



GRI 3

TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200
DESEMPENHO
ECONÓMICO

GRI 300
DESEMPENHO
AMBIENTAL

GRI 400
DESEMPENHO
SOCIAL



ÍNDICE GRI 2022

O presente documento constitui um anexo ao **?** Relatório de Sustentabilidade de 2022 do Grupo Ageas Portugal. Faz-se a identificação das Normas e indicadores GRI aos quais se está a dar resposta, com remissão para os respetivos conteúdos no Relatório (ou outros recursos externos) e detalhando-se a resposta, na própria tabela, sempre que aplicável.

Declaração de uso

O Grupo Ageas Portugal reportou de acordo com as Normas GRI para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Reporte de acordo com:

Normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021.

Norma(s) Setorial(ais) GRI aplicável(eis):

N.A.



GRI 2 CONTEÚDOS

GRI 3

GERAIS

TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200
DESEMPENHO
ECONÓMICO

GRI 300
DESEMPENHO
AMBIENTAL

GRI 400
DESEMPENHO
SOCIAL

GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021

GRI 2: INTRODUÇÃO

A ORGANIZAÇÃO E AS SUAS PRÁTICAS DE RELATO

LOCALIZAÇÃO

2-1 Perfil organizacional

Nome legal da organização: Ageas Portugal Holdings, S.G.P.S., S. A.

Natureza da organização: Sociedade anónima, constituída em Portugal, sendo detida integralmente pelo Grupo Ageas, através da Ageas Insurance International, N.V.

Sede: Praça do Príncipe Perfeito, N.º 2, Piso 11.º, 1990-278 Lisboa

País de operação: Portugal

2-2 Entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização

A Ageas Portugal Holdings, SGPS, S.A., encontra-se dispensada da apresentação de contas consolidadas em Portugal, uma vez que é detida na totalidade pela Ageas Insurance International, que prepara contas consolidadas de acordo com as Normas Internacionais de Relato Financeiro, procedendo à sua publicação na União Europeia. Como condição à dispensa de consolidação, as Demonstrações Financeiras consolidadas da Ageas Insurance International são traduzidas para português e publicadas no asite da Sociedade. A estrutura de detenção de capital do Grupo Ageas Portugal, encontra-se indicado no Relatório de Gestão 2022 da Ageas Portugal Holdings - SGPS, S.A.. Para mais informações devem ser consultadas as informações financeiras constantes dos relatórios individuais de cada entidade, disponíveis no website do Grupo.



Grupo Ageas Portugal

Relatório de Sustentabilidade 2022 • Tabela GRI *Juntos por um futuro sustentável* 3



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

Encontram-se incluídas no reporte de sustentabilidade as entidades a seguir indicadas. No apuramento dos indicadores GRI, foram consideradas apenas as marcas seguradoras (Cap. 2.1). O relatório contempla também iniciativas, projetos e programas desenvolvidos, no âmbito da sustentabilidade, pelas marcas além seguros e pela Fundação Ageas.

MARCAS (denominação utilizada no presente relatório)	DENOMINAÇÃO COMPLETA DA ENTIDADE
MARCAS SEGURADORAS	
Agons Cogusos	Ageas Portugal - Companhia de Seguros S.A.
Ageas Seguros	Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida S.A.
Ageas Pensões	Ageas Sociedade Gestora Fundos Pensões, S.A.
Médis	Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.
Ocidental	Ocidental Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A.
Seguro Direto	Ageas Portugal - Companhia de Seguros S.A.
MARCAS ALÉM SEGUROS (BEYOND INSURANCE)	
Ageas Repara	Go Karsag, Unipessoal Lda.
Clínicas Médis	GO DNL, S.A.
Go Far	Go Far Insurance - Soluções e Serviços para Proteção da Saúde, Mediação de Seguros, S.A.
Kleya	KPL - Kleya Premium Living, Unipessoal Lda.
Pétis	Pétis, Unipessoal, Lda

2-3 Período do relatório, frequência e pontos de contacto

Sobre este relatório Pág. 106

O Grupo Ageas Portugal publica o seu Relatório de Sustentabilidade de forma anual. De referir que o período coberto pelo relato de informação financeira do Grupo é o mesmo do Relatório de Sustentabilidade.

2-4 Reformulações de informações

O presente relatório altera os dados constantes do Relatório de Sustentabilidade 2021, referentes aos indicadores: 204-1, 205-1, 404-1, 404-3, 405-1/2. Remete-se para os respetivos indicadores a identificação da informação atualizada.

