



**RELATÓRIO ANUAL 2015**

**[ÍNDICE GRI G4]**

HÁ 120 ANOS, A VIDA É IMPREVISÍVEL  
E, ACREDITE, ISSO É MUITO BOM.

  
**SulAmérica**  
**120** anos

# ÍNDICE GRI G4

## Legendas:



Pacto Global - Communication on Progress 2015.



Princípios para Sustentabilidade em Seguros (PSI, em inglês) - Disclosures 2015.

## Estratégia e Análise

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-1	Mensagem do Presidente	Carta da Administração. <a href="#">Clique aqui.</a>	Mensagem do CEO	
G4-2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	Carta da Administração. <a href="#">Clique aqui.</a>	-	
G4-3	Nome da organização	SulAmérica Seguros, Previdência, Investimentos e Capitalização (nome fantasia) Sul América S.A. (razão social)	-	-
G4-4	Principais marcas, produtos e/ou serviços	Para saber mais sobre nossos produtos e serviços, acesse o site da SulAmérica. <a href="#">Clique aqui</a> e depois nos menus "Para você" ou "Para Empresa".	-	-
G4-5	Localização da sede da organização	Rua Beatriz Larragoiti Lucas, 121 - Cidade Nova - Rio de Janeiro, Brasil.	-	-
G4-6	Países onde a organização opera e onde as suas principais operações estão localizadas	A Companhia opera somente no Brasil.	-	-
G4-7	Tipo e natureza jurídica da propriedade	Sociedade Anônima, empresa privada de capital aberto.	-	-
G4-8	Mercados atendidos	Os clientes da SulAmérica são divididos em pessoas físicas e jurídicas. Em Automóveis, Ramos Elementares, Capitalização, Vida e Previdência, o maior número de clientes são pessoas físicas, enquanto que, em Saúde, Odontológico e Gestão de Ativos, são pessoas jurídicas. A SulAmérica atua em todo o Brasil.	-	-

## Perfil Organizacional

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-9	Relate o porte da organização	A SulAmérica é uma empresa de grande porte, com faturamento de R\$15,7 bilhões em 2015 e mais de 5.316 funcionários. A SulAmérica é considerada uma smallcap, de acordo com a classificação de capitalização de mercado.	-	-
G4-10	Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho, gênero e região	Tabela abaixo.	1 e 6	

Tipo de Emprego		Gênero		Região							
		Centro-Oeste		Nordeste		Norte		Sudeste		Sul	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Liderança Executiva	42,8	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	5,8	34,8	0,0	1,1
Liderança	751,0	3,2	5,3	11,6	10,3	2,0	2,0	336,1	358,3	10,5	11,7
Especialista	2.332,8	12,4	29,1	20,6	42,4	10,8	11,4	1.103,2	1.008,3	40,5	54,1
Administrativa	1.469,9	23,2	4,6	52,3	15,5	19,4	2,3	912,6	391,1	37,0	11,9
Operacional	719,7	0,0	4,7	2,4	4,0	7,2	2,0	553,8	143,8	0,8	1,0
Total	5.316,2	39	44	87	73	39	18	2.912	1.936	89	80

A partir de 2014, a SulAmérica passou a reportar seus indicadores de RH de acordo com a metodologia adotada pela Companhia, passível de comparação com o mercado segurador. Esta metodologia considera a média anual do número de colaboradores, por isso os números são reportados com casas decimais.



G4-11	Relate o percentual do total de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva	Todos os empregados são abrangidos pela Convenção Coletiva dos Securitários (CCT). <a href="#">Clique aqui.</a>	-	-
G4-12	Descreva a organização da cadeia de suprimentos	<a href="#">Clique aqui</a> para acessar o vídeo.	-	-
G4-13	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório	Em 2015, a companhia inaugurou as sedes Pinheiros e São Bento em São Paulo, e fechou sua sede do Morumbi, transferindo as operações para essas duas unidades. Para conhecer os principais fatos históricos da companhia, acesse o site de <a href="#">Relações com Investidores da companhia.</a>	-	-
G4-14	Relate se e como a organização adota a abordagem ou princípio da precaução	O Procedimento de Avaliação e Revisão de Produtos (PARP) visa dar suporte à tomada de decisão sobre investimentos em produtos e parcerias, por meio de um conjunto de análises, identificando, avaliando e monitorando riscos, para oferecer produtos e serviços inovadores, que agreguem valor ao cliente e à companhia e que estejam de acordo com as práticas atuais de sustentabilidade empresarial. 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. O processo consiste em um rol de análises multidisciplinares, buscando mitigar riscos sobre novas iniciativas ou parcerias, contribuindo para as boas práticas de governança corporativa da companhia. Ver nota explicativa 5 das <a href="#">Demonstrações Financeiras.</a>	-	-
G4-15	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente	Para conhecer os compromissos voluntários assumidos pela SulAmérica, acesse o site de <a href="#">Relações com Investidores.</a>	-	-
G4-16	Liste a participação em associações (por exemplo: associações setoriais) e organizações nacionais ou internacionais de defesa em que a organização faça parte de forma ativa	A SulAmérica tem participação ativa junto às entidades de classes e órgãos que regulamentam suas áreas de atuação, contribuindo nas discussões mais relevantes que auxiliam no posicionamento do setor sobre normas, bem como na construção de boas práticas. A SulAmérica tem membros em todas as Federações do mercado segurador e atua nos diversos fóruns de debates sobre regulamentação de suas atividades. Em torno de 110 executivos e funcionários da companhia participam em cargos de diretoria, em comissões e grupos de trabalho nas Federações e na Confederação Nacional de Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização (CNSeg), além de sindicatos e outros órgãos representativos do setor. Essas atuações, somadas ao desempenho dos profissionais dedicados aos assuntos regulatórios e relacionamento com os órgãos governamentais - Agência Nacional de Saúde Complementar (ANS), Banco Central do Brasil (Bacen), Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e Superintendência de Seguros Privados (Susep) - permitem à SulAmérica antever as mudanças, organizando-se antecipadamente para fazer frente às novas exigências, bem como contribuir para o aperfeiçoamento de regulamentação do setor. Como parte de sua estratégia de sempre levar boas práticas nacionais e internacionais ao mercado segurador, a SulAmérica possui representante na Comissão de Sustentabilidade da CNSeg.	-	-

G4-17	Liste todas as empresas incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos similares da organização	Sul América S.A, Sul América Companhia Nacional de Seguros, Saepar Serviços e Participações S.A, Sul América Saúde Companhia de Seguros, Sul América Seguros de Pessoas e Previdência S.A., Sul América Companhia de Seguro Saúde, Sul América Companhia de Seguros Gerais, Sul América Investimentos Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários S.A., Cival Reinsurance Company Ltd., Sul América Santa Cruz Participações S.A., Sul América Serviços de Saúde S.A., Sul América Odontológico S.A., Sul América Capitalização S.A. – SULACAP, Sul América Investimentos Gestora de Recursos S.A e Fundos de Investimentos Exclusivos. A Sul América Companhia de Seguros Gerais (SASG) não faz mais parte da estrutura societária da Sul América S.A. (SASA), mas os resultados obtidos pela SASG até a conclusão da negociação com a Axa Corporate Solutions Brasil e América Latina Resseguros S.A. fazem parte das Demonstrações Financeiras Consolidadas da SASA.	-	-
G4-18	Processo para a definição do conteúdo do relatório e limite	O Relatório Anual SulAmérica 2015 apresenta os principais resultados das operações, iniciativas e mudanças do ano para todos os ramos em que a companhia atua, abrangendo todas as suas unidades.	-	-
G4-19	Liste todos os aspectos relevantes identificados na definição do conteúdo do processo de relatório	Esta informação pode ser encontrada na página Stakeholders e Materialidade do site de <a href="#">Relações com Investidores da companhia</a> .	-	-
G4-20	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	As informações socioambientais, em certos casos, abrangem apenas algumas unidades, por ausência de indicadores ou impossibilidade de monitoramento. Nesses casos foram inseridas notas explicativas nas tabelas, gráficos e textos.	-	-
G4-21	Para cada questão, relate seu limite fora da organização	Para conhecer os temas materiais identificados pela companhia, acesse o site de <a href="#">Relações com Investidores</a> .	-	-
G4-22	Relate o efeito de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para essas reformulações	Em 2015, nos dados em que houve mudança na metodologia de cálculo, foi inserida uma nota explicativa sobre a natureza da mudança.	-	-
G4-23	Mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório	Todas as mudanças significativas de métodos de medição em relação a 2015 estão notificadas no próprio texto, planilha ou gráfico a que se refere a mudança.	-	-

