

## Revisão dos aspetos ESG

# 2022

Promover a resiliência e o crescimento inclusivo



# Resumo

<b>Capítulo 1</b>   Uma mensagem do nosso CEO	[P.04]
<b>Capítulo 2</b>   Visão geral sobre a Liberty	[P.07]
<b>Capítulo 3</b>   Aumentar a resiliência do cliente	[P.10]
<b>Capítulo 4</b>   Possibilitar o crescimento sustentável	[P.14]
<b>Capítulo 5</b>   Melhorar vidas e comunidades	[P.19]
<b>Capítulo 6</b>   Avançar na diversidade, equidade e inclusão	[P.24]
<b>Capítulo 7</b>   Anexos	[P.30]

# Mensagem do CEO

Os nossos valores inspiram-nos a intensificar os nossos esforços em matéria de ESG: Estar aberto. Simplificar. Agir com responsabilidade. Tornar as coisas melhores. Colocar as pessoas em primeiro lugar.

# Mensagem do CEO

Cara família Liberty,

É com muita satisfação que apresento a nossa primeira Análise de Sustentabilidade. Estou muito orgulhoso por partilhar como estamos a agir, como estamos a cumprir o nosso compromisso com o bem social, a tomar decisões ambientalmente conscientes e a defender os mais elevados padrões de gestão corporativa. Esta análise não só resume as nossas realizações e melhores práticas em 2022, como também explica como a Liberty está a avançar em matéria de sustentabilidade. Ao contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas ajudamos a assegurar que, tanto nós como as gerações futuras, poderemos enfrentar o futuro com confiança.

Os nossos valores são a força motriz para alcançar esse objetivo: “Estar aberto. Simplificar. Agir com responsabilidade. Tornar as coisas melhores. Colocar as pessoas em primeiro lugar.” Estes são os valores que nos inspiram a intensificar os nossos esforços em matéria de ESG na Europa em 2022. Ao longo do ano, redobrámos os nossos esforços no sentido de acelerar a nossa cultura em matéria de ESG entre os nossos colaboradores, cumprindo todos os regulamentos de sustentabilidade aplicáveis e progredindo na

nossa jornada em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão. Ao fazê-lo, respondemos aos impactos que mais importância têm para os nossos *stakeholders* e para os que fazem parte da nossa estratégia de ESG, que se centra em torno de quatro pilares de atividades principais – aumentar a resiliência do cliente, possibilitar o crescimento sustentável, melhorar vidas e comunidades e avançar na diversidade, equidade e inclusão.

Terminámos 2022 no meio de um ambiente desafiante: o crescimento anual do PIB na União Europeia foi de 3,6%, com uma taxa do IHPC de 9,2% na zona Euro. Devido à inflação e à incerteza geopolítica, o sentimento económico caiu acentuadamente, tendo mostrado sinais de recuperação no final do ano. O emprego na zona Euro está resiliente e terminámos o ano com uma taxa de desemprego de 6,5%, apenas 0,60 abaixo do valor registado no final de 2021. Neste contexto, o rendimento disponível bruto das famílias cresceu 6,9% em relação a 2021<sup>1</sup>.

Além disso, o desafio climático parece estar a crescer fortemente a cada ano: a COP27 reiterou o objetivo de manter os aumentos da temperatura média global

<sup>1</sup> Fonte: Banco Central Europeu. 3.º trimestre de 2022.



---

“Acreditamos que o progresso acontece quando as pessoas se sentem seguras. Essa crença é sustentada pela nossa convicção de que os seguros são um produto socialmente responsável, proporcionando segurança e paz de espírito às pessoas e às empresas”

---

abaixo de 1,5 °C, o que exigirá um maior esforço da nossa parte. Na qualidade de peritos na prevenção de riscos, as companhias de seguros em Espanha financiam cerca de 60% das catástrofes climáticas<sup>2</sup> e trabalham diariamente com os clientes no sentido de prevenir e evitar as suas consequências. Também gerimos uma enorme quantidade de poupanças que podem apoiar projetos sustentáveis, gerando valor para todos.

A digitalização trouxe consigo muitos desafios e novos riscos, da privacidade à cibersegurança, à forma como lidamos com o envelhecimento da população, a captação dos melhores talentos e a adaptação rápida a um ambiente regulamentar em mutação. Mas essa é a nossa função: prevenir e gerir riscos, e é isso que fazemos melhor, colocando sempre as pessoas em primeiro lugar.

Em 2022, consolidámos a nossa forma de trabalhar digital: os nossos clientes podem dispor de interfaces seguras e úteis para gerir os seus produtos; ouvimos e demos-lhes a oportunidade de cocriar produtos personalizados; trabalhamos com os nossos

---

<sup>2</sup> Discurso de Pilar González de Frutos, Presidente da UNESPA, proferido a 25 de outubro de 2022, no XXIX Encontro do Setor dos Seguros organizado pela ABC, Deloitte e Mapfre

mediadores para lhes disponibilizar ferramentas digitais; desenvolvemos um forte sistema de segurança e mantivemos a nossa equipa unida e motivada, através de um modelo de trabalho assente na confiança. Assim, na Liberty Seguros, terminámos o ano 2022 com 3,5 milhões de clientes e 1.053 milhões de euros em apólices de seguro Não Vida.

Além disso, em 2022, o nosso eNPS aumentou 6,25%, com 99% dos colaboradores a trabalhar maioritariamente a partir de casa. Também conseguimos digitalizar 80% das nossas comunicações e mudámos para 100% de energia renovável na Irlanda. Esperamos fazer o mesmo em Espanha e em Portugal em 2023, reduzindo ainda mais o nosso impacto ambiental.

Estamos empenhados em ser uma força de bem social nas comunidades onde vivemos e trabalhamos. Em 2022, continuámos a apoiar a diversidade e a inclusão na sociedade, através de iniciativas como a Corrida Liberty (realizada na Irlanda e em Portugal pela primeira vez), o programa *Liberty for Women* e o festival *Dive In*, citando apenas alguns.

A nossa cultura empresarial identifica o comportamento ético como a principal componente da

confiança: é isso que oferecemos aos nossos clientes para que possam enfrentar o futuro com confiança. A este respeito, em 2022 atualizámos a totalidade das nossas políticas corporativas para garantir a gestão, o controlo e a conformidade no seio da Companhia. Também seguimos a versão mais recente das Normas GRI<sup>3</sup> na elaboração desta análise. São uma referência de primeira classe que nos irão ajudar a melhorar o nosso desempenho em matéria de ESG e irão favorecer a comparação com os nossos pares.

Por último, mas não menos importante, quero reconhecer nestas páginas o trabalho diário das pessoas que tornam a Liberty possível: colaboradores, mediadores, parceiros e, claro, os nossos clientes. Muito obrigado a todos.

Permitam-me agora convidá-los a explorarmos esta análise e a juntarem-se a nós na nossa jornada de sustentabilidade.

Juan Miguel Estallo  
CEO da Liberty Seguros

---

<sup>3</sup> A GRI (Iniciativa Global Reporting) é uma organização internacional independente multilateral. As Normas GRI são as normas amplamente utilizadas em todo o mundo para a comunicação de informações sobre sustentabilidade.

# Visão geral sobre a Liberty

Somos a primeira companhia de seguros 100% digital e baseada na *cloud*, proporcionando proteção, ao mesmo tempo que nos mantemos fiéis aos nossos valores fundamentais de transparência, simplicidade, responsabilidade, proatividade e humanidade.

# ECOSSISTEMA DA LIBERTY

QUEM?

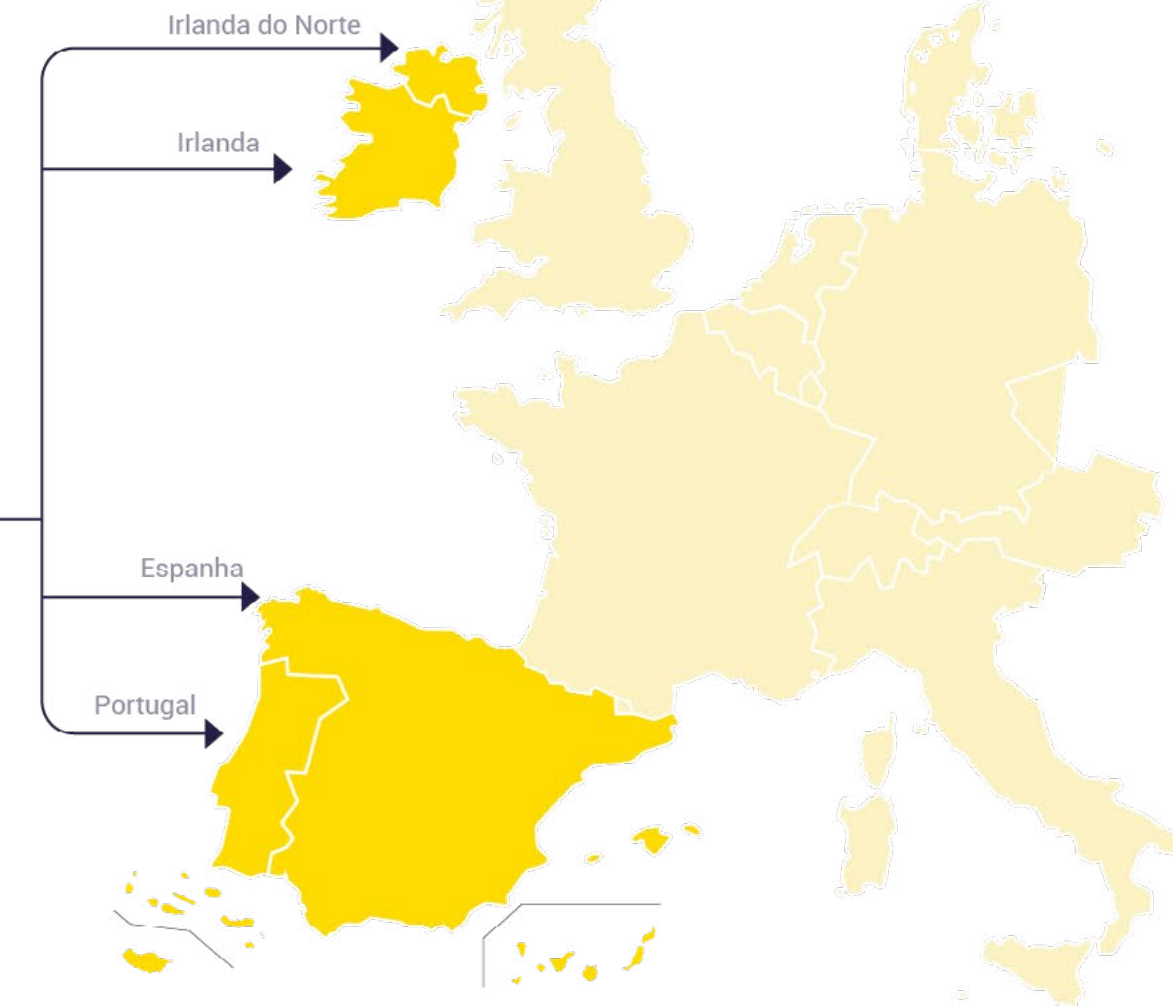
A Liberty Seguros Compañía de Seguros y Reaseguros (Liberty Seguros) faz parte de um subgrupo de empresas cuja empresa-mãe em Espanha é a Liberty International European Holdings, S.L.U. A Liberty Mutual (LMG) é a empresa-mãe que lidera efetivamente o Grupo a nível mundial.



**1.810** colaboradores em toda a Europa que oferecem produtos e serviços multicanal

COMO

ONDE?



O QUÊ?