2-5 Verificação externa

Sobre este relatório

Relatório independente de garantia limitada de fiabilidade

Pág. 108

A verificação da informação de sustentabilidade foi assegurada por uma empresa externa ao Grupo Ageas Portugal, que emitiu um relatório independente de garantia limitada de fiabilidade, disponível no final do Relatório de Sustentabilidade de 2022.



GRI 2 CONTEÚDOS

GERAIS

GRI 3
TÓPICOS
MATERIAIS

GRI 200
DESEMPENHO
ECONÓMICO

GRI 300
DESEMPENHO
AMBIENTAL

GRI 400
DESEMPENHO
SOCIAL

ATIVIDADES E TRABALHADORES LOCALIZAÇÃO

Pág. 6

2-6 Atividades, cadeias de valor e outras relações negociais

1.2 O ano em números

2.1 O Grupo Ageas Portugal

6.1 Estimular a mudança positiva na cadeia de fornecedores Pág. 86

Em 2022 não ocorreram alterações significativas na dimensão, localização ou estrutura do capital social do Grupo Ageas Portugal nem na sua cadeia de fornecedores. Destaca-se apenas a integração da Ocidental Companhia Portuguesa de Seguros, S.A. na Ageas Portugal - Companhia de Seguros, S.A.

2-7 Colaboradores

	GÉNERO	2020	2021	2022
	Masculino	581	585	577
Número de Colaboradores por género	Feminino	737	722	751
	Outro	-	-	-
Total de Colaboradores		1 318	1 307	1 328
	Masculino	549	573	567
Número de Colaboradores permanentes	Feminino	678	699	731
(contrato sem termo)	Outro	-	-	-
	Subtotal	1 227	1 272	1 298
Número de Colaboradores temporários (a termo certo ou termo incerto)	Masculino	21	12	10
	Feminino	33	23	20
	Outro	-	-	-
	Subtotal	54	35	30
	Masculino	-	271	293
Número de Colaboradores - Sem horas-fixas	Feminino	-	254	317
(non-guaranteed hours employee)	Outro	-	-	-
	Subtotal	-	525	610
	Masculino	559	570	566
	Feminino	709	696	728
Número de Colaboradores a tempo inteiro	Outro	-	-	-
	Subtotal	1 268	1 266	1 294
	Masculino	22	15	11
	Feminino	28	26	23
Número de Colaboradores a tempo parcial	Outro	-	-	-
	Subtotal	50	41	34

Grupo Ageas Portugal

Relatório de Sustentabilidade 2022 • Tabela GRI Juntos por um futuro sustentável | 5



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

	REGIÃO	2020	2021	2022
	Lisboa	919	967	991
Número de Colaboradores permanentes	Porto	266	270	274
(contrato sem termo)	Outras	42	35	33
	Subtotal	1 227	1 272	1 298
	Lisboa	47	30	29
Número de Colaboradores temporários	Porto	7	5	1
(a termo certo ou termo incerto)	Outras	0	-	-
	Subtotal	54	35	30
	Lisboa	-	430	494
Número de Colaboradores - Sem horas-fixas	Porto	-	89	110
(non-guaranteed hours employee)	Outras	-	6	6
	Subtotal	-	525	610
	Lisboa	-	956	986
Número de Colaboradoros a tempo integral	Porto	-	275	275
Número de Colaboradores a tempo integral	Outras	-	35	33
	Subtotal	-	1 266	1 294
	Lisboa	-	41	34
Número de Colaboradoros a tempo parsial	Porto	-	-	-
Número de Colaboradores a tempo parcial	Outras	-	-	-
	Subtotal	-	41	34

Nota 1: Os dados reportam-se ao n.º total de Colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Não incluem os membros da Comissão Executiva.

Nota 2: Na categoria "Número de Colaboradores - Sem horas-fixas" estão incluídos os Colaboradores no regime de Isenção de Horário de Trabalho (IHT). Salienta-se que esta categoria foi incluída como requisito GRI nas novas Normas Universais, pelo que os dados foram apurados a partir de 2021.

Nota 3: No que diz respeito ao número de Colaboradores a tempo integral e parcial, a desagregação por localização foi incluída como requisito GRI no período de reporte nas novas Normas Universais, pelo que se apresentam os dados com este nível de detalhe apenas a partir de 2021.

