



Liberty
Seguros

Relatório de Sustentabilidade 2021

Vivendo nossos Valores



Sumário



3	Introdução	22	Estratégia e sustentabilidade
4	Sínteses e destaques		> Gestão da sustentabilidade
6	Mensagem da CEO		> Objetivos estratégicos
8	Materialidade e <i>stakeholders</i>		> Riscos sociais e ambientais
10	A Liberty	34	Valores e inovação
	> Liberty Mutual no mundo		> Cuidando de pessoas
	> Liberty no Brasil		> Nossos parceiros
	> Governança corporativa		> Inovação
	> Ética e combate à corrupção	63	Sumário de conteúdo da GRI
	> Gestão de riscos	75	Créditos
	> Gestão e resultados econômicos e financeiros		

Introdução

Este é o Relatório de Sustentabilidade, edição de 2021, da Liberty Seguros. Aqui, divulgamos, de forma sintética, os desafios e os resultados do ano, com o objetivo de aprimorar a transparência e o diálogo com nossos clientes, parceiros, colaboradores e sociedade. Ao longo das próximas páginas, você terá acesso aos principais dados da nossa Agenda ASG (ambiental, social e governança).

As informações reportadas englobam a Liberty Seguros e suas unidades de negócio no Brasil (Indiana, Liberty, Agrega e Fácil Assist), abrangendo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021. Ressaltamos que alguns dados qualitativos ou de visão de mercado podem se estender para além do ano-calendário, para melhor compreensão da estratégia de negócio e visão de futuro da companhia. **GRI 102-45, 102-46, 102-50**

Este relatório segue as Normas GRI (Global Reporting Initiative), opção Essencial. A GRI é uma organização internacional independente com excelência em apuração de conteúdos e estratégias de relato de sustentabilidade, a partir dos quais empresas divulgam, de forma transparente, suas ações e se responsabilizam pelos impactos de suas atividades.

GRI 102-54

O presente documento articula o diálogo da Liberty com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e o Pacto Global das Nações Unidas.

Quaisquer dúvidas ou comentários sobre este Relatório podem ser enviados para o e-mail esg@libertyseguros.com.br **GRI 102-53**

Desejamos uma ótima leitura!

O Relatório de Sustentabilidade 2021 da Liberty segue as normas da **Global Reporting Initiative**



Sínteses e destaques



GRUPO LIBERTY BRASIL EM 2021 GRI 102-6, 102-7, 102-45

Sede: São Paulo, SP (Brasil)

Total de
R\$ 4,3 bilhões
de prêmios emitidos

1,5 milhão
de veículos segurados

Mais de **42 mil**
corretores impactados

4º lugar
no Great Place to Work entre
as seguradoras em 2021

Doação de
R\$ 1 milhão
para atenuar os
impactos da Covid-19

3.138 colaboradores

Quase **16 mil**
toneladas de emissões
de CO₂ e compensadas

Top 3
do Prêmio *Época*
Reclame Aqui

Ativos de
R\$ 5,7 bilhões
e reservas de R\$ 3,5 bilhões



Mulheres representam
+ de 76%
das pessoas contratadas e
49%
das promoções realizadas

Sínteses e destaques



LIBERTY MUTUAL EM 2021 GRI 102-6, 102-7, 102-45

Sede: Boston, Massachusetts (EUA)

48.2 bilhões
de dólares de receita
consolidada em 2021

6ª maior
seguradora global
(com base no prêmio
bruto/2020)

71ª no ranking
da *Fortune* (avalia as 100
maiores empresas dos EUA)

Doação de mais de
33 mil horas
de colaboradores em
voluntariado e geração de
quase US\$ 9 milhões em
doações para comunidades

Atuação em
29 países

Mais de **45 mil**
colaboradores em todo
o mundo



53%
de colaboradoras
mulheres globalmente

Mensagem da CEO

GRI 102-14

O ano de 2021 trouxe grandes desafios para o mercado segurador – mas foi também um período, na Liberty, de reafirmar nosso propósito e realizar importantes avanços para nossos públicos.

Em termos de desempenho econômico-financeiro, com R\$ 4,5 bilhões em prêmios emitidos, consolidamos nossa posição como uma das 10 maiores seguradoras do Brasil em P&C (Property & Casualty), e uma das cinco maiores seguradoras no ramo de Automóvel – em linha com nossa visão de trazer produtos de seguros de qualidade a cada vez mais pessoas e empresas. Registramos um crescimento de 4,4% em relação a 2020 na atuação em Auto, Residência, Vida e Empresas.

Dentre as principais realizações em 2021, destacamos: a doação de R\$ 1 milhão para mitigar os efeitos da Covid-19, sendo R\$ 500 mil para a campanha Unidos pela Vacina e outros R\$ 500 mil ao combate à fome e em doação de 3 mil m³ de oxigênio medicinal para uso hospitalar por vítimas da doença, em apoio à Campanha SOS AM.

Também nos mantivemos próximos dos nossos clientes e corretores. Indenizamos desde o início da

pandemia cerca de 1.500 famílias que perderam um ente querido pela Covid-19, totalizando R\$ 71 milhões de indenizações de sinistros de vida relacionados a essa doença. E seguimos na nossa busca de trazer um seguro tão valioso como o de vida à população – com crescimento de 21,2% nos produtos de Vida Individual.

Em paralelo, enfrentamos a crise dos semicondutores, que afetou a disponibilidade de carros novos e fez crescer o preço dos veículos. Tomamos as devidas ações para garantir a sustentabilidade do negócio, buscando sempre transparência com clientes e corretores – por exemplo, trazendo na renovação da apólice do seguro a valorização do veículo em questão e fazendo inúmeras rodas de conversa com nossos parceiros. Demos mais foco ainda à nossa linha de seguros Aliro, que busca aumentar a base de clientes com acesso ao seguro.

Focamos em garantir experiências fluidas, ágeis e acolhedoras para nossos clientes por meio dos nossos diversos canais. Foram mais de 55 mil atendimentos realizados via WhatsApp. Via web, os sinistros auto avisados representaram 69,61%, um aumento de 2,26 pontos percentuais para este canal em relação a 2020. Fomos reconhecidos pelo estudo

Bain Prism como líderes na jornada de sinistros e assistências, o que enche de orgulho nossos colaboradores e parceiros. Além disso, houve 42 mil participações de corretores nas ações do programa Cresça com a Liberty, projeto que visa capacitar nossos parceiros para ampliarem seus negócios.

As temáticas ASG (sigla para ambiental, social e governança) fazem parte da estratégia da Liberty Seguros há anos, como você verá a partir da página 24. Em 2021, ampliamos nosso olhar para novas práticas em diversas frentes da nossa operação, com o Plano Liberty Mais Sustentável, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).



Consolidamos nossa posição como uma das **10 maiores seguradoras do Brasil** em Property & Casualty

Em relação à temática ambiental, realizamos ações ecoeficientes que contribuem para a economia de papel e energia, bem como reformulamos nosso modelo híbrido de trabalho, por meio dos *hubs* digitais.

Também avançamos na compensação dos gases de efeito estufa (GEE) emitidos pela frota de guinchos que atendem a companhia. Ao todo, foram compensadas quase 16 mil toneladas de emissões de CO₂e, como parte do projeto da Liberty para avançar na agenda de sustentabilidade para os próximos anos.

Foco no digital, preferência por produtos e serviços personalizados, **soluções para famílias diversas e melhor custo-benefício** são temas indispensáveis para a companhia

A companhia adquiriu créditos de carbono do Projeto Rima Industrial, que trouxe maior eficiência à redução de CO₂e em Bocaiúva (MG).

Em governança, destacamos ações internas tomadas com o objetivo de incentivar e ampliar a diversidade e a inclusão na companhia. Temos um compromisso efetivo com a equidade de gênero e com o aumento progressivo das oportunidades para as mulheres em cargos de liderança. Atualmente, somos cerca de 64% do quadro de funcionários da Liberty e 50% dos líderes com quem tenho reporte direto. Temos muito orgulho desses números.

Destacamos, ainda, em DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão), a criação de grupos de afinidade para discutir questões relacionadas a esses temas e implementar ações a partir das necessidades de cada grupo. Por meio do programa Jovem Aprendiz, em parceria com o instituto Espro (Ensino Social Profissionalizante), apoiamos a inserção de jovens de média e alta vulnerabilidade social no mercado

de trabalho. Continuamos com o nosso foco no Programa Mulheres Seguras, que promove eventos para corretoras em todo o Brasil, com temas como Negociação e Influência, feiras com empreendedoras sociais, e apoia instituições que trabalhem o protagonismo e empreendedorismo feminino. Em 2021, desenvolvemos uma websérie sobre atitude empreendedora com mulheres influenciadoras do projeto. A série obteve mais de 1 milhão de visualizações nas redes sociais em menos de um ano.

É assim que olhamos para o futuro: alinhados com o Liberty Mais Sustentável, plano de sustentabilidade da companhia. Os temas indispensáveis para nós são: foco cada vez maior no digital; preferência por produtos e serviços personalizados; soluções feitas para famílias diversas; e opções com um melhor custo-benefício.

Somos otimistas com os próximos anos da Liberty: acreditamos na capacidade do nosso portfólio de produtos para atender as necessidades do cliente;

empenhamo-nos para entregar experiências incríveis para eles e para nossos corretores, com fortes investimentos na digitalização das jornadas, que são cada vez mais fluidas. Somos, também, reconhecidos como um Great Place to Work, com práticas modernas de gestão para que cada um dos nossos colaboradores se sinta empoderado para, no dia a dia, fazer tudo melhor para nossos clientes, corretores e sociedade. A partir desses três elementos, vamos continuar nossa expansão no Brasil, crescendo com sustentabilidade, responsabilidade e gerando valor para a sociedade.



Patricia Chacon
CEO Liberty

Materialidade e *stakeholders*

Este relatório tem seu conteúdo orientado pelos temas propostos durante o processo de construção da matriz de materialidade da companhia.

Os temas materiais são aqueles considerados capazes de influenciar decisões, ações e desempenho de uma organização, uma vez que estão relacionados a possíveis impactos e oportunidades característicos do negócio.

A definição de materialidade da Liberty envolveu as etapas de Identificação, Priorização, Análise e Validação (*veja detalhes de cada etapa ao lado*).

Todo o processo contou com vasta participação do corpo de colaboradores e da alta liderança da Liberty.

NOSSAS ETAPAS DE DEFINIÇÃO DA MATERIALIDADE



1. Identificação

Na primeira etapa, foram realizados estudos de documentos internos e de mercado a partir dos quais foi definida uma lista com 19 principais temas relacionados a impactos da organização, assim como os *stakeholders* (partes interessadas) mais relevantes para a companhia.



3. Análise

Na sequência, as respostas obtidas foram analisadas e então montado o gráfico da matriz de materialidade, a partir do cruzamento da perspectiva dos executivos e acionistas com a dos demais *stakeholders*. Dessa forma, foram priorizados sete tópicos.



2. Priorização





A partir da identificação, os *stakeholders* foram consultados a fim de priorizar os temas da lista. Foram, assim, realizadas uma pesquisa on-line com clientes finais, colaboradores, entidades do terceiro setor e parceiros de negócio; e entrevistas aprofundadas com a alta liderança, corretores, fornecedores e uma entidade do setor de seguros.

GRI 102-40, 102-42, 102-43



4. Validação

Esses sete temas, considerados mais relevantes, foram apresentados e validados junto à liderança da empresa. A partir deste ano, eles passam a ser acompanhados via indicadores pela companhia e reportados anualmente por meio do Relatório de Sustentabilidade.

Tópico material <small>GRI 103-1, 102-44, 102-47</small>	Por que o tópico é material	Onde os impactos ocorrem	Metas dos ODS relacionadas
 Diversidade, inclusão e equidade	<p>Promover diversidade, inclusão e equidade na empresa, a fim de refletir a realidade do país, inclusive, em cargos de gestão.</p>	  Dentro e fora	5.1, 5.4, 5.5, 10.2, 10.3, 10.4
 Ética, integridade e compliance	<p>Tema importante de se manter em destaque devido aos valores da companhia e sua importância para a governança do negócio.</p>	  Dentro e fora	16.5, 16.6
 Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	<p>Desafio de atrair e capacitar novos colaboradores, e reter talentos em um cenário de mercado cada vez mais dinâmico.</p>	 Dentro	8.3, 8.5, 8.8
 Gestão de riscos	<p>A resiliência do negócio depende da gestão de riscos.</p>	  Dentro e fora	-
 Inovação e resiliência do negócio	<p>São diferenciais competitivos e permeiam tudo o que fazemos, uma vez que a Liberty está sempre em busca de inovação em seus produtos, processos e ferramentas.</p>	  Dentro e fora	9.4
 Respeito à sociedade	<p>Tema alinhado aos nossos valores de colocar as pessoas em primeiro lugar e agir com responsabilidade.</p>	  Dentro e fora	10.2, 10.3, 10.4
 Estratégia climática	<p>Tema de grande importância devido a uma precificação adequada para os seguros. Esse grande impacto ambiental envolve todos os <i>stakeholders</i> e, como agimos com responsabilidade, enxergamos a temática como de grande relevância tanto para o mercado de Seguros como também para a Liberty.</p>	 Fora	13.a



A Liberty

- > Liberty Mutual no mundo
- > Liberty no Brasil
- > Governança corporativa
- > Ética e combate à corrupção
- > Gestão de riscos
- > Gestão e resultados econômicos e financeiros

A Liberty

A Liberty é uma seguradora global fundada em 1912 nos Estados Unidos. No Brasil, a companhia foi constituída por um conjunto de aquisições iniciadas em junho de 1996, sendo a primeira delas a Companhia Paulista de Seguros. Em 2005, passou a adotar o nome Liberty Seguros S.A. Novas aquisições foram feitas posteriormente, como a Indiana Seguros (2008) e a Fácil Assist (2018). Nesse mesmo ano foi criada a Liberty Agrega. [GRI 102-1, 102-5](#)

A Liberty Seguros S.A. é uma sociedade por ações de capital fechado, com sede e escritório principal na cidade de São Paulo, que opera em seguros de Auto-móveis; Patrimonial (residencial e empresarial); Vida; Transportes; e outros ramos.

Temos filiais em todas as regiões do Brasil, com operações de norte a sul e atendimento em todo país. Somos 3.138 colaboradores e contamos com mais de 20 mil corretores parceiros. [GRI 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7](#)



PROPÓSITO

Nós existimos para ajudar as pessoas a aproveitar o hoje e **buscar o amanhã com confiança.**



VISÃO

Seremos uma seguradora reconhecida pelo **crescimento e rentabilidade acima do mercado**, e escolhida pela entrega de jornadas fluidas aos nossos clientes, parceiros e colaboradores, alavancando o poder do digital.