Seguros para pessoas

- Auto
- Lar
- Vida
- Acidentes pessoais

Os nossos produtos e serviços



Seguros para empresas

- Multirriscos
- Comércio
- Outros



Para profissionais

- Acidentes
- Responsabilidade legal

Tornar-se digital para oferecer valor

Compromisso de colocar as pessoas em primeiro lugar

- Garantir a diversidade, a equidade e a inclusão em todas as nossas equipas
- Mecanismos transparentes de informação e gestão que garantam a integridade das nossas ações
- Fomentar a eficiência, melhorar a cibersegurança e expandir as capacidades em toda a organização
- Abordagem multicanal

Melhorar a experiência do cliente

Pilares Estratégicos da LMG



Rentabilidade



Gestão de Capital



Experiência do Cliente e dos Colaboradores

Prioridades estratégicas da Liberty



Digitalização



Eficiência



Garantir a sofisticação



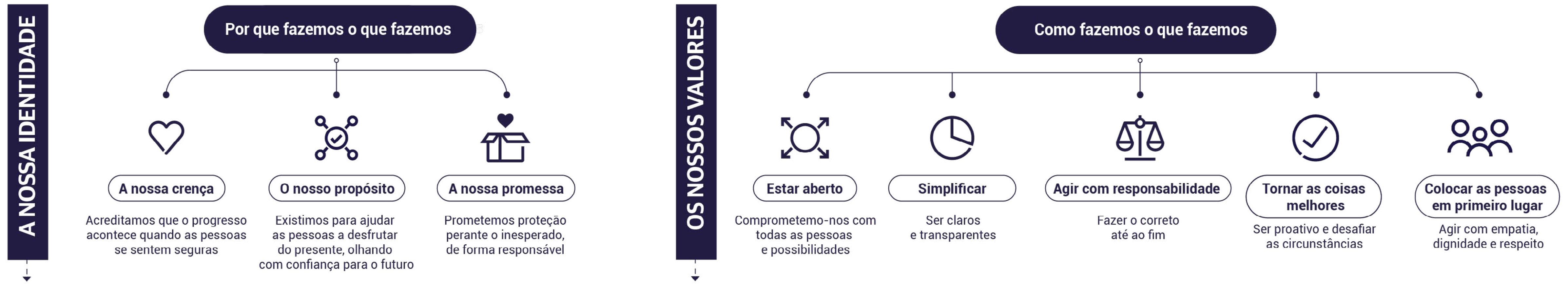
Envolvimento dos colaboradores



Excelência do Cliente

# ESTRATÉGIA EM MATÉRIA DE ESG: UMA CULTURA EMPRESARIAL CLARA DE COLOCAR AS PESSOAS EM PRIMEIRO LUGAR

O compromisso da Liberty para com o bem social, tomando decisões ambientalmente conscientes e defendendo os mais elevados padrões de gestão corporativa, faz parte do que somos há mais de 110 anos: a identidade e os valores da LMG.



## AMBIÇÃO GLOBAL EM MATÉRIA DE ESG

### 4 pilares estratégicos sobre os quais concentramos os nossos esforços

Aumentar a resiliência do cliente

Possibilitar o crescimento sustentável

Melhorar vidas e comunidades

Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

### Áreas de foco da Liberty Seguros

#### Alterações climáticas



Identificar e mitigar os riscos que as alterações climáticas representam para o nosso negócio e procurar oportunidades de melhoria

#### Gestão ambiental



Reduzir o seu impacto sobre o ambiente através das suas operações e atividades

#### Gestão do capital humano



Atrair os melhores talentos e criar uma atmosfera que encoraje e ajude os colaboradores

#### Diversidade e inclusão



Desenvolver e manter uma força de trabalho diversificada e inclusiva onde são valorizadas diferentes perspetivas na tomada de decisões da empresa

## A NOSSA AMBIÇÃO

Acelerar a cultura de ESG, cumprir todos os regulamentos aplicáveis relacionados com a sustentabilidade e avançar na nossa jornada de DEI

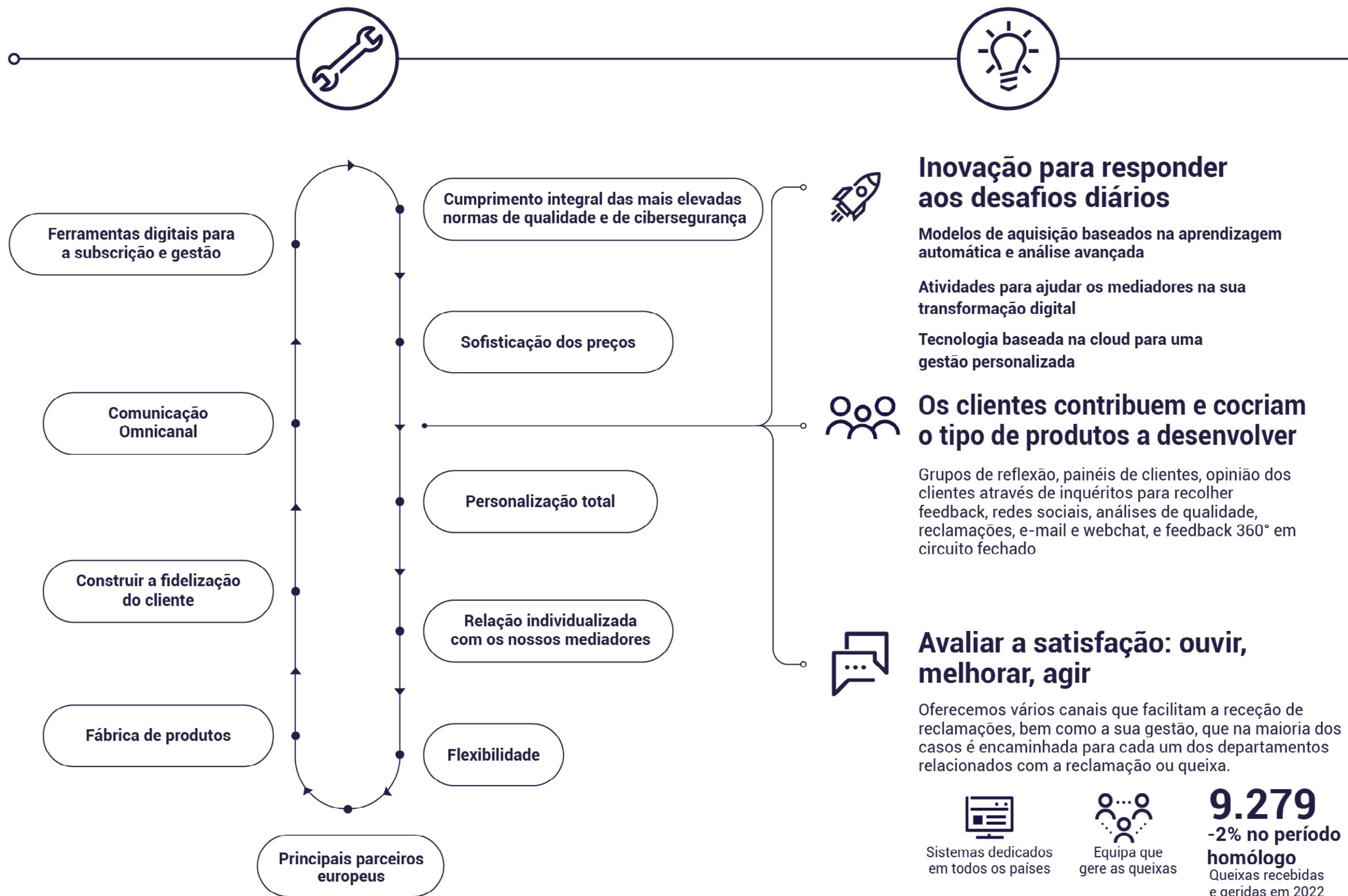


# Aumentar a resiliência do cliente

À medida que o risco evolui, nós também evoluímos. Existimos para "ajudar as pessoas a desfrutar do presente olhando com confiança para o futuro" para que possam proteger, construir e investir nos seus negócios e no seu futuro.

# AJUDAR OS NOSSOS CLIENTES

ACOMPANHAR OS NOSSOS CLIENTES AO LONGO DA JORNADA



 Sistemas dedicados em todos os países  
 Equipa que gere as queixas  
**9.279**  
 -2% no período homólogo  
 Queixas recebidas e geridas em 2022

## Sucesso recorde em 2022

**+25%** melhoria média nas nossas métricas de conclusão do funil de vendas  
**92%** de Pacotes de boas-vindas entregues digitalmente

**+275%** taxa de conversão digital  
**3,5 M** clientes

**€1.053 M**  
 em prémios Não vida

Revisão dos aspetos ESG para 2022

# Aumentar a resiliência do cliente

Procuramos trazer uma maior paz de espírito às pessoas e aos proprietários de pequenas empresas, utilizando as nossas capacidades digitais e de *data & analytics* para fornecer os produtos e serviços certos. Trabalhamos lado a lado com os nossos parceiros para cocriar experiências excepcionais para os nossos clientes.



## O nosso modelo para “tornar as coisas melhores” para os nossos clientes



### Conhecimento do cliente<sup>4</sup>

Na Liberty temos um profundo conhecimento das necessidades dos nossos clientes assente na investigação e na análise.



### Conceção e oferta centradas no cliente

Processos e ferramentas que resultam na reformulação, reinvenção e melhoria da jornada do cliente para otimizar as experiências.



### Jornadas do cliente omnicanal

Proporcionamos as primeiras jornadas digitais do cliente sem interrupções. Sempre atentos, de modo a ter opções disponíveis para todos os clientes, através de um canal que se adapta às suas necessidades.



### Cultura centrada no cliente

Colaboradores capacitados e empenhados em proporcionar as melhores experiências ao cliente, todos os dias.

<sup>4</sup> Através de grupos de reflexão, painéis de clientes, opinião dos clientes através de inquéritos, redes sociais, análises de qualidade, reclamações, e-mail e *webchat*, e *feedback 360°* em circuito fechado

## Da criação do produto à comercialização e distribuição

Queremos fornecer aos nossos clientes os melhores produtos e serviços possíveis. Esforçamo-nos por oferecer aos clientes produtos que satisfaçam as suas necessidades e o melhor serviço possível quando o inesperado acontece. A Fábrica de Produtos<sup>5</sup> simplifica o processo de construção de produtos, enquanto a nossa ferramenta de preços alinha o ponto de preço e a gestão de risco para estabelecer modelos de risco de uma forma mais simples. Usamos um amplo mapeamento da jornada para nos ajudar a compreender onde podem existir dificuldades para os clientes: esta abordagem torna os problemas visíveis para os *stakeholders* internos e ajuda-os a visualizar potenciais problemas.

<sup>5</sup> A fábrica de produtos refere-se à conceção digital dos nossos produtos – todos os nossos produtos são guardados num único local na *cloud* e, a partir daí, podemos selecionar as peças que queremos e juntá-las para criar um produto.

# 100

milhões de euros<sup>6</sup> de investimento em tecnologia para permitir produtos transparentes e modulares

A Liberty está empenhada em fornecer produtos personalizáveis e transparentes aos seus clientes. A nossa filosofia “Pague pelo que necessita” e a nossa experiência modular são possíveis graças à nossa solução tecnológica baseada na *cloud*.

Estamos igualmente empenhados em acompanhar os nossos mediadores na adaptação dos seus negócios ao ambiente digital e em estar presentes seja qual for o canal que escolham para criar e manter uma relação de confiança com os clientes. Como parte deste processo, oferecemos-lhes formação nas competências e ferramentas necessárias para prestar o melhor serviço ao cliente.

<sup>6</sup> Comunicado de imprensa, julho de 2020

A nossa jornada com o cliente prossegue com a apresentação de comunicações de confiança da nossa parte. É possível aceder a termos e condições claros, faturação transparente, informações sobre reclamações, etc., por diferentes meios, tais como e-mail, telemóvel ou computador, portal de cliente e outros. Também oferecemos exemplares em formato impresso, a pedido, garantir que satisfazemos todas as necessidades do cliente.

## Usabilidade e fiabilidade

Procuramos capacitar os clientes com as ferramentas digitais de que necessitam para resolver os seus problemas de forma autónoma. O conceito de «*self-service*» significa que os clientes podem gerir as suas apólices 24 horas por dia, 7 dias por semana. Trabalhamos continuamente para melhorar as nossas capacidades nesta área.

O nosso sistema baseado na *cloud* centra-se em aplicações *online* e móveis e integra procedimentos em todas as funções e mercados, da apólice de seguros à gestão de sinistros, adaptando-os às necessidades de cada país.

Para prestar um serviço eficiente, estamos a trabalhar na utilização da automação no nosso **Sistema de Gestão Ágil e Rápido de Sinistros** para facilitar a resposta em tempo real.

Todo o *software* e sistemas tecnológicos da Liberty na Europa estão a ser criados utilizando soluções baseadas na *cloud*, o que nos confere um maior grau de integração mas também torna a cibersegurança uma prioridade essencial: os nossos investimentos em cibersegurança ascenderam a 6,7 milhões de euros em 2022 e comunicámos apenas 2 violações de dados, encerradas pelas Autoridades sem qualquer ação adicional.