2-8 Trabalhadores que não são Colaboradores

A 31 de dezembro de 2022, o Grupo Ageas Portugal contava com 482 trabalhadores que não são Colaboradores e cujo trabalho é controlado pela organização. Estes incluem outsourcers, bodyshopping, trabalhadores temporários e estagiários. À exceção de estagiários e trabalhadores freelancers, os contratos são efetuados através de terceiros (ex.: empresas de trabalho temporário e outros prestadores de serviços). Recorre-se a estes tipos de trabalhadores para projetos específicos e para a substituição temporária de Colaboradores (licenças de parentalidade e outras baixas prolongadas) ou aumento temporário de volume de serviço.



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

GOVERNANÇA

LOCALIZAÇÃO

Pág. 18

2-9 Estrutura de governança e gestão

Cap. 2.4. Modelo de governo para a sustentabilidade

No seguimento do processo de reestruturação do Modelo Operacional levado a cabo em 2021 (e como reportado no Relatório de Sustentabilidade de 2021), a 31 de dezembro de 2022 a estrutura de gestão era composta por: Conselho de Administração, Comissão Executiva e Comités Especializados (Comité de Risco, o Comité de Investimentos e ALM, Comité de Custos, Comité de Investimentos Imobiliários, Comité de Pessoas e Organização, Comité de IT, Comité de Produto e Preço (Não Vida/Saúde e Vida).

De referir ainda a existência de outros órgãos de Fiscalização existentes nas entidades da Ageas Portugal, como o Conselho Fiscal, do Revisor Oficial de Contas e do Conselho de Auditoria.

Note-se que, a 31 de dezembro de 2022, a composição do Conselho de Administração e da Comissão Executiva das entidades core detidas a 100% pelo Grupo Ageas Portugal encontrava-se, em regra, alinhada, diferindo apenas o número de vogais não executivos e executivos na Ageas Vida, onde havia mais um Administrador não executivo e menos um executivo, não alterando, contudo, o número total. Do mesmo modo, também a composição do Conselho de Administração e da Comissão Executiva das entidades detidas em parceria com o Millennium bcp também está alinhada entre si.

Nota: Em termos de Governance, as entidades do Grupo Ageas Portugal abrangem as Sociedades Seguradoras, Entidade Gestora de Fundos de Pensões e as Sociedades Gestoras de Participações Sociais (não se consideram neste âmbito as entidades subsidiárias). Para efeitos das respostas, considerou-se a realidade existente a 31 de dezembro de 2022. A estrutura e competências a este nível encontram-se mencionadas abaixo, estando também detalhadas no Manual de Governação Societária em vigor no Grupo Ageas Portugal.

Conselho de Administração:

O Conselho de Administração das entidades detidas a 100% pelo Grupo Ageas – Ageas Seguros, Médis e Ageas Portugal Holdings – era a 31 de dezembro de 2021 constituído por um Presidente, um Vice-Presidente (ambos também não executivos) e onze vogais, sendo três não executivos e oito executivos. Na Ageas Vida a composição do Conselho de Administração era similar, contando com um Presidente e um Vice-Presidente, divergindo apenas no número de vogais não executivos (que era de quatro) e executivos (que era de sete). Em ambos os casos dois dos vogais não executivos eram independentes. Em termos de representação de género, existiam 11 vogais homens e dois vogais mulheres.

O Conselho de Administração das entidades detidas em parceria com o Millennium bcp – Ocidental Seguros de Vida, Ageas Pensões e Millenniumbcp Ageas – era constituído por um Presidente, um Vice-Presidente (ambos não executivos) e oito vogais, sendo três não executivos e cinco executivos, não estando indicados atualmente membros independentes. Em termos de representação de género, todos os vogais eram homens.

O mandato em curso para todas as entidades é 2020/2022.

Os vogais executivos tendencialmente exerciam apenas funções dentro do Grupo Ageas, particularmente em Portugal (nomeadamente em entidades participadas e sociedades veículo de investimentos imobiliários).

Os vogais não executivos encontram-se nomeados em outras entidades do Grupo Ageas e, em alguns casos, simultaneamente em entidades externas – por exemplo, como sucede nos casos dos vogais não executivos independentes—, bem como em entidades do Grupo BCP (no caso dos vogais não executivos das entidades detidas em virtude dessa parceria).