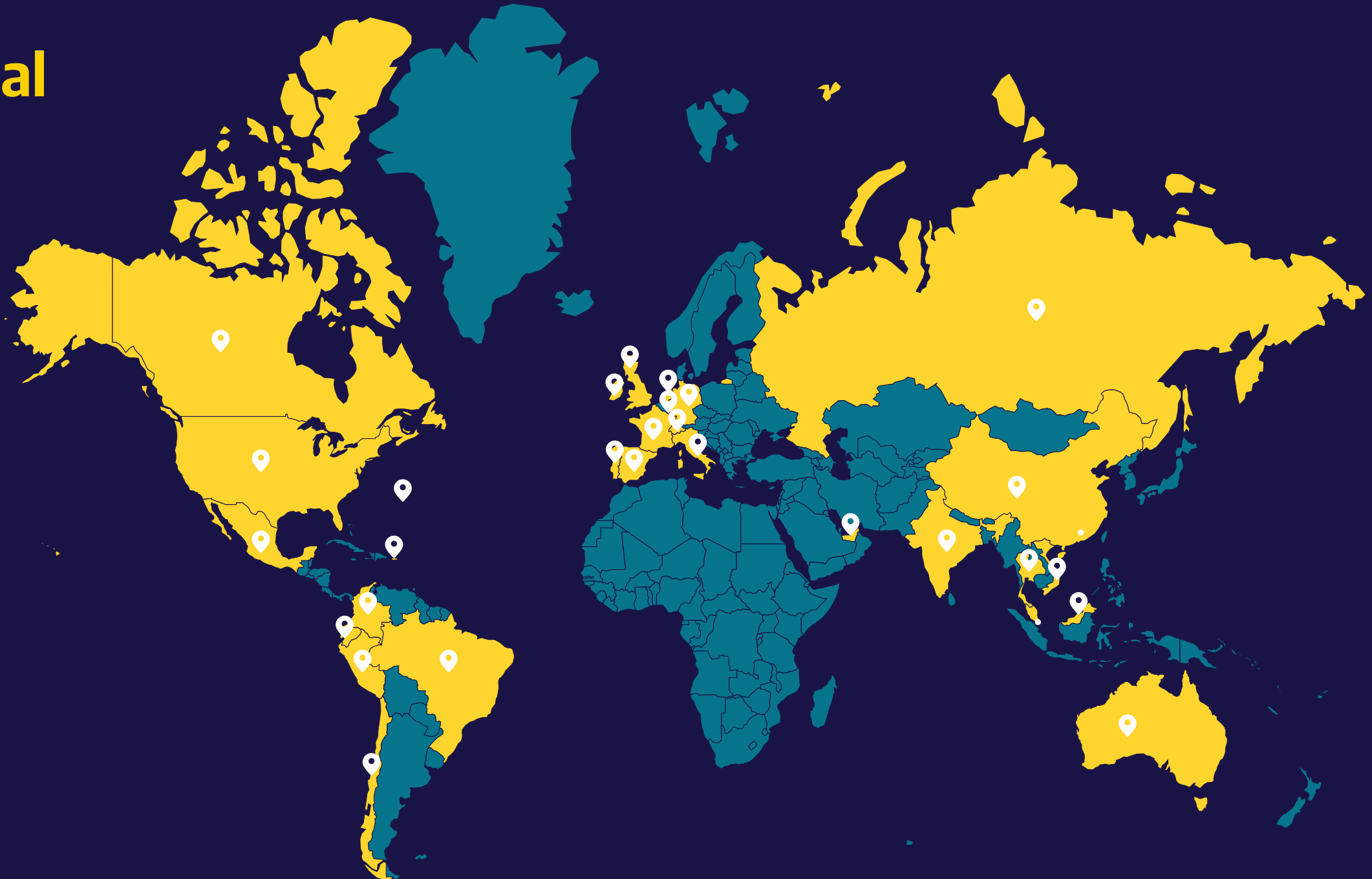


VALORES GRI 102-16

- Colocar as pessoas em primeiro lugar
- Simplificar
- Estar aberto
- Fazer melhor
- Agir com responsabilidade



Liberty Mutual no mundo



- | | |
|-----------------|-------------|
| Alemanha | Hong Kong |
| Austrália | Índia |
| Bermudas | Irlanda |
| Brasil | Itália |
| Canadá | Luxemburgo |
| Chile | Malásia |
| China | México |
| Cingapura | Peru |
| Colômbia | Porto Rico |
| Emirados Árabes | Portugal |
| Equador | Reino Unido |
| Espanha | Rússia |
| Estados Unidos | Suíça |
| França | Tailândia |
| Holanda | Vietnã |

Liberty no Brasil

Em um ano extremamente desafiador para o mercado de seguros no Brasil e no mundo, a Liberty saiu fortalecida e bem posicionada ao final de 2021. A companhia considera ter feito uma gestão adequada tanto na precificação de seus produtos e no gerenciamento das despesas quanto na maior agilidade para atendimento dos clientes.

A Liberty participa ativamente das entidades mais importantes do setor

FAZEMOS PARTE GRI 102-13



Patricia Chacon
nossa CEO é diretora do
conselho diretor da CNseg

[Clique aqui](#) para conhecer os representantes das comissões temáticas da Liberty



CNseg - Confederação Nacional das Seguradoras



Marcos Machini
nosso vice-presidente comercial é
diretor do conselho diretor da FenSeg

[Clique aqui](#) para conhecer os representantes da Liberty nas comissões técnicas.



FenSeg - Federação Nacional de Seguros Gerais

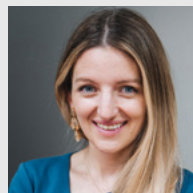
Governança corporativa

GRI 102-18

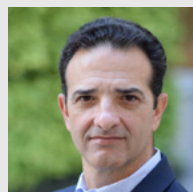
Uma governança corporativa forte é prioridade para a Liberty. Nossas diretorias, gerências e todos os demais níveis de colaboradores compartilham o compromisso de operar uma empresa ética e responsável. Nossas práticas de gestão e as políticas de conformidade garantem comprometimento e transparência a todos os níveis do nosso negócio.

A **diretoria** é responsável por zelar pela implementação da gestão estratégica, monitorar a alocação e aplicação de capital, fazer a gestão de risco e determinar as políticas da empresa. Dentre os principais temas de seu escopo estão: garantir operação rentável, cuidar da cultura corporativa; fomentar a inovação, tecnologia e segurança cibernética; implementar estratégia e progresso ASG; observar e cumprir políticas e questões regulatórias; ética e conformidade; gerenciar riscos; gerir o capital humano e questões de força de trabalho (incluindo Diversidade e Inclusão).

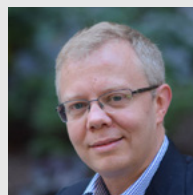
NOSSA DIRETORIA*



Patricia Chacon
Presidente e CEO



Marcos Machini
Vice-presidente comercial



Rafael Citelli
Vice-presidente de produto auto e *analytics*



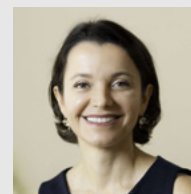
Marcio Probst
Diretor de operações e sinistros



Ana Amaral
Diretora de tecnologia



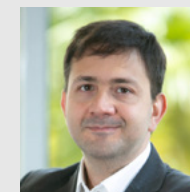
Jorge Alberto Vargas
Diretor financeiro



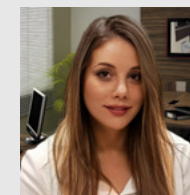
Daniela Bouissou
Diretora de transformação



Delane Gianetti
Diretora de talentos



Carlos Savarese
Diretor de atuarial e de produtos não auto



Luciane Merli
Diretora de operações Fácil Assist



Robson Amaral
Diretor de riscos e *compliance*

* Composição da Diretoria em agosto 2022.

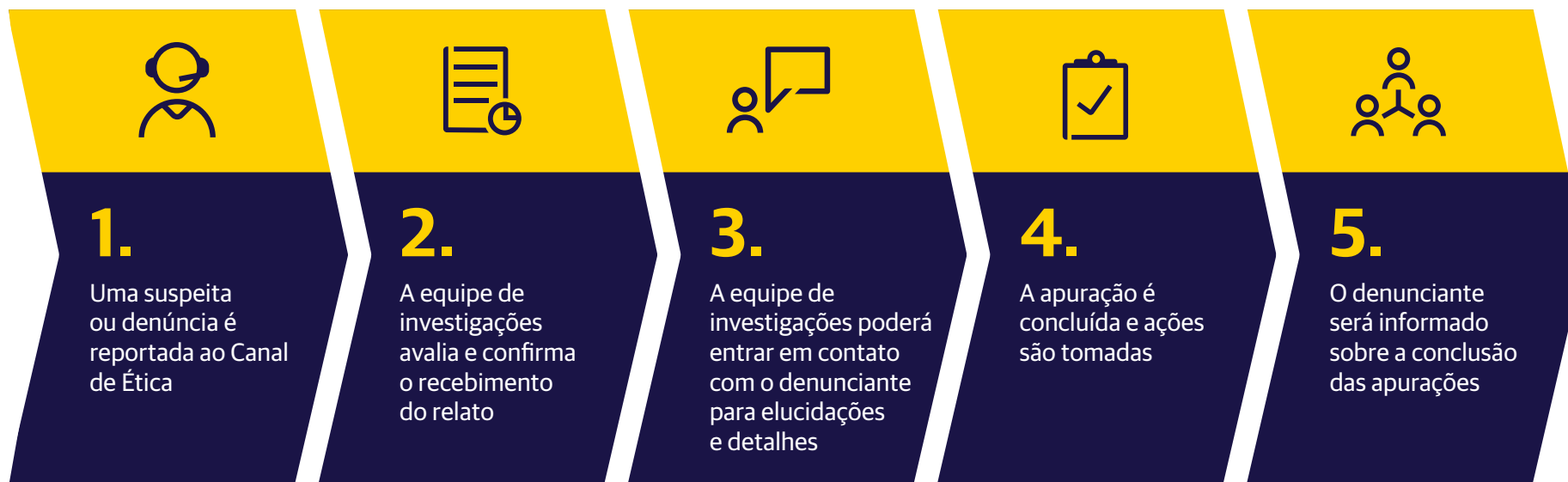
Ética e combate à corrupção

GRI 103-2, 103-3 | 419

"Agir com responsabilidade" e "Fazer a coisa certa" são nossos valores. Disponibilizamos o [canal de Ética](#) do Grupo Liberty, uma ferramenta para colaboradores e terceiros reportar suspeitas de violação aos códigos de conduta, normas internas e potenciais infrações de leis e regulamentos envolvendo as empresas da companhia. Quando uma violação é relatada, a Liberty apura a situação e toma as providências necessárias, buscando sempre aperfeiçoar o programa de *compliance*.

Nosso Canal de Ética é direcionado a trabalhadores e terceiros, que **podem fazer denúncias de maneira anônima**, se assim desejarem

O FLUXO DE UMA DENÚNCIA NO CANAL DE ÉTICA



As denúncias podem ser feitas de maneira anônima ou identificada. Nossa política proíbe a retaliação aos denunciantes de boa-fé. Os relatos são tratados como confidenciais, o que significa que somente pessoas que tenham a necessidade de conhecer o tema em nossa organização são envolvidas.

MECANISMOS DE QUEIXAS

A Ouvidoria Liberty Seguros é um espaço para que os direitos dos nossos clientes sejam ouvidos e defendidos com transparência e imparcialidade. O canal é acionado como último recurso para tratarmos questões relacionadas aos nossos produtos, caso não tenham sido resolvidas pelos Canais de Atendimento.

Após passar pelos Canais de Atendimento, podem recorrer à ouvidoria, beneficiários e terceiros (vítimas de sinistro), bem como os corretores, quando na defesa dos interesses dessas pessoas e, ainda, seus procuradores legais. No site da Liberty, é possível acessar o Regulamento da Ouvidoria na íntegra e verificar o passo a passo dos procedimentos.

FORTALECIMENTO DA NOSSA CULTURA DE ÉTICA

Dois documentos norteiam as questões éticas na companhia: o Código de Ética e Conduta Corporativa e o Código de Conduta de Terceiros. Ambos estão disponíveis no site da Liberty e abordam os aspectos que consideramos necessários para o comprometimento com práticas de negócios íntegras e humanas, com responsabilidade social e ambiental e conformidade com as leis. [GRI 205-2](#)

Nosso Código de Ética e Conduta Corporativa orienta nosso comportamento, garantindo que saibamos fazer o que é certo, a todo momento. Nós reforçamos a cultura de integridade nos negócios por meio de discussões frequentes sobre como atuar com responsabilidade, promoção de iniciativas de conscientização e foco na liderança ética, que permeia todos os níveis da organização. Em 2021, nossos colaboradores receberam treinamento sobre o Código e, também, sobre privacidade de dados. Realizamos, ainda, treinamentos de prevenção a lavagem de dinheiro, a sanções econômicas e a fraudes, gerenciamento de riscos, anticorrupção e temas anticoncorrenciais focados nos colaboradores com atividades associadas a esses temas.

Em 2021, concentramos nossos esforços no compromisso global de fortalecer ainda mais essa cultura da ética e reforçamos a cultura do *speak up*, que

encoraja as pessoas a falarem, deixando evidente a posição do Grupo Liberty: estamos abertos para ouvir, seja uma preocupação ou dúvida relacionada a *compliance* ou questões atreladas a diversidade, equidade, inclusão, inovação, saúde e bem-estar e qualquer outro tema. Com isso, encorajamos os colaboradores a se manifestarem livremente por meio do nosso Canal de Ética (*saiba mais na página 15*).

Temos um programa robusto automatizado de prevenção a lavagem de dinheiro e combate ao financiamento ao terrorismo que classifica todas as partes relacionadas e impede relacionamento com partes envolvidas em terrorismo, lavagem de dinheiro, fraudes, corrupção. Essas ações do programa incluem: avaliação de risco de todos os clientes, parceiros, fornecedores e funcionários; avaliação de novos produtos; monitoramento das operações, *due diligence* de terceiros, treinamento global para funcionários, treinamento para terceiros e corretores; comunicação, divulgação e publicidade de todas as políticas e procedimentos.

A Liberty também adota políticas em relação à aceitação de presentes, brindes e de convites pelos colaboradores. Possuímos diretrizes e processos implementados para a avaliação e a classificação de riscos de terceiros com o objetivo de identificar

sinais de alerta relevantes associados a ele. Fazemos uma avaliação e classificação dos possíveis riscos e compartilhamos materiais sobre *compliance* e anticorrupção informando nossas boas práticas ao prestador de serviço como medida de mitigação. Caso ocorra algum desvio, a situação é avaliada e as medidas cabíveis são instauradas, conforme a legislação aplicável, especificamente a Lei 12.846/13, o Decreto 8420/2015 que regulamentou a lei 12.846 e as melhores práticas de mercado. [GRI 103-2, 103-3 | 205](#)

Nosso Código de Ética e Conduta Corporativa orienta nosso comportamento e **garante que saibamos sempre optar pelo o que é certo**



A mesma legislação é a base de nosso programa de *compliance*. Anualmente, nossos colaboradores são submetidos a um processo de declaração de conflitos de interesse e à certificação anticorrupção. Alguns deles, previamente selecionados, reportam suas atividades e mais uma vez confirmam aderência e compreensão das regras estabelecidas tanto no Código de Ética e Conduta, quanto na Política Anti-corrupção do Grupo Liberty.

Com a evolução do ambiente regulatório aplicável aos negócios de seguros, em especial as regras trazidas pela Circular Susep (Superintendência de Seguros Privados) 612 e Resolução CNSP 416, o Grupo Liberty reforçou ainda mais sua estrutura de *compliance* trazendo especialistas para compor o seu quadro de colaboradores.

Realizamos treinamentos anticorrupção a empresas contratadas na área de recuperação de veículos



Privacidade de dados

A Liberty Mutual tem um Escritório de Privacidade Global para garantir que os colaboradores sigam nossos princípios de privacidade e obtenham completo treinamento na área. Temos uma cultura de preservar a privacidade e sermos transparentes em caso de algum incidente. Conforme exigido por lei, nossos avisos de privacidade descrevem como os indivíduos podem acessar, corrigir e excluir dados pessoais mediante solicitação. Também exigimos contratualmente que nossos fornecedores e parceiros se comprometam a proteger dados pessoais e a usá-los apenas para os propósitos delineados. Saiba mais na página 20.





Prezamos pela segurança e privacidade de nossos clientes

Dados seguros de nossos clientes

GRI 103-2, 103-3 | 418

A Liberty Seguros coloca a segurança e privacidade em primeiro lugar, trabalhando com transparência, utilizando os dados somente para a finalidade específica e dando livre acesso aos titulares de dados exercerem seus direitos. Estamos adequados à Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que dispõe sobre o tratamento e segurança de dados pessoais. Buscando as melhores práticas e tecnologias para nos apoiar na governança do programa. A implementação dos sistemas de segurança *Salesforce* e o *OneTrust* tem lançamento previsto para 2022.

Fornecemos transparência ao dispor de políticas de privacidade e/ou aviso de privacidade em nossos sites. Temos o objetivo de lançar o portal exclusivo da privacidade em 2022, a fim de dar mais transparência a nossos clientes. Temos uma gestão minuciosa dos nossos contratos com parceiros/fornecedores, que contam com cláusulas relativas à LGPD. Anualmente, reforçamos nosso compromisso com a privacidade e proteção de dados com treinamentos aos nossos

colaboradores e parceiros para lembrá-los do compromisso com a privacidade e elucidar dúvidas sobre o tema.

Em 2021, não identificamos queixas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes.

GRI 418-1

Gestão de riscos

GRI 102-11, 205-1

De forma geral, a Liberty está exposta a riscos que podem afetar, com maior ou menor grau, seus objetivos estratégicos e financeiros. A companhia tem princípios, políticas, responsabilidades, procedimentos e ações internas definidos, compatíveis com a natureza e complexidade dos produtos, serviços, processos e sistemas da Liberty. Temos as áreas de Compliance & Gestão de Riscos e Auditoria Interna. A primeira é responsável por controles internos, pela lei Sarbanes-Oxley (SOx), que protege os stakeholders contra erros de demonstrativos contábeis e práticas fraudulentas, e também responsável pelos programas de integridade e conformidade regulatória. E, a segunda, por *compliance* e normas. Além disso, mobilizamos periodicamente comitês de precificações e de reservas técnicas.

Como parte de sua política de gestão de riscos, a companhia possui critérios de aceitação e de precificação específicos para cada linha de negócio, que buscam minimizar riscos de antisseleção e garantir um nível de rentabilidade adequado frente aos riscos assumidos. O Departamento Atuarial monitora a adequação de preços de suas principais linhas de negócio e desenvolve modelos e políticas de precificação.

OS PAPÉIS NA GESTÃO DE RISCO



A Auditoria Interna avalia:

- > O nível de aderência às políticas internas e regulamentos;
- > A efetividade dos sistemas de controles para mitigar os riscos de negócios derivados da aplicação de tecnologia, incluindo revisões de controles gerais, softwares, infraestrutura tecnológica e processos integrados de negócios;
- > A acuracidade e a confiança que podem ser atribuídas às informações geradas.

Compliance & Gestão de Riscos:

- > Monitora e assegura, em conjunto com as demais áreas da companhia, a implantação, adequação, fortalecimento e o funcionamento do sistema de controles internos, procurando mitigar os riscos de acordo com a complexidade de seus negócios;
- > Dissemina a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis, regulamentos vigentes e alinhamento com as melhores práticas internacionais;

- > Garante aderência ao cumprimento de leis e regulamentos vigentes, por meio de mecanismos que tentam reduzir ou eliminar possíveis conflitos de interesse;
- > Estabelece princípios e elementos relacionados com políticas internas, objetivando a transparência das informações e a proteção dos acionistas, clientes, colaboradores e demais interessados.

O Comitê de Auditoria da Liberty Seguros S.A.:

- > É composto por três membros externos homologados pela Susep para esta função e opera de forma aderente às disposições da Resolução 432/21 do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e ao seu Regulamento Interno aprovado pela administração;
- > Fornece suporte independente à administração na avaliação do ambiente de controles internos voltados à transparência e à integridade das demonstrações financeiras e ao cumprimento de leis e regulamentos. Está ligado diretamente à CEO.

Como gerenciamos nossos riscos

> Gestão de risco de seguro

A companhia estabelece critérios de aceitação e de precificação específicos para cada linha de negócio, a fim de minimizar os riscos de antisseleção (seguros adquiridos por pessoas ou organizações com probabilidade de perda acima da média) e garantir um nível de rentabilidade adequado frente aos riscos assumidos.

> Gestão de riscos financeiros e liquidez

Para mitigar os riscos financeiros significativos, a companhia utiliza uma abordagem ativa de gestão de ativos e passivos e leva em consideração a estrutura e classes dos passivos, requerimentos regulatórios no Brasil e o ambiente econômico onde os negócios são conduzidos e os ativos financeiros são investidos. O Grupo Liberty tem uma política de investimentos adequada a cada país, e cada um deles determina os limites para correta gestão e mitigação dos riscos.

> Gestão de risco de mercado

A mensuração deste risco é feita pelo Value at Risk (VaR), calculada pelo custo diante de nossos investimentos. Utilizamos esse mesmo conceito para a correta análise de sensibilidade e testes de stress. A grande motivação para o uso de VaR é o fato de este integrar o risco de todo o ativo/passivo em uma única medida numérica. Já sua deficiência é ser risco um conceito multidimensional, portanto, a integração do risco total de uma instituição em uma única medida numérica requer simplificações.

> Gestão de risco de crédito

A Liberty possui uma rigorosa política de risco de crédito para aquisição de seus ativos financeiros, com certas restrições sobre as áreas operacionais para limitar a exposição ao risco de crédito em casos de ativos emitidos por contrapartes. Acautelamos o risco do saldo a receber de clientes mediante o registro de provisão para perda sobre créditos. O estudo é atualizado semestralmente. A política de investimentos da Liberty tem por premissas: preservação do capital, a maximização de retorno dentro dos limites da prudência, liquidez, cobertura de reserva, margens de solvência e desempenho estável e previsível.

> Gestão de risco de capital

A gestão de risco de capital segue um modelo centralizado com o objetivo primário de atender aos requerimentos de capital mínimo regulatório para o segmento de seguro e para o segmento financeiro, segundo critérios de exigibilidade de capital emitidos pelo CNSP e pela Susep. A estratégia de gestão de risco de capital consiste na maximização do valor do capital da Companhia por meio da diversificação de suas operações nos diferentes ramos de seguros e canais de vendas, e da melhoria contínua dos processos de precificação e subscrição, com o objetivo de otimização do resultado técnico.



Gestão e resultados econômicos e financeiros

GRI 103-2, 103-3 | 201

A gestão de nossos investimentos é feita exclusivamente pela LMI - Liberty Mutual Investments, empresa do grupo Liberty dedicada à temática, e seguindo critérios da legislação vigente. O Brasil é responsável pela execução das diretrizes definidas por ela, ou seja, comprar e vender ativos, acompanhar seus vencimentos e recebimentos periódicos de juros, garantir o acompanhamento e cumprimento das legislações e requerimentos locais.

A meta do grupo Liberty para o Brasil é atingir os montantes previstos em orçamento com base na estrutura da carteira de investimentos, nas taxas de juros a serem aplicadas aos ativos em suas maturidades e também na projeção de geração de caixa.

Os principais objetivos relativos ao investimento dos ativos financeiros são os princípios de segurança, lucratividade, solvência e liquidez; e as características dos passivos de nossos clientes, com o objetivo de manter o necessário equilíbrio econômico, financeiro e atuarial entre os ativos e os passivos. Essas considerações dão origem a restrições sobre o tipo, comercialização e a quantidade de instrumentos de investimento que podem ser mantidos. Qualquer decisão de investimento deverá considerar os riscos associados de crédito, mercado, liquidez, operacional, legal e sistêmico.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO GRI 201-1

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO POR ANO - 2021

	Valor (milhares de Reais)
Receitas	4.522.731,00

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO - 2021

	Valor (milhares de Reais)	% das receitas
Custos operacionais	3.821.184,00	84,57
Salários e benefícios de empregados	308.940,00	6,84
Pagamentos a provedores de capital	0	0
Pagamentos ao governo (por país)	0	0
Investimentos na comunidade	0	0
Serviços de terceiros	158.214,00	3,5
Tributos	87.444,00	1,94
Demais despesas administrativas	114.585,00	2,54
Imposto de Renda/Contribuição Social sobre o Lucro Líquido	7.899,00	0,17
Participação sobre os lucros	20.063,00	0,44
Total	4.518.329,00	100

VALOR ECONÔMICO RETIDO 2021

	Valor (milhares de Reais)
	4.402,00

Fonte: Demonstrações financeiras

Estratégia e sustentabilidade

- > Gestão da sustentabilidade
- > Objetivos estratégicos
- > Riscos sociais e ambientais



Estratégia e sustentabilidade



Há quase 10 anos, aspectos da Agenda ASG permeiam o planejamento estratégico e a visão de futuro da Liberty. Em um primeiro período (2014 até 2017), tivemos foco em programas de responsabilidade social. Em 2018 elaboramos nossa primeira matriz de materialidade, ampliando nosso enfoque.

Em 2019 criamos o nosso Comitê de Sustentabilidade, composto por colaboradores de diversas áreas. Esse grupo multidisciplinar tem o objetivo de agilizar as ações e fortalecer a disseminação de cultura e conhecimento sobre sustentabilidade.

Em 2021, a agenda ASG já contava com destaque internacional. Assim, passamos a seguir direcionamentos globais e estabelecer metas e compromissos públicos em todos os países onde a Liberty atua. As questões de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) são prioritárias nessa agenda, baseada no tripé ambiente-social-governança, que permeia de forma transversal a nossa estratégia.



Nossa AGENDA ASG (Ambiental, Social e de Governança) segue direcionamentos globais, **com compromissos e metas públicos** em todos os países onde atuamos

Gestão da sustentabilidade

Com o plano Liberty Mais Sustentável, voltamos nosso foco aos 10 temas de sustentabilidade priorizados dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS), para juntos, empresa e colaboradores, contribuímos para o desenvolvimento sustentável da sociedade. Esse é um compromisso de todos nós. Os 10 temas são: qualidade de serviço, crescimento sustentável, empoderamento social, seguro consciente, inovação, ética, gestão de riscos, cuidado com as pessoas e diversidade, produtos mais sustentáveis e por fim, gestão ambiental e de resíduos.

Conheça, a seguir, as principais realizações nos temas da agenda ASG, em 2020 e 2021:



NA ÁREA AMBIENTAL

> **Compensamos mais de 16 mil toneladas de CO₂e** emitidos pela assistência em 2021.

> **Implementamos diversas ações de ecoeficiência nos espaços de trabalho**, como adoção dos modelos remoto e híbrido, uso racional dos recursos ambientais por meio do monitoramento rotineiro do consumo de água, energia e geração de resíduos, entre outras.

> **Produzimos nosso primeiro inventário de emissões de gases** em toda a operação referente aos anos de 2019, 2020 e 2021. Já na primeira publicação fomos qualificados no Registro Público de Emissões em Categoria Ouro¹. O reporte

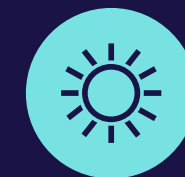
desses dados para o Comitê de Governança Internacional da Liberty Mutual com diminuição de emissões de escopo 1 e 2 em 76% nos deixa orgulhosos e nos mostra que estamos colhendo os frutos das ações de ecoeficiência que implementamos nos últimos anos. (mais detalhes na página 27).

> **Identificamos**, dentre as oficinas referenciadas, as **Oficinas sustentáveis Liberty** e criamos o **Selo Boas Práticas em Sustentabilidade** para premiar os parceiros que implementaram práticas de sustentabilidade em suas oficinas, melhorando assim a gestão dos seus resíduos. O projeto institui um selo de qualidade que valoriza oficinas de funilaria

e pintura que praticam ações sustentáveis. Este reconhecimento visa fomentar boas práticas e encorajar outras empresas a seguir o exemplo. Ao criar o selo, a Liberty Seguros incentiva clientes e corretores a trilhar o caminho da sustentabilidade, cujas práticas agregam valor e tornam-se diferenciais no momento de decisão para a escolha do serviço de reparação de veículos.

> **Promovemos ações de comunicação e educação ambiental** junto a colaboradores, clientes e parceiros de negócios.

¹ Engloba os relatórios completos e verificados por terceira parte acreditada.



NA ÁREA SOCIAL



- > **Criamos o Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)** e lançamos os Grupos de Afinidade We Mulheres e Pride, que são relativos à equidade de gênero e inclusão LGBTQIA+.
- > **Produzimos**, com apoio de uma consultoria especializada, **uma websérie sobre Consciência Negra** com colaboradores e **um Talk sobre Orgulho LGBTQIA+**.

- > **Promovemos treinamentos e disseminação de cultura** de DEI para todos os colaboradores e, junto à força de vendas, o tema foi tratado com recursos de gamificação.
Saiba mais sobre as ações na [página 60](#).

- > **Realizamos ativações especiais** para colaboradores e parceiros em datas comemorativas como Dia das Mulheres, Outubro Rosa e Novembro Azul.

- > **Lançamos o Guia “Nossos cuidados com as pessoas”**.
- > **Impactamos mais de 2 mil jovens sobre educação** para seguros e premiamos três projetos de ideias de negócios para jovens. Oferecemos ainda um programa de mentoria online para **15 alunos do Ceap (Centro Educacional Assistencial Profissionalizante)**, em São Paulo.
- > **Participamos de campanhas de mitigação de Covid-19** (Movimento Unidos pela Vacina, BR sem Fome, Campanha SOS AM).





NA GOVERNANÇA

- > **Revisamos o Código de Ética** de parceiros para incluí-lo nos contratos dos trabalhadores de empresas terceiras que prestam serviço na Liberty.
- > **Oferecemos treinamento sobre sustentabilidade** para todos os membros do Comitê e área de treinamentos da Fácil Assist.
- > **Tivemos 14.484 treinamentos realizados por colaboradores** em 16 temas de compliance, como manuseio de informações confidenciais, prevenção a lavagem de dinheiro, privacidade de dados, prevenção a corrupção, prevenção a fraudes e treinamento do código de ética.
- > **Produzimos episódios especiais do NaveCast**, podcast sobre inovação e negócio para o público interno, focados em temas do Plano de Sustentabilidade (Diversidade, Equidade e Inclusão e Seguros Acessíveis).
- > **Produzimos edições especiais da newsletter para colaboradores "Suave na Nave"** sobre Sustentabilidade.
- > **Comunicamos ao mercado temas sobre inovação** como: "Autocontrole" (um modelo de seguro pago por km rodado), "Cresça a minha ideia" (desafio de inovação exclusivo para corretores para reconhecer e desenvolver o potencial de nossos parceiros e o lançamento do "Liberty Trends", nosso relatório de tendências para os próximos anos.



Gestão ambiental

GRI 103-2, 103-3 | 302



A Liberty está comprometida com a eficiência e o uso racional dos recursos naturais. Temos buscado otimizar ainda mais o uso de recursos como água, energia e consumíveis, e reduzir nossas pegadas hídrica e de carbono.

Realizamos nos últimos três anos (2019-2021) o inventário de consumo energético de todos os prédios onde temos operações, para que possamos acompanhar a evolução de nossas ações para redução de emissões de gases de efeito estufa de escopo 2.

No processo de contratação de apólices, evoluímos, ainda, no envio de "kits digitais" aos nossos clientes, em substituição aos documentos físicos. Com a ação, em 2021, deixamos de consumir aproximadamente 12 milhões de folhas de papel, além de toners para impressora e de toda energia, elétrica e de combustíveis, que era dispendida no processo de distribuição dos kits físicos. Saiba mais sobre nossas ações de sustentabilidade ambiental ao longo das próximas páginas.

Energia

Realizamos o gerenciamento do consumo de energia do prédio onde fica a sede da Liberty, em São Paulo (SP). As ações que implementamos resultaram na redução de 33% do consumo anual de energia elétrica entre 2018 (1.086 MWh) e 2021 (727 MWh).

GRI 302-1

Em 2021 executamos uma reforma na sede da Liberty, em São Paulo, com o objetivo de proporcionarmos um ambiente mais agradável e sustentável aos colaboradores.

Energia oriunda de fonte não renovável

GRI 302-1

727,09 MWh

Água

GRI 103-2, 103-3 | 303

Para mitigar impactos ambientais, a Liberty monitora rotineiramente o consumo de água. Em 2021, a reforma do prédio da sede em São Paulo também possibilitou implementar melhorias para racionamento de água nas válvulas das torneiras, gerando economia e promovendo o uso consciente desse recurso.

Estamos comprometidos com a eficiência e o **uso racional dos recursos naturais**



Emissões

GRI 103-2, 103-3 | 305

Por uma decisão do Comitê de Sustentabilidade, em 2021, a Liberty passou a olhar de forma mais atenta para suas emissões. A partir de 2022, esse monitoramento será responsabilidade de um grupo de trabalho criado para esse fim, com o objetivo de identificar oportunidades de redução e o estabelecimento de metas para isso.

O inventário de emissões de gases de efeito estufa tem como ano-base 2019 e segue a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, do FGVces (Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getulio Vargas) (veja tabela na página 30).

EMISSIONES DIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA* (tCO₂ equivalente)

	2021
Geração de eletricidade, calor ou vapor	5,12
Processamento físico-químico	0
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	281,64
Emissões fugitivas	0,21
Total de emissões brutas de CO₂	286,97**

* Estão inclusos os gases CO₂, CH₄, N₂O

** Ano-base 1.390,33 tCO₂e

EMISSIONES BIOTICAS DE CO₂ (tCO₂ equivalente) **GRI 305-1**

	2021
	69,52

EMISSIONES INDIRECTAS* PROVENIENTE DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA
(tCO₂ equivalente) **GRI 305-2**

	2021**
	91,92

* Apenas o CO₂ está contabilizado.

** O valor referente ao ano-base 2019 é de 230,52 toneladas de CO₂ equivalente.

EMISSIONES BIOTICAS DE CO₂ (tCO₂ equivalente) – **ESCOPO 3** **GRI 305-3**

	2021
	5.641,94

OUTRAS EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA* (tCO₂ equivalente)
GRI 305-3

	2021
A montante	
Bens de capital	0
Atividades relacionadas ao setor de combustível e energia (não incluídas no Escopo 1 ou Escopo 2)	0
Transporte e distribuição (<i>upstream</i>)	44.315,02
Resíduos gerados nas operações	0
Viagens a negócios	48,70
Transporte de empregados	0
Ativos arrendados <i>upstream</i>	0
A jusante	
Bens e serviços adquiridos	0
Total	44.363,72

* Estão inclusos no cálculo os gases dióxido de carbono e metano. O total das emissões no ano-base 2019 foi de 35.673,64 toneladas de CO₂e.





REDUÇÕES DE EMISSÕES DE GEE* (tCO₂ equivalente) - ano-base 2019 **GRI 305-5**

	2020	2021
Reduções provenientes de emissões diretas (Escopo 1)	747,6	1.103,36
Reduções provenientes de emissões indiretas da aquisição de energia (Escopo 2)	118,34	138,6
Reduções provenientes de outras emissões indiretas (Escopo 3)	4.724,05	Não houve redução. Aumento de 3.966,03
Total de reduções de emissões de GEE	5.589,99	Aumento de 7.448,12

* Foram inclusos no cálculo CO₂, CH₄ e N₂O.

○ **inventário de emissões de gases** de efeito estufa tem como ano-base 2019

Efluentes e resíduos

GRI 103-2, 103-3 | 306, 306-1, 306-2

Desde 2020, a Liberty tem obtido avanços na digitalização de seus processos jurídicos e financeiros por meio de assinaturas via aplicativos, eliminando processos manuais e que requeriam impressão de papéis. Essas ações fazem parte do compromisso da companhia em aumentar a eficiência e o uso racional de recursos ambientais, o que inclui também ser uma empresa *paperless*, ou seja, com uma redução significativa do uso de papéis.

Em 2019 nossas impressões nos escritórios eram de cerca 300 mil folhas de papel. Em 2021, esse número caiu para 22 mil folhas. Ainda, com os colaboradores em *home office* em 2021, não houve quantidade significativa de descarte de resíduos em nossos escritórios.

Também trabalhamos com nossos fornecedores, de quem exigimos certificações de acordo com a sua área de atuação, buscando garantir que façam o descarte de materiais corretamente. Desde 2019, novas políticas estão sendo implementadas para que 100% das empresas contratadas sigam todos os protocolos sustentáveis.

Temos investido na digitalização de processos jurídicos e financeiros, **minimizando o uso de papel e outros consumíveis**



Estratégia ASG

Para a Liberty, 2021 foi um ano de mudanças estratégicas na abordagem da Agenda ASG. A sustentabilidade já estava integrada à nossa estratégia, mas quando ela se consolidou globalmente como um elemento viabilizador, demos um salto de qualidade para efetivamente articular a integração desses temas à nossa plataforma estratégica e negócio.



Em 2021, os aspectos ambientais, sociais e de governança foram **integrados de forma ainda mais robusta à nossa estratégia**

Como aprimoramos nosso olhar para as lentes sociais, ambientais e de governança?

Materializamos a sustentabilidade no nosso dia a dia, transformando nosso negócio e a sociedade.

No pilar ambiental, aprimoramos as decisões de negócios considerando os impactos ambientais de nossas operações, produtos, serviços e na cadeia de valor, e apoiamos a transição para uma economia de baixo carbono.

No pilar social, atuamos para servir como uma força para o bem, promovendo a cultura e o acesso ao seguro, a filantropia e o empoderamento social.

No pilar governança, praticamos os mais altos padrões de governança corporativa e gestão de riscos, incluindo aspectos socioambientais, mantendo uma cultura de compliance, ética e transparência.

Quais principais resultados buscamos alcançar até 2023?

Até 2023, a Liberty objetiva continuar analisando suas emissões de gases de efeito estufa para poder criar metas para atingimento do objetivo global do grupo, que é reduzir emissões em 50% até 2030. Em filantropia, o grupo pretende incentivar cada vez mais seus colaboradores a praticarem ações de voluntariado e, para isso, planeja criar projetos para que isso aconteça. Além disso, queremos cada vez mais ampliar a disseminação da cultura ASG em todas as áreas da cia para que cada vez mais o tema esteja evidente na companhia através de projetos e soluções que garantam um olhar ao meio ambiente, ao social e à governança de toda a cadeia de negócios.

Quando pensamos em produtos e operações a Liberty tem o desejo de:

- > **Ter 100% das operações e do portfólio Liberty avaliados em riscos ASG**
- > **Garantir publicação de informações ASG anualmente, a exemplo deste Relatório**

Riscos sociais e ambientais

Ao redor do mundo, o setor de seguros é severamente afetado pelos eventos climáticos extremos. Segundo cálculo do Swiss Re Institute, em 2021, as perdas com catástrofes naturais cobertas por seguradoras somaram US\$ 105 bilhões. É neste cenário que a Superintendência de Seguros Privados (Susep) passou a debater a regulação da seguradores em relação à aspectos da Agenda ASG.

Em dezembro de 2021, a entidade promoveu uma consulta pública, com apresentação de uma minuta, para alavancar o debate sobre as normas de governança ASG na área de seguros (*veja ao lado*). A Liberty apoia a iniciativa e reafirma a importância de o setor voltar seus olhos para esses temas. Nossos anos de experiência nesses pilares contribui para estarmos preparados para atender a essas novas exigências.

Alguns pontos da minuta proposta pela Susep:



- > Especificação de **riscos sociais**, como perdas associadas a violações de garantias e **riscos ambientais**.
- > Obrigatoriedade para que as seguradoras adotem uma **política de sustentabilidade** e publiquem um **relatório de sustentabilidade**, dando transparência a ambos.
- > Diretrizes para análise de investimentos, segundo as quais as seguradoras devem levar em conta a **exposição dos ativos ou das empresas emissoras dos ativos a riscos de sustentabilidade** e a adoção de boas práticas de governança por partes dessas empresas.



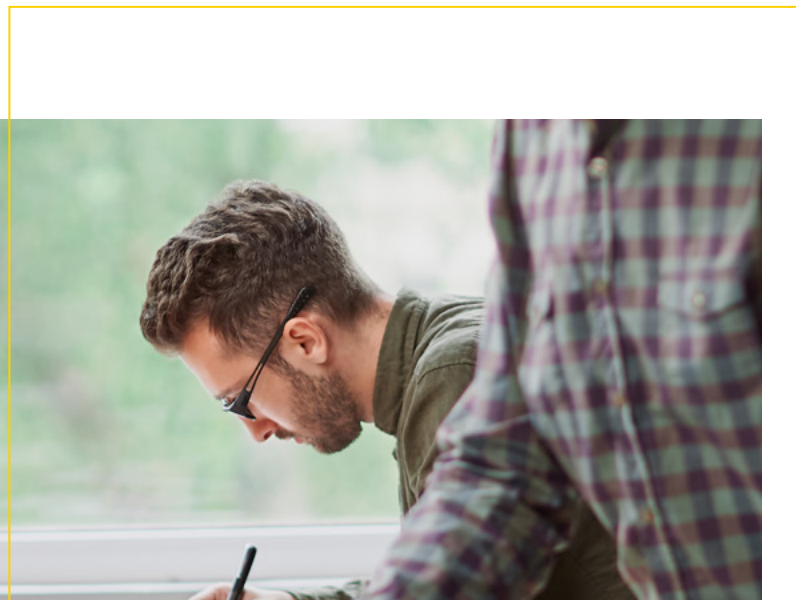
Valores e Inovação

- > Cuidando de pessoas
- > Nossos parceiros
- > Inovação



Valores e inovação

GRI 103-2, 103-3 | 408, 409, 412



Colocar as pessoas em primeiro lugar; simplificar; estar aberto; fazer melhor e agir com responsabilidade são nossos valores.

Um dos aspectos mais fortes da nossa cultura organizacional é garantir uma experiência acolhedora, rápida e diferenciada para nossos segurados. Ao mesmo tempo, sabemos que eficiência, comprometimento, sinergia e alto desempenho fazem parte das diretrizes que unem nossos colaboradores ao time de prestadores de serviços e corretores. O sucesso de cada uma de nossas operações é construído por pessoas e para pessoas. Por isso, as colocamos em primeiro lugar a despeito de qualquer adversidade. Repudiamos toda e qualquer ação de desrespeito aos Direitos Humanos, incluindo o trabalho infantil e análogo ao escravo. Monitoramos essas questões por meio da contratação e formalização de nossos colaboradores e terceiros.

Seguimos a legislação brasileira e a Organização Internacional do Trabalho. Promovemos um ambiente saudável, tratamos todos com respeito e igualdade, e oferecemos benefícios compatíveis com o mercado para que os nossos colaboradores possam cobrir suas necessidades e de sua família.

Esse cuidado com nossos públicos de relacionamento se traduz na manutenção de 100% de nossos colaboradores em *home office* no ano de 2021 (visando proteger tanto eles quanto seus familiares dos riscos de contaminação por Covid-19), nas ações de combate à fome nas comunidades e no apoio à vacinação contra a Covid-19.

Um ambiente de trabalho saudável, com **respeito e dignidade para todos é condição inegociável na Liberty**

Cuidando de pessoas

GRI 103-2, 103-3 | 401

Com o foco em diversidade, inclusão, bem-estar e crescimento profissional dos colaboradores, a Liberty avançou 14 posições chegou ao 33º lugar no Great Place to Work, na categoria Grandes Empresas Nacionais, com 94% dos colaboradores afirmando que a empresa é um ótimo lugar para se trabalhar. O ranking divulgado pela consultoria GPTW é um reconhecimento às companhias em relação a seu ambiente de trabalho.

Realizamos mensalmente a Employee Net Promoter Score (ENPS), para acompanhar como está a satisfação dos colaboradores a curto prazo. A pesquisa contém duas perguntas: o quanto o colaborador recomenda a companhia e o quanto se sente inspirado para trabalhar na Liberty em uma escala de 0 a 10. Os resultados da pesquisa em 2021 foram animadores: 88% dos colaboradores recomendam a Liberty como um bom ambiente de trabalho e 80% se sentem inspirados em trabalhar na companhia.



Relacionamento com as comunidades

GRI 103-2, 103-3 | 413

Dentro do nosso plano de afirmação social, o empoderamento feminino e dos jovens destaca-se pelas diversas ações já realizadas nos últimos anos pela companhia. Para apoiar a educação e empregabilidade de jovens, por exemplo, a Liberty tem atuado junto a diversas instituições do terceiro setor, como o Centro Educacional Assistencial Profissionalizante (Ceap), o Espro – Ensino Social Profissionalizante -, que também atua na capacitação profissional para inclusão de jovens, imigrantes e PcDs no mercado de trabalho, e o Instituto da Oportunidade Social, o IOS. Além disso, a companhia também patrocina a Fundação Tênis, que promove o desenvolvimento de crianças e adolescentes de comunidades carentes por meio deste esporte.

Para as mulheres, a empresa mantém o programa Liberty Mulheres Seguras, por meio do qual oferece conteúdo de qualidade nas redes sociais, disponibiliza serviços exclusivos, como o projeto de mentoria on-line para empreendedoras, em parceria com a Rede Mulher Empreendedora; promove eventos para corretoras em todo o Brasil abordando temas

como Negociação e Influência, além de apoiar instituições sociais e promover feiras com empreendedoras sociais.

Em 2021, a Liberty deu continuidade ao patrocínio de 11 projetos via Lei de Incentivo que estão alinhados ao nosso compromisso com a Diversidade e Inclusão e Sociedade. As ações têm o objetivo de fomentar um futuro de valor para a sociedade e reforçar as causas que a Liberty já trabalha: empoderar e capacitar as pessoas no âmbito social para garantir um futuro de valor para as próximas gerações.

Capacitação contínua

GRI 103-2, 103-3 | 404

Revisitamos nossos treinamentos em 2021, buscando nos adaptar a diferentes estilos de aprendizagem e **tornar o conhecimento cada vez mais acessível**



Desenvolver pessoas e prepará-las para desafios presentes e futuros em um ambiente equitativo, inclusivo e diverso é o que fazemos aqui na Liberty.

Em 2021, nossos treinamentos foram revisitados, buscando nos adaptar aos diferentes estilos de aprendizagem e tornar o conhecimento acessível independentemente de necessidades físicas, cargo, região ou modelo de trabalho de nossos colaboradores. Para alcançar esses objetivos, realizamos a digitalização e gamificação de várias ações, fizemos a gravação de treinamentos para consulta posterior, ampliamos a divulgação das ações virtuais e on-line, implantamos a biblioteca LiteraLiberty adaptada para daltônicos, com livros, artigos, audiobook e podcast para que os colaboradores escolham entre leitura ou

áudio (*saiba mais na página 61*). Passamos também a realizar tradução de libras em várias ações, inclusive em reuniões. Isso porque acreditamos que integração de diversos meios de aprendizagem democratiza o ensino e incentiva a busca de conhecimento.

Já no desenvolvimento de nossos líderes, focamos em uma trilha composta por ações comuns a todos eles e outras customizadas por *senioridade* (*saiba mais na página 39*).

PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA GRI 404-3

Gênero	Total de colaboradores	Nº de avaliados	%
Homens	1.107	1.106	99,91
Mulheres	1.959	1.954	99,74
Total	3.066	3.066	99,80

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR COLABORADOR (POR GÊNERO) GRI 404-1

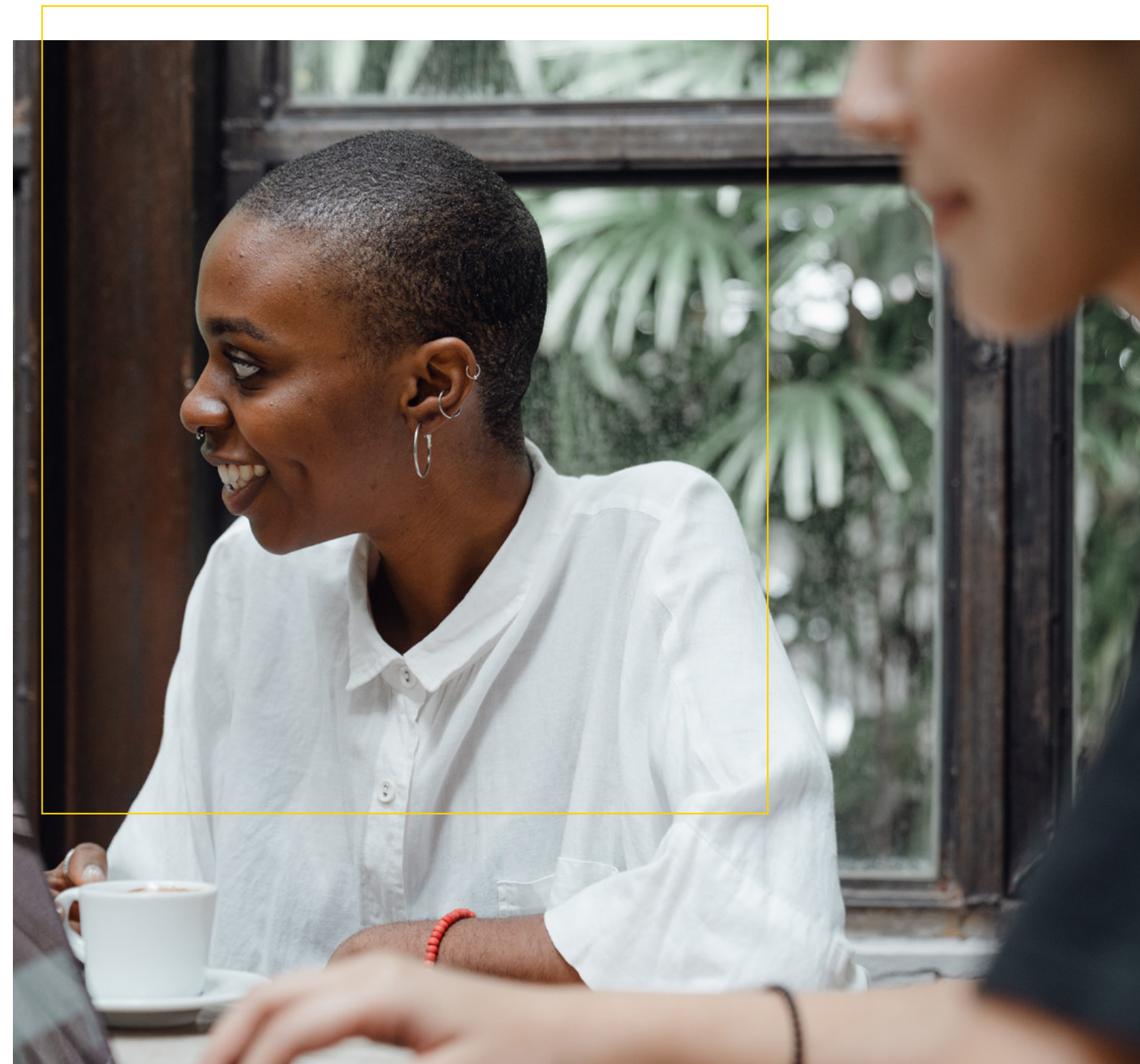
Gênero	Total de colaboradores	Total de horas	Média de horas
Homens	1.107	42.080,97	38,01
Mulheres	1.959	57.034,44	29,11
Total	3.066	99.115,41	32,33

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 404-1

	Total de colaboradores	Total de horas	Média de horas
Diretoria	27	945,12	35
Gerência	132	1.1141,11	84,4
Chefia/coordenação	94	5.126,99	54,54
Técnica/supervisão	292	6.283,67	21,52
Administrativo	1.122	49.903,42	44,48
Operacional	1.399	23.619,31	16,88
Total	3.066	97.019,62	31,66

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO POR CATEGORIA FUNCIONAL

	Total de colaboradores	Total de horas	Média de horas
Aprendiz	68	1.701,87	25,03
Estagiários	4	393,82	98,45
Trainees	0	0	0
Outros	0	0	0
Total	72	2.095,69	29,11



Foco em desenvolvimento

GRI 404-2

A LiteraLiberty é um dos canais de conteúdo Grupo Liberty. Oferece uma trilha de desenvolvimento técnica e comportamental comum e disponível a 100% dos colaboradores, composta por iniciativas virtuais, on-line e presenciais, sendo algumas recomendadas e, outras, mandatórias. Adicionalmente a essa trilha, que nomeamos institucional, há outras específicas por negócio, como as de Talento, Tecnologia, Comercial e outras voltadas para nichos de atuação. Importante ressaltar que, embora focadas nesses públicos específicos, essas trilhas são abertas a qualquer profissional interessado. Os colaboradores podem participar de quantas iniciativas quiserem, havendo apenas a recomendação de que façam sentido para alavancagem técnica e/ou comportamental dos *skills* demandados pelo cargo atual e/ou cargo desejado.

O Grupo Liberty também oferece outras possibilidades de desenvolvimento, como:



> Campus Liberty

Plataforma de treinamentos com a oferta de dezenas de cursos livres.

> Projetos multidisciplinares

Incentivo à troca de experiência entre colaboradores de áreas diversas, focando no desenvolvimento de um projeto em comum.

> My Global Assignment

Programa que fomenta a troca de experiência e o desenvolvimento entre os colaboradores de diferentes operações da Liberty no mundo, com duração de um a três meses.

> Emerging Talent Development

Programa com o objetivo de ajudar os colaboradores em início de carreira a desenvolver habilidades em outras áreas do negócio e aperfeiçoar suas competências técnicas e comportamentais. Duração de dois anos.

> Desafio Acelera a minha ideia

Programa local de inovação, que busca dar oportunidades aos colaboradores de todos os níveis que queiram contribuir com o crescimento da Liberty, idealizando e desenvolvendo soluções para impulsionar os negócios, sendo reconhecidos por isso.

> Hackathon

Maratona de trabalho com o intuito de criar soluções inovadoras por meio de equipes multidisciplinares, que combinam programadores, designers e outros das demais áreas de negócio que desejam se juntar e fazer parte do desafio. Os participantes se reúnem para discutir ideias e apresentar soluções que agreguem valor ao negócio.

> Trilha de Idiomas

Apoio aos colaboradores no aprendizado do inglês.

> LinkedIn Learning

Plataforma global de treinamentos técnicos e comportamentais.

> Semana da Experiência Liberty

Evento com atividades voltadas ao equilíbrio das saúdes emocional; física; financeira; e profissional.

Ações para líderes

Os líderes do Grupo Liberty possuem uma trilha de treinamento e desenvolvimento composta por ações comuns a todos e outras customizadas por *level*, respeitando o nível de maturidade que se encontram. A trilha possui ações locais e globais, o que proporciona o intercâmbio cultural com líderes de outras operações do mundo. Todos os líderes, na ocasião de promoção à posição de liderança, passam por um *assessment* com um parceiro externo para garantir neutralidade, após o qual recebem um relatório de suas fortalezas e áreas de oportunidades com dicas de ações de desenvolvimento, além de um *feedback* dado pela consultoria com a participação do gestor imediato e *Business Partner* da área. Após o mapeamento das oportunidades de melhoria de cada profissional, é realizada a construção do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), considerando as ofertas disponíveis, o que inclui a participação em projetos multidisciplinares, *job rotations*, experiências internacionais, treinamentos técnicos, comportamentais e outros programas de desenvolvimento.

Conheça nossos programas de desenvolvimento:

> Accelerate Development Programs

para talentos e possíveis sucessores em um próximo nível de liderança, disponível para todas as operações do grupo.

> Coaching

para executivos e gerentes seniores.

> Mentoring

para líderes mais *seniors* que apoiam lideranças com menos experiência a desenvolver e potencializar suas habilidades.

> Mentoring Reverso

para executivos vivenciarem trocas de experiência e mentoria com líderes menos experientes.

> MyLeadership Edge

para líderes, para que, por meio de um conjunto de avaliações (360°, estilo de liderança e clima), possam entender como estão vivendo os valores do Grupo Liberty e o quanto estão sendo líderes efetivos.

> Programa de Mapeamento de Talentos & Programa de Sucessão

para todos os líderes, promovem reflexões e planos de ação robustos em relação a um processo de desenvolvimento consistente e orgânico.

Cada um de nossos líderes passa por uma trilha de **treinamento e desenvolvimento** customizada





Recolocação de líderes no mercado

Em momentos difíceis como processos de desligamento, o valor em colocar as pessoas em primeiro lugar direciona todo o trabalho feito. Desligamentos motivados por reestruturação são amplamente discutidos em reuniões com grupos multidisciplinares para estabelecer os detalhes da condução, benefícios que serão flexibilizados, pacotes de recolocação, além de consultoria para a liderança sobre a forma mais cuidadosa de conduzir a comunicação e acolhimento.

Contribuímos para recolocação de nossos líderes após processos de desligamentos da companhia

Comunicar com transparência sobre os desligamentos às pessoas que permaneceram na empresa possui a mesma prioridade. Assim, o plano de comunicação das situações de desligamento por reestruturação prevê uma comunicação transparente e fluida tanto com os desligados como para os que permanecem na companhia.

Como forma de reconhecimento e agradecimento aos líderes, são ofertadas duas opções de pacotes. Uma voltada à extensão de benefícios + gratificação monetária. A outra é a extensão de benefícios, gratificação monetária reduzida + programa de *outplacement* com duração de 6 (seis meses), com uma consultoria especializada no tema.

Já os não líderes são convidados a participar de *workshop* de apoio à transição de carreira. O objetivo do *workshop* é preparar o futuro ex-colaborador a se diferenciar no mercado de trabalho, mostrando quais são os seus pontos fortes e como essa mudança pode ser benéfica para seu futuro.

Análise de desempenho

COLABORADORES QUE RECEBEM ANÁLISES DE DESEMPENHO POR CATEGORIA FUNCIONAL (%) GRI 404-3

	2021			
	Homens	Mulheres	Total	%
Diretoria	21	6	27	100
Gerência	81	51	132	100
Chefia/coordenação	60	34	94	100
Técnica/supervisão	98	194	292	100
Administrativo	446	672	1.118	99,64
Operacional	400	997	1.397	99,86
Total	1.106	1.954	3.060	99,80

TRABALHADORES QUE RECEBEM ANÁLISES DE DESEMPENHO POR CATEGORIA FUNCIONAL (%)

	2021			
	Homens	Mulheres	Total	%
Aprendizes	17	51	68	0
Estagiários	2	2	4	100
Trainees	0	0	0	0
Total	19	53	72	5,56



Contratações e desligamentos

NÚMERO TOTAL E TAXA DE COLABORADORES CONTRATADOS, POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	Total	Contratados	Taxa
Abaixo de 30 anos	813	414	0,51
Entre 30 e 50 anos	2.004	449	0,22
Acima de 50 anos	249	30	0,12
Total	3.066	893	0,29

NÚMERO TOTAL E TAXA DE COLABORADORES CONTRATADOS, POR GÊNERO GRI 401-1

	Total	Contratados	Taxa
Homens	1.107	215	0,19
Mulheres	1.959	678	0,35
Total	3.066	893	0,29

NÚMERO TOTAL E TAXA DE COLABORADORES CONTRATADOS, POR REGIÃO GRI 401-1

	Total	Contratados	Taxa
Norte	11	2	0,18
Nordeste	15	0	0
Centro-Oeste	11	0	0
Sudeste	2.819	884	0,31
Sul	210	7	0,03
Total	3.066	893	0,29

NÚMERO TOTAL E TAXA DE COLABORADORES DESLIGADOS, POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	Total	Desligamentos	Taxa
Abaixo de 30 anos	813	188	0,23
Entre 30 e 50 anos	2.004	304	0,15
Acima de 50 anos	249	57	0,23
Total	3.066	549	0,18

NÚMERO TOTAL E TAXA DE COLABORADORES DESLIGADOS, POR GÊNERO GRI 401-1

	Total	Desligamentos	Taxa
Homens	1.107	222	0,2
Mulheres	1.959	327	0,17
Total	3.066	549	0,18

NÚMERO TOTAL E TAXA DE COLABORADORES DESLIGADOS, POR REGIÃO GRI 401-1

	Total	Desligamentos	Taxa
Norte	11	2	0,18
Nordeste	15	7	0,47
Centro-Oeste	11	5	0,45
Sudeste	2.819	515	0,18
Sul	210	20	0
Total	3.066	549	0,18

O plano de comunicação das situações de desligamento por reestruturação prevê uma **comunicação transparente** tanto com os desligados como para os que permanecem na companhia

Bem-estar e saúde

GRI 103-2, 103-3 | 403, 403-3, 403-6, 403-10

Os cenários adversos e instáveis que enfrentamos especialmente nos últimos dois anos nos alertou para o fato de que o bem-estar deve estar em primeiro lugar. Cuidar das pessoas é um dos valores mais importantes para a companhia. Em 2021, demos continuidade às iniciativas implementadas em 2020 e lançamos novas ações para proporcionar acolhimento e qualidade de vida para todo o quadro de colaboradores.

Implantamos mais de 40 iniciativas em diversas frentes com o foco no bem-estar. Destacamos algumas destas ações: a Happy Friday, permitindo uma jornada mais curta às sextas-feiras e a adesão ao Programa Empresa Cidadã com extensão das licenças maternidade para seis meses e paternidade para 20 dias. Nossos colaboradores, mesmo no *home office*, tiveram acesso a atividades como exercícios de *mindfulness* (atenção plena) e ginástica laboral.

Importante destacar que nossos colaboradores passam por um processo de integração no qual já é abordado o tema da ergonomia. Conforme previsto pela NR 17, capacitamos e treinamos os colaboradores também sobre segurança do trabalho, saúde emocional, voz e audição e ergonomia. É, ainda, obrigatório o treinamento sobre teletrabalho aos colaboradores *home office* 100% e híbrido. Ainda, realizamos rodas de conversa com assuntos pertinentes a prevenção ou demandas pontuais da companhia.

OUTRAS IMPORTANTES INICIATIVAS:

> **Campanha anual de vacinação contra gripe.**

> **Cuidados com famílias gestantes** com acompanhamento por uma enfermeira obstetra e visita pós-parto para orientação e incentivo ao aleitamento materno. O acompanhamento também é feito junto a famílias com crianças até 1 ano e 11 meses, bem como há uma jornada de apoio às famílias, pais e tutores de crianças, adolescentes e jovens sobre saúde emocional, voltada às ações preventivas.

> **Acolhimento e cuidados dos colaboradores e familiares pelo Programa de Apoio Pessoal.** Com autorização do colaborador, a equipe de apoio faz o contato para acolhimento e direcionamento para acompanhamento em apoio social, emocional, jurídico, financeiro, psicoterapia breve de crise, nutricional, fisioterapêutico e educador físico.

> **Plano de Saúde** com coberturas e atendimento nacional e internacional em rede credenciada e também com a opção de reembolso.

> **Comitê de Saúde** para acompanhamento dos indicadores e desenvolvimento de planos de ação

para gestão do plano de saúde e ações voltadas aos cuidados com a saúde dos colaboradores e familiares.

> **Espaço Saúde** com equipe multidisciplinar – médica de família, enfermeira da família, fonoaudióloga, ergonomista, técnica de segurança ocupacional e técnica de enfermagem do trabalho. Oferece atendimento personalizado aos colaboradores e familiares.

> **Baseado no levantamento dos riscos, conforme estabelecido na Norma Regulamentadora 7 (NR 7), são aplicados os exames ocupacionais** (admissional, periódico, mudança de função e demissional) conforme NR 7 de acordo com o cargo/função, para avaliação, monitoramento e acompanhamento da saúde dos nossos colaboradores de forma efetiva.

> **As informações sobre saúde dos nossos colaboradores são analisadas por uma equipe exclusiva de saúde.** Os sistemas onde são armazenadas as informações são homologados pela área de Security Officer e seguimos as diretrizes estabelecidas na LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados).



SEGURANÇA COMO FATOR PRIMORDIAL

GRI 103-2, 103-3 | 410, 403-1, 403-2, 403-3, 403-9

Todo o ambiente de trabalho é controlado pela organização e todas as exigências definidas pela Legislação em relação a saúde e segurança são cumpridas e implementadas pela equipe de Saúde e Segurança do Trabalho e abrange todos os ambientes da empresa. A empresa responsável pelos programas de Saúde Ocupacional mantém as informações de saúde dos nossos colaboradores atualizadas e periodicamente são realizados os exames de controle de acordo com as atividades desenvolvidas, bem como as empresas de prestação de serviço que mantêm os seus recursos alocados nas nossas dependências cumprem todas as exigências e controles estabelecidos pela Legislação em vigor.

Visitas técnicas são realizadas pelo Técnico de Segurança do Trabalho e Ergonomista para avaliação dos ambientes, levantamento dos riscos e, quando necessário, aplicação de plano de ação corretivo, atendimentos individualizados aos colaboradores com orientações e acompanhamento de melhorias e realização de *blitz* nos postos de trabalho.

O QUE FAZEMOS:

- > **Entrega de EPIs** – Equipamentos de Proteção Individual e EPI's Equipamentos de Proteção Coletiva conforme necessidade
- > **Entrega de equipamentos ergonômicos** (apoio de mouse e teclado)
- > **Monitoramento da saúde do colaborador**
- > **Ações preventivas relacionados à saúde e segurança dos colaboradores**
- > **Cipa** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- > **Mapa de Risco**
- > **AEP** – Análise Ergonômica Preliminar
- > **PGR** – Programa de Gerenciamento dos Riscos
- > **PCMSO** – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- > **Campanhas de Exames Periódicos**
- > **Estabelecemos critérios de segurança** para o controle de acesso às dependências do Grupo Liberty Seguros.
- > **Identificação de visitantes** por meio de crachá específico.
- > **Política de controle de acesso** às áreas críticas – apenas pessoas devidamente autorizadas pelo gestor da área de Produção (TI) podem ter o crachá e a digital liberada às áreas restritas.



PARTICIPAÇÃO ATIVA DE TODOS

GRI 403-4, 403-5

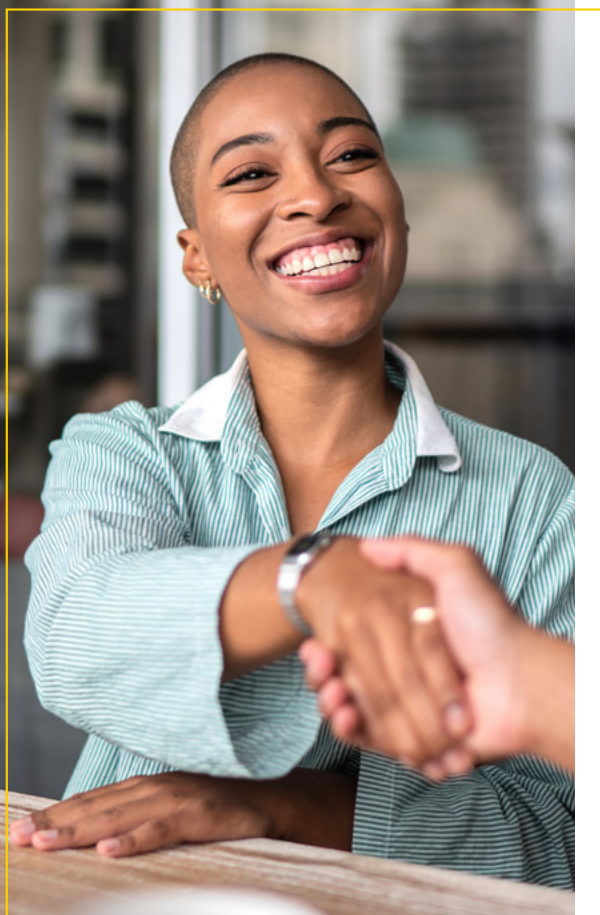
Dispomos de diversos canais de comunicação com os nossos colaboradores, como e-mail, newsletter, campanhas internas, manuais e guia de orientações, programa de integração e de reciclagem com as áreas de atendimento, café da manhã com o presidente e uma intranet, que mantém todas as informações atualizadas sobre saúde e nossos programas.

Trimestralmente, realizamos o Town Hall, um encontro de líderes durante o qual são destacadas as principais realizações da empresa para, posteriormente, a liderança compartilhar com todos os níveis. Temos também o portal do conhecimento onde os colaboradores acessam os treinamentos.

TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-8

	Colaboradores		Trabalhadores ¹	
	Nº	%	Nº	%
Total de indivíduos	3.066	100	70	100
Indivíduos que estão cobertos por esse sistema;	3.066	100	70	100
Indivíduos que estão cobertos por esse sistema, que tenha sido auditado internamente;	3.066	100	70	100
Indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	3.066	100	70	100

¹ Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização



Diversidade, equidade e inclusão

GRI 103-2, 103-3 | 405

Como parte da estratégia global da Liberty, Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) foram temas que ganharam ainda mais destaque em 2021. Os grupos de afinidade dentro da companhia, como LGBTQIA+, gênero e PCD (Pessoas com deficiência), ganharam reforços de novos colaboradores e passaram a protagonizar, dentro de seus temas, a elaboração de planos de ação para tornar a Liberty uma empresa ainda mais equitativa. Acreditamos que empresas com equipes diversas e heterogêneas são mais criativas e que a perpetuação de todo e qualquer negócio está intimamente ligada a capacidade das pessoas de construir e manter valor para toda a cadeia. Times diversos se beneficiam de perspectivas diferentes, contribuindo diretamente para a perenidade da empresa em mercados que mudam constantemente.

Todos os líderes da Liberty recebem, ao longo de sua jornada, um forte apoio para desenvolverem habilidades que garantam a disseminação da cultura de DEI. Eles têm a responsabilidade de colocar esse conhecimento em prática, com a intenção de reforçar um senso de pertencimento da equipe, gerando mais

engajamento, o que por sua vez, ajuda a construir um ambiente de forte colaboração e trocas mútuas. Diversidade, equidade e inclusão são, portanto, levados a sério na Liberty, que as tem como alicerces da cultura da empresa e moldam o jeito como a empresa interage com todos os seus públicos de relacionamento. O tema faz parte da avaliação de desempenho de todos os líderes.

Temos uma CEO e 50% dos líderes que se reportam a ela são mulheres, assim como cerca de 64% de todo o quadro funcional. Como reconhecimento à atuação em DEI, o Grupo Mulheres Seguras recebeu uma premiação da Liberty Mutual no valor de R\$ 68 mil por seu trabalho, que tem o objetivo de empoderar mulheres e ações voltadas à temática feminina. Essa premiação demonstra como algo natural e orgânico na Liberty extrapola suas barreiras para inspirar e impactar a sociedade.

Ainda em 2021, pessoas com deficiência (PCDs) e negros representaram 39% das contratações e 26% dos desligamentos, trazendo de forma tangível o fortalecimento de um ambiente equitativo, inclusivo e diverso.



Além de nossa CEO, **50% do nosso C-Level é formado por mulheres**



> Contrate uma Mãe

Iniciativas voltadas para acolher as colaboradoras gestantes e para incentivar a contratação de mães recentes, reinserindo essas profissionais no mercado de trabalho após períodos dedicados exclusivamente à maternidade. Em 2021, quatro mulheres foram contratadas por meio do projeto.

> Programa Nossos Filhos

Contempla as novas configurações familiares e visa envolver o homem nos cuidados durante a gestação e depois com a chegada da criança. O Grupo Liberty oferece rodas de conversas com profissionais especializados oferecendo apoio aos pais no acompanhamento dos filhos durante a infância e juventude.

> Hack Delas

Desde 2019, a Liberty promove ações como o Hack Delas, iniciativa que ocorre durante o Festival de Cultura Digital Hacktudo, para discutir a participação feminina no mercado de tecnologia, o empoderamento feminino e a igualdade de gênero, bem como capacitar mais mulheres a atuar nesse setor.

DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA** GRI 405-1

	Nº*	%
Abaixo de 30 anos	0	0
Entre 30 e 50 anos	5	50
Acima de 50 anos	5	50
Total	10	100

*número de pessoas

** A Liberty considera membros dos Órgãos de Governança os executivos com reporte direto à CEO.

DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA GRI 405-1 (GRUPO DE MINORIA / VULNERÁVEL)

	Nº
Estrangeiros	3
Mulheres	5
Acima de 50 anos	5

DIVERSIDADE ENTRE TRABALHADORES GRI 405-1

		Nº	Total	%
Aprendizes	Homens	17	68	25
	Mulheres	51		75
Estagiários	Homens	2	4	50
	Mulheres	2		50
Trainees	Homens	0	0	0
	Mulheres	0		0
Outros	Homens	0	0	0
	Mulheres	0		0
Total	Homens	19	72	26,39
	Mulheres	53		73,61

DIVERSIDADE POR NÍVEL FUNCIONAL GRI 405-1

		Nº	Total	%
Diretoria	Homens	21	27	77,78
	Mulheres	6		22,22
Gerência	Homens	81	132	61,36
	Mulheres	51		38,64
Chefia/coordenação	Homens	60	94	63,83
	Mulheres	34		36,17
Técnica/supervisão	Homens	98	292	33,56
	Mulheres	194		66,44
Administrativo	Homens	447	1.122	39,89
	Mulheres	675		60,11
Operacional	Homens	400	1.399	28,63
	Mulheres	999		71,37
Total	Homens	1.106	3.060¹	36,14
	Mulheres	1.954		63,86

¹ Este número não contabiliza aprendizes, estagiários e trainees.

Cerca de 64% do nosso quadro funcional é composto por mulheres

TIPO DE CONTRATO E GÊNERO GRI 102-8

	Permanente	Temporário	Total
Homens	1.106	1	1.107
Mulheres	1.954	5	1.959
Total	3.060	6	3.066¹

¹ Este número não contabiliza aprendizes, estagiários e *trainees*.

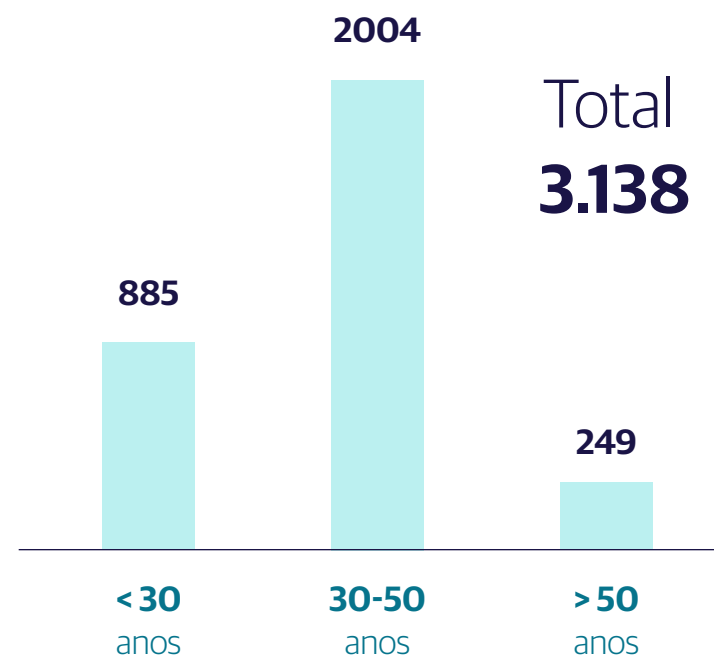
TIPO DE CONTRATO E REGIÃO GRI 102-8

	Temporário	Permanente	Total
Região Norte	0	11	11
Região Nordeste	0	15	15
Região Centro-Oeste	0	11	11
Região Sudeste	72	2.819	2.891
Região Sul	0	210	210
Total	72	3.066	3.138

TIPO DE EMPREGO GRI 102-8

	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	916	210	1.126
Mulheres	991	1.021	2.012
Total	1.907	1.231	3.138

COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA GRI 102-8



COLABORADORES POR FUNÇÃO GRI 102-8

Colaboradores	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	21	6	27
Gerência	81	51	132
Chefia/coordenação	84	75	159
Administrativo	521	828	1.399
Operacional	400	999	1.399
Total	1.107	1.959	3.066

CONTRATADOS GRI 102-8

Trabalhadores	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	17	51	68
Estagiários	2	2	4
<i>Trainees</i>	0	0	0
Total	19	53	72

CARGO E FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

		Nº	Total	%
Diretoria	Abaixo de 30 anos	0		0
	Entre 30 e 50 anos	12	27	44,44
	Acima de 50 anos	15		55,56
Gerência	Abaixo de 30 anos	0		0
	Entre 30 e 50 anos	104	132	78,79
	Acima de 50 anos	28		21,21
Chefia/coordenação	Abaixo de 30 anos	2		2,13
	Entre 30 e 50 anos	86	94	91,49
	Acima de 50 anos	6		6,38
Técnica/supervisão	Abaixo de 30 anos	107		36,64
	Entre 30 e 50 anos	170	292	58,22
	Acima de 50 anos	15		5,14
Administrativo	Abaixo de 30 anos	169		15,12
	Entre 30 e 50 anos	859	1.118	76,83
	Acima de 50 anos	90		8,05
Operacional	Abaixo de 30 anos	533		38,15
	Entre 30 e 50 anos	769	1.397	55,05
	Acima de 50 anos	95		6,8
Total	Abaixo de 30 anos	811		26,5
	Entre 30 e 50 anos	2.000	3.060	65,36
	Acima de 50 anos	249		8,14

		Nº	Total	%
Aprendizes	Abaixo de 30 anos	68		100
	Entre 30 e 50 anos	0	68	0
	Acima de 50 anos	0		0
Estagiários	Abaixo de 30 anos	4		100
	Entre 30 e 50 anos	0	4	0
	Acima de 50 anos	0		0
Trainees	Abaixo de 30 anos	0		0
	Entre 30 e 50 anos	0	0	0
	Acima de 50 anos	0		0
Outros	Abaixo de 30 anos	0		0
	Entre 30 e 50 anos	0	0	0
	Acima de 50 anos	0		0
Total	Abaixo de 30 anos	72		100
	Entre 30 e 50 anos	0	72	0
	Acima de 50 anos	0		0



NEGROS

	Nº	%
Aprendizes	0	0
Estagiários	1	1,39
Trainees	0	0
Outros	0	0
Total	1	1,39

NEGROS

	Nº	%
Diretoria	0	0
Gerência	3	2,27
Chefia/coordenação	7	7,45
Técnica/supervisão	35	11,99
Administrativo	78	6,98
Operacional	122	8,73
Total	245	8,01

PCDs*

	Nº	%
Diretoria	0	0
Gerência	0	0
Chefia/coordenação	0	0
Técnica/supervisão	14	4,79
Administrativo	47	4,2
Operacional	7	0,5
Total	68	2,22

*Não há aprendizes, estagiários e trainees PCDs.

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS - POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-2

Categoria funcional	salário-base¹ (R\$)	remuneração (R\$)²
Diretoria		
mulheres	56.143,30	79.907,46
homens	48.733,65	93.734,37
proporção mulheres X homens	1,15	0,85
Gerência		
mulheres	14.882,73	20.755,79
homens	14.331,31	19.777,18
proporção mulheres X homens	1,04	1,05
Chefia/coordenação		
mulheres	12.428,45	17.880,06
homens	14.168,01	20.239,59
proporção mulheres X homens	0,88	0,88
Técnica/supervisão		
mulheres	2.715,06	3.392,60
homens	3.282,12	3.991,68
proporção mulheres X homens	0,83	0,85
Administrativo		
mulheres	4.572,05	5.699,51
homens	6.220,55	7.906,39
proporção mulheres X homens	0,73	0,72
Operacional		
mulheres	1.378,70	1.241,41
homens	2.684,46	3.162,08
proporção mulheres X homens	0,51	0,39
Estagiários		
mulheres	2.351,67	4.303,61
homens	2.092,27	4.016,11
proporção mulheres X homens	1,12	1,07

1 Valor fixo e mínimo pago a um empregado pelo desempenho de suas funções, excluindo quaisquer remunerações adicionais, como pagamentos de horas extras ou bonificações.

2 Salário-base mais adicionais pagos ao trabalhador.



LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3

Homens	860
Mulheres	876

TOTAL DE COLABORADORES QUE TIRARAM A LICENÇA-MATERNIDADE/
PATERNIDADE, E CUJA LICENÇA TERMINA NO ANO VIGENTE GRI 401-3

Homens	início ano vigente, término ano vigente: A	18
	início ano anterior, término ano vigente: C	19
Mulheres	início ano vigente, término ano vigente: B	0
	início ano anterior, término ano vigente: D	8

TOTAL DE COLABORADORES QUE TIRARAM A LICENÇA-MATERNIDADE/
PATERNIDADE NO ANO VIGENTE, E CUJA LICENÇA TERMINA NO ANO SEGUINTE
GRI 401-3

Homens	início ano vigente, término ano seguinte: E	0
Mulheres	início ano vigente, término ano seguinte: F	7

TOTAL DE COLABORADORES QUE TIRARAM A LICENÇA-MATERNIDADE/
PATERNIDADE NO ANO VIGENTE GRI 401-3

Homens	A+E	18
Mulheres	B+F	26

TOTAL DE COLABORADORES COM EXPECTATIVA DE RETORNO NO ANO VIGENTE
GRI 401-3

Homens	A+C	18
Mulheres	B+D	27

Temos iniciativas voltadas para as novas mães e novos pais, que abordam o cuidado com a criança e o **retorno das mulheres ao mercado de trabalho**



TOTAL DE COLABORADORES QUE RETORNARAM AO TRABALHO, NO PERÍODO DO RELATÓRIO, APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE
GRI 401-3

Homens	ano vigente: G, valor máximo = A+C	18
	ano anterior: I	27
Mulheres	ano vigente: H, valor máximo = B+D	18
	ano anterior: J	27

Não houve colaboradores que não retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade.

TOTAL DE COLABORADORES QUE VOLTARAM A TRABALHAR APÓS A LICENÇA-MATERINIDADE/PATERNIDADE E QUE AINDA ESTIVERAM EMPREGADAS 12 MESES APÓS O RETORNO AO TRABALHO
GRI 401-3

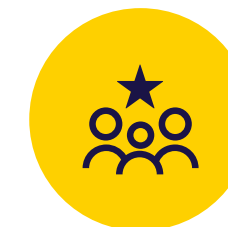
Homens	L, valor máximo = I	18
Mulheres	M, valor máximo = J	27

TAXA DE RETORNO GRI 401-3

Homens	$G/(A+C)$	1
Mulheres	$H/(B+D)$	1

TAXA DE RETENÇÃO GRI 401-3

Homens	L/I	1
Mulheres	M/J	1



DIVERSIDADE EM GRANDES NÚMEROS

Em 2021 o Grupo Liberty contratou:

361 mulheres

73.37% das contratações foram do público feminino

161 homens

26,63% as contratações foram do público masculino



70 negros

vagas elegíveis a todos os públicos

6 pessoas com 55+ de idade
vagas elegíveis a esse público específico

10 PCDs

28 pessoas LGBTQI+

a companhia tem parceria com ONGs que apoiam a causa e todas as suas vagas são elegíveis aos LGBTQI+

2 refugiados

parceria com ONGs que apoiam a causa



Mais de **70% das contratações** em 2021 foram de mulheres

Modelos flexíveis e mais sustentáveis de jornada

Em 2021, a Liberty reformulou seu modelo de trabalho, transformando os espaços em *hubs* físicos e usando o conceito para os demais locais de trabalho remoto, chamados de *hubs* digitais. No novo modelo, as jornadas de trabalho podem variar de acordo com a rotina de cada equipe.

Além da flexibilidade, essas mudanças têm impacto ambiental positivo. Investimos mais na digitalização de processos, que contribui para a economia de papel.

Os modelos de trabalho foram definidos a partir da estratégia da companhia, das tendências de mercado e da opinião de seus colaboradores, que expressaram preferência por um modelo mais flexível.



As três modalidades de trabalho são:

- > **100% do tempo em *home office* (*hubs* digitais) com até dois dias por mês presenciais;**
- > **híbrida com dois dias por semana em trabalho presencial;**
- > **100% presencial nos *hubs* físicos da Liberty.**



PREVIDÊNCIA PRIVADA

GRI 201-3

Trata-se de um plano de previdência complementar, voluntário e opcional acessível aos colaboradores em regime CLT, administrado pelo Itaú Vida e Previdência S.A. A adesão ao plano pode ocorrer a qualquer momento durante o contrato de trabalho.

BENEFÍCIOS OFERECIDOS A COLABORADORES DE TEMPO INTEGRAL

GRI 401-2

- > Licença-maternidade/ paternidade – Empresa cidadã
- > Plano de saúde
- > Seguro de vida
- > Vale alimentação e refeição
- > Check-Up
- > Programa de Apoio Pessoal – EAP
- > Vacinação Contra Gripe
- > Auxílio-creche e babá
- > Auxílio-creche e babá para filhos PCD sem limite de idade
- > Horário flexível
- > RCF (Responsabilidade Civil Facultativa - Equipe comercial)
- > Plano odontológico
- > 13ª cesta-alimentação
- > Assistência funeral
- > Empréstimo consignado
- > Estacionamento
- > Convênio Farmácia
- > Seguro Affinity
- > Gympass
- > Vale-transporte
- > Campus Grupo Liberty
- > Day Off de Aniversário
- > Happy Friday

com jornada mais curta às sextas

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

GRI 103-2, 103-3 | 407

Os colaboradores têm liberdade para participar das ações promovidas pelo Sindicato e Assembleias para discussão sobre propostas, acordos e convenção coletivas. A Convenção Coletiva de Trabalho está publicada na intranet da companhia, acessível a todos os colaboradores. Anualmente realizamos, nas dependências da companhia, assembleias com os representantes do sindicato e de colaboradores para aprovação de acordos coletivo de trabalho.

A empresa trabalha em conjunto com o Sindicato, divulgando o edital de convocação das assembleias para aprovação de acordos específicos. Não há qualquer restrição ou ação que dificulte o acesso do colaborador aos benefícios e ações promovidas pelo Sindicato.

Em 2021, contamos com quatro colaboradores como representantes sindicais no grupo.



100% dos colaboradores estão abrangidos pelo Acordo Coletivo do Sindicato dos Securitários

CLIENTES NO FOCO

Colocar as pessoas em primeiro lugar é um dos nossos valores. E esse valor é traduzido na forma como agimos em relação a nossos clientes – com responsabilidade, agilidade, construindo um relacionamento de confiança e transparência. Acima de tudo, prezamos pela privacidade dos dados de cada um deles e buscamos constantemente inovar em processos, produtos e serviços para atender às suas necessidades.

Avaliamos a satisfação dos nossos clientes aplicando a metodologia NPS (*Net Promoter Score*) em vários momentos do nosso relacionamento, conhecidos como “momentos da verdade”, como por exemplo, a ocorrência de um sinistro, a renovação da apólice, a realização da vistoria prévia, uma experiência relacionada à cobrança, entre muitos outros. Ao todo, monitoramos 40 “momentos da verdade” para cliente e corretores, e, também, a visão de quem não passou por nenhum desses momentos, para entender a percepção dos clientes sobre a Liberty. Estas avaliações são essenciais para que cada área formule seus planos de ação, com o objetivo de, cada vez mais, proporcionarmos a melhor experiência aos nossos clientes. Esse cuidado está refletido na avaliação do Prêmio Reclame Aqui: em 2021, Liberty conquistou o 3º lugar no *ranking*, sendo, pela sexta vez consecutiva, considerada uma das melhores seguradoras do país.

Não medimos esforços para aprimorar a usabilidade de nossos sistemas, oferecendo uma jornada digital ágil e fluída. Com isso, em 2021, lançamos o Novo Meu Espaço Corretor trazendo comodidade e agilidade aos corretores e fizemos a reformulação do *Site* Institucional, sempre buscando validar as mudanças com nossos parceiros, a fim de trazer soluções que façam sentido para eles.

Temos muito orgulho de estarmos preparados para responder às demandas com excelência e agilidade. Em 2021, realizamos mais de 55 mil atendimentos via *WhatsApp*, e os sinistros auto avisados via *web* representaram 69,61% do total.

EVOLUINDO A RELAÇÃO COM FORNECEDORES

GRI 102-9, 103-2, 103-3 | 308 | 414, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

A Companhia não realiza uma avaliação seguindo critérios ambientais e sociais para a contratação de fornecedores. A Liberty definirá uma política de sustentabilidade a nível corporativo, a ser implantada conforme prazo e requisitos definidos pelo órgão regulador por meio da Circular Susep nº 666 de 27 de junho de 2022, e a avaliação de fornecedores fará parte desse trabalho.



AÇÕES DE VOLUNTARIADO

Em 2021, devido à pandemia de Covid-19, não foi possível realizar ações presenciais, visando a segurança de todos. No entanto, não medimos esforços para estarmos presentes, ainda que de forma on-line. Dessa forma, a companhia promoveu iniciativas de financiamento coletivo entre colaboradores voltadas às ações de Natal Solidário, promovendo a oportunidade de que eles apoiassem causas de jovens com deficiência física e intelectual, mulheres empreendedoras e bate-papo com pessoas travestis, considerando também a possibilidade de poderem contribuir com dinheiro para o presente de Natal de crianças com deficiência intelectual e paralisia cerebral.



Entre nossas ações de voluntariado em 2021 está o desenvolvimento de uma websérie sobre **empreendedorismo feminino**

Em relação à Covid-19, a Liberty realizou a doação de R\$ 1 milhão, sendo R\$ 500 mil destinados à Unidos pela Vacina, campanha liderada pela empresária Luiza Trajano, que tinha como meta vacinar todos os brasileiros até setembro de 2021. Os outros R\$ 500 mil foram voltados ao combate à fome que, devido à pandemia, cresceu drasticamente no país. Também doou 3 mil m³ de oxigênio em apoio à Campanha SOS AM, coletivo formado por 11 organizações não governamentais e projetos que se uniram para ajudar os pacientes das unidades de saúde de Manaus. O oxigênio líquido foi entregue em tanques diretamente aos Serviços de Pronto Atendimento e Unidades Básicas de Saúde da capital amazonense.

O projeto Liberty Mulheres Seguras seguiu forte em 2021. No ano, foi desenvolvida uma websérie com as *influencers* do projeto abordando empreendedorismo feminino e atitude empreendedora, refletindo temas como as múltiplas jornadas das mulheres e os desafios enfrentados na pandemia de Covid-19. A websérie teve mais de 1 milhão de visualizações nas redes sociais em 2021.

OUTRAS AÇÕES

Pronas – Projeto Esporte e Inclusão

A Liberty Seguros anunciou o apoio ao Projeto Esporte e Inclusão, programa de incentivo à inclusão de pessoas com síndrome de Down e autismo por meio do esporte. A ação, que teve início em novembro de 2021 e duração prevista de 24 meses, tem como objetivo promover melhorias para a vida diária dos participantes, além de contribuir para a socialização e ampliação de assistência para estes públicos na cidade de Santos. Atualmente, são beneficiadas diretamente 80 pessoas.

Patrocínio Dive In

A companhia patrocinou o festival Dive In de 2021, evento internacional com foco em diversidade e inclusão no segmento de seguros. O Dive In ocorreu em formato híbrido, em setembro, e teve como destaque a importância da inclusão e da diversidade no ambiente corporativo, além de ter trazido discussões para guiar o mercado de seguros para o futuro.

Nossos parceiros

GRI 102-43

Para a Liberty, é uma honra poder contar com cada parceiro (empresa conveniada ou corretor) que nos confia seus clientes e negócios. As conquistas e avanços da companhia são resultado de um trabalho em sintonia com cada um deles.

Para nós é fundamental entregarmos experiências positivas para as pessoas – seja o corretor, seja o cliente, com metodologias de escuta constante, depois de cada atendimento. Para a companhia, os corretores são parte da sustentabilidade do nosso negócio e, portanto, temos a responsabilidade de oferecer oportunidades para crescermos juntos. Nesse sentido, promovemos diversas iniciativas focadas no aprimoramento desses profissionais como forma de apoiá-los no atingimento de seus objetivos. Conheça no quadro de Ações para Corretores.

EM 2021:

+42 mil

participações de corretores nas ações do programa Cresça com a Liberty



AÇÕES PARA CORRETORES



+ 21 mil

treinamentos realizados



+ 37 mil

curso concluídos na Plataforma de Treinamento



+ 9 mil

corretores impactados em nossos eventos de relacionamento



+ 15 mil

corretores premiados em **8 campanhas** realizadas

Inovação

Inovação é um dos pilares estratégicos da Liberty, especialmente porque a companhia tem consolidado, ano após ano, avanços em CX (*Customer Experience*), *Analytics* e agilidade do digital. O Solaria Labs é o laboratório de inovação da Liberty Mutual, com uma das suas unidades localizada em São Paulo. É um lugar de experimentação para serem testados novos conceitos, modelos de negócio e tecnologias para alavancar a companhia ao patamar de liderança mundial em inovação.

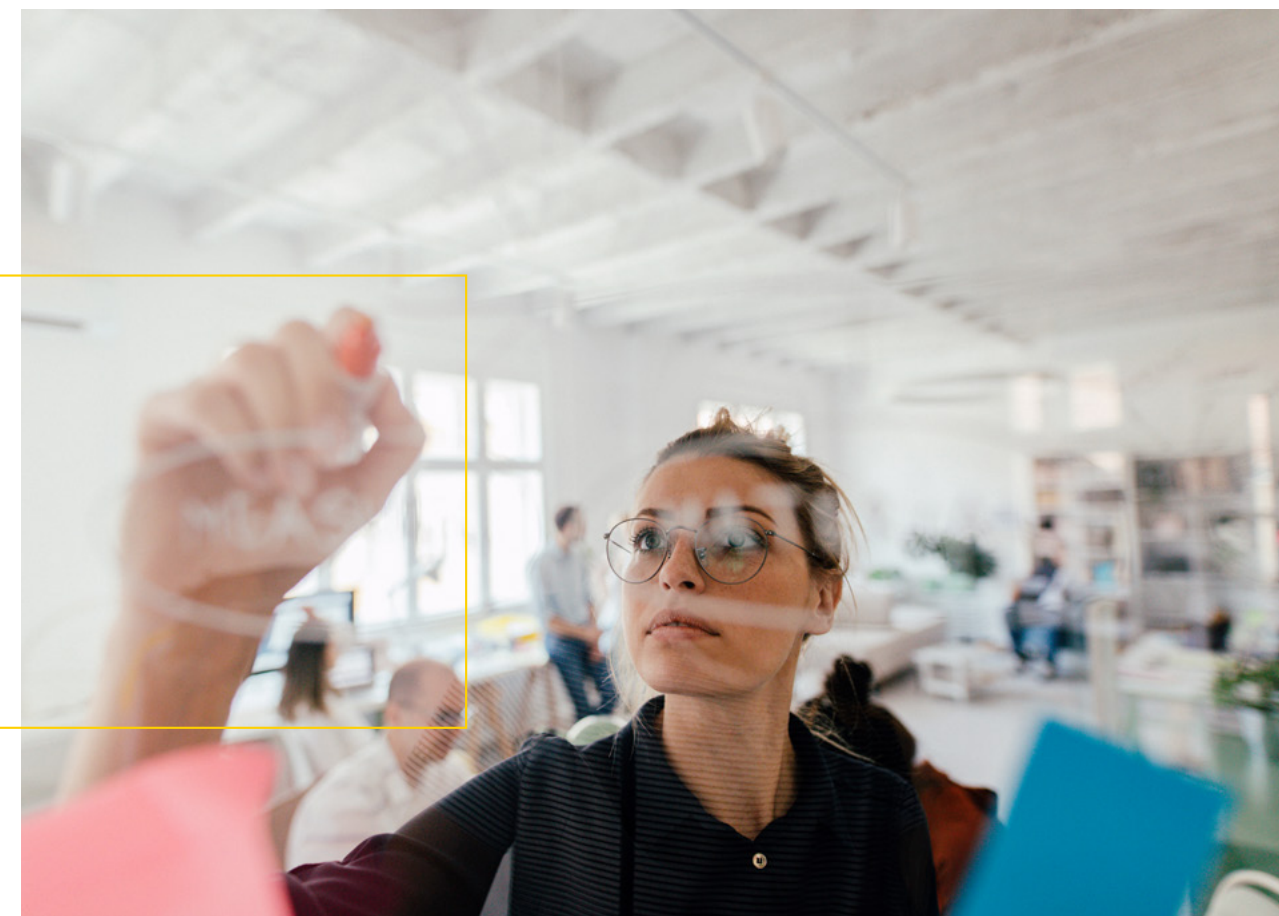
De lá, já saíram para o mercado as soluções Meu Momento Residência e Meu Momento de Vida (*veja mais na página 58*), plataformas focadas, respectivamente, na venda de seguros de residência e de vida. Essas ações estão em linha com o Aliro, seguro de automóvel de preço mais acessível, já que é totalmente digital, lançado em 2017. Em 2021, cerca de 53% das vendas de Aliro foram para novos clientes.

A Liberty conta, ainda, com um espaço denominado "Nave", um laboratório de inovação desenhado para explorar os conceitos do *design thinking* e oferecer a todos os colaboradores um espaço de estímulo para pensamentos inovadores, de empatia, concriação e de multidisciplinaridade. Ao oferecer conteúdo, comportamentos inovadores e um ambiente de experimentação,

a companhia visa preparar e empoderar seus colaboradores para identificar as possibilidades de inovar. Por conta da pandemia de Covid-19, foram realizadas ações on-line, como o Suave na Nave.

Com o advento da pandemia e necessidade de isolamento social, para que todos os avanços conquistados com a Nave fossem mantidos, a Liberty Brasil estreitou a parceria com a Liberty Global e, juntas, ampliaram as ações de Treinamento e Desenvolvimento, tornando ainda mais robusto o cardápio com ações recomendadas e mandatórias para toda a população da Liberty. Há ações comuns a todos, mas, também, específicas por públicos que garantem o entendimento e estímulo à mentalidade de crescimento e inovação, que são *skills* que caminham lado a lado. Exemplo disso foi a disponibilização de vídeos gamificados, artigos, depoimentos, rodas de conversas, webinar, podcast, recomendações de livros na Litera Liberty voltados ao tema.

Inovar também faz parte de fazer melhor, por isso o Programa Acelera Minha Ideia propõe um desafio para os colaboradores, alinhado aos objetivos de negócio da companhia, de forma a estimular o intraempreendedorismo, resolvendo uma necessidade ou oportunidade para os nossos clientes de forma inovadora.



MEU MOMENTO DE VIDA

Uma das ações de maior destaque em 2021 foi o lançamento do Meu Momento de Vida, uma plataforma 100% on-line para propiciar uma solução ágil e customizada de Seguro de Vida. Essa foi uma demanda do Conselho de Corretores da Liberty, grupo de 120 corretores parceiros que atuam em todas as regiões de atendimento da companhia para que inovação em produtos e ferramentas sejam conciliados de forma a atender melhor todos os envolvidos no processo. Dessa forma nós conseguimos envolver nossos parceiros na ideação, criação e mudanças para que cada vez mais nossas soluções sejam adequadas às reais necessidades de mercado e clientes. Trabalhamos a proposta e lançamos o produto, que facilita

o processo de contratação do seguro de vida de forma didática e personalizada, graças a uma ferramenta bastante intuitiva na qual o próprio cliente preenche seus dados.

Para indicar o capital necessário, por exemplo, a plataforma possui uma ferramenta de recomendação, baseada em três variáveis: educação dos filhos, reposição de renda e patrimônio atual. Também traz textos explicativos sobre cada cobertura para que o cliente tenha segurança e domínio sobre o que está contratando.

Lançamos, em 2021, o **Meu Momento de Vida**, plataforma 100% on-line para uma solução ágil e customizada de Seguro de Vida



Sumário de conteúdo da GRI



Sumário de Conteúdo da GRI

GRI 102-55

CONTEÚDOS GERAIS

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
GRI 101: FUNDAMENTOS 2016				
GRI 101 não possui Conteúdos				
PERFIL ORGANIZACIONAL				
	102-1 Nome da organização	11		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	11		
	102-3 Localização da sede da organização	11		
	102-4 Local de operações	11		
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	11		
	102-6 Mercados atendidos	4 e 5		
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-7 Porte da organização	4, 5 e 11		
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	49		8, 10
	102-9 Cadeia de fornecedores	59		
	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Não houve.		
	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	18		
	102-12 Iniciativas externas		não se aplica	
	102-13 Participação em associações	13		

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
ESTRATÉGIA				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-14 Declaração do mais alto executivo	6		
ÉTICA E INTEGRIDADE				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	11		16
GOVERNANÇA				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-18 Estrutura de governança	14		
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS				
	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	8		
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-41 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores estão abrangidos pelo Acordo Coletivo do Sindicato dos Securitários.		8
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	8		
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	8 e 57		
	102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	9		

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
PRÁTICAS DE REPORTE				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	3, 4 e 5		
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e limites de tópicos	3		
	102-47 Lista de tópicos materiais	9		
	102-48 Reformulações de informações	Não houve		
	102-49 Alterações no relato	Não houve		
	102-50 Período coberto pelo relatório	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021.		
	102-51 Data do relatório mais recente	2018		
	102-52 Ciclo de emissão do relatório	Anual		
	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	3		
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI opção "Essencial"		
	102-55 Sumário de conteúdo da GRI	63 a 73		
102-56 Verificação externa	Não houve			

TÓPICOS MATERIAIS

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
DESEMPENHO ECONÔMICO				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	21		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	21		
	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	21		8, 9
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	55		
	COMBATE À CORRUPÇÃO			
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	16		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	16		
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	18		16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	16		16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve		16
ENERGIA				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	27		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	27		
	GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	27	

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
ÁGUA E EFLUENTES				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	28		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28		
EMISSÕES				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	28		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28		
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	29		3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	29		3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	29		3, 12, 13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	30		13, 14, 15
RESÍDUOS				
	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	31		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	31		
GRI 306: Resíduos 2021	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	31		3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	31		3, 6, 11, 12

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	59		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	59		
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	59		
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	59		
EMPREGO				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	36		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	36		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	43		5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	56		3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	52 e 53		5, 8

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	44		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	44		
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	45		8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	45		3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	44 e 45		3, 8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2019	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	46		8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	46		8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	44		3
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	46		8
	403-9 Acidentes de trabalho	45		3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	44		3, 8, 16

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1	Explicação do tópico material e seu limite	9	
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	37	
	103-3	Avaliação da forma de gestão	37	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	37 e 38	4, 5, 8, 10
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	39	8
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	37 e 42	8
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1	Explicação do tópico material e seu limite	9	
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	47	
	103-3	Avaliação da forma de gestão	47	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	48 e 50	5, 8
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	51	5, 8, 10
LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1	Explicação do tópico material e seu limite	9	
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	56	
	103-3	Avaliação da forma de gestão	56	
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		não se aplica 8

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
TRABALHO INFANTIL				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35		
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		não se aplica	8, 16
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo		não se aplica	8
PRÁTICAS DE SEGURANÇA				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	45		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	45		
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Foram 37 colaboradores de segurança (e também de contratadas) capacitados em 2021, valor correspondente a 100%.		16

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
AVALIAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35		
	412-1 Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto em direitos humanos		não se aplica	
GRI 412: Avaliação de direitos humanos 2016	412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos	A Liberty seguros repudia qualquer ataque ou quebra no que tange direitos humanos e, embora não temos nenhuma cláusula em relação a isso nos nossos contratos não apoiamos nenhuma prática que incentivar ou atacar os direitos humanos.		
COMUNIDADES LOCAIS				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	36		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	36		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Não são realizados avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local.		
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	59		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	59		
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	59		5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	59		5, 8, 16

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
PRIVACIDADE DO CLIENTE				
	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	20		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	20		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	20		16
CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA				
	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	9		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	15		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	15		
GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicas	Não houve multas ou sanções significativas em 2021.		16

Créditos

Coordenação editorial, redação,
edição, consultoria GRI, projeto
gráfico e diagramação
grupo report - rpt.sustentabilidade

Revisão ortográfica
Katia Shimabukuro