O Mapeamento da Jornada permitiu-nos identificar e controlar dezenas de potenciais pontos de dificuldade e evitar impactos negativos para os clientes. Este ano, acompanhámos 20 processos de apoio ao cliente e registámos uma subida no NPS relacional dos nossos clientes de 16% em 2021 para 18% em 2022. Além disso, a nossa taxa de conversão digital mais do que duplicou entre 2021 e 2022.

Embora tenhamos uma elevada taxa de retenção de clientes, graças ao nosso foco na transparência e na melhoria contínua dos nossos níveis de serviço ao cliente, por vezes surgem reclamações e queixas no final do processo. De modo a receber, gerir e responder corretamente a essas reclamações e queixas, colocámos à disposição dos clientes vários canais de comunicação (e-mail, telefone, *webchat*, inquéritos, a entidade reguladora, etc.).

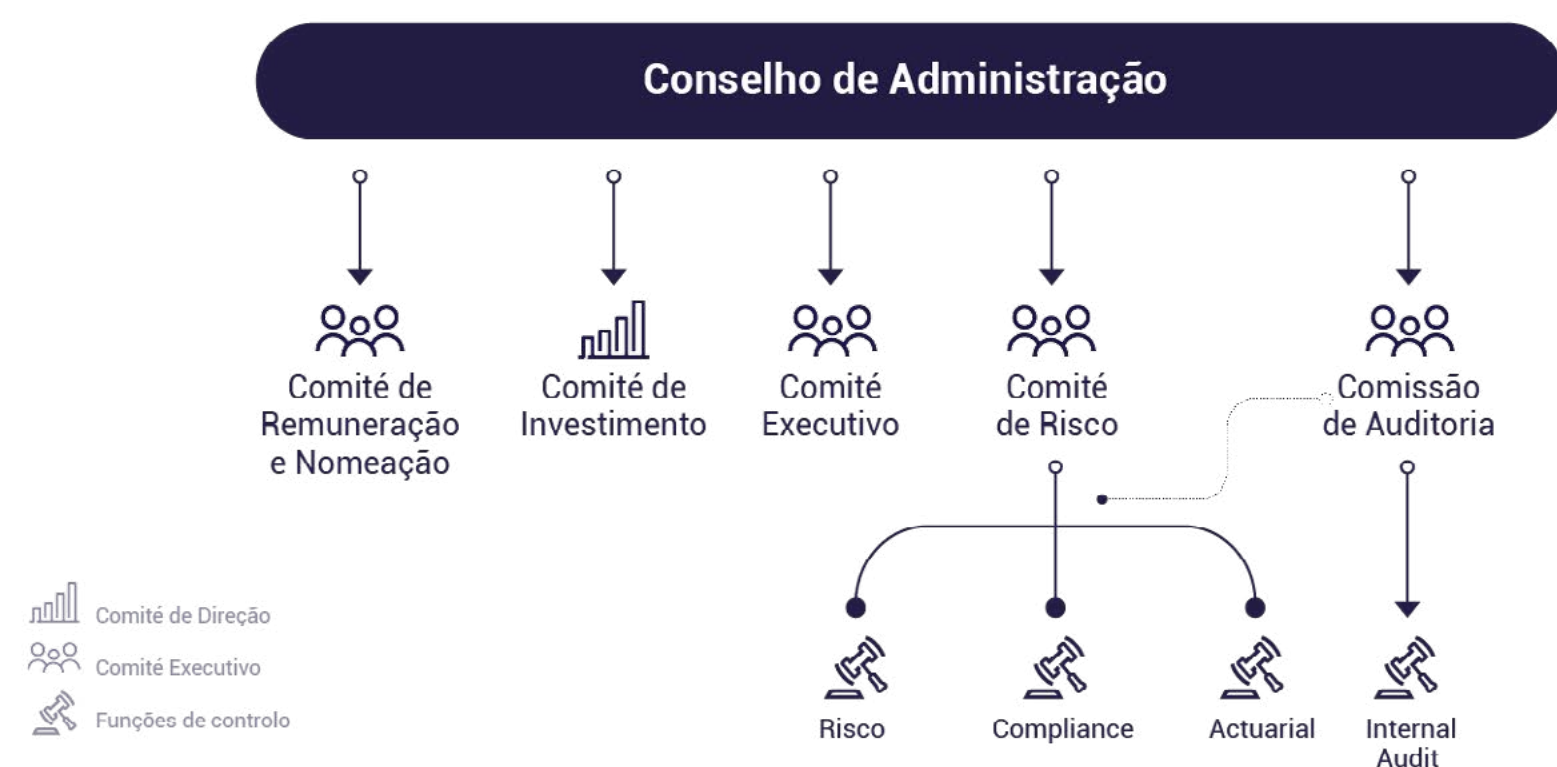


# Possibilitar o crescimento sustentável

Porque o futuro depende de uma transição energética global, justa e ética.

# ATIVIDADE EMPRESARIAL RESPONSÁVEL

Uma estrutura de gestão transparente e linhas de defesa



**Possibilitar um crescimento sustentável**

## Quadro de gestão de riscos

Sistema de gestão de riscos: estratégias, processos e procedimentos de comunicação  
Cultura e valores conscientes dos riscos

## Agir corretamente

O Código Empresarial da LMG  
Ética e Conduta  
Política Anticorrupção da LMG  
Linha Direta para Denunciantes  
Linha Direta de Conformidade  
Formação  
Avaliação do risco de conformidade  
Ferramentas de combate ao branqueamento de capitais

## Forte compromisso de respeitar os direitos humanos

Proibição de qualquer discriminação, trabalho forçado ou obrigatório, ou trabalho infantil.  
Política de Conformidade Penal  
Manual de Prevenção da Criminalidade  
Garantia de liberdade de associação e convenção coletiva de trabalho

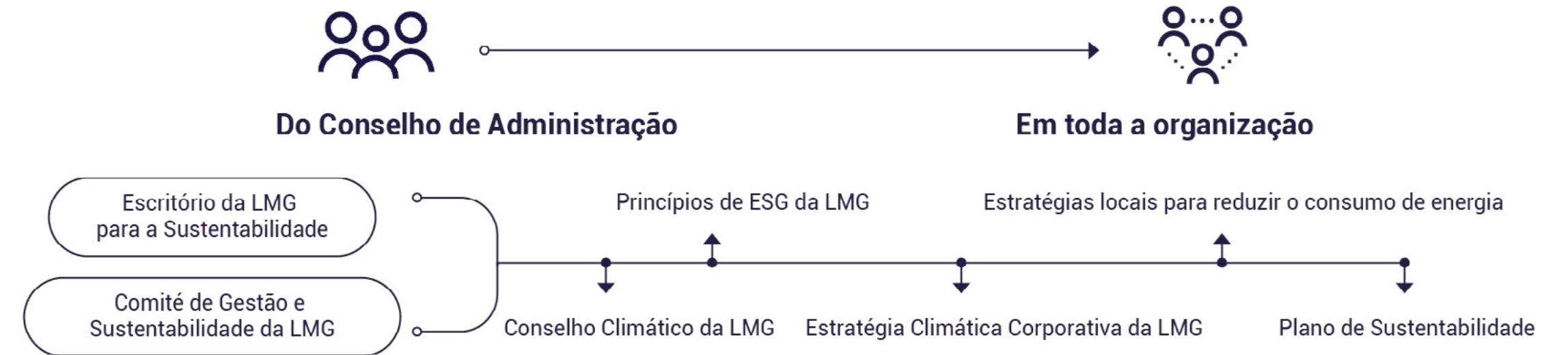
**0** queixas ou alegações de corrupção durante 2022

**0** queixas ou alegações de violações dos direitos humanos durante 2022

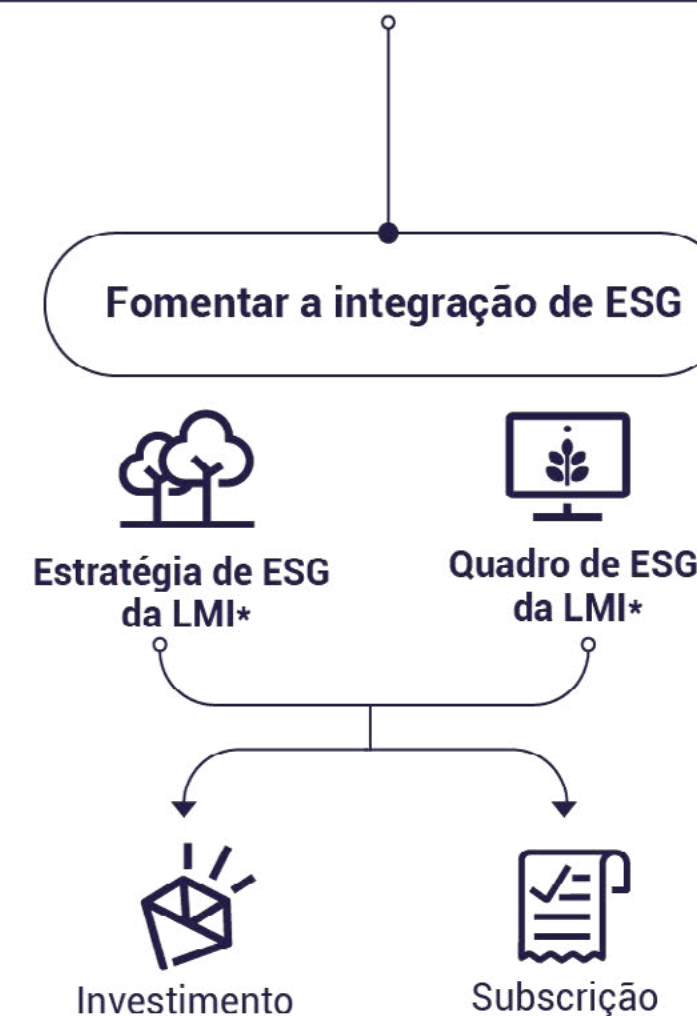
**Colaboramos com stakeholders externos e reguladores para salvaguardar a nossa posição como empresa responsável**

## A NOSSA JORNADA EM MATÉRIA DE ESG

Esforçando-se por integrar ESG na nossa tomada de decisões diária

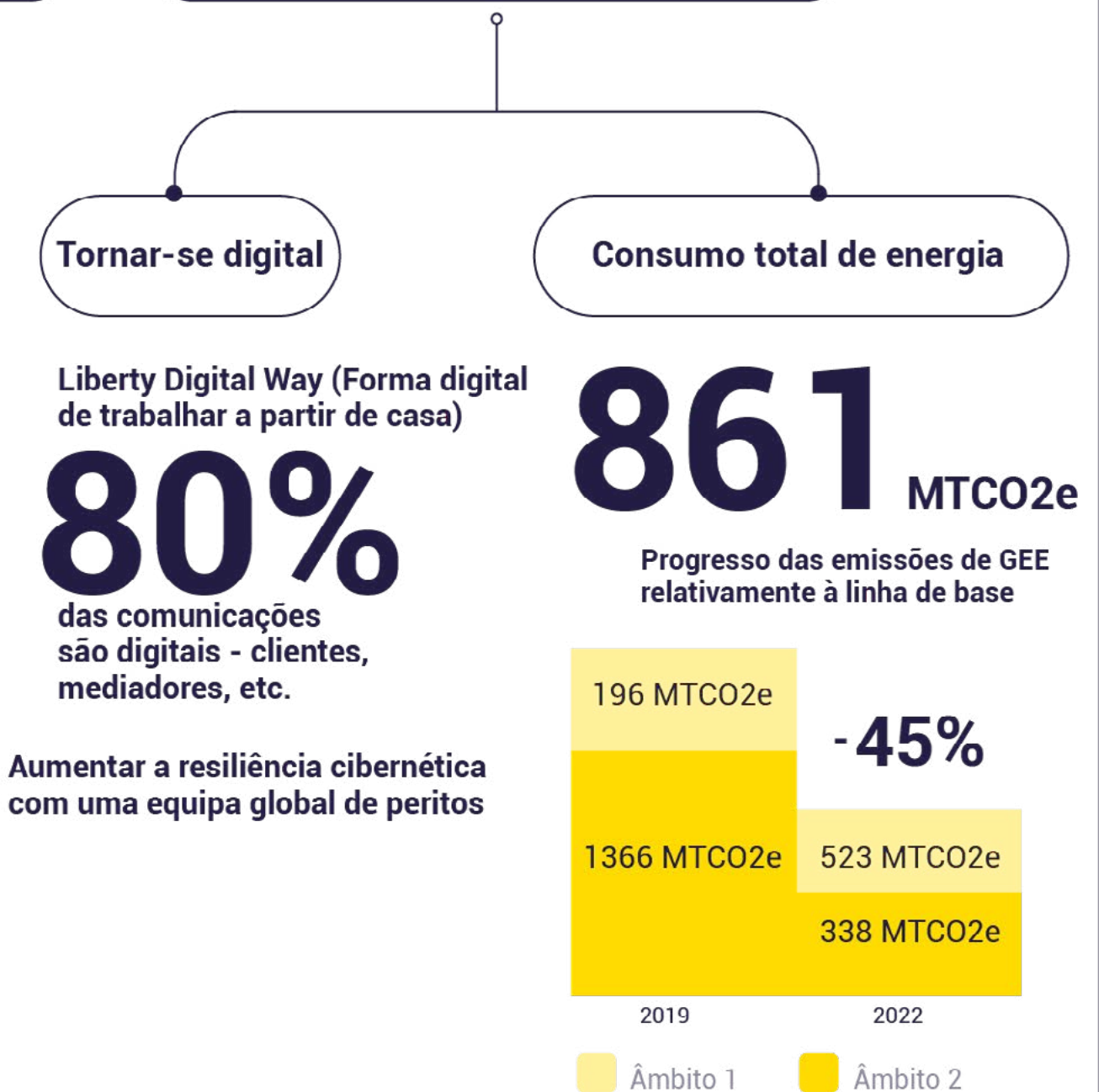


**Ao começar a integrar os fatores de ESG nas nossas decisões de subscrição e investimento**



\*LMI: Liberty Mutual Investments

**Reduzir o impacto ambiental das nossas operações**



APOIAR UMA TRANSIÇÃO CLIMÁTICA MAIS EQUITATIVA E RESPONSÁVEL AO NÍVEL DO GRUPO

Revisão dos aspetos ESG para 2022

# Possibilitar o crescimento através da transição climática

Promover a resiliência climática e apoiar uma transição energética global, colocando ao mesmo tempo as pessoas em primeiro lugar, é a nossa forma de trabalhar para promover o progresso, o que só acontece quando as pessoas se sentem seguras. Atualmente, enfrentamos um desafio global em que todos temos de mudar a forma como vivemos, consumimos ou produzimos, embora as nossas atividades não tenham tido um impacto direto significativo sobre o ambiente.

Em 2020, a Liberty Mutual estabeleceu cinco eixos de atuação em termos climáticos para guiar o caminho ao longo da transição energética e para fornecer às entidades orientações de adaptação e implementação.

A iniciativa *Liberty Digital Way*, também lançada em 2020, contribuiu para reduzir significativamente a pegada ambiental das instalações, uma vez que mais de 1.800 colaboradores passaram para um modelo baseado no trabalho a partir de casa. Este modelo de trabalho, criado juntamente com os colaboradores para ser um sistema flexível, eficiente e sustentável, também foi essencial para reduzir a nossa pegada de carbono, eliminando as viagens de longa distância e as deslocações diárias. O consumo de energia necessário para a manutenção dos edifícios foi

consequentemente reduzido com um menor uso do espaço de escritórios. Isto incluiu a venda de sucursais, assim que a nossa sucursal virtual ficou totalmente operacional. Iniciativas como a migração AWS, a Racionalização do Centro de Dados e a nossa Estratégia de Desativação têm sido fundamentais para migrar para soluções na *cloud* mais eficientes, configurar os serviços de IT para estarem disponíveis apenas quando necessário ou reduzir atualizações desnecessárias de *hardware*, entre outros.

---

Reduzimos em 45% as nossas emissões de âmbito 1 e 2 no ano de 2022 quando comparado com a linha de base de 2019

---

Como parte do nosso compromisso de reduzir a pegada de carbono das nossas instalações, a Liberty Seguros criou um grupo de trabalho que, em 2022, foi responsável pela recolha e documentação dos dados

relativos às nossas emissões de GEE nos âmbitos 1 e 2<sup>7</sup>. O resultado do trabalho deste grupo será uma lista de estratégias locais para reduzir o consumo de energia e contribuir para os compromissos da Liberty Mutual de reduzir as emissões globais.

Além disso, nos últimos anos digitalizámos 80% das nossas comunicações, passando para um modelo sem papel que gerou poupanças significativas nesta área. Na Irlanda, em 2022, mudámos de fornecedor de energia, pelo que a nossa eletricidade é agora obtida a partir de fontes renováveis e planeamos implementar esta medida em Espanha e em Portugal em 2023.

Em relação à **tomada de decisões de investimento**, os ativos financeiros globalmente investidos da Liberty Mutual Insurance Group, incluindo a maioria dos ativos financeiros da Liberty Seguros, são geridos pela Liberty Mutual Investments (LMI). A Liberty Mutual Group é uma signatária dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), aprovados pela Organização das Nações Unidas.

---

<sup>7</sup> Emissões provenientes de fontes próprias (âmbito 1) e do consumo de eletricidade comprada.

Em 2022, em resposta aos novos requisitos regulamentares aplicáveis, melhorámos o nosso quadro de gestão de riscos para integrar novos processos e metodologias para identificar, avaliar, monitorizar e mitigar adequadamente os riscos relacionados com a sustentabilidade e as alterações

climáticas. Além disso, começámos a incluir as alterações climáticas em modelos de risco de produtos selecionados. Na Irlanda, já existem modelos baseados em dados externos criados em 2017. Em particular, as variáveis são utilizadas para modelar os riscos de inundação e de deslizamento de terras. Durante 2021, a Equipa de Pricing (em colaboração com os nossos colegas da Liberty Mutual) trabalhou em novos modelos de catástrofes para os agregados familiares em Espanha. Em Portugal, os modelos de risco foram construídos em 2017 e a sua revisão está prevista para 2023.

Pela primeira vez, comunicamos o nosso grau de alinhamento com os critérios da Taxonomia Europeia de Investimento Sustentável na nossa Divulgação de Informações Não Financeiras.

# Possibilitar o crescimento nas decisões do dia-a-dia

A Liberty Seguros faz parte de um subgrupo de empresas cuja empresa-mãe, sediada em Espanha, é a Liberty International European Holdings, S.L.U. (LIEH).

O Regulamento (UE) 2020/852 exige que as entidades financeiras divulguem informações sobre a exposição dos seus investimentos e atividades a atividades elegíveis para taxonomia. A LIEH inclui as informações na sua demonstração não financeira consolidada.

Em 2022, 3% dos investimentos da LIEH em empresas financeiras e não financeiras sujeitas à Diretiva NFI(\*) e outros ativos foram direcionados para financiar ou associados a atividades económicas elegíveis para taxonomia e 7% da Liberty Seguros.

34% dos produtos de seguros e resseguros Não Vida da LIEH são elegíveis ao abrigo da Taxonomia e 56% da Liberty Seguros.

O rácio de elegibilidade das atividades da LIEH foi calculado em prémios brutos comunicados para apólices de seguros e resseguros Não Vida da Liberty International European Holdings, S.L.U. e da LS, a partir de 31 de dezembro de 2022.

\* Diretiva Divulgação de Informações Não Financeiras.

A LIEH realizou uma análise de toda a sua carteira Não Vida dentro das linhas de negócio definidas no Regulamento Taxonomia. A LIEH analisou a cobertura de riscos associados ao clima estabelecidos no anexo II, apêndice A do referido regulamento, relativamente à temperatura, água, vento e massa sólida. Portanto, a LIEH definiu como elegíveis todas as linhas de negócio que contenham termos explícitos na apólice relativamente à cobertura de, pelo menos, um dos perigos associados ao clima.

A Liberty Seguros é regulada pela *Dirección General de Seguros* (DGS), a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Banco Central da Irlanda. Para além das políticas e ferramentas de gestão da Liberty Mutual Group – tais como o Código de Ética e Conduta Empresarial, a Política Anticorrupção, os Procedimentos de *Due Diligence* ou a Política Global de Prevenção do Branqueamento de Capitais –, a Companhia possui um conjunto de políticas que regulam as Funções Essenciais (Risco, Compliance, Internal Audit e Actuarial) e asseguram que estas Funções Essenciais cumpram os requisitos regulamentares e sejam fiéis às linhas de gestão estabelecidas pela Companhia e pela Liberty Mutual. As nossas políticas são revistas anualmente e, se necessário, atualizadas.

Um conjunto de políticas para abordar a gestão, o controlo e a supervisão ética da Companhia





Ao desenvolver este quadro, a Liberty Seguros estabeleceu vários instrumentos para atuar de forma correta em todos os momentos:

- Uma Função de Conformidade.
- Um Diretor de Conformidade em cada entidade, responsável pela supervisão do programa de conformidade.
- Todos os colaboradores recebem formação exaustiva e lembretes em matéria de conformidade, políticas e comportamento ético, bem como formação em matéria de combate ao branqueamento de capitais. Por exemplo, aos novos colaboradores é normalmente exigido que frequentem pelo menos três cursos, sendo a formação em matéria de combate à corrupção, luta contra o suborno e combate ao branqueamento de capitais fornecida aos colaboradores relevantes. Os materiais de formação e as políticas estão disponíveis em 3 idiomas de modo a garantir a acessibilidade a toda a organização. Existem também programas anuais de formação para todos os colaboradores sobre o Código de Ética, Atuação Responsável e Conflitos de Interesses e, para os colaboradores essenciais, em matéria de combate à corrupção e sanções.



\* 24 lançadas pela Formação de Conformidade  
\*\* Soma de cada pessoa por atividade de formação



Em 2022, bem como em 2021, realizámos um *workshop* de formação em matéria de ESG com a liderança executiva. Lançámos também uma campanha educativa para colaboradores para explicar como as suas contribuições individuais e as contribuições coletivas das suas equipas apoiam a nossa estratégia de ESG. O Comité de Risco do Conselho de Administração é responsável por comunicar as questões em matéria de ESG ao Conselho de Administração.

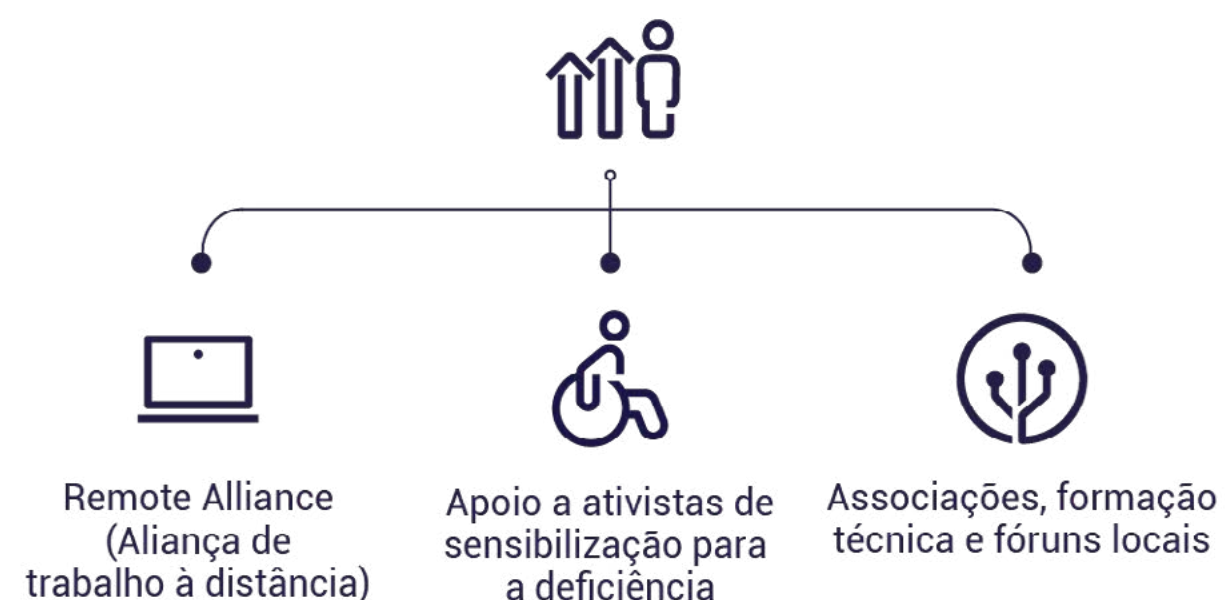
# Melhorar vidas e comunidades

Existimos para ajudar as pessoas a desfrutar do presente, olhando com confiança para o futuro. Acreditamos que o progresso acontece quando as pessoas se sentem seguras. Unidos pelos nossos valores, trabalhamos para proporcionar essa segurança a todos os nossos *stakeholders*.

# REFORÇAR AS COMUNIDADES

## Grupo de trabalho de ESG & DEI para ativar a nossa estratégia global a nível local

ALIANÇAS PARA PROGREDIRMOS JUNTOS



INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



"SERVE WITH LIBERTY"



'Serve with Liberty' faz parte do programa de filantropia global da Liberty Mutual, onde colaboradores de todo o mundo trabalham todo o dia em projetos para as nossas comunidades

**557** Liberty Seguros colaboradores voluntários nas comunidades onde temos escritórios

FORMAÇÃO



### Juntos, com os nossos parceiros e fornecedores

#### Controlo para aumentar o progresso e a confiança



Política de contratação externa da LIEH, adotada pelo Conselho de Administração e supervisionada pela Função Jurídica.



Políticas de aquisições locais, incluindo requisitos para fornecedores sobre questões sociais, ambientais e de igualdade de género, bem como conformidade regulamentar, proteção de dados e aspetos de conformidade.



Processo de due diligence.



Política de aquisições que endossa os mais elevados padrões de sustentabilidade, diversidade e práticas ambientais.



Módulo de aprovisionamento na Liberty Seguros para o lançamento de concursos oficiais para fornecedores.

# Melhorar vidas e comunidades

## MELHORAR VIDAS E COMUNIDADES

Estamos determinados a avançar mantendo-nos firmes nos nossos valores: colocar as pessoas em primeiro lugar, agir com responsabilidade, tornar as coisas melhores. O nosso compromisso de agir com responsabilidade perante as sociedades em que operamos tornou-nos uma empresa de referência em termos de boa gestão, transparência, melhores práticas e, acima de tudo, ação social.

Ao cuidarmos das nossas relações com os *stakeholders*, estamos prontos a distribuir valor em toda a sociedade.



### Conversar com os principais *stakeholders* na comunidade

Cientes

Mediadores

Parceiros

Fornecedores

Meios de comunicação social/jornalistas

Principais líderes de opinião

Colaboradores, futuros colaboradores

Governo (incluindo governo local) e reguladores

Associações do setor financeiro/seguros e outras associações profissionais

Instituições sem fins lucrativos: Comité Paralímpico

Embaixadores Liberty (ativistas de sensibilização para a deficiência)

Instituições de beneficência e ONG

Trabalhamos para ser uma força para o bem social, **capacitando os nossos colaboradores** para serem inclusivos e abraçarem perspetivas únicas, apoiando os nossos vizinhos mais vulneráveis e considerando os impactos das nossas decisões empresariais na sociedade.

Acreditamos no avanço do acesso das pessoas com deficiência, estabelecendo **parcerias com programas educativos, culturais e recreativos** que garantam ambientes inclusivos.

Em 2022, a Liberty Seguros e o Comité Paralímpico espanhol renovaram a sua parceria para continuar a apoiar a **Equipa Paralímpica espanhola** (como temos vindo a fazer desde 2007) até aos Jogos de Paris 2024, bem como a Equipa Paralímpica de Jovens Promessas do Atletismo da Liberty Seguros. Esta aliança é um pilar no nosso objetivo de avançar na normalização da diversidade funcional, eliminando barreiras físicas e mentais.

A 13.<sup>a</sup> edição da **Corrida Liberty pela Inclusão** regressou às ruas de Madrid pela primeira vez em dois anos. Em Espanha, atribuímos os fundos angariados à Equipa Paralímpica Liberty de Jovens Promessas do Atletismo, uma iniciativa promovida

em colaboração com o Comité Paralímpico espanhol. Até agora, a companhia já doou mais de 257.000 euros desde a primeira edição da corrida.

Irlanda e Portugal organizaram as suas primeiras edições da Corrida Liberty em 2022. Em Dublin, os fundos foram para a *Irish Wheelchair Association* (IWA). Já em Portugal, a edição realizada em Cascais, contou com mais de 2.000 participantes, com os fundos a reverterem para a Associação de Paralisia Cerebral de Lisboa, para o projeto Ping Pong Parkinson Portugal e para o projeto SurfADDICT.

Ainda em 2022, os **ativistas de sensibilização para a deficiência que apoiamos** funcionaram como porta-vozes das edições da Corrida Liberty. Estamos a apoiar estes Ativistas de Sensibilização para a Deficiência para que possam continuar a dar visibilidade às pessoas com deficiência na sociedade, sob o lema "Moved by Values".

A Liberty Mutual patrocinou este ano, uma vez mais, o festival anual **Dive In**, sob o lema "Construir Culturas Mais Corajosas". O objetivo deste festival consiste em capacitar a indústria para construir ambientes onde as pessoas se sintam seguras, valorizadas, respeitadas e livres para se expressarem.

Após o lançamento do nosso Conselho DEI em 2021, em 2022 apresentámos a primeira edição do nosso programa *Liberty for Women* que visa promover a liderança feminina no setor dos seguros. Este é também um espaço de formação e intercâmbio de ideias que inclui sessões de formação, reuniões e fóruns de comunicação. Nesta primeira edição, participaram quinze gestores de mediação de seguros, acompanhados por cinco diretores comerciais de área da Liberty. Em 2022, também lançámos o programa *Liberty for Women* a nível interno, tendo participado mais de 100 colaboradores.

Em março celebrámos o **Mês da Mulher na Liberty**. Para além de uma série de atividades internas destinadas a promover a equidade entre géneros, quisemos apoiar as associações de mulheres e as associações de beneficência nas nossas

Associações envolvidas nesta iniciativa



Ajuda de Mãe



FDI



Fermanagh Women's Aid

comunidades, que estão a fazer um trabalho inestimável para apoiar mulheres que se encontram em situações incrivelmente difíceis e precisam de ajuda.

Acreditamos também no poder de multiplicar o impacto através de alianças. Em setembro de 2021, a Liberty tornou-se um dos quatro membros fundadores da **"Remote Alliance" (Aliança de trabalho à distância)**, concebida para mostrar o caminho para que outros empregadores irlandeses se comprometam com o trabalho à distância a longo prazo. Participámos em reuniões mensais, no *"Remote Alliance Playbook"* e nos programas de formação para candidatos a emprego que procuram desenvolver capacidades de trabalho à distância.

No âmbito da **"campanha 110 gifts"** a nível mundial, para celebrar os 110 anos da Liberty Mutual Insurance, os nossos colaboradores na Irlanda/Irlanda do Norte, Portugal e Espanha puderam escolher uma instituição de beneficência por país para receber uma subvenção de 10.000 dólares.

As três instituições de beneficência escolhidas pelos nossos colaboradores



Pieta

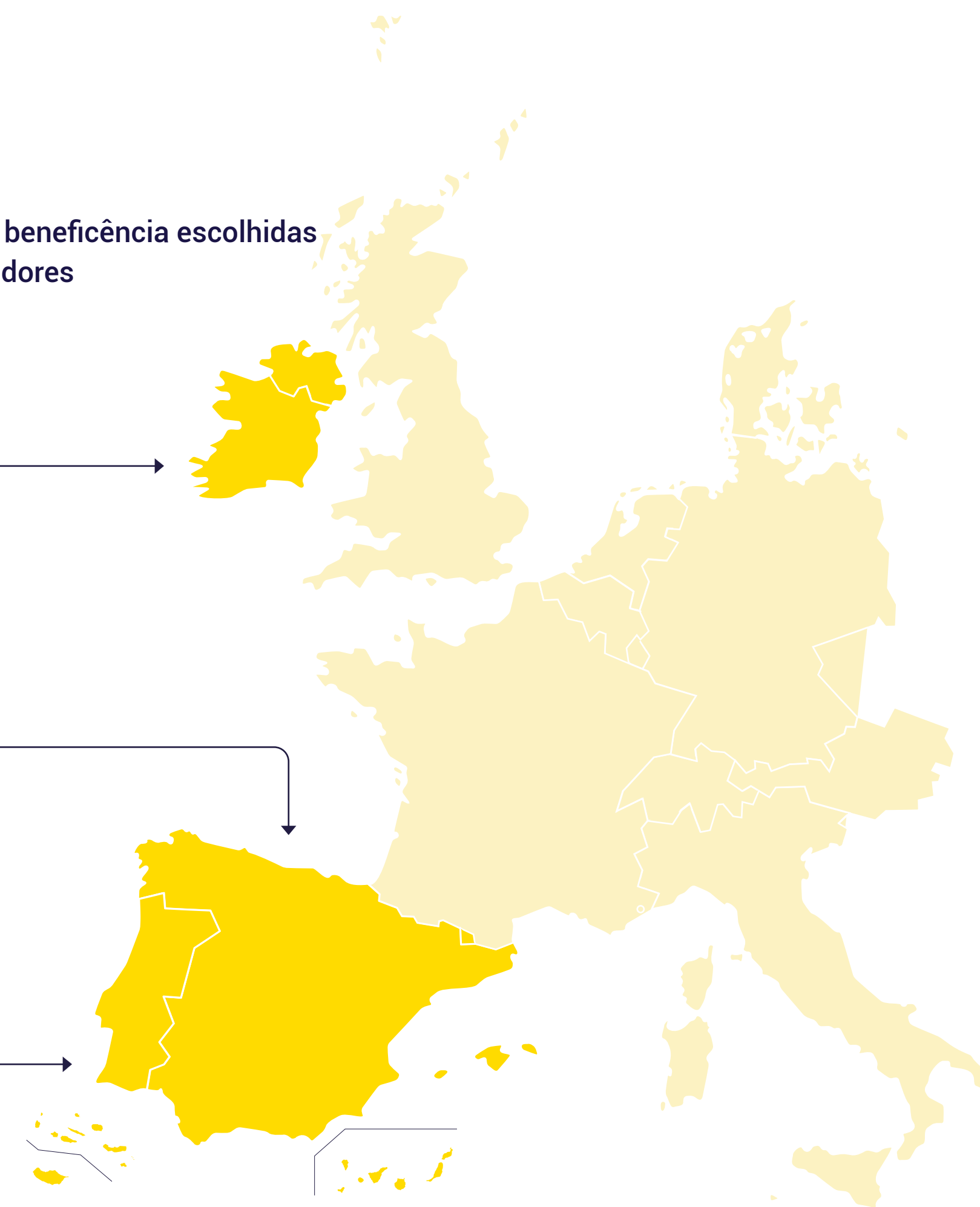


Banco de Alimentos de Espanha, Madrid



Banco Alimentar  
contra a fome  
Alimento esta ideia.

Banco Alimentar de Portugal



Em junho, a Liberty acolheu um desafio global de atividade com a duração de quatro semanas chamado *Liberty in Motion*. Graças aos esforços coletivos, realizámos mais de 1 milhar de milhão de passos, angariando mais de 50.000 dólares para a Ação Contra a Fome.

Em março de 2022, doámos 30.000 euros para apoiar o trabalho humanitário da **Cruz Vermelha** na Ucrânia.

No âmbito da nossa campanha de Natal sobre o grande impacto de pequenas decisões, intitulada “A Fábula do Teu Propósito”, a Liberty doou um total de 60.000 euros a 12 instituições de beneficência/ONG na Irlanda, Irlanda do Norte, Espanha e Portugal, e teve impacto em 4.842.767 utilizadores através de todos os canais (site, redes sociais e meios de comunicação *offline*).

## Disseminando boas práticas em toda a cadeia de valor

A monitorização de fornecedores é a nossa forma de ter um impacto positivo na nossa cadeia de distribuição. Quando nos relacionamos com novos fornecedores, recolhemos informações sobre a sua estrutura, atividade, capacidade financeira e capacidades profissionais, juntamente com as medidas de ESG implementadas por estes.

Em 2022, concluímos a nossa transição para um *software* de aquisição comum em todos os nossos mercados na Europa. A nossa política de aquisições está incorporada neste *software*.



Participantes na edição irlandesa da Corrida Liberty em Dublin.

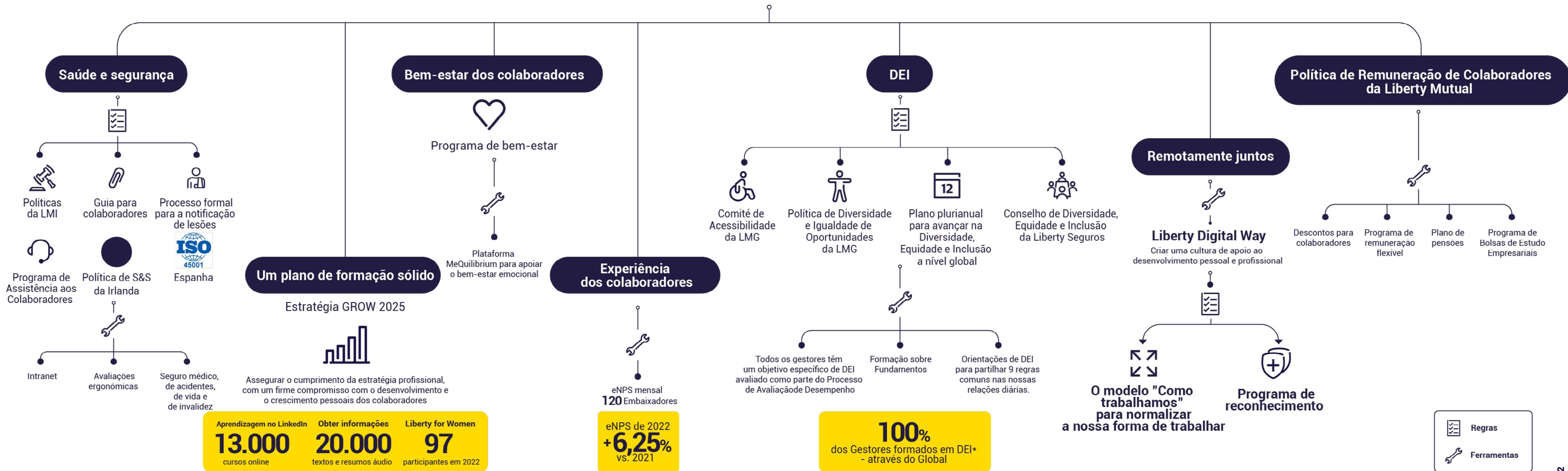
# Avançar na diversidade, equidade e inclusão

Cumpriremos o Nosso Propósito criando uma força de trabalho mais diversificada, com oportunidades equitativas e um ambiente inclusivo para todos.

Trabalhando em conjunto, podemos ajudar todos os colaboradores a sentirem que pertencem e a tornarem a Liberty numa companhia líder de seguros e resseguros.

# AVANÇAR NA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

O talento é diversificado. A capacidade de atrair e reter continuamente os melhores talentos é uma parte fundamental do sucesso futuro da empresa. Alinhados com uma forma comum de trabalhar e com os valores, as políticas, as normas, os protocolos, os procedimentos ou as iniciativas do Grupo são



## Prémios





# A DEI em toda a empresa

*Liberty Digital Way* é o nosso compromisso de transformar transversalmente a companhia e evoluir para um modelo de trabalho digital assente na confiança e na responsabilidade. Um modelo que oferece a todos os colaboradores da Liberty Seguros a possibilidade de teletrabalho permanente, com a flexibilidade de continuar a ir aos escritórios até 8 dias por mês. A formação “Be Digital” é fundamental para esta transformação, oferecendo a todos os colaboradores formação para tirar partido do ambiente digital.

No final de 2022, 99% dos colaboradores trabalhavam principalmente a partir de casa.

Cada entidade adapta o **horário de trabalho** às suas próprias necessidades e às dos seus colaboradores através de várias iniciativas, promovidas e geridas a nível da companhia ou do país. Todos os países gozam de um horário flexível e oferecemos diferentes regimes para promover um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal.

As medidas de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal na Liberty Seguros são sobejamente valorizadas pelos colaboradores, alcançando uma das mais altas pontuações no eNPS

No contexto de um modelo digital e de trabalho a partir de casa é essencial poder desligar. Em 2021, lançámos a política do “Direito a Desligar” para criar e desenvolver uma cultura em que os colaboradores sintam que podem desligar do trabalho e dos dispositivos relacionados com o trabalho fora do seu horário normal de trabalho e durante os períodos de licença ou férias, e em que o tempo pessoal dos colaboradores seja respeitado. Em Espanha, colaborámos com os sindicatos no desenvolvimento desta política.



Colaboradores da Liberty na nossa celebração de verão “Libertyland” em Meath, Irlanda.

No entanto, consideramos que o **contacto e as relações entre colaboradores** são fundamentais e implementámos várias medidas para os manter e desenvolver. "Shine" é um programa que convida todos os colaboradores a partilhar as suas realizações diárias e a reconhecer as contribuições significativas para os nossos objetivos.

**120** embaixadores internos ligam os interesses da empresa aos dos colaboradores

**9.487** reconhecimentos associados ao valor em 2022 através dos nossos dois modelos de reconhecimento interno

Favorecemos o relacionamento entre as equipas nos edifícios, com espaços físicos concebidos para multiplicar os espaços de aprendizagem colaborativa ou facilitar o intercâmbio entre as equipas, juntamente com todas as ferramentas destinadas especificamente a trabalhar à distância.

A Política de Remuneração dos Colaboradores é definida pela Liberty Mutual Group e aplica-se a todos os colaboradores no seio da empresa. A nossa filosofia de remuneração tem em conta três princípios:



Competitividade no mercado

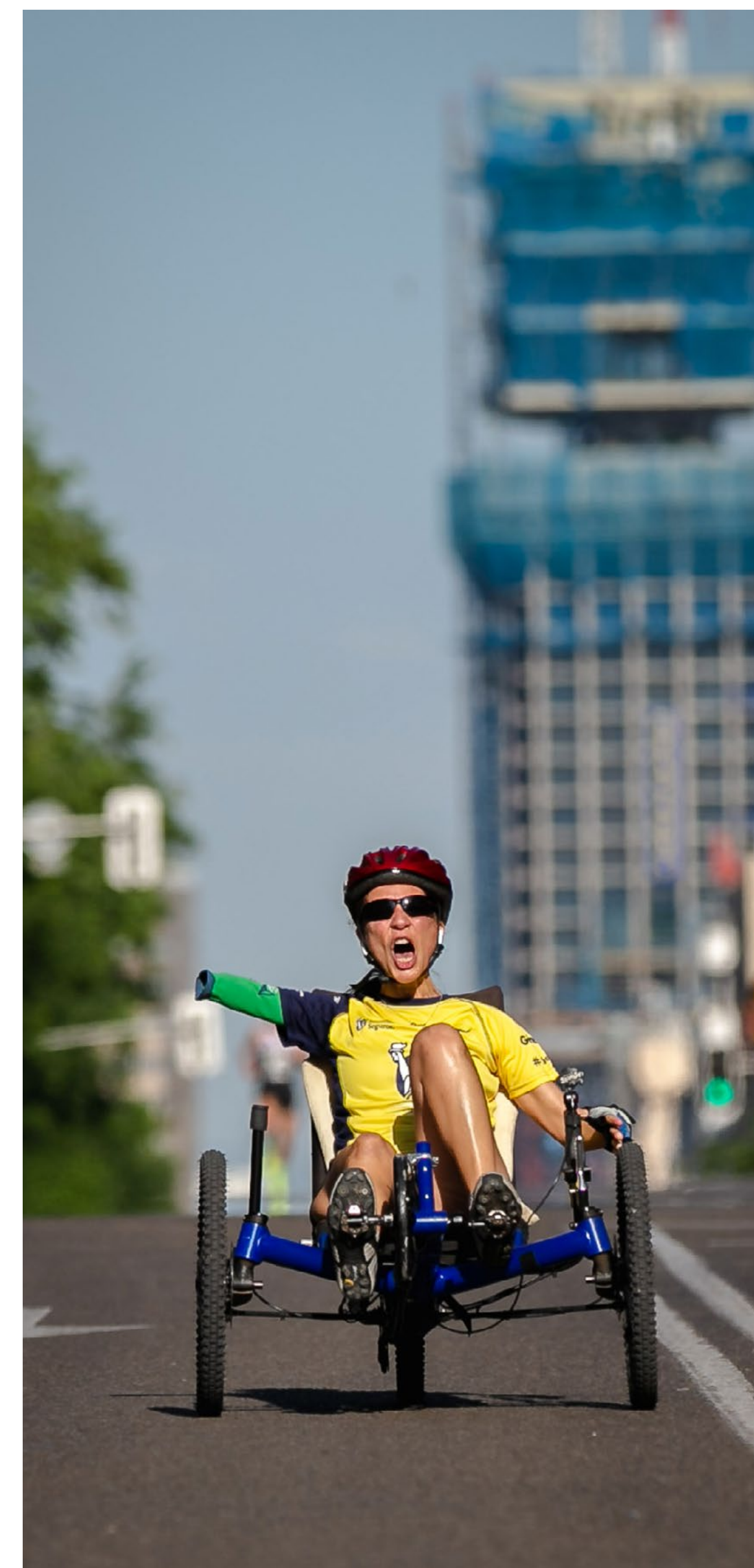


Remuneração baseada no desempenho



Oferta de aumentos salariais através de oportunidades de promoção

O Comité de Acessibilidade da LMG orienta as decisões com o objetivo de melhorar a acessibilidade e a inclusão no local de trabalho na Liberty. A Liberty Seguros tem o seu próprio Comité DEI desde 2021, promovendo uma cultura de inclusão e igualdade dentro da empresa. Oferecemos subsídios para colaboradores com deficiência, para pessoas casadas com uma pessoa com deficiência ou para pessoas com filhos com deficiência. Também realizamos campanhas de sensibilização.



Um participante na *Carrera Liberty* de 2022, em Madrid.

## A DEI em números, 2022

# 78

colaboradores com uma  
deficiência comunicada

# 63,5%

dos colaboradores  
são mulheres

# 26%

dos colaboradores  
com mais de 50 anos

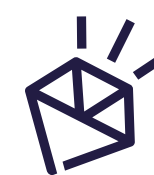
O programa “DEI Global Foundations” foi adaptado ao modelo de trabalho *online* em 2022. Até 376 gestores participaram em *workshops* de reflexão e reuniões de análise com colaboradores. Em 2023, será lançado o programa “DEI Global Fundamentals” para todos os contribuintes individuais.

Em 2022, lançámos o nosso Plano DEI, cujo objetivo principal é o de sermos uma empresa onde os nossos colaboradores e clientes em todo o mundo se sentem incluídos e que pertencem a esta enorme família. Para além de tornar a Liberty num dos “Best Place to Work”, isto ajudar-nos-á a crescer em termos de pensamento e produtos mais inovadores; maior desempenho e produtividade da empresa; relações de trabalho mais fortes, bem como a reter os melhores talentos.

## Plano DEI: objetivos 2025



“Inovar” os nossos sistemas, processos e práticas de talento para resultados mais equitativos de modo que todos os nossos talentos possam prosperar.



Promover uma cultura de pertença que demonstre que a Liberty é um lugar aberto e acolhedor que proporciona oportunidades equitativas a todos os colaboradores.

A gestão da Saúde e Segurança dos Colaboradores também é conduzida a nível local, com base em políticas, sistemas de gestão, regras e procedimentos específicos que garantem o cumprimento da regulamentação em vigor. Em rigoroso cumprimento da regulamentação nacional e das orientações da ISO 45001, dispomos de pessoas especificamente dedicadas à saúde mental e aos primeiros socorros, bem como programas e benefícios específicos para os colaboradores.

Em Espanha, temos um Certificado de Empresa Saudável desde 2018, que reconhece as boas

práticas na promoção da saúde e do bem-estar. Este certificado é concedido pelo Instituto Nacional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, em colaboração com a Rede Europeia para a Promoção da Saúde no Local de Trabalho (ENWHP).

Durante o ano de 2022, atualizámos o risco psicossocial em Espanha e Portugal, com medidas específicas para os colaboradores mais sensíveis.

Além disso, cuidamos do **bem-estar** através de várias iniciativas. Oferecemos a todos os colaboradores da Liberty Seguros a possibilidade de participar em diferentes atividades semanais com outros colegas de Portugal, Irlanda ou Irlanda do Norte; subsidiámos a utilização de bicicletas como forma de transporte sustentável para ir trabalhar; incorporámos a nutrição nos nossos Programas de Bem-Estar e também cuidamos da saúde mental com os nossos Programas de Assistência aos Colaboradores, que incluem apoio psicológico.

Em 2022, realizámos com entusiasmo a campanha *Liberty in Motion* pelo segundo ano consecutivo, para alcançar um milhão de passos para uma finalidade solidária: um donativo de 50.000 dólares para a luta contra a fome.

O nosso plano global de **aprendizagem e desenvolvimento** inclui todas as funções, categorias e localizações da empresa e abrange 6 áreas: formação técnica, capacidade, competências informáticas, línguas, conformidade e programas Liberty. Além disso, apoiamos as necessidades individuais de cada colaborador através de outras ferramentas, tais como o programa de *coaching*, no qual já participaram voluntariamente mais de 100 colaboradores desde 2021.

O programa “Leading at Liberty” continuou a chegar a todos os diretores, de acordo com o plano de implementação entre 2021-2022. Está disponível formação em gestão da mudança para todos os gestores e um programa de Fundamentos de Liderança para todos os gestores novos e recém-promovidos.

Em abril, fomos reconhecidos como “Best Place to Work” em Espanha, na categoria de 501 a 1.000 colaboradores. Acrescentamos este reconhecimento aos já obtidos nos *rankings* de Portugal, Irlanda e Irlanda do Norte, onde a Liberty se posicionou como a melhor empresa para se trabalhar no setor dos seguros. **Este marco consolida a Liberty Seguros como um lugar ideal para trabalhar e reforça outras realizações, tais como a Certificação EFR em Espanha que temos vindo a realizar desde 2013.**



Colaboradores da Liberty na nossa celebração de verão “Libertyland” em Lisboa, Portugal.

# Números que mostram o compromisso com as pessoas

Média anual de contratos por sexo

	Contrato a tempo inteiro	Contrato a tempo parcial	Total
<b>Contrato permanente</b>			
Sexo masculino	668	3	671
Sexo feminino	1.098	28	1.126
<b>Contrato temporário</b>			
Sexo masculino	7	0	7
Sexo feminino	6	0	6

## Contratação de novos colaboradores e rotatividade

Novas contratações em 2022: Colaboradores que saíram em 2022:

**137 121**

53% homens, 47% mulheres 55% homens, 45% mulheres

Rotatividade dos colaboradores:

**4,4%**

## Licença Parental

Todos os colaboradores têm direito a licença parental na UE

De licença em 2022:

**117**

54% de paternidade, 46% de maternidade

## Formação 2022

Total de horas de formação:

**45.250**

Total de participantes:

**32.000**

# Anexos

# Sobre esta análise

Esta Análise de Sustentabilidade refere-se às operações dos Mercados de Retalho Globais da Liberty Mutual Group na Europa: Liberty Seguros em toda a Espanha, Portugal, Irlanda e Irlanda do Norte. Abrange o período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2022.

A Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. (Liberty Seguros) faz parte de um subgrupo de empresas cuja empresa-mãe em Espanha é a Liberty International European Holdings, S.L.U. (LIEH). A LIEH publica anualmente um relatório de informações não financeiras, em conformidade com os regulamentos espanhóis.

## Princípios de comunicação de informações

De acordo com a Norma GRI 1 de 2021, esta análise foi elaborada de acordo com os seguintes princípios:

- Comparabilidade
- Contexto de sustentabilidade
- Oportunidade
- Exaustividade
- Equilíbrio
- Exatidão
- Clareza
- Verificabilidade

Para quaisquer questões relacionadas com o relatório, contacte o Departamento de Comunicação da Liberty: [prensa@libertyseguros.es](mailto:prensa@libertyseguros.es)

## Análise da materialidade

A análise desenvolvida pela Liberty Mutual em 2020 permitiu identificar as questões relevantes para o Grupo e os seus *stakeholders*, a partir de uma análise das fontes internas e externas, completada com um processo de consulta a todos os grupos. Internamente, este processo consistiu em sessões de grupos de trabalho enquanto, externamente, as opiniões dos grupos de *stakeholders* foram analisadas através de inquéritos conjuntos em linha.

Como resultado da análise, foram identificados e priorizados 14 tópicos pertinentes, juntamente com os ODS relacionados com os mesmos:





# Índice de conteúdo GRI

A tabela seguinte apresenta os conteúdos básicos gerais e específicos da Iniciativa Global Reporting (GRI) em conformidade com as normas GRI.

- **Declaração de utilização:** a Liberty Mutual comunicou as informações de acordo com as Normas GRI para o período compreendido entre janeiro de 2022 e dezembro de 2022
- **GRI 1 utilizada:** GRI 1: fundação 2021
- **Norma setorial GRI aplicável:** nenhuma

NORMA GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO
<b>DIVULGAÇÕES GERAIS</b>		
<b>GRI 2 - DIVULGAÇÕES GERAIS 2021</b>		
	<b>1. A organização e as suas práticas de comunicação</b>	
	Conteúdo 2-1 Detalhes da organização	Capítulo 2: Visão geral sobre a Liberty. Secção: Anexo do Ecossistema da Liberty: Sobre este relatório
	Conteúdo 2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Anexo: sobre este relatório Ver também as Contas Anuais. A abordagem não difere
	Conteúdo 2-3 Período de relato, frequência e ponto de Contato	Anexo: sobre este relatório
	Conteúdo 2-4 Reformulações de informações	Não aplicável. Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade da Liberty Seguros.
	Conteúdo 2-5 Verificação externa	Não são dadas garantias relativamente a este relatório.
	<b>2. Atividades e colaboradores</b>	
	Conteúdo 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Capítulo 2: Visão geral sobre a Liberty. Secção: Ecossistema da Liberty. No que se refere a relatórios anteriores, este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade da Liberty Seguros.
	Conteúdo 2-7 Empregados	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: NÚMEROS QUE MOSTRAM O COMPROMISSO COM AS PESSOAS
	Conteúdo 2-8 Trabalhadores que não são empregados	20 pessoas em 2022 prestaram serviços através de contratação externa. Estes colaboradores são contratados pela respetiva empresa-mãe e prestam serviços na Liberty, tais como limpeza, assistência de encomendas e serviços de apoio informático. Estes não são colaboradores da Liberty.

# Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO
<b>DIVULGAÇÕES GERAIS</b>		
	<b>3. Gestão</b>	
	Conteúdo 2-9 Estrutura de governança e sua composição	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; secção: Possibilitar o crescimento sustentável nas decisões do dia a dia.
	Conteúdo 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	A avaliação da "aptidão" dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Executivo e da Direção terá em conta as respetivas funções atribuídas a cada um dos membros. Esta é desempenhada pela Função de Talento, em conjunto com a Função Jurídica e a Função de Conformidade. No mínimo, as pessoas responsáveis pela gestão eficaz da Liberty Seguros possuirão individualmente uma formação ou experiência superiores no setor dos seguros. Além disso, a Função de Talento, em conjunto com a Função Jurídica, deve definir as competências específicas necessárias para desempenhar cada uma das Funções Essenciais.
	Conteúdo 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do conselho não é um responsável de alto nível.
	Conteúdo 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Capítulo 2: Visão geral sobre a Liberty. Secção: Ecossistema da Liberty.
	Conteúdo 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Capítulo 2: Visão geral sobre a Liberty. Secção: Ecossistema da Liberty. O quadro de gestão de riscos inclui riscos relacionados com a sustentabilidade e as alterações climáticas – estes são comunicados ao conselho de administração.

# Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO
<b>DIVULGAÇÕES GERAIS</b>		
	Conteúdo 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Capítulo 2: Visão geral sobre a Liberty. Secção: Ecossistema da Liberty.
	Conteúdo 2-15 Conflitos de interesse	A Política de Conflitos de Interesses define os tipos de conflitos de interesses e estabelece os instrumentos para os prevenir e mitigar. Os clientes são informados no caso de estarem preocupados com qualquer conflito. Os colaboradores têm a política disponível na Intranet.
	Conteúdo 2-16 Comunicação de preocupações Cruciais	A Companhia tem uma política NMLE que encoraja os colaboradores a comunicar questões que se enquadrem nas definições estabelecidas na política. A política exige a comunicação de eventos. A Função de Conformidade é responsável por estabelecer e manter sistemas eficazes de gestão e controlo do risco de conformidade, incluindo a monitorização e a comunicação da sua eficácia ao Comité de Risco do Conselho de Administração. Em 2022 foram reportados 132 eventos de perda/quase perda (NMLE).
	Conteúdo 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	A necessidade de manter o conhecimento coletivo do Conselho em áreas de especialização deve ser considerada sempre que houver uma mudança na composição do Conselho. Realizámos formação em matéria de ESG com a equipa de liderança executiva em 2021 e 2022 (dois <i>workshops</i> ).

# Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO
<b>DIVULGAÇÕES GERAIS</b>		
	Conteúdo 2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	<p>O Conselho tem um processo anual de análise formal do desempenho para avaliar o desempenho do Conselho e dos respetivos Comitês. Este processo inclui um exame detalhado e rigoroso pelos diretores de todos os aspetos do desempenho do Conselho de Administração e do Comité. O desempenho de cada diretor individual é avaliado pelo Presidente e discutido com o diretor em questão. Os diretores não executivos avaliam o desempenho do Presidente, tendo em conta as opiniões de todos os diretores.</p> <p>Todas as análises de desempenho têm lugar anualmente, incluindo as dos colaboradores, da direção, dos comités executivos e da liderança.</p>
	Conteúdo 2-19 Políticas de remuneração	<p>A remuneração dos membros dos Conselhos e dos colaboradores da Companhia será determinada de acordo com a Política de Remuneração da Companhia, aprovada pelo Conselho de Administração a 21 de setembro de 2021. Além disso, os diretores que não desempenhem funções executivas serão remunerados através de um orçamento anual fixo. No entanto, os diretores que sejam beneficiários efetivos não receberão qualquer remuneração. A remuneração dos membros independentes do Conselho de Administração consiste numa dotação anual fixa, sem prejuízo do reembolso de quaisquer despesas incorridas no exercício do seu mandato.</p> <p>Ver também a Divulgação de Informações Não Financeiras da LIEH para mais pormenores.</p>
	Conteúdo 2-20 Processo para determinação da Remuneração	Este processo é descrito na Política de Remuneração.
	Conteúdo 2-21 Proporção da remuneração total anual	Ver a Divulgação de Informações Não Financeiras da LIEH para mais pormenores e os respetivos anexos, no que diz respeito a diferenças salariais e remunerações.

# Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO
<b>DIVULGAÇÕES GERAIS</b>		
	<b>4. Estratégia, políticas e práticas</b>	
	Conteúdo 2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Capítulo 1: Uma Mensagem do nosso CEO Capítulo 2: Visão geral sobre a Liberty. Secção: Estratégia em matéria de ESG
	Conteúdo 2-23 Compromissos de política	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; secção: Possibilitar o crescimento sustentável nas decisões do dia a dia.
	Conteúdo 2-24 Incorporação de compromissos de política	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; secção: Possibilitar o crescimento sustentável nas decisões do dia a dia.
	Conteúdo 2-25 Processos para reparar impactos negativos	Capítulo 3: Aumentar a resiliência do cliente. Secção: ajudar os nossos clientes. Anexo: sobre este relatório. Em 2022, não foi identificado qualquer impacto negativo.
	Conteúdo 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Capítulo 6: Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: A DEI em toda a empresa.
	Conteúdo 2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Nenhuma identificada em 2022.
	Conteúdo 2-28 Participação em associações	Capítulo 5: Melhorar vidas e comunidades. Ver também a Divulgação de informações não financeiras da LIEH para mais pormenores.
	<b>5. Envolvimento dos stakeholders</b>	
	Conteúdo 2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Capítulo 5: Melhorar vidas e comunidades.
	Conteúdo 2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores em Espanha são abrangidos por uma convenção coletiva de trabalho. Em Portugal é 100% e na Irlanda é 0%.

# Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO
<b>TÓPICOS PERTINENTES</b>		
<b>GRI 3 - TÓPICOS PERTINENTES 2021</b>		
GRI 3-1	Conteúdo 3-1 Processo de definição de temas materiais	Anexo: Sobre este relatório
GRI 3-2	Conteúdo 3-2 Lista de temas materiais	Anexo: Sobre este relatório
<b>Seguro e Investimento Responsáveis</b>		
GRI 3-3	Conteúdo 3-3 Gestão dos temas materiais	Capítulo 2: Visão geral sobre a Liberty. Secção: Estratégia de ESG, Capítulo Atividade empresarial responsável Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; Secção: Possibilitar o crescimento sustentável: decisões do dia a dia Relançamento da experiência global de ESG em 2022. Resultados: 564 colaboradores completaram a experiência em matéria de ESG
GRI 201-1	Valor económico direto gerado e distribuído	Ver o Relatório de Solvência e Situação Financeira de 2022 da LIEH
GRI 201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido às alterações climáticas	Ver o Relatório de Sustentabilidade da Liberty Mutual 2021 para mais pormenores.
GRI 201-3	Obrigações do Plano de Benefícios Definidos e outros planos de reforma	Em Espanha, a Liberty Seguros tem um plano de pensões dos colaboradores, controlado por uma Comissão integrada por 5 representantes dos colaboradores e 5 representantes da Liberty. As contribuições para pensões são oferecidas em Espanha, Portugal e Irlanda.

# Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO
<b>TÓPICOS PERTINENTES</b>		
<b>Combate à corrupção</b>		
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; Secção: Possibilitar o crescimento sustentável: decisões do dia a dia Ver também a Divulgação de informações não financeiras de 2022 da LIEH.
GRI 205-1	Operações avaliadas para riscos relacionados com a corrupção	Ver a Divulgação de informações não financeiras de 2022 da LIEH para mais pormenores.
GRI 205-2	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; Secção: Possibilitar o crescimento sustentável: decisões do dia a dia.
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupção e medidas tomadas	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; Secção: Possibilitar o crescimento sustentável: decisões do dia a dia. Ver também a Divulgação de informações não financeiras de 2022 da LIEH
<b>Energia</b>		
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; Secção: Possibilitar o crescimento sustentável através da transição climática Ver também a Divulgação de informações não financeiras de 2022 da LIEH.

# Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO
<b>TÓPICOS PERTINENTES</b>		
GRI 302-1	Consumo de energia no seio da organização	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; Secção: Possibilitar o crescimento sustentável através da transição climática. Fontes: Energia proveniente de faturas mensais de fornecedores com base na energia efetivamente consumida. Gasóleo/ Combustível/Gasolina baseia-se nos cartões de combustível dos colaboradores. Fatores de conversão baseados em fatores de conversão da Liberty Mutual utilizando dados externos verificados.
GRI 302-4	Redução do consumo de energia	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; Secção: Possibilitar o crescimento sustentável através da transição climática.
<b>Emissões</b>		
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável; Secção: Possibilitar o crescimento sustentável através da transição climática.
GRI 305-1	Emissões diretas de GEE no Âmbito 1	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável.
GRI 305-2	Emissões indiretas de GEE no Âmbito 2 relacionadas com a energia	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Atividade empresarial responsável.
GRI 305-3	Outras emissões indiretas de GEE no Âmbito 3	Vamos começar a medir o Âmbito 3 em 2023.
<b>Emprego</b>		



# Índice de conteúdo GRI

GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: A DEI em toda a empresa.
<b>NORMA GRI</b>	<b>DIVULGAÇÃO</b>	<b>LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO</b>
<b>TÓPICOS PERTINENTES</b>		
GRI 401-1	Contratação de novos funcionários e rotatividade dos colaboradores	<p><b>Número de novas contratações em 2022</b></p> <p>Espanha 64 (59% Sexo Masculino, 41% Sexo Feminino)</p> <p>Portugal 32 (44% Sexo Masculino, 56% Sexo Feminino)</p> <p>Irlanda 41 (51% Sexo Masculino, 49% Sexo Feminino)</p> <p><b>TOTAL 137 (53% Sexo Masculino, 47% Sexo Feminino)</b></p> <p><b>Número de colaboradores que saíram em 2022</b></p> <p>Espanha 39 (62% Sexo Masculino, 38% Sexo Feminino)</p> <p>Portugal 36 (47% Sexo Masculino, 53% Sexo Feminino)</p> <p>Irlanda 46 (54% Sexo Masculino, 46% Sexo Feminino)</p> <p><b>TOTAL 121 (55% Sexo Masculino, 45% Sexo Feminino)</b></p>
GRI 401-2	Benefícios concedidos a funcionários a tempo inteiro que não são concedidos a colaboradores temporários ou a tempo parcial	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: A DEI em toda a empresa. Ver também a Divulgação de informações não financeiras da LIEH para mais pormenores.

# Índice de conteúdo GRI

GRI 401-3	Licença Parental	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: NÚMEROS QUE MOSTRAM O COMPROMISSO COM AS PESSOAS Todos os colaboradores são elegíveis para a licença parental.
<b>NORMA GRI</b>	<b>DIVULGAÇÃO</b>	<b>LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO</b>
<b>TÓPICOS PERTINENTES</b>		
Saúde e segurança no trabalho		
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: A DEI em toda a empresa. Ver também a Divulgação de informações não financeiras da LIEH para mais pormenores.
GRI 403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: Avançar na Diversidade, a Equidade e a Inclusão; Secção: A DEI em toda a empresa. Em Espanha, a empresa possui um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança dos Colaboradores, certificado segundo a norma OSHAS 18001 desde 2013. Na Irlanda possuímos uma Política de Saúde e Segurança específica. Informação de Portugal a acrescentar. Ver também a Divulgação de informações não financeiras da LIEH para mais pormenores.
GRI 403-2	Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: A DEI em toda a empresa. Com o modelo " <i>Liberty Digital Way</i> ", a equipa de Saúde e Segurança realizou uma avaliação de risco individualizada para cada colaborador em casa.

# Índice de conteúdo GRI

GRI 403-3	Serviços de medicina do trabalho	A gestão da saúde e segurança é levada a cabo através de serviços de prevenção externos. Espanha tem o seu próprio serviço de Prevenção, configurando-se como uma unidade organizacional específica.
<b>NORMA GRI</b>	<b>DIVULGAÇÃO</b>	<b>LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO</b>
<b>TÓPICOS PERTINENTES</b>		
GRI 403-4	Participação, consulta e comunicação dos colaboradores sobre saúde e segurança no trabalho	Em Espanha, sete representantes dos colaboradores pertencem ao Comité de Saúde e Segurança, juntamente com 2 representantes da empresa. Este Comité realiza consultas regulares e periódicas sobre as ações em termos de prevenção de riscos. Na intranet corporativa de cada país, existe uma secção específica sobre Saúde e Segurança, onde a equipa de Saúde e Segurança publica regularmente diferentes protocolos, guias, recomendações e vídeos explicativos sobre esta matéria. A Política Geral de Saúde e Segurança em Espanha também está incorporada no sítio Web da Liberty Seguros. Qualquer colaborador pode colocar questões no domínio da Saúde e Segurança através dos seus gestores ou diretamente através das caixas de correio de Saúde e Segurança que estão operacionais em cada país.
GRI 403-5	Formação dos colaboradores em saúde e segurança no trabalho	Ver 403-4 acima
GRI 403-6	Promoção da saúde dos colaboradores	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: Avançar na Diversidade, a Equidade e a Inclusão; Secção: A DEI em toda a empresa.

# Índice de conteúdo GRI

GRI 403-7	Prevenção e mitigação dos impactos na saúde e segurança no trabalho diretamente ligados pelas relações comerciais	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: Avançar na Diversidade, a Equidade e a Inclusão; Secção: A DEI em toda a empresa Ver também 403-2 acima.
GRI 403-8	Colaboradores abrangidos por um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	100%
<b>NORMA GRI</b>	<b>DIVULGAÇÃO</b>	<b>LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO</b>
<b>TÓPICOS PERTINENTES</b>		
GRI 403-9	Lesões de origem profissional	<b>Óbitos relacionados com o trabalho</b> Número total de acidentes Mulheres 0 Homens 3 <b>Taxa de frequência</b> Mulheres 0 Homens 0,85 <b>Taxa de gravidade</b> Mulheres 0 Homens 0,04 <b>Número total de doenças profissionais</b> <b>Mulheres 0 Homens 0</b>
<b>Formação e Educação</b>		
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: A DEI em toda a empresa. Ver também a Divulgação de informações não financeiras da LIEH para mais pormenores.

GRI 404-1	Média de horas de formação por ano, por colaborador	23,32.
GRI 404-2	Programas de atualização de competências dos colaboradores e programas de assistência à transição	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: A DEI em toda a empresa. Ver também a Divulgação de informações não financeiras da LIEH para mais pormenores.
GRI 404-3	Percentagem de colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento da carreira	100%.
<b>NORMA GRI</b>	<b>DIVULGAÇÃO</b>	<b>LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO</b>
<b>TÓPICOS PERTINENTES</b>		
Diversidade e igualdade de oportunidades		
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 5: Melhorar vidas e comunidades. Secção: Fortalecer as comunidades. Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: A DEI em toda a empresa.
GRI 405-1	Diversidade de órgãos de gestão e colaboradores	Capítulo 6. Avançar na Diversidade, Equidade e Inclusão. Secção: NÚMEROS QUE MOSTRAM O COMPROMISSO COM AS PESSOAS Composição do conselho: 25% dos membros da Conselho são mulheres.
GRI 413-1	Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	Capítulo 5: Melhorar vidas e comunidades. Secção: Melhorar vidas e comunidades.
Satisfação do cliente		

GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 3: Aumentar a resiliência do cliente. Secção: Ajudar os nossos clientes; Secção: Aumentar a resiliência do cliente.
GRI 417-1	Reclamações fundamentadas relativas às comunicações de <i>marketing</i>	Em 2022, em Espanha foram recebidas 163 queixas sobre "Informação e documentos" e 117 sobre "Termos e condições de política geral". Em Portugal, foram recebidas 24 reclamações sobre "Documentação" e, na Irlanda, foram recebidas 36. Ver pormenores sobre os mecanismos de resolução e o resultado das resoluções de reclamações/queixas na demonstração não financeira da LIEH.
<b>NORMA GRI</b>	<b>DIVULGAÇÃO</b>	<b>LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO</b>
<b>TÓPICOS PERTINENTES</b>		
Privacidade do cliente		
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 3: Aumentar a resiliência do cliente. Secção: Ajudar os nossos clientes; Secção: Aumentar a resiliência do cliente.
GRI 418-1	Reclamações fundamentadas relativas a violações da privacidade dos clientes e a perdas de dados dos clientes	Durante o ano de 2022, foi comunicada 1 violação de dados em Espanha à AEPD (Agência Espanhola de Proteção de Dados) e 1 violação de dados em Portugal à CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados). Ambas as violações de dados foram encerradas pelas Autoridades sem qualquer ação adicional.
Inovação		
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais	Capítulo 3: Aumentar a resiliência do cliente. Secção: Ajudar os nossos clientes; Secção: Aumentar a resiliência do cliente. Ver também o Relatório de Sustentabilidade da Liberty Mutual para mais pormenores.

# Índice de conteúdo SASB

Este relatório incorpora algumas divulgações selecionadas para a Liberty Seguros, alinhadas com as normas do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) para o setor dos seguros. Podem ser encontrados mais pormenores no Relatório SASB 2022 da Liberty Mutual e na Divulgação de Informações Não Financeiras da LIEH.

TÓPICO	MÉTRICAS	LOCALIZAÇÃO/EXPLICAÇÃO
Informação Transparente e Aconselhamento Justo para os Clientes	Relação queixas/reclamações Taxa de retenção de clientes Descrição da abordagem de informação dos clientes sobre os produtos	Capítulo 3: Aumentar a resiliência do cliente. Secção: Ajudar os nossos clientes. Capítulo 3: Aumentar a resiliência do cliente. Secção: Aumentar a resiliência do cliente. Capítulo 3: Aumentar a resiliência do cliente. Secção: Aumentar a resiliência do cliente.
Incorporação de Fatores Ambientais, Sociais e de Gestão na Administração de Investimentos	Descrição da abordagem de incorporação de fatores ambientais, sociais e de gestão (ESG) nos processos e estratégias de gestão de investimentos	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Possibilitar o crescimento sustentável através da transição climática.
Gestão de risco sistémico	Descrição da abordagem de incorporação dos riscos ambientais (1) no processo de subscrição de contratos individuais e (2) na gestão dos riscos a nível da empresa e da adequação do capital	Capítulo 4: Possibilitar o crescimento sustentável. Secção: Possibilitar o crescimento sustentável através da transição climática.