No que toca às competências relevantes para avaliação dos impactos, aquando do processo de nomeação descrito no ponto 2-10, são tidas em conta as competências necessárias não só em matéria de gestão como também em termos de know-how da própria atividade da entidade – são valorizadas as experiências anteriores em sector de atividade similar bem como em mercados similares ao português – alinhada com o pelouro que cada Administrador em concreto irá desempenhar (por exemplo, se um Administrador executivo irá ter como pelouro a área de Responsabilidade Social, os conhecimentos de que dispõe nesta área serão considerados durante o processo de seleção exposto no ponto 2-10). É ainda efetuada, no caso do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, uma avaliação global do órgão, com o intuito de aferir se a nível geral todos os conhecimentos necessários estão deviamente assegurados por todos os seus membros.

Em termos de representação de Stakeholders, salienta-se que a escolha e a nomeação dos membros do Conselho de Administração é assumida pelas respetivas acionistas, sendo formalizada posteriormente em deliberação da Assembleia Geral, depois de concluído o processo de seleção e adequação de cada membro (até mesmo dos vogais independentes nos casos em que existem).

Grupo Ageas Portugal



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

Comissões Executivas:

A Comissão Executiva das entidades detidas a 100% pelo Grupo Ageas – Ageas Seguros, Médis e Ageas Portugal Holdings – era constituída a 31 de dezembro de 2022 por oito membros executivos. Já na Ageas Vida, a Comissão Executiva era constituída por sete membros executivos.

A Comissão Executiva das entidades detidas em parceira com o Millennium bcp – Ocidental Vida, Ageas Pensões e Millennium bcp Ageas – era constituída por cinco membros executivos.

Em termos de representação de género, em todas as entidades, os membros que integravam a Comissão Executiva eram homens.

O mandato em curso para todas as entidades é 2020/2022. Os membros executivos tendencialmente exercem apenas funções dentro do Grupo Ageas, particularmente em Portugal (nomeadamente em entidades participadas e sociedades veículo de investimentos imobiliários).

No que toca às competências e representação de Stakeholders, a informação é idêntica à referida anteriormente para o Conselho de Administração, na medida em que a Comissão Executiva é composta apenas pelos vogais executivos aí nomeados.

Comités Especializados:

Quanto aos Comités Especializados, todos eram compostos em regra por um mínimo de quatro e um máximo de sete membros com direito a voto. Em termos de composição, será de salientar que existe sempre representatividade da Comissão Executiva, sendo o Presidente e o Vice-presidente de cada Comité necessariamente membros da Comissão Executiva, nomeadamente e sempre que possível os responsáveis pelo pelouro em cada caso concreto. Os restantes membros dos Comités são diretores de topo. Também será de frisar que, para que os Comités validamente reúnam e deliberem é necessário que estejam presentes, ou representados (nos casos dos membros da Comissão Executiva), a maioria dos seus membros, devendo estar sempre presentes dois membros da Comissão Executiva (sendo um deles o Presidente ou o Vice-presidente).

2-10 Nomeação e seleção do órgão de governança hierarquicamente mais elevado

Nas entidades do Grupo Ageas Portugal, está implementado um processo de seleção e avaliação da adequação pelo qual deverão passar todos os candidatos antes de serem nomeados como membros dos órgãos sociais (sejam membros do Conselho de Administração, da Comissão Executiva, sejam membros do Conselho Fiscal ou Revisores Oficiais de Contas (ROC)) – esse processo está descrito detalhadamente na Política de Seleção e Avaliação de Adequação em vigor no Grupo Ageas Portugal.

Este processo de seleção aplica-se igualmente às demais pessoas que dirijam efetivamente as entidades do Grupo Ageas Portugal e não estejam nomeados como Administradores, aos Diretores de topo (primeira linha ao órgão de Administração) e às pessoas responsáveis por funções-chave ou que exercem funções-chave como Auditoria Interna, Compliance, Gestão de Riscos e Função Atuarial.

De notar que, sendo as entidades do Grupo Ageas Portugal supervisionadas pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, estes processos são submetidos a validação prévia da ASF antes dos candidatos a membros do Conselho de Administração (tenham ou não funções executivas e por isso façam também parte da Comissão Executiva), membros do Conselho Fiscal e do ROC poderem ser formalmente nomeados e iniciarem o exercício de funções.