## Engajamento de Stakeholders

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-24	Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização		-	-
G4-25	Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar	As informações referentes a esses indicadores estão disponíveis na página Stakeholders e Materialidade do site de <a href="#">Relações com Investidores da companhia</a> . <a href="#">Clique aqui</a> .	-	-
G4-26	Abordagens para o engajamento das partes interessadas		-	-
G4-27	Principais temas e preocupações levantados por meio do engajamento dos stakeholders		-	-



## Perfil do Relatório

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-28	Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas	1/1/2015 a 31/12/2015	-	-
G4-29	Data do relatório anterior	31/3/2015	-	-
G4-30	Relatório questão do ciclo	Anual	-	-
G4-31	Ponto de contato para perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	Site Institucional. Site de Relação com Investidores. Informações socioambientais: sustentabilidade@sulamerica.com.br / +55 (11) 3779-5027 Para demais informações: ri@sulamerica.com.br	-	-
G4-32	Tabela que identifica a localização das informações no relatório	A SulAmérica elabora seu Relatório Anual de acordo com a opção Essencial, relatando os impactos do seu desempenho econômico, ambiental, social e de governança. Este documento – Índice Remissivo GRI – contém informações sobre os indicadores ou direciona para os sites da companhia que contenha as respostas.	-	IV
G4-33	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório	A administração da SulAmérica é responsável pela elaboração e apresentação das informações constantes no Relatório Anual com referência ao período de 1 de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015. Desde 2008, este relatório é elaborado de acordo com critérios, premissas e metodologias do Global Reporting Initiative (GRI). Em 2013, a companhia passou a utilizar a versão GRI G4 (versão 4.0, opção de reporte “Essencial”). Desde 2011, a SulAmérica tem verificação externa de seus relatórios anuais.	-	-
G4-34	Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança	Estrutura de governança e composição dos comitês de assessoramento do conselho. <a href="#">Clique aqui.</a>	-	I
G4-35	Relate o processo de delegação de autoridade em temas econômicos, ambientais e sociais para o alto órgão de governança para altos executivos e outros empregados	O Conselho de Administração da Companhia é órgão de natureza colegiada, que tem por competência o estabelecimento das diretrizes estratégicas da companhia, assim como a orientação de seus negócios. No processo de orientação da diretoria, o Conselho se debruça sobre diferentes dimensões, dentre as quais (i) diretrizes de sustentabilidade econômica da companhia que assegurem sua perenidade e (ii) sociais que promovam o desenvolvimento da sociedade contribuindo, ao mesmo tempo, para a ampliação dos mercados consumidores dos produtos e serviços da companhia e a educação financeira de seus clientes. A implementação de tais diretrizes é executada pela diretoria da companhia e pelo pessoal chave da administração, vinculados a tais objetivos por meio de contratos de gestão que estabelecem metas objetivas que traduzem em ações as orientações do Conselho.	-	-
G4-36	Relate se a organização designou um ou mais cargos e funções de nível executivo como responsável pelos tópicos econômicos, ambientais e sociais e se esses responsáveis se reportam diretamente ao mais alto órgão de governança	O Conselho de Administração, com a assessoria do Comitê de Remuneração, é o responsável pela designação de atribuições aos diretores da Companhia. Sem prejuízo das funções atribuídas pelo Conselho, o Diretor Presidente poderá fixar outras atribuições para os mesmos.	-	-
G4-37	Relate os processos de consulta usados entre os stakeholders e o mais alto órgão de governança em relação aos tópicos econômicos, ambientais e sociais. Se a consulta for delegada a outras estruturas, órgãos ou pessoas, indique a quem e quaisquer processos existentes de feedback para o mais alto órgão de governança	O Conselho de Administração tem um canal direto de comunicação: Fale com o Conselho. Além disso, o Comitê de Sustentabilidade, por meio da Superintendência de Sustentabilidade Empresarial, compila as informações coletadas pelos diversos canais de comunicação e atendimento da Companhia e nas diversas interações com os stakeholders estratégicos, para apresentação dos temas mais relevantes ao Conselho.	-	-

G4-38	<p>Relacione a composição do órgão de governança e das suas comissões por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Executivo ou função não executiva</li> <li>- Independência</li> <li>- Mandato dos membros do órgão de governança</li> <li>- Número de outras funções e compromissos de cada indivíduo importantes, bem como a natureza destes compromissos (por exemplo: participação em outros conselhos, comitês, comissões, grupos de trabalho etc.)</li> <li>- Gênero</li> <li>- Participação dos grupos sociais sub-representados</li> <li>- Competências relacionadas aos impactos econômicos, ambientais e sociais</li> <li>- Participação das partes interessadas</li> </ul>	A composição do Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento podem ser encontradas no site de RI.	-	-
G4-39	<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>	Patrick Antonio Claude de Larragoiti Lucas é o presidente do Conselho de Administração da SulAmérica, exercendo também cargos nos comitês de Governança e Divulgação, Investimentos e Remuneração.	-	-
G4-40	<p>Descreva o processo de seleção e nomeação dos quadros superiores e comitês</p>	Esta informação está disponível no sistema de RI na página <a href="#">Administração</a> .	-	I
G4-41	<p>Relate os 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" que estabelece os procedimentos a serem observados por colaboradores, administradores e controladores da Companhia e de suas controladas, tanto em operações a serem realizadas entre tais partes, como em outras situações em que haja potencial conflito de interesses, em atenção às melhores práticas de Governança Corporativa e à primazia dos interesses da Companhia. Tal política estabelece que as operações celebradas pela companhia com partes relacionadas devem observar condições de mercado, objetivando assegurar seu caráter estritamente comutativo. Ainda, a política determina que, havendo interesses conflitantes com os interesses da companhia por parte de acionista ou membro da administração em relação a determinada(s) matéria(s) a ser(em) deliberada(s) em reunião colegiada ou Assembleia, deve este manifestar, tempestivamente, seu conflito de interesse ou interesse particular, declarando-se impedido de participar das discussões e deliberações sobre o assunto. Caso este não o faça, outra parte presente à reunião poderá manifestar o conflito existente, que será declarado por maioria de votos dos presentes em tal conclave. São vedadas, pela referida política, as seguintes transações com partes relacionadas da companhia: (i) aquelas realizadas em condições diversas às de mercado, de forma a prejudicar os interesses da companhia; e (ii) concessão de empréstimos ao seu controlador, administradores e às demais partes relacionadas definidas no item 2 da "Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações que Envolvem Conflitos de Interesse". É vedada também, nos termos do Código de Ética da companhia, a participação de administradores e funcionários em negócios de natureza particular ou pessoal que interfiram ou conflitem com os interesses da companhia ou que resultem da utilização de informações confidenciais obtidas em razão do exercício do cargo ou função que ocupem na companhia. Para ter acesso às Políticas, acesse o site de RI, na seção <a href="#">Políticas e Regimentos</a>.</p>	10	I
G4-42	<p>Relacione os papéis desempenhados pelo mais alto órgão de governança e os executivos seniores no desenvolvimento, aprovação e atualização do propósito, missão, visão e valores, e desenvolva estratégias, políticas e metas relacionadas aos impactos econômicos, ambientais e sociais da organização</p>	Uma vez decidido pelo Conselho o início de um ciclo de revisão da estratégia de longo prazo da companhia, compete à Diretoria a formulação de uma proposta fundamentada de revisão dos valores, missão e visão da companhia, alinhados às premissas estratégicas definidas pelo Conselho. O Conselho, por sua vez, discute e aprova a proposta, orientando a Diretoria na sua execução.	-	-



G4-43	Relacione as medidas tomadas para desenvolver e melhorar o conhecimento do alto órgão de governança sobre temas econômico, ambiental e social	O Conselho possui um programa de educação continuada que assegura a constante reciclagem dos conhecimentos dos conselheiros em relação ao mercado e aos negócios da companhia, assim como o aprimoramento e aprofundamento de seu conhecimento em relação às competências necessárias para o cumprimento de suas funções. Em 2015, conselheiros participaram de mais de 45 reuniões individuais com membros da diretoria, além de terem participado em debates promovidos pelo presidente do Conselho.	-	-
G4-44	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. 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	O processo de avaliação do Conselho de Administração está disponível na página de RI, na seção <a href="#">Administração</a> .	-	-
G4-45	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	O processo de identificação de riscos inclui entrevistas com os principais líderes dos negócios para identificar os riscos que podem afetar de forma relevante os resultados da companhia no curto ou longo prazo. O "portfólio" de riscos identificados é validado pela alta administração de forma colegiada.	-	-
G4-46	Papel da alta administração na avaliação da eficiência da gestão do risco econômico, ambiental e social	<a href="#">Demonstrações Financeiras</a> - nota explicativa 5 (Gestão de Riscos), páginas 39 a 46.	-	-
G4-47	Frequência de gerência sênior em impactos, riscos e identificando oportunidades econômicas, ambientais e sociais	De acordo com o Regimento do Conselho de Administração da SulAmérica, anualmente o Conselho recebe um reporte da área de Gestão de Riscos Corporativos, apontando os principais riscos identificados, as ações para mitigação, recomendações de prevenção e eventuais aprimoramentos da estrutura de Gestão de Riscos Corporativos da Companhia. Além disso, todas as reuniões do Comitê de Sustentabilidade são reportadas ao Conselho de Administração, sendo destacadas as principais matérias e discussões.	-	-
G4-48	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	Comitê de Sustentabilidade e Comitê Executivo.	-	-
G4-49	Relacione o processo usado para se comunicar preocupações críticas ao alto órgão de governança	A SulAmérica conta com uma sólida estrutura de Governança Corporativa que assegura o fluxo de informações entre a Diretoria da companhia e o Conselho de Administração. Esta estrutura compreende as áreas de Controles Internos, Auditoria, Gestão de Riscos Corporativos, responsáveis pelo monitoramento, adoção de medidas de mitigação, recomendações de melhorias e reporte ao Conselho de forma a assegurar o adequado fluxo de informações para o Conselho.	-	-
G4-50	Relate a natureza e 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	O Compliance reporta os desvios de condutas ao Comitê Executivo através do Relatório de Controles Internos e ao Comitê de Ética. Essas condutas estão reportadas no item G4-S011.	-	-

## Perfil do Relatório



G4	GRI	Resposta GRI		
G4-51	<p>Relate as políticas de remuneração aplicadas ao mais alto órgão de governança e a executivos seniores para os seguintes tipos de remuneração:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Salário fixo e remuneração variável</li> <li>– Remuneração baseada no desempenho</li> <li>– Remuneração baseada em ações (ações ou opções de ações)</li> <li>– Bônus</li> <li>– Ações exercíveis ou diferidas</li> <li>– Bônus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento</li> <li>– Pagamentos de rescisão</li> <li>– Clawbacks</li> <li>– 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</li> </ul> <p>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</p>	<p>A <b>Política de Remuneração</b> define os critérios de remuneração do mais alto órgão de governança e executivos senior da companhia. A avaliação de executivos é realizada pelo Contrato de Gestão, que inclui uma avaliação 360° e a comparação do desempenho ante metas quantitativas definidas no início do ano.</p>	-	-
G4-52	<p>Relate o processo adotado para a determinação da remuneração. Relate se consultores de remuneração são envolvidos na determinação de remunerações e se eles são independentes da administração. Relate quaisquer outras relações entre os consultores de remuneração e a organização</p>	<p>Conforme previsto na legislação aplicável, a administração da companhia propõe anualmente à Assembleia Geral um montante global da remuneração. Cabendo, portanto, a definição final aos acionistas da companhia. Quando identificados votos contrários ou abstenções quanto a esta matéria, a companhia busca identificar as razões do voto e oferecer esclarecimentos que proporcionem um melhor entendimento das métricas de remuneração adotadas pela companhia. Adicionalmente, a companhia dispõe de uma Política de Remuneração. Na remuneração de colaboradores, a SulAmérica participa das negociações sindicais para elaboração da Convenção Coletiva dos Securitários (CCT) levando como subsídio pesquisas salariais do mercado e resultados de pesquisas de clima e engajamento junto a funcionários.</p>	-	-
G4-53	<p>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</p>	<p>Conforme previsto na legislação aplicável, a administração da companhia propõe anualmente à Assembleia Geral um montante global da remuneração. Cabendo, portanto, a definição final aos acionistas da companhia. Quando identificados votos contrários ou abstenções quanto a esta matéria, a companhia busca identificar as razões do voto e oferecer esclarecimentos que proporcionem um melhor entendimento das métricas de remuneração adotadas pela companhia. Adicionalmente, a companhia dispõe de uma Política de Remuneração. Na remuneração de colaboradores, a SulAmérica participa das negociações sindicais para elaboração da Convenção Coletiva dos Securitários (CCT) levando como subsídio pesquisas salariais do mercado e resultados de pesquisas de clima e engajamento junto a funcionários.</p>	-	-
G4-54	<p>Proporção da remuneração anual total do indivíduo mais bem pago na organização e da remuneração média anual total de todos os empregados (excluindo os mais bem pagos) no mesmo país</p>	<p>A proporção entre a remuneração anual do indivíduo mais bem pago na SulAmérica é de 8,7 vezes maior em relação à remuneração média anual de todos os empregados.</p>	-	-
G4-55	<p>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)</p>	<p>A proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio da remuneração anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) é de 44,4%.</p>	-	-

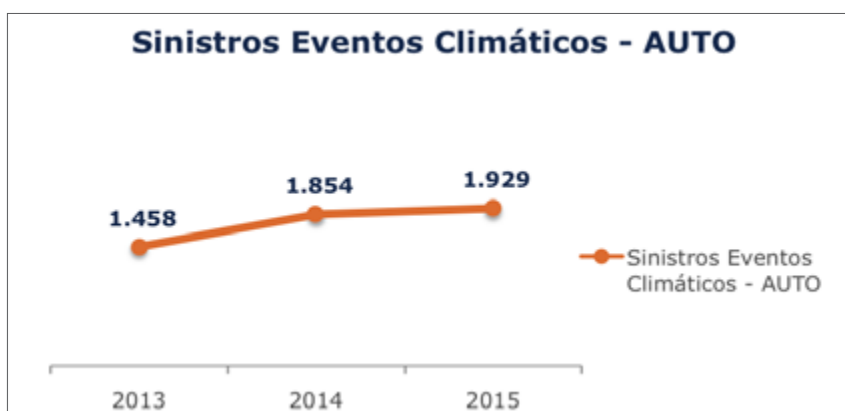


## Governança

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-56	Descreva os valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, como códigos de conduta e de ética	<p>Missão, visão e valores Código de Conduta Ética</p> <p>O Programa Legal Compliance define a base para que a organização cumpra com as leis e regulamentações brasileiras, além de todas as políticas e procedimentos internos necessários para a continuidade e o crescimento de suas atividades. Define também como as atividades de compliance estão estruturadas, o papel da área de Compliance, além da responsabilidade de cada funcionário em estar em conformidade ou “compliance” com as regras do mercado de seguros. O Programa está de acordo (e deverá ser lido em conjunto) com as leis e regulamentações brasileiras aplicáveis à SulAmérica, o Código de Ética, além das políticas e procedimentos internos, inclusive o Programa de Prevenção à Lavagem de Dinheiro.</p>	7 e 10	I
G4-57	Relate os mecanismos internos e externos adotados pela organização para solicitar orientações sobre comportamentos éticos e em conformidade com a legislação, como canais de relacionamento (ex.: ouvidoria)	<p>A SulAmérica conta com diversos mecanismos internos e externos para questões éticas e legais, além de escritórios de advocacia que prestam serviços de consultoria jurídica quando necessário.</p> <p>Mecanismos internos:</p> <p>Compliance Escutando Você – Canal de comunicação, disponível no Portal do Funcionário, que permite a qualquer nível hierárquico da SulAmérica registrar qualquer possível descumprimento às diretrizes do Código de Conduta Ética que serão tratadas pelo Comitê de Ética. Comitê de Ética – É um fórum colegiado, responsável pela análise dos relatos de violações dos Códigos de Conduta Ética e Compliance e é composto pelos titulares da VICRI – Vice-Presidência de Controle e Relações com Investidores, da DICAH – Diretoria de Capital Humano e da GECPI – Gerência de Compliance. As principais responsabilidades deste comitê são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analisar qualquer relato que for encaminhado, podendo vir a determinar o curso das verificações, as referências e qualquer outra resolução dependendo das circunstâncias;</li> <li>- encaminhar à Auditoria Interna os casos que necessitem de investigação;</li> <li>- assumir o julgamento dos casos de violação de maior gravidade e aplicar sanções cabíveis às infrações.</li> </ul> <p>Mecanismo externo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- E-mail legalcompliance@sulamerica.com.br, disponível no site institucional de acesso público e inclusão de cláusula nos contratos com os parceiros sobre adesão ao Código de Conduta Ética.</li> </ul>	-	-
G4-58	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	<p>A SulAmérica conta com diversos mecanismos para que clientes, prestadores, parceiros comerciais e colaboradores possam reportar questões éticas e legais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compliance Escutando Você: canal de comunicação, disponível na intranet, que permite a qualquer colaborador ou executivo da Companhia registrar possíveis condutas de descumprimento das diretrizes do Código de Conduta Ética. Essas denúncias serão avaliadas e investigadas pela área de Compliance e tratadas pelo Comitê de Ética;</li> <li>- canais de atendimento: qualquer stakeholder pode utilizar os diversos canais de atendimento da Companhia para reportar questões não éticas ou em não conformidade legal.</li> </ul>	-	-

**Desempenho Econômico (DMA-EC):** Sendo uma companhia de capital aberto no segmento de serviços financeiros, a SulAmérica prioriza a realização de negócios que tragam rentabilidade a seus acionistas, colaboradores, corretores e parceiros. O compromisso com os melhores resultados inclui a ampliação de sua presença no mercado e da capacidade de atendimento, com novas filiais, C.A.S.A.s e processos e ferramentas que agilizem as operações, tudo para facilitar o acesso de clientes e o engajamento de corretores e prestadores de serviços em todo o país. Os impactos econômicos indiretos dessas ações são obtidos pela geração de empregos, a contratação de parceiros e o desenvolvimento da economia local. Os mecanismos de avaliação de performance (ver descrição no indicador G4-LA11) utilizados para executivos, funcionários e área comercial têm indicadores e metas relacionados ao resultado financeiro da companhia. Para melhor compreensão sobre como a empresa administra este aspecto material e seus impactos, visite nosso site de Relações com Investidores. [Clique aqui.](#)

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Para mais informações, acessar a página <a href="#">Investimento Social Privado</a> , no site institucional da companhia. Ver também as <a href="#">Demonstrações Financeiras</a> .	-	-
G4-EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas	Os eventos climáticos extremos, possivelmente decorrentes de mudanças climáticas, vêm afetando o setor de seguros de forma diferente em cada segmento. O impacto de eventos climáticos extremos na carteira de segurados da SulAmérica foi percebido em seguros de Ramos Elementares, correspondendo a R\$ 10.472.007,42 de indenização, superior a 31% ao ano anterior. Em Automóveis, o percentual desses sinistros alcançou mais de R\$ 23 milhões, um aumento de 31% em relação ao ano anterior. Não houve sinistros dessa natureza na carteira de Vida em 2015. Na carteira de Saúde, não é possível identificar a sinistralidade decorrente de eventos climáticos extremos uma vez que os segurados são atendidos de acordo com o código CID do Ministério da Saúde, definido pela doença e não causa da mesma.	7 e 8	I



G4-EC9	Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	A SulAmérica atende seus segurados por meio de seus prestadores de serviços referenciados e os seleciona por meio de critérios como abrangência da estrutura oferecida, capacidade técnica, central de atendimento 24 horas, custo e qualidade no atendimento de acordo com as necessidades de cada segmento de negócios. Já para a contratação de fornecedores locais, a área de Suprimentos considera custo, localidade, qualidade dos produtos e capacidade de entrega, salvo quando são produtos com qualidades técnicas específicas. Estima-se que 98% dos contratados são locais, ou seja, sediados nos estados em que os produtos ou serviços são entregues.	-	-
--------	--	---	---	---

**Desempenho Ambiental (DMA-EN):** O aspecto ambiental não foi identificado como um tema material na elaboração da materialidade da companhia. Porém, entendendo ter um papel de mitigação de impactos e disseminação de boas práticas, a SulAmérica, por meio da Superintendência de Sustentabilidade, tem promovido internamente a conscientização de todas as áreas na aplicação de práticas para mitigação dos impactos ambientais gerados pela companhia. Além de disseminar conceitos de gestão ambiental em seus principais canais de comunicação, promove ações de economia e uso racional de energia, água e materiais de escritório, principalmente o papel, para um melhor desempenho ambiental.

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-EN1	Materiais usados, discriminados por peso ou volume	O principal material gerado nas operações da SulAmérica é o papel, principalmente utilizado nos escritórios de suas diversas unidades. Em 2015, foram utilizadas 11.952.258 folhas em impressões, totalizando 54 toneladas de papel, uma redução de 14% em relação ao ano anterior. Outros materiais utilizados pela companhia são folhetos e livretos que, no ano de 2015, totalizaram 2,7 milhões.	8	-
G4-EN3	Consumo de energia na organização		8	-
G4-EN4	O consumo de energia fora da organização	Esta informação está disponível na página <a href="#">Gestão Ambiental</a> no site institucional da companhia.	8	-
G4-EN6	Redução do consumo de energia		7, 8 e 9	I
G4-EN7	As reduções no consumo de energia relacionados a produtos e serviços	Não há iniciativas ou acordos com os prestadores de serviços para oferecimento de produtos e serviços com baixo consumo de energia.	7, 8 e 9	I
G4-EN8	Total de retirada de água por fonte		8	-
G4-EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada		7, 8 e 9	I
G4-EN15	As emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)		8	-
G4-EN16	As emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) de aquisição de energia (Escopo 2)	Esta informação está disponível na página <a href="#">Gestão Ambiental</a> no site institucional da companhia.	8	-
G4-EN17	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)		8	-
G4-EN19	Redução de gases de efeito estufa (GEE)		7, 8 e 9	I
G4-EN23	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição		8	-
G4-EN27	Extensão da redução dos impactos ambientais de produtos e serviços	Esta informação está disponível na página <a href="#">Responsabilidade na Cadeia de Valor</a> no site institucional da companhia.	7, 8 e 9	I

G4-EN32	Percentagem de novos fornecedores que foram selecionados por meio de critérios ambientais	Para garantir que seus fornecedores compartilhem dos mesmos compromissos da SulAmérica em sustentabilidade, todos os novos contratos têm uma cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental, porém nenhum fornecedor foi contratado somente com base em critérios ambientais. No segmento AUTO, 96% das oficinas possuem cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental em seus contratos. Todos os prestadores de Assistência 24h – Reboques e Mecânicos possuem cláusula em seus contratos.	-	-
G4-EN33	Impactos ambientais negativos significativos reais e potenciais na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	A SulAmérica, pela natureza dos serviços prestados e por atuar nos principais centros urbanos, não causa impactos ambientais significativos na cadeia de suprimentos. Para a contratação de seus fornecedores, a SulAmérica realiza uma avaliação que não inclui impactos ambientais. Para a contratação de seus fornecedores, a SulAmérica realiza uma avaliação que considera como diferencial um processo eficaz de descarte de materiais nas oficinas e na rede de prestadores da assistência 24 horas, considera-se como diferencial as empresas de reboque certificadas com o selo verde (utilização do biodiesel).	-	-
G4-EN34	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais protocoladas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	Em 2015, a SulAmérica não recebeu nenhuma reclamação referente a impactos ambientais.	-	-

**Desempenho Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente (DMA-LA):** O Desenvolvimento do Capital Humano é um dos temas estratégicos de sustentabilidade da SulAmérica e engloba todas as iniciativas relacionadas às práticas trabalhistas e desenvolvimento dos colaboradores e parceiros de negócios da companhia. Em relação às práticas trabalhistas, a SulAmérica segue a legislação do país no que diz respeito a emprego, saúde e segurança do trabalho. A liberdade de associação a sindicatos é respeitada e as convenções coletivas de trabalho (CCT), que define condições salariais e de benefícios, são estendidas a todos os colaboradores. Além disso, adota os benefícios praticados pelo mercado, promove treinamentos e prioriza atributos técnicos em relação à diversidade em processos de contratação de colaboradores. Todos os gestores e executivos são avaliados quanto a indicadores relacionados às práticas trabalhistas e desenvolvimento. A mensuração é realizada anualmente por meio da Pesquisa de Engajamento. Para conhecer todas as práticas e resultados relacionados à gestão de pessoas, visite a página **Desenvolvimento do Capital Humano** no site institucional da companhia.

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

Faixa Etária									
	2015			2014			2013		
	Admitidos	Desligados	Turnover	Admitidos	Desligados	Turnover	Admitidos	Desligados	Turnover
Até 25 anos	386	127	4,83%	336	147	4,89%	386	167	5,47%
De 26 a 35 anos	546	377	8,68%	480	416	9,07%	445	413	8,49%
De 36 a 45 anos	228	216	4,18%	169	191	3,64%	178	240	4,14%
De 46 a 55 anos	53	87	1,32%	41	84	1,26%	47	85	1,31%
De 56 a 65 anos	2	28	0,28%	2	18	0,20%	8	24	0,32%
Acima de 65 anos	0	4	0,04%	0	3	0,03%	0	2	0,02%
Total	1.215	839	19,32%	1.028	859	19,10%	1.064	931	19,74%
Região									
	2015			2014			2013		
	Admitidos	Desligados	Turnover	Admitidos	Desligados	Turnover	Admitidos	Desligados	Turnover
Centro-Oeste	15	12	0,25%	18	18	0,36%	16	16	0,32%
Nordeste	11	18	0,27%	23	29	0,53%	17	26	0,43%
Norte	9	6	0,14%	23	21	0,45%	12	24	0,36%
Sudeste	1149	765	18,00%	938	754	17,12%	1003	843	18,27%
Sul	31	38	0,65%	29	34	0,64%	16	22	0,38%
Total	1.215	839	19,32%	1.031	856	19,10%	1.064	931	19,74%

	Gênero								
	2015			2014			2013		
	Admitidos	Desligados	Turnover	Admitidos	Desligados	Turnover	Admitidos	Desligados	Turnover
<b>Masculino</b>	390	339	6,86%	343	357	7,08%	421	368	7,81%
<b>Feminino</b>	825	500	12,46%	688	499	12,01%	643	563	11,93%
	1.215	839	19,32%	1.031	856	19,10%	1.064	931	19,74%

A partir de 2014, o cálculo passou a utilizar a metodologia reportada ao mercado segurador, considerando a seguinte fórmula: (média de funcionários admitidos + média de funcionários demitidos/2)/média anual de funcionários. Considerando todos os funcionários do Call Center, desconsiderando estagiários e executivos. G4-23.

G4-LA2	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	Os benefícios oferecidos pela SulAmérica estão disponíveis na seção <b>Faça parte do Time</b> no site institucional da Companhia. Os benefícios Plano de Saúde, Seguro Odontológico, PrevSas, Auxílio funeral, creche/babá e vale-alimentação não são oferecidos aos temporários.	-	-
G4-LA3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após uma licença maternidade/paternidade, discriminadas por sexo	No ano de 2015, tiveram direito à licença maternidade 114 funcionárias. Destas, 100% retornaram ao término da licença. Em 2014, 120 funcionárias tiveram direito à licença maternidade e 102 continuaram a trabalhar após os 12 meses subsequentes. Um índice de 85% de retenção. Em relação à licença paternidade, 87 tiveram direito, sendo que 85 retornaram ao término da licença. No ano de 2014, 85 funcionários tiveram direito à licença paternidade e 76 continuaram a trabalhar após os 12 meses subsequentes. Um índice de 89% de retenção. O controle de licença paternidade é realizado através da inclusão do dependente no plano de saúde do pai.	1, 2 e 6	1
G4-LA4	Período mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se eles são especificados nos acordos coletivos	As negociações coletivas não incluem uma cláusula que especifique prazo mínimo para informar os colaboradores a respeito de mudanças operacionais, como alterações de endereço. A Companhia adota, contudo, uma prática de avisar com antecedência todos os envolvidos na mudança, bem como de recolocação dos colaboradores em nível gerencial que não optarem pela mudança. A Companhia tem uma política de transferência de funcionários em nível gerencial com pacote de benefícios. Um exemplo dessa prática foi a mudança da sede de São Paulo do bairro do Morumbi para um novo edifício no bairro de Pinheiros. A mudança ocorreu entre outubro e novembro de 2015 e todos os funcionários foram notificados no segundo semestre de 2013. Além disso, um hotsite para acompanhamento da evolução da construção e planos de mudança foi criado para que todos os funcionários da Companhia pudessem acompanhar e se ambientar ao novo endereço.	3	-
G4-LA6	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, por região e sexo	Em acordo com a legislação trabalhista brasileira, a SulAmérica promove a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), cursos para os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), treinamento de primeiros socorros e a formação da Brigada Voluntária de incêndio para zelar pela saúde e segurança no trabalho de seus colaboradores. Tabela abaixo.	-	-

		Taxa de Lesões (TL)		Taxa de Dias Perdidos (TDP)		Taxa de Absenteísmo (TA)	
		Com Call Center	Sem Call Center	Com Call Center	Sem Call Center	Com Call Center	Sem Call Center
Região	Centro-Oeste	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Nordeste	0,00	0,65	0,00	1.079,68	0,01	0,01
	Norte	0,00	0,00	0,00	438,03	0,00	0,00
	Sudeste	1,59	0,22	1,59	952,69	0,26	0,23
	Sul	0,00	0,00	0,00	889,47	0,00	0,00
Gênero	Feminino	1,63	0,19	3.086,04	1.160,71	0,20	0,17
	Masculino	1,44	0,25	1.532,85	631,85	0,08	0,07
		2014	2015	Variação			
Número de acidentes		8	20	150,0%			
Horas de afastamento		21238,25	16622,00	-21,7%			
Casos de LER		12	1	-91,7%			
Óbitos em decorrência do trabalho		0	0	0			

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-LA9	Número médio de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por sexo e categoria funcional	A informação de treinamentos está disponível na página <b>Desenvolvimento do Capital Humano</b> no site Institucional da companhia.	-	I
G4-LA11	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira, discriminadas por sexo e categoria funcional	A SulAmérica avalia anualmente o desempenho de seus colaboradores, considerando a performance em relação às metas e sua evolução de habilidades e competências. Para o ano de 2015, 79,75% dos colaboradores foram avaliados pelo sistema de Gestão de Performance e Desenvolvimento (GPD). Já as equipes Comerciais (7,5%) foram avaliadas pelo programa Remuneração extraordinária de Vendas (ReX), que oferece bônus atrelado à superação de metas de vendas. O desempenho do colaborador frente à meta é apurado trimestralmente e a remuneração é paga a cada semestre, de acordo com o cumprimento das condições do programa. A avaliação de executivos é realizada com base no Contrato de Gestão, que inclui uma avaliação 360° e a comparação do desempenho ante metas quantitativas definidas no início do ano. Tabela abaixo.	-	-

Avaliação de desempenho	F	M	Total
Gerencial	416	294	710
Técnico/Operacional	2.378	1.497	3.875
Vendas	226	144	370
Total	3.020	1.935	4.975

G4-LA12	Composição dos órgãos de governança e discriminação de empregados por categoria funcional de acordo com gênero, idade e outros indicadores de diversidade	A composição dos órgãos de governança pode ser encontrada no site de <b>Relações com Investidores</b> da companhia. Tabela abaixo.	1 e 6	I
---------	---	--	-------	---

Escolaridade	Liderança Executiva	Liderança	Especialista	Administrativo	Operacional
1º Grau Completo	0,00%	0,00%	47,00%	15,00%	38,00%
1º Grau Incompleto	0,00%	0,00%	0,00%	65,00%	35,00%
2º Grau Completo	0,00%	4,00%	33,00%	33,00%	30,00%
2º Grau Incompleto	0,00%	4,00%	40,00%	37,00%	19,00%
MBA	5,00%	55,00%	31,00%	9,00%	0,00%
MBA - Cursando	0,00%	38,00%	30,00%	32,00%	0,00%
Mestrado	0,00%	45,00%	55,00%	0,00%	0,00%
Pós-Graduação	0,00%	37,00%	50,00%	11,00%	2,00%
Primário Completo	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%
Primário Incompleto	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Superior Completo	2,00%	22,00%	49,00%	21,00%	6,00%
Superior Incompleto	0,00%	8,00%	48,00%	34,00%	10,00%

Raça	Liderança Executiva	Liderança	Especialista	Administrativo	Operacional
Amarelo	2,00%	12,00%	42,00%	31,00%	13,00%
Branco	1,00%	17,00%	48,00%	25,00%	9,00%
Indígena	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Negro	0,00%	2,00%	30,00%	34,00%	34,00%
Pardo	0,00%	8,00%	37,00%	33,00%	22,00%



Faixa Etária	Liderança Executiva	Liderança	Especialista	Administrativo	Operacional
Até 25 anos	0,00%	0,00%	33,00%	36,00%	31,00%
De 26 a 35 anos	0,00%	7,00%	49,00%	31,00%	13,00%
De 36 a 45 anos	1,00%	24,00%	43,00%	23,00%	9,00%
De 46 a 55 anos	2,00%	24,00%	42,00%	24,00%	8,00%
de 56 a 65 anos	7,00%	22,00%	41,00%	18,00%	12,00%
Acima de 65 anos	19,00%	22,00%	11,00%	25,00%	23,00%

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-LA13	Razão matemática de salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminadas por Categoria de alojamento funcional e unidades operacionais relevantes	Tabela abaixo.	1 e 6	I

Cargos	Salário		Proporção
	Feminino	Masculino	
Liderança	R\$ 9.489,00	R\$ 11.916,00	-20,37%
Especialista	R\$ 4.181,00	R\$ 4.603,00	-9,17%
Administrativo	R\$ 2.301,00	R\$ 2.153,00	6,87%
Operacional	R\$ 1.353,00	R\$ 1.439,00	-5,98%
Total Geral	R\$ 17.324,00	R\$ 20.111,00	-13,86%

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-LA14	Porcentagem de novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios relativos às práticas trabalhistas	De acordo com a Norma de Manutenção de Cadastro de Fornecedor da SulAmérica, todo fornecedor deve ser avaliado e analisado de acordo com as práticas trabalhistas para ser aprovado e liberado para negociações. Além disso, a cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental, inserida na maioria dos contratos da companhia, inclui critérios de não aceitação de formas de trabalho análogo ao escravo ou trabalho infantil. Na área de Automóveis, todos os prestadores referenciados (contratados) em oficinas, assistência 24 horas e vidros possuem cláusulas específicas que mitigam os riscos trabalhistas. No segmento de Saúde e Odonto, foi incluída a cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental em 100% dos contratos com a Rede Referenciada Saúde. A ação ocorreu até 31/12/2015, juntamente com as demais inclusões de cláusulas impostas pela lei 13.003 da ANS.	-	II
G4-LA15	Impactos negativos e significativos reais e potenciais para as práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	O principal impacto com relação a práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores da SulAmérica é o descumprimento da CLT, seja por não assinatura de carteira de trabalho ou por evasão de impostos e encargos sociais. Para mitigar esses riscos, 100% dos contratos da SulAmérica, nos quais é possível utilizar a minuta-padrão, possuem uma cláusula trabalhista, para garantir que prestadores de serviços e fornecedores cumpram a legislação trabalhista brasileira, bem como apresentem documentos do cumprimento, como por exemplo guias de recolhimento de encargos trabalhistas.	-	II
G4-LA16	Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas gravadas, processadas e resolvidas por meio de mecanismo formal de reclamação e queixas	Em 2015, a SulAmérica registrou 224 novas reclamações trabalhistas, 78 reclamações eram de ex-empregados e 146 de terceiros; dessas 224 ações, 61 já foram encerradas. Também em 2015, 179 reclamações registradas em período anterior a 31 de dezembro de 2014 foram encerradas. Total de encerramentos: 240.	-	I e II


**DESEMPENHO DIREITOS HUMANOS (DMA-HR):** A SulAmérica, por meio de seus compromissos voluntários, vem adotando práticas e desenvolvendo iniciativas que permitem uma melhor governança de sua cadeia de valor para garantir a inclusão de questões de direitos humanos em suas operações e relações. Além disso, o **Código de Conduta Ética** deixa clara a forma como todos na companhia devem proceder em relação ao combate à corrupção e lavagem de dinheiro, à discriminação e ao trabalho infantil e análogo ao escravo. Este código é estendido a todos os fornecedores e prestadores de serviços em cláusula contratual.

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-HR1	Percentual e número total de contratos de investimentos significativos e que incluem cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação relacionados com os direitos humanos	Esta informação está disponível na página <b>Responsabilidade na Cadeia de Valor</b> no site institucional da companhia.	1, 2, 4, 5 e 6	I e II
G4-HR2	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	Em 2015, 43 funcionários realizaram o e-learning de Direitos Humanos correspondendo a 86 horas de treinamento. Desde o lançamento do curso, em 2011, 556 funcionários completaram o curso, totalizando 1.112 horas de treinamento.	1, 2, 3, 4, 5 e 6	I
G4-HR4	Operações e fornecedores identificadas 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	Em 2015, não foram registrados casos em que a negociação coletiva e liberdade de associação tenham sido cercidos em todas as unidades da companhia ou junto a seus principais prestadores de serviços.	1 e 3	-
G4-HR5	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	Em 2013, a SulAmérica inseriu nos contratos uma cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental, que contém o tema abolição do trabalho infantil; estas ações foram resultado de um trabalho conjunto entre as áreas de relacionamento com oficinas e auditoria. A cada 2 anos, é realizado um trabalho de reavaliação das oficinas, sendo que em 2015 não houve registro de casos de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo na cadeia de prestadores de serviços de Automóveis. Em 2014, foi iniciado este trabalho de reavaliação das oficinas, considerando verificações <i>in loco</i> pela equipe de representantes de relacionamento com as oficinas, contando também com o auxílio da equipe de regulação. Na área de compras, a companhia não identificou nenhum fornecedor com registro de casos de trabalho infantil e trabalho forçado. Em 2015, no segmento de Saúde e Odonto, foi incluída a cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental em 100% dos contratos com a Rede Referenciada Saúde.	1, 2, 4 e 5	I
G4-HR6	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	Na área de compras, a companhia não identificou nenhum fornecedor com registro de casos de trabalho infantil e trabalho forçado. Em 2015, no segmento de Saúde e Odonto, foi incluída a cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental em 100% dos contratos com a Rede Referenciada Saúde.	-	-
G4-HR10	Porcentagem de novos fornecedores selecionados com base em critérios relacionados aos direitos humanos	Na área de compras, a SulAmérica adota em seus contratos a cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental que abrangem critérios de direitos humanos. Em 2015, 100% dos contratos significativos continham a cláusula. No segmento de Saúde e Odonto, foi incluída a cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental em 100% dos contratos com a Rede Referenciada Saúde. A ação ocorreu juntamente com as demais inclusões de cláusulas impostas pela lei 13.003 da ANS. No segmento AUTO, 96% das oficinas possuem cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental em seus contratos. Todos os prestadores de Assistência 24h - Reboques e Mecânicos possuem cláusula em seus contratos.	-	-





G4-HR11	Impactos negativos significativos reais e potenciais em direitos humanos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	O principal impacto com relação a cadeia de fornecedores em direitos humanos é o descumprimento das práticas trabalhistas constantes da CLT, seja por não assinatura de carteira de trabalho ou por evasão de impostos e encargos sociais. Para mitigar esses riscos, a maioria dos contratos da SulAmérica possuem uma cláusula de responsabilidade socioambiental, exceto alguns contratos significativos, para garantir que prestadores de serviços e fornecedores cumpram a legislação trabalhista brasileira, bem como apresentem documentos do cumprimento, como por exemplo guias de recolhimento de encargos trabalhistas. Em 2015, não houve nenhum registro de impactos negativos significativos reais e potenciais na cadeia de fornecedores da companhia.	-	-
---------	--	--	---	---

**DESEMPENHO SOCIEDADE (DMA-SO):** Os produtos e serviços da SulAmérica têm em sua natureza o benefício e garantia de segurança e tranquilidade para seis clientes. No que diz respeito à sociedade, a SulAmérica desenvolve diversos programas e projetos de caráter socioambiental, com o objetivo de contribuir para a construção de políticas públicas e promover o engajamento e a capacitação de pessoas da comunidade em relação à gestão de instituições do terceiro setor. Além disso, por meio de seus veículos de comunicação, atua na disseminação de conceitos relacionados à sustentabilidade diretamente para clientes, corretores, prestadores de serviços e colaboradores. A companhia prevê ainda, em seu Código de Conduta Ética, a não contribuição financeira a partidos políticos e candidatos, como forma de minimizar os riscos de lavagem de dinheiro e corrupção.



G4	GRI	Resposta GRI		
G4-S01	Percentual de operações com programas implementados de envolvimento da comunidade local, avaliação de impacto e desenvolvimento local	Como uma empresa prestadora de serviços financeiros, a SulAmérica não é obrigada a desenvolver estudos de avaliação de impacto socioambiental de suas operações ou a desenvolver planos ou programas de desenvolvimento comunitário para mitigar seus impactos socioambientais. Mesmo assim, com base na estratégia e política de sustentabilidade desenvolvida em 2013, a companhia desenvolveu em 2014 um diagnóstico e um plano de ação para engajamento de diversos stakeholders que fazem parte de sua cadeia de valor. Além disso, a SulAmérica desenvolve ações e apoia projetos socioambientais voluntariamente nas comunidades onde opera. Para conhecer mais, acesse a <a href="#">página de Sustentabilidade</a> no site institucional da companhia.	1	III
G4-S03	Número total e percentual de operações de análise de riscos à corrupção e os riscos significativos identificados	Todas as unidades da companhia são submetidas à avaliação de riscos relacionados a corrupção, lavagem de dinheiro e outros riscos mapeados como significativos e de alto impacto.	10	I
G4-S04	Comunicação e formação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Esta informação está disponível na <a href="#">página Ética e Transparência</a> no site institucional da companhia.	10	I
G4-S05	Os casos confirmados de corrupção e as medidas tomadas.	Em 2015, a SulAmérica registrou 1.550 comunicações nos grupos I e II estabelecidos na <a href="#">Circular SUSEP 445/12</a> para avaliação dos órgãos competentes. Além disso, a companhia reporta para o Conselho de Atividades Financeiras, órgão do governo que trata sobre lavagem de dinheiro, qualquer indício desta prática. Essas comunicações negativas são propostas, transações ou operações passíveis de serem comunicadas, de acordo com a regulamentação em vigor. Em 2015, foram realizadas 15 comunicações negativas. Em 2015, não houve registro de denúncia envolvendo corrupção e lavagem de dinheiro, encerradas ou em andamento, movidas contra a SulAmérica ou algum de seus empregados.	10	I
G4-S08	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias, devido à não conformidade com leis e regulamentos	Em 2015, não houve multas significativas – acima de R\$ 1 milhão – resultantes de não conformidades com leis e regulamentos. O valor das multas variou de R\$ 10.000 a R\$ 100.000,00.	-	-
G4-S09	Porcentagem de novos fornecedores, que foram selecionados com base em critérios relativos ao impacto na sociedade	A SulAmérica não tem um processo de seleção que verifique seus fornecedores e prestadores de serviços com base nos impactos na sociedade. Atualmente, o único impacto social verificado no cadastro de fornecedores é a pesquisa na lista de trabalho sujo e escravo, por meio do portal da ONG Repórter Brasil.	-	II

G4-S010	Impactos negativos significativos reais e potenciais da cadeia de fornecedores na sociedade e medidas tomadas a esse respeito	Para a SulAmérica, são considerados impactos negativos significativos trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil, envolvimento em corrupção, negligência em questões socioambientais e não observância dos direitos trabalhistas. Conforme Norma de Manutenção de cadastro de fornecedor, todo fornecedor passa por avaliação criteriosa sobre Trabalho Escravo e Infantil, bem como envolvimento em corrupção, negligências ambientais.	-	III
G4-S011	Número de reclamações e queixas relacionadas a impactos na sociedade, registradas, processadas e resolvidas por meio de mecanismo de reclamação formal	Em 2015, foram recepcionados nos canais de comunicação do Compliance (legal.compliance@sulamerica.com.br, canal Compliance Escutando Você e outros) 22 registros submetidos ao Comitê de Ética que determinou as ações necessárias para o tratamento das denúncias. As denúncias foram classificadas como: 12 registros conduta inadequada – Gestor; 3 registros conduta inadequada – Empregado; 7 registros – Outros.	-	II

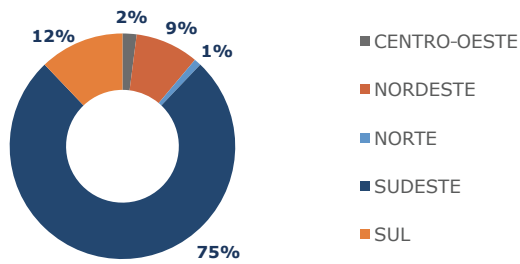
**Desempenho Responsabilidade sobre o Produto (DMA-PR):** Em relação aos produtos e serviços comercializados, a SulAmérica segue regras definidas pelos órgãos reguladores e entidades de classe do setor, atendendo assim aspectos relacionados à sua responsabilidade quanto a saúde, segurança e dados privados de clientes, comunicações de marketing, compliance com regras específicas do setor e de órgãos reguladores, além de outras entidades de proteção ao consumidor. Para conhecer as iniciativas relacionadas à melhoria dos serviços prestados, visite a página **Qualidade do atendimento e serviços** em nosso site institucional.

G4	GRI	Resposta GRI		
G4-PR5	Resultados de pesquisas de satisfação do cliente	Os resultados das pesquisas de satisfação estão disponíveis na página de <b>Qualidade do atendimento e serviços</b> , no site institucional da companhia.	-	I
G4-PR8	Número total de reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	Em 2015, não foram registradas reclamações referentes à violação de privacidade e perda de dados de clientes. A SulAmérica se preocupa com os dados privados de clientes, por isso solicita ao seu segurado informar o número da carteira, CPF e senha pessoal para ter acesso aos dados no site da companhia.	-	-

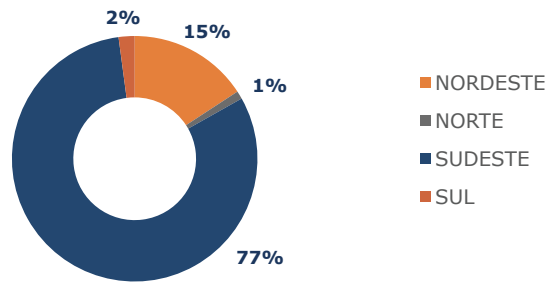
**Setor Financeiro (FS): G4-DMA:** A SulAmérica tem desenvolvido nos últimos anos iniciativas, ferramentas e políticas com o objetivo de melhoria de suas práticas e incorporação de questões ambientais, sociais e de governança. Para desenvolver e lançar seus produtos e serviços, ou definir parcerias, a SulAmérica segue as regras estabelecidas no PARP – Procedimentos de Avaliação e Revisão de Produtos que tem por objetivo promover um conjunto de análises de viabilidade e de riscos antes da tomada de decisão. Durante essas análises, são verificados desvios no produto em relação ao código de defesa do consumidor, normas da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), a possibilidade de ocorrência de fraudes e lavagem de dinheiro, aspectos socioambientais, impactos financeiros, mercadológicos e operacionais, bem como a relação custo-benefício do produto. Em 2013, a companhia definiu como um de seus cinco temas estratégicos a Educação Financeira e o Uso Consciente do Seguro e, em 2014, participou da primeira Semana Nacional de Educação Financeira, promovida pelo CONEF.

G4	GRI	Resposta GRI		
FS1	Políticas com componentes ambientais e sociais específicos, aplicadas às linhas de negócio	Em 2015, foram aprovadas as seguintes políticas: - Política de Investimento e Risco Socioambiental (SAMI); - Política Ambiental, que define também o posicionamento sobre mudança do clima; - Política de Investimento e Doações de Interesse Social.	1 a 10	I e II
FS2	Procedimentos para avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios	A matriz de riscos da companhia prevê a avaliação e classificação de alguns riscos ambientais, sociais e de governança (ASG) a nível corporativo e operacional. Por Gestão de Riscos ser um tema estratégico do negócio da SulAmérica, os procedimentos para avaliação e classificação não podem ser divulgados. Para todos os segmentos de seguros, é realizada uma avaliação de riscos que deve ser preenchida pelo cliente com apoio do corretor responsável, e em alguns segmentos, é realizada uma vistoria ou inspeção do risco para recusa ou aceitação, incluindo ressalvas que podem demandar solicitação de adaptações e melhorias no decorrer do contrato para cobertura em caso de sinistro. No referenciamento de prestadores de serviços, também são considerados alguns riscos ASG, de acordo com os riscos e impactos identificados. A avaliação dos riscos é realizada por meio de questionário de preenchimento obrigatório para aceitação na rede referenciada. Para maiores informações sobre Gestão de Riscos, consultar DF nota explicativa 5. <b>Gestão de Riscos</b> , páginas 57 a 63.	1 a 10	I e II
FS3	Processos para o monitoramento da implantação por parte do cliente do cumprimento de exigências ambientais e sociais incluídas em contratos ou transações	A SulAmérica não teve, em 2015 ou nos anos anteriores recentes, a inclusão de exigências ambientais e/ou sociais em contratos de clientes, além da cláusula de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental. Para conhecer a cláusula <a href="#">clique aqui</a> .	1 a 10	I e II
FS4	Procedimento(s) para melhorar a competência do pessoal para implementar a política e os procedimentos ambientais e sociais aplicados em linhas de negócio	A SulAmérica vem investindo na disseminação de conceitos ambientais, sociais e de governança (ASG) em suas linhas de negócios, principalmente para as equipes das áreas de investimentos, produtos, controle e RI. Dando continuidade aos trabalhos realizados em 2014 e 2015, a SulAmérica Investimentos, em conjunto com a área corporativa de Sustentabilidade do Grupo SulAmérica, contratou os trabalhos de consultoria de uma firma especializada em metodologia de percepção de risco e identificação de oportunidades ASG para desenvolver os trabalhos de: i) diagnóstico sobre as práticas de investimentos responsável da SulAmérica investimentos e um comparativo com o mercado; ii) treinamento e capacitação sobre questões ASG relevantes para a análise de investimento; e iii) adequação à resolução BACEN 4.327/2014.	1 a 10	I
FS5	Interações com clientes/investidas/parceiros de negócios a respeito dos riscos e oportunidades ambientais e sociais	<a href="#">Clique aqui</a> para conhecer as iniciativas da SulAmérica em produtos e serviços. <a href="#">Clique aqui</a> para conhecer as iniciativas da SulAmérica em sua cadeia de valor. <a href="#">Clique aqui</a> para conhecer as iniciativas da SulAmérica em Educação Financeira e Uso Consciente do Seguro.	1 a 10	II e III
FS6	Porcentagem da carteira de linhas de negócios por região específica, por porte (ex. micro/pequena e média/grande), e por setor	Gráficos abaixo.	-	-

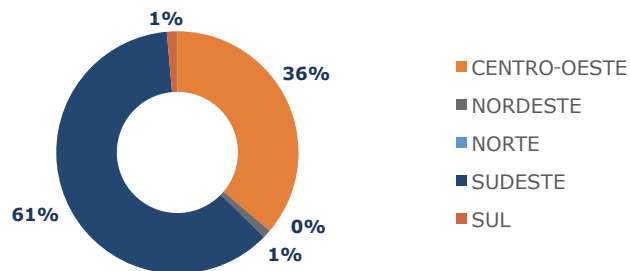
### Prêmios por região: Pessoas e Previdência



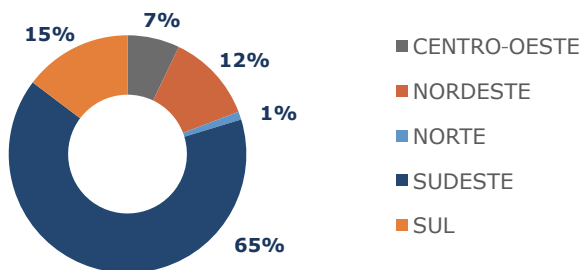
### Prêmios por região: Saúde e Odonto



### Prêmios por região: Investimento



### Prêmios por região: Auto



FS7	Valor monetário de produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, divididos por finalidade	<a href="#">Clique aqui</a> para conhecer as iniciativas da SulAmérica em produtos e serviços.	1, 3, 4, 5 e 6	I
FS8	Valor monetário de produtos e serviços criados para proporcionar um benefício ambiental específico para cada linha de negócios, divididos por finalidade	<a href="#">Clique aqui</a> para conhecer as iniciativas da SulAmérica em produtos e serviços.	7 e 8	I
FS9	Abrangência e frequência das auditorias para avaliar a implementação de políticas ambientais e sociais, e procedimentos de avaliação de riscos	Na carteira de Automóveis e Riscos Comerciais e Industriais, onde há maiores riscos ambientais e sociais, a vistoria e sindicância são parte integral do processo de referenciamento de prestadores (AUTO) e pré-aprovação de clientes (riscos comerciais e industriais). As sindicâncias e vistorias de prestadores seguem um cronograma anual e a seleção dos locais é randômica. Em Riscos Comerciais e Industriais, alguns segmentos e setores têm obrigatoriedade de vistoria antes da aprovação das apólicies, bem como para pagamento de sinistros.	-	I
FS11	Percentual de ativos sujeitos à triagem ambiental ou social, positiva ou negativa	A SulAmérica Investimentos utiliza métricas sociais e ambientais na avaliação das empresas investidas ou potenciais seguindo os Princípios para o Investimento Responsável (PRI). Baseada em sua Política de Investimento Responsável, a SulAmérica Investimentos desenvolveu alguns fundos sujeitos à análise ASG: fundos Expertise e Total Return que representam cerca de 19,49% dos ativos da Renda Variável. Os fundos Expertise representam 18,20% dos ativos em Renda Variável da SAMI e 1,58% dos ativos totais da SAMI.	1 a 10	I, II e III
FS13	Acesso a serviços financeiros em áreas pouco populosas ou em desvantagem econômica por tipo de acesso	A cadeia de distribuição e prestadores da SulAmérica é bastante pulverizada, os produtos de saúde e odonto são comercializados em 15 estados (AC, AL, AM, AP, DF, ES, MS, MT, PB, PI, RN, RO, RR, SE e TO) considerados como de baixa densidade populacional segundo o CENSO do IBGE. Além disso, a SulAmérica possui filiais em Fortaleza, Brasília, Vitória, Goiânia, Itumbiara, Campo Grande, Cuiabá, Recife, Natal e Sergipe.	1	I
FS14	Iniciativas para melhorar o acesso aos serviços financeiros de pessoas com deficiência	Com o objetivo de oferecer acessibilidade às pessoas com deficiência auditiva ou de fala, foi atribuído um número telefônico gratuito ao SAC específico para este fim, sem intermediários e em caráter preferencial. O SAC presta informações básicas e institucionais dos ramos Auto, Saúde, Vida e Previdência. A SulAmérica ainda utiliza aparelhos telefônicos especiais para deficientes auditivos permitindo uma maior acessibilidade, gerando respeito e maior fidelização de seus atuais clientes.	1	I
FS16	Iniciativas para melhorar a educação financeira por tipo de beneficiários	<a href="#">Clique aqui</a> para conhecer as iniciativas da SulAmérica em Educação Financeira e Uso Consciente do Seguro.	1	I