e aquisição de equipamentos instrumentais cirúrgicos.

Consolidação e continuidade do departamento de ensino e pesquisa em estudos epidemiológicos (incidência e prevalência) sobre as condições e determinantes da saúde do idoso.

Estimular a educação continuada dos alunos e profissionais das áreas envolvidas, inclusive de unidades públicas de saúde municipais.

Público-alvo: cerca de 126 mil pacientes por ano (idosos acima de 50 anos da Região Metropolitana de Curitiba).

Valor: R\$ 76.733,00

Hospital de Base de São José do Rio Preto - São José do Rio Preto/SP

Projeto: Adote um Leito Idoso | Ciclo 2021/2022

Descrição do projeto: A implementação do projeto Adote um Leito visa à assistência integral ao paciente idoso atendido pelo Hospital de Base de São José do Rio Preto, como forma de aprimorar a assistência prestada, disponibilizando equipamentos, mobiliários, recurso de infraestrutura, materiais, insumos e profissionais necessários na assistência à saúde de qualidade, humanizada e assertiva para idosos.

Custear o serviço de geriatria com instalações adequadas e capacidade para oferecer 14 leitos para atendimento de idosos, assim como investir no conforto dos pacientes e seus familiares priorizando o estabelecimento dos sintomas para uma morte digna.

Manter a Unidade de Cuidados Paliativos com instalações adequadas e capacidade para oferecer 12 leitos para atendimento de idosos, assim como fornecer materiais, medicamentos e insumos hospitalares durante 12 meses de projeto.

Realizar 360 internações de idosos na Unidade de Cuidados Paliativos, 1.008 internações de idosos na Unidade Geriátrica e facilitar a integração dos idosos à rede de serviços e à comunidade.

Realizar a alta responsável e capacitar a equipe técnica.

Público-alvo: 360 idosos em cuidados paliativos e 1.008 idosos na geriatria

Valor: R\$ 75.200,00

Hospital de Câncer de Pernambuco - Recife/PE

Projeto: Expansão do Tratamento Oncológico do Hospital de Câncer de Pernambuco

Descrição do projeto: ampliar a qualidade dos serviços oncológicos prestados e sua capacidade de tratamento para a população considerando que o cenário pandêmico não exime os prestadores de saúde de ofertar seus serviços, readequando assim, os parâmetros de segurança individual.

Apoiar a ampliação do tratamento oncológico com a abertura de novas salas de cirurgia, modernização de leitos de UTI e implantação do serviço de transplante de medula óssea.

Custear despesas correntes com o tratamento oncológico.

Adquirir equipamento médico, insumos e demais materiais.

Expandir a integração tecnológica do hospital visando o conforto dos pacientes, a sustentabilidade ambiental e a redução de riscos de infecção por contato e circulação.

Ampliar o conforto e a segurança ambiental dos pacientes, acompanhantes e profissionais.

Público-alvo: População idosa diagnosticada com câncer, recifense proveniente de todas as Regiões Políticas Administrativas (RPA) da cidade em processo de diagnóstico, tratamento, reabilitação e segmento assistencial. Aproximadamente 25 mil atendimentos/ano.

Valor: R\$ 75.200,00

- **FUNDO DA INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA:**

Steps - Sociedade Tênis, Educação e Participação Social - Porto Alegre/ RS**Projeto:** WimBelemDon 2019-2021

Descrição do projeto: promover a inclusão social de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, utilizando o esporte, a educação e a cultura como ferramentas de empoderamento, de crescimento e de transformação social, visando garantir a igualdade de oportunidades a todos e a redução das desigualdades.

Executar oficinas socioemocionais, esportivas, pedagógicas e culturais.

Oferecer duas refeições balanceadas no turno inverso ao da escola.

Realizar o suporte pedagógico, psicológico e acompanhamento familiar.

Público-alvo: 100 crianças e adolescentes (entre 6 e 18 anos), oriundos da região do extremo sul, em situação de risco e/ou vulnerabilidade social

Valor: R\$ 94.000,00

Instituto de Reciclagem do Adolescente - São Paulo/SP**Projeto:** Oficinas Criativas de Soluções

Descrição do projeto: oferecer educação integral, aprendizado relevante para a vida e para o trabalho, desenvolvimento socioemocional e respeito à singularidade em um ambiente criativo, colaborativo e acolhedor, possibilitando a autonomia emocional e intelectual em evolução permanente. Ofertar também formação técnico-profissional associando teoria e prática, compreensão e descoberta prazerosa do mundo de convívio e do trabalho e desenvoltura na convivência e na participação social, na percepção do outro e no respeito à diversidade ao administrar conflitos e realizar projetos comuns.

Público-alvo: 120 adolescentes entre 15 e 17 anos, estudantes de escola pública, integrantes de famílias de baixa renda (média de 1/2 salário mínimo) e em situação de alta vulnerabilidade social

Valor: R\$ 94.000,00

Associação de Apoio à Criança com Câncer - São Paulo/SP

Projeto: Preparando para o Universo do Trabalho

Descrição do projeto: oferecer educação integral, aprendizado relevante para a vida e para o trabalho, desenvolvimento socioemocional e respeito à singularidade em um ambiente criativo, colaborativo e acolhedor, possibilitando a autonomia emocional e intelectual em evolução permanente. Ofertar também formação técnico-profissional associando teoria e prática, compreensão e descoberta prazerosa do mundo de convívio e do trabalho e desenvoltura na convivência e na participação social, na percepção do outro e no respeito à diversidade ao administrar conflitos e realizar projetos comuns.

Realizar atividades inovadoras ligadas ao desenvolvimento de habilidades técnicas e socioemocionais, oficinas de suporte, bem como assuntos relacionados ao mundo do trabalho e protagonismo.

Apoiar a inserção no mercado de trabalho por meio da oferta de formação técnica.

Ampliar o convívio comunitário e as possibilidades profissionais por meio de atividades de mentoria e encaminhamento para o mercado de trabalho.

Público-alvo: 40 adolescentes, entre 15 e 17 anos, fora de seus domicílios de origem e em situação de enfrentamento ao câncer infantojuvenil

Valor: R\$ 94.000,00

Associação Brasileira de Educação e Cultura (Abec) - Região Metropolitana de São Paulo/SP

Projeto: Educação. O Futuro é Para Todos (Marista Escolas Sociais)

Descrição do projeto: este projeto pretende proporcionar a qualificação de atividades e espaços em cinco escolas sociais maristas localizadas em territórios vulneráveis do estado de São Paulo.

Criação de espaços para aprendizagem.

Adquirir equipamentos, mobiliários e brinquedos para renovação de espaços escolares.

Aquisição de mais de 4 mil livros para bibliotecas comunitárias.

Capacitação/replicação da metodologia de ensino para professores da rede pública e de outras instituições.

Democratizar o acesso à cultura a partir da realização de aulas, oficinas, e acesso a eventos e grupos de educação.

Público-alvo: 2.120 crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade

Valor: R\$ 94.000,00

- **PRONON**

Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (Ribeirão Preto/SP)

Projeto: Implantação do Centro Especializado de Diagnóstico e Tratamento do Câncer de Cabeça e Pescoço

Descrição do projeto: o projeto visa à implementação de um centro especializado no Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (USP) para diagnóstico preciso e precoce aos casos de câncer de cabeça e pescoço, bem como assistência e atendimento integral à população atendida pelo SUS.

Implantar um centro especializado no Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo;

Promover a melhoria e ampliação da assistência integral oferecida para a população atendida pelo SUS ao que tange a prevenção, diagnóstico precoce, incluindo-se o seu estadiamento.

Desenvolver tratamento interdisciplinar (cirúrgico, radioterapia e/ou quimioterapia e cuidados paliativos) e reabilitação/habilitação das funções de voz, fala e deglutição, mais apropriado aos casos de câncer de cabeça e pescoço, especialmente de boca, laringe e/ou faringe e tireoide.

Visar à sobrevida, qualidade de vida, dignidade e a reinserção do paciente junto à sociedade.

Público-alvo: Pacientes com câncer de cabeça e pescoço do HCFMRP-USP

Valor: R\$ 250.000,00

- **PRONAS**

Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência, de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade - Brasília/DF

Projeto: Projeto Movimento e Saúde – Expressão Corporal e Esporte Inclusivo

Descrição do projeto: o projeto objetiva oferecer atividades esportivas para pessoas com deficiência e, assim, proporcionar mudanças na aprendizagem, no comportamento e convívio social, estimular a independência e autoestima, desenvolver as capacidades físicas e melhorar a qualidade de vida e bem-estar de todos participantes.

Artes marciais, expressão corporal e iniciação esportiva.

Desenvolver as habilidades físicas e interpessoais dos participantes.

Ampliar o convívio social dos participantes.

Estimular a independência e a autoestima.

Construir um diálogo com as famílias e os responsáveis pelas pessoas com deficiência mais dependentes.

Público-alvo: 60 pessoas com múltiplas deficiências, a partir de 8 anos

Valor: R\$ 334.441,63

Em 2021, a SulAmérica atuou, mais uma vez, com ações emergenciais para enfrentamento dos impactos da pandemia de Covid-19. As doações totalizaram R\$ 5,9 milhões, atingindo um público estimado de 37,5 mil pessoas. Entre elas se destacaram as ações para compra de insumos e equipamentos médicos, manutenção de leitos, usinas de oxigênio e combate à fome por meio da doação de cestas básicas.

Apoiou/participou das seguintes iniciativas: Juntos pelo Amazonas, Oxigênio para o Amazonas (Fiocruz e outras empresas); Fenacor (Federação Nacional dos Corretores de Seguros Privados e de Resseguros, e Capitalização, de Previdência Privada, das Empresas Corretoras de Seguros e Resseguros); Pacote do Bem (União BR); Campanha de doação: Juntos Somamos (União BR); Doação Fundo Einstein na Luta contra Covid - Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Hospital Albert Einstein, Campanha de doação: #EuMelhorouVidas - ONG Banco de Alimentos (OBA).

- **SulAmérica Total ESG FIA**

O SulAmérica Total ESG FIA é um fundo de investimento focado em ações de empresas comprometidas com boas práticas de gestão socioambiental. Além disso, 100% da sua taxa de administração é doada para a Vaga Lume (<https://vagalume.org.br/>), instituição que empodera crianças de comunidades rurais da Amazônia a partir da promoção da leitura.

O valor total de repasse realizado em 2021 foi de R\$ 193 mil.

- **Doação de materiais diversos**

Após a reestruturação dos ambientes de trabalho das filiais SulAmérica ao redor do país, doamos a organizações sociais os materiais de escritório que não seriam mais utilizados e que se encontravam em perfeitas condições de uso.

Organizações beneficiadas:

- Associação Fraternidade e Esperança Santa Maria - Belo Horizonte: 87 cadeiras de escritório, 80 beneficiários.
- Associação Beneficente dos Agostinianos de Fortaleza - Fortaleza: 48 cadeiras de escritório, 50 beneficiários.
- Casa para Velhice Luiza de Marillac - Maceió: 14 cadeiras de escritório, 28 beneficiários.
- Amamos - Casa de Acolhimento para Crianças e Adolescentes - Osasco: 15 cadeiras de escritório, 28 beneficiários.
- Abrigo Cristo Redentor - Centro de Convivência de Idosos de Pernambuco - Recife: 35 cadeiras de escritório, 106 beneficiários.
- Instituição Assistencial Beneficente Conceição Macedo (IBCM) - Salvador: 56 cadeiras de escritório, em torno de 75 beneficiários.

SULA 137: Investimento social

	BENEFICIÁRIOS DIRETOS E INDIRETOS	ORGANIZAÇÕES BENEFICIÁRIAS	INVESTIMENTO NÃO INCENTIVADO	INVESTIMENTO INCENTIVADO
2011	13.830	41	478.309,00	1.186.995,85
2012	4.319	35	177.117,71	1.031.272,43
2013	5.206	58	178.256,04	1.139.943,08
2014	4.855	18	196.000,00	3.882.730,00
2015	408.313	6	143.348,37	6.218.116,00
2016	18.400	5	124.367,78	6.981.568,00
2017	341.474	8	172.704,02	6.294.450,76
2018	330.265	24	292.314,38	6.446.758,66
2019	44.859	39	395.687,04	7.847.735,20
2020	335.946	40	10.676.844,65	29.064.892,44
2021	230.777	25	6.140.027,46	3.214.145,58
Total	1.738.244	299	18.974.976,45	73.308.608,00

*Em 2020, ampliamos o montante de investimento incentivado por conta da venda das operações de Auto e Massificados e ainda passamos a reportar os investimentos incentivados oriundos da Lei de Incentivo ao Esporte e da Lei de Incentivo à Cultura com finalidades socioculturais e socioesportivas.

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI	
SULA 138	<p>Número de reclamações e queixas relacionadas a impactos na sociedade, registradas, processadas e resolvidas por meio de mecanismo de reclamação formal.</p>	<p>Nosso canal de denúncias é gerido por uma empresa terceirizada, com atendentes especializados, serviço disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, que garante o sigilo e o anonimato (opcional).</p> <p>O departamento de Compliance e Prevenção à Fraude se dedica ao processo de apuração de denúncias, analisando os relatos e definindo planos de investigação. Após a apuração ser concluída, a análise é submetida ao Comitê de Ética para deliberação sobre a aplicação de medidas educativas e/ou disciplinares.</p> <p>Em 2021, foram recepcionados 64 registros, tendo sido concluídas as análises de 52. Ou seja: 81% dos casos.</p> <p>Este indicador considera os dados referentes também à Paraná Clínicas.</p>	103-2	-	-	11	II
SULA 143	<p>Descrever a organização da cadeia de suprimentos.</p>	<p>Contamos com uma base aproximada de 3 mil fornecedores de materiais e serviços, localizados majoritariamente no Brasil, com foco em serviços e materiais. Gastamos, anualmente um valor de R\$ 1 bilhão a R\$ 1,5 bilhão com esses fornecedores.</p> <p>Saiba mais sobre nossa cadeia de valor em nossa página sobre Stakeholders e Materialidade.</p>	102-9	-	-	12	-
SULA 145	<p>Impactos negativos e significativos reais e potenciais para práticas trabalhistas, direitos humanos, sociedade e meio ambiente na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito.</p>	<p>Não identificamos riscos e impactos para práticas trabalhistas, direitos humanos, sociedade e meio ambiente em nossa cadeia de fornecedores.</p> <p>Em nossos contratos, possuímos uma cláusula trabalhista, para garantir que prestadores de serviços e fornecedores cumpram a legislação trabalhista brasileira, bem como apresentem documentos do cumprimento, como guias de recolhimento de encargos trabalhistas.</p>	308-2 414-2	-	-	8	II e III

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	<p>Em complemento, todos os contratos consideram a cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental que condiciona a manutenção dos serviços contratados à observância das leis e compromissos voluntários assumidos pela Companhia no tema.</p> <p>Este indicador considera os dados referentes também à Paraná Clínicas.</p>					
SULA 146	<p>Conforme procedimento padrão, todo fornecedor passa por avaliação criteriosa sobre envolvimento em corrupção e negligências ambientais.</p> <p>Os critérios de avaliação levam em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de responsabilidade socioambiental; • Mapeamento de riscos ambientais; • Práticas trabalhistas; • Mapeamento de riscos sociais; • Direitos humanos; • Código de Ética. 	308-1 414-1	-	-	8 e 12	-
SULA 147	<p>Ampliando nosso impacto positivo na sociedade, 99% dos valores que gastamos com fornecedores são pagos a fornecedores locais. Nossa definição de fornecedores locais inclui as empresas da região demandada, limitada ao próprio estado.</p> <p>Em 2021, os gastos com nossos fornecedores estiveram distribuídos da seguinte forma:</p> <p>Saúde</p> <ul style="list-style-type: none"> • São Paulo: 58,60% • Rio de Janeiro: 14,80% • Pernambuco: 7,80% 	204-1	-	-	8 e 12	-

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI
	<ul style="list-style-type: none"> Bahia: 6,20% Distrito Federal: 3,40% Demais estados: 9,20% <p>Odonto</p> <ul style="list-style-type: none"> São Paulo: 33,9% Rio de Janeiro: 15% Minas Gerais: 9,5% Paraná: 6,6% Santa Catarina: 5,9% Bahia: 4,2% Pernambuco: 4,2% Goiás: 3,3% Distrito Federal: 3% Rio Grande do Sul: 2,6% Espírito Santo: 2,5% Demais estados: 9,5% 					
SULA 150	<p>Percentual e número total de contratos de investimentos significativos e que incluem cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação relacionados com os direitos humanos.</p> <p>A área de Compliance e Prevenção à Fraude é responsável por realizar análises reputacionais em pessoas físicas e jurídicas que se relacionem com os negócios da SulAmérica, sejam clientes, fornecedores, prestadores, ONGs, corretores e parceiros de negócios. Devido ao volume, existem alguns controles acordados com as áreas de Operações e de Compras para atuarmos nos maiores riscos.</p> <p>Este item considera os dados referentesreferentes também à Clínicas.</p>	412-3	-	1, 2, 3, 4 e 5	8 e 12	I

Aproximadamente 90% dos contratos possuem cláusulas de responsabilidade trabalhista e direitos humanos. As exceções são contratos de modelo Fornecedor e/ou estratégicos, porém nestes casos há uma avaliação de cada fornecedor e registro em certificado interno realizado pela equipe de Compras.

Em nossas análises verificamos suas inscrições em cadastros restritivos nacionais, como CEIS, CNEP e CEPIM (Portal da Transparência), e internacionais, como lista OFAC, além de mídias negativas em fontes confiáveis. Entre os motivos para inscrição em cadastros restritivos, temos, além dos principais crimes financeiros, como corrupção, lavagem de dinheiro e fraude, outras infrações à legislação, como autuação por exploração de trabalho escravo.

SULA 151

Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e negociação coletiva podem ser violados ou há risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.

Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil.

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.

Em 2021, não foram identificados casos em que a negociação coletiva e liberdade de associação tenham sido violadas em todas as unidades da companhia ou entre seus principais prestadores de serviços.

Também não identificamos riscos de ocorrência de trabalho infantil, trabalhadores jovens expostos a trabalhos perigosos e trabalho forçado ou análogo ao escravo.

407-1

408-1

-

1, 2, 3, 4 e 5

8 e 12

I

SULA	RESPOSTA	GRI	SASB	PACTO GLOBAL	ODS	PSI	
SULA 162	<p>Processos para o monitoramento da implantação por parte do cliente do cumprimento de exigências ambientais e sociais incluídas em contratos ou transações.</p>	<p>Não monitoramos a implantação dos clientes de exigências ambientais e/ou sociais, mas possuímos uma cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental.</p>	G4-FS3	-	1 a 10	12	I e II
SULA 167	<p>Interações com clientes / investidas / parceiros de negócios a respeito dos riscos e oportunidades ambientais e sociais.</p>	<p>Em busca de um papel mais ativo em prol do desenvolvimento sustentável, a SulAmérica vem integrando benefícios socioambientais em seus negócios, produtos e serviços.</p> <p>Para inovações em produtos e serviços, ver SULA 80; para iniciativas na cadeia de valor, ver SULA 127; e para iniciativas de educação financeira e uso consciente de seguros, ver SULA 79.</p>	G4-FS5	-	1 a 10	-	II e III



**Educação
financeira**
e uso consciente
●●● do seguro

Dentro do conceito de Saúde Integral, as três saúdes — física, emocional e financeira — são interdependentes. O bom desempenho em uma delas impacta positivamente as outras duas, que se impulsionam em um círculo virtuoso que gera bem-estar para o beneficiário. Por isso, consideramos incentivar a responsabilidade financeira uma prioridade e nossos produtos e serviços visam contribuir para a segurança e estabilidade financeira de nossos clientes.

Além disso, investimos em iniciativas, produtos e serviços que ajudam nossos clientes, corretores e colaboradores a cuidar do seu capital com uma visão de curto, médio e longo prazo.

Iniciativas de Educação Financeira



Previdência

Comunicações via e-mail marketing, mídia social e mala-direta, incentivando o cliente a pensar na melhor forma de tratar suas economias.



Programa Educação Financeira

Tem como finalidade conscientizar colaboradores e familiares para uma mudança comportamental, buscando uma melhoria na sua saúde financeira por meio de palestras e assessorias com consultores financeiros.

Em linha com a nossa Política de Sustentabilidade e temas estratégicos, possuímos diversas iniciativas voltadas à Educação Financeira.

Colaboradores

Possuímos um programa de educação financeira digital de abrangência nacional, no qual participam mais de 300 colaboradores. Ele tem como principal objetivo a conscientização dos colaboradores e familiares para uma mudança comportamental, buscando a melhoria na Saúde Integral de toda a família do colaborador. Promovemos discussões virtuais para disseminação de conceitos e reflexão sobre a efetiva participação do tema na Saúde Integral dos indivíduos, estimulando a ação também no ambiente familiar.

O programa é contínuo, com disponibilização de uma plataforma digital que estimula a visualização da interconectividade da saúde física, emocional e financeira, além de disponibilizar ferramentas de gestão financeira aos usuários e suporte especializado para retirada de dúvidas e orientações básicas de gestão de orçamento doméstico e pessoal.

Em 2021, realizamos a Semana de Saúde Financeira, durante a Semana Nacional de Educação Financeira, quando realizamos discussões diárias sobre o tema e contamos com mais de mil participações nos vários dias e atividades.

Investimentos

Em relação aos produtos de investimento, realizamos um profundo processo de KYC (Conheça Seu Cliente, na sigla em inglês), visando orientar o cliente no investimento mais adequado a seu momento e vida e perfil de risco. Além disso, publicamos em nosso site materiais envolvendo educação financeira na página de Relatórios Econômicos.

Saúde e Odonto

Publicamos a Cartilha do Uso Consciente do Plano de Saúde e o Guia Prático Online, disponibilizado para as empresas, em que são dadas dicas sobre a utilização do seguro, além de uma seção de perguntas e respostas.

SULA 79

Iniciativas para melhorar a educação financeira por tipo de beneficiários.

G4-FS16

-

1

8

I

Integração de novos negócios

Em 5 de junho de 2020, a SulAmérica comunicou a intenção de aquisição da Paraná Clínicas. A compra foi concluída em 10 de setembro de 2020, quando foi iniciada a integração da organização com as políticas e direcionamentos da SulAmérica. Ao longo do relatório, parte dos indicadores já contempla as informações da Paraná Clínicas consolidadas aos resultados da SulAmérica e contam com uma nota indicando quando for o caso. Entretanto, ainda não foi possível concluir a integração em todas as áreas de gestão. Abaixo, relatamos alguns indicadores selecionados e que consideramos relevantes para mostrar a transparência das operações da Paraná Clínicas. Outras aquisições concluídas nos últimos períodos já estão integradas aos dados reportados.

A Paraná Clínicas atua há mais de 50 anos no ramo de planos de saúde empresariais e conta com unidades próprias da Rede CIM (Centro Integrado de Medicina). A distribuição de seus produtos é por meio do canal direto (gerenciado pela Paraná Clínicas) e por corretores no mercado. A empresa conta com clientes empresariais e coletivos por adesão. A Paraná Clínicas tem em sua operação 419 colaboradores detalhados abaixo. Ao longo de 2021, a média de horas de treinamentos realizados pelos colaboradores da Paraná Clínicas foi de 0,9 hora. Os treinamentos da SulAmérica estão sendo ministrados aos colaboradores da Paraná Clínicas.

Colaboradores distribuídos por gênero

 74  345 **TOTAL**
419

Colaboradores por cor/raça

Branco	Amarelo	Pretos	Pardos	Não declarados	TOTAL
381	2	8	12	18	419

Em relação aos aspectos ambientais, o consumo de energia foi de 480 MWh em 2021 (desconsiderando eventual uso de geradores a diesel e o consumo da frota). O consumo destacado acima representa mais de 90% dos gastos em energia. O consumo de água foi de 6 mil m³ no ano e foram geradas 12,8 toneladas de resíduos nas operações (já considerando os hospitais – que tem uma geração relevante de resíduos perigosos). Importante mencionar que as características das operações da Paraná Clínicas (hospitais e clínicas) são distintas das operações da SulAmérica. Metas e procedimentos de gestão serão adaptados para contemplar essas operações.

CRÉDITOS

Coordenação e realização: SulAmérica

Diagramação: Jotacom

Verificação: KPMG Assessores Ltda.



The logo for SulAmérica features a stylized orange wave above the company name. The background is a blurred image of a modern living room with a sofa and coffee table.

SulAmérica