No que concerne aos critérios usados para a nomeação e seleção dos membros supramencionados, salienta-se que são considerados no processo de seleção e nomeação, nomeadamente, a diversidade, independência e qualificação. Este processo encontra-se previsto na Política de Seleção e Avaliação de Adequação que vigora na Ageas Portugal, e no âmbito da qual são detalhados os aspetos de diversidade, independência e qualificação que devem ser considerados, e que consubstanciam, pelo menos, aqueles que são os critérios legais detalhados nos normativos legais aplicáveis, como seja por exemplo o Regime Jurídico da Atividade Seguradora e na Norma Regulamentar da ASF n.º 3/2017-R. Especialmente no que toca à qualificação e às competências relevantes para os impactos na organização, será de salientar que são relevados no processo de seleção os necessários ao cargo e função que o candidato visa exercer (por exemplo, se um Administrador executivo irá ter como pelouro a área de Responsabilidade Social, os conhecimentos de que dispõe nesta área serão considerados durante o processo de seleção). É ainda efetuada, no caso do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, uma avaliação global do órgão, com o intuito de aferir se a nível geral todos os conhecimentos necessários estão deviamente assegurados por todos os seus membros. Por fim, a visão dos Stakeholders (incluindo investidores) também é considerada, na medida em que a aprovação da Política de Seleção e Avaliação de Adequação acima mencionada é feita pela Assembleia Geral de Acionistas, estando também a nomeação final dos membros dos órgãos dependente de aprovação por parte da Assembleia Geral.



GRI 3
TÓPICOS
MATERIAIS

GRI 200
DESEMPENHO
ECONÓMICO

GRI 300
DESEMPENHO
AMBIENTAL

GRI 400
DESEMPENHO
SOCIAL

2-11 Presidência do órgão de governança hierarquicamente mais elevado

O Presidente do Conselho de Administração de cada entidade do Grupo Ageas Portugal não tem funções executivas, pelo que não integra a Comissão Executiva.

Aos administradores não executivos cumpre garantir a vigilância geral da atuação da Comissão Executiva, devendo desafiar e questionar construtivamente a gestão executiva das entidades. Com o início do último mandato ao nível do Acionista – o Grupo Ageas – e consequente alteração do CEO deste Grupo, pretendeu-se indicar como presidente do Conselho de Administração o CEO do Grupo Ageas, não só no Grupo Ageas Portugal, mas em muitas outras OpCo (companhias operacionais) de forma a garantir um alinhamento dos Conselhos de Administração.

2-12 Papel do órgão de governança hierarquicamente mais elevado na supervisão da gestão de impactes

Cap. 2.4. Modelo de governo para a sustentabilidade

Pág. 18

O Conselho de Administração é responsável pela definição da estratégia global a seguir, especificamente a missão e os objetivos a atingir em termos de sustentabilidade. No caso do Grupo Ageas Portugal, a definição da estratégia envolve o Grupo Ageas (sendo algumas linhas de estratégia transversais a todo o Grupo internacional), com a gestão de topo também envolvida.

Sendo o órgão supremo no processo de tomada de decisões das empresas, o Conselho de Administração é responsável pela supervisão das atividades das empresas (com exceção dos poderes reservados à Assembleia Geral de Acionistas). É da sua responsabilidade, especificamente dos seus Administradores não executivos, supervisionar e vigiar as operações da Comissão Executiva. O Conselho de Auditoria, composto por Administradores não executivos que pode ser escolhido pela Assembleia Geral de Acionistas para servir nesta qualidade, também desempenha um papel crucial na assistência ao Conselho de Administração no que diz respeito às atividades de controlo interno em geral.

Neste contexto, o Conselho de Administração define e aprova as políticas internas que sejam cruciais para alcançar os objetivos definidos na estratégia por si aprovada nos termos mencionados anteriormente. Pode, porém, e em alguns casos e quando tal não esteja vedado por lei, delegar essa aprovação na Comissão Executiva.

Além das competências supramencionadas reservadas ao Conselho de Administração, salienta-se ainda o papel da Comissão Executiva e dos Comités Especializados neste âmbito:

- Comissão Executiva o Conselho de Administração de cada entidade do Grupo Ageas Portugal delegou a gestão corrente numa Comissão Executiva (composta por Administradores executivos), a quem compete praticar todos os atos necessários ao regular funcionamento das entidades que estejam dentro das suas competências, incluindo desenvolver propostas relacionadas com a estratégia e assegurar regularmente que a atividade corrente segue as diretrizes estratégicas aprovadas pelo Conselho de Administração.
- Comités Especializados estes Comités pretendem assegurar, por um lado, que as decisões da Comissão Executiva e as propostas para o Conselho de Administração têm devidamente em conta as necessidades das unidades de negócios e, por outro lado, que todos os seus membros estão empenhados em implementar e executar as deliberações e estratégia definida pelo Conselho de Administração e as decisões da Comissão Executiva.
- Comissão de Gestão de Sustentabilidade órgão que fornece orientação estratégica e se compromete com a construção do plano de ação com objetivos e indicadores de sustentabilidade. Esta comissão dá suporte à tomada de decisão pela Comissão Executiva e tem como objetivo monitorizar a performance de sustentabilidade do Grupo Ageas Portugal. As reuniões são trimestrais e secretariadas pela Área de Sustentabilidade. A Comissão Executiva está representada nesta Comissão pelo CEO do Grupo Ageas em Portugal e por mais dois membros em formato rotativo.
- Área de Sustentabilidade responsável pela definição do plano de ação de sustentabilidade, articulando com as diferentes áreas corporativas e de negócio, a definição dos objetivos e indicadores a constar desse plano. A Área de Sustentabilidade reporta e discute diretamente a performance de sustentabilidade do Grupo Ageas Portugal com a Comissão Executiva.

2-13 Atribuição de responsabilidade da gestão de impactes

Cap. 2.4. Modelo de governo para a sustentabilidade

Pág. 18



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

2-14 Papel do órgão de governança hierarquicamente mais elevado no relato de sustentabilidade

Cap. 2.4. Modelo de governo para a sustentabilidade

Pág. 18

A Área de Sustentabilidade, dentro da Direção de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade, é a área responsável pelo relato de sustentabilidade, reportando de forma direta ao Presidente da Comissão Executiva.

A Comissão Executiva do Grupo Ageas Portugal revê e aprova a informação de sustentabilidade reportada, incluindo os tópicos materiais, que foram aprovados no âmbito da estratégia de sustentabilidade.

Adicionalmente, foi criada uma Comissão de Gestão de Sustentabilidade, onde estão representadas várias áreas internas, consideradas críticas para discutir e acompanhar o desempenho de sustentabilidade do Grupo Ageas Portugal. Este órgão fornece orientação estratégica e compromete-se com a construção do plano de ação com objetivos e indicadores de Sustentabilidade, alinhados com os tópicos materiais. As reuniões da Comissão realizam-se a cada trimestre e são secretariadas pela Área de Sustentabilidade. A Comissão Executiva é representada nestas reuniões pelo CEO do Grupo Ageas Portugal e por mais dois membros rotativos.

2-15 Conflitos de interesse

Sendo as entidades do Grupo Ageas Portugal supervisionadas pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), existem critérios legais previstos no Regime Jurídico de Acesso à Atividade Seguradora e Norma Regulamentar da ASF 3/2017-R que deverão ser tidos em conta e divulgados aquando do processo de seleção e avaliação dos candidatos a Administradores.

Da Política de Seleção e Avaliação de Adequação constam os mecanismos de prevenção e identificação de conflitos de interesses aquando do processo de seleção dos candidatos. Mesmo após o processo de seleção e quando os órgãos sociais já se encontram em funções, cada vez que um dos Administradores (seja não executivo ou executivo e membro da Comissão Executiva) ou um membro do Conselho Fiscal pretende acumular essa função com outra a exercer numa outra sociedade, a situação deve ser comunicada à Assembleia Geral e deve ser levado a cabo um processo de reavaliação subsequente de forma a aferir se afetará a sua disponibilidade ou se implicará um conflito de interesses. Também no Manual de Governação Societária existe uma previsão de um limite referencial de cargos que os Administradores (sejam não executivos ou executivos e membros da Comissão Executiva) poderão exercer, de forma a evitar uma situação eventual de conflito de interesses. Salientamos, por fim, que existem em vigor outras Políticas, como é o caso da Política de Conflitos de Interesses, da responsabilidade da área de Compliance.

Aquando da verificação de (i) participações cruzadas de membros em diferentes órgãos, (ii) participações cruzadas com Fornecedores e outras partes interessadas, (iii) existência de Acionistas com uma posição de controlo e (iv) partes relacionadas, as suas relações, transações e saldos devedores, a informação deve ser disponibilizada no questionário previsto na Norma Regulamentar da ASF 3/2017-R. Deve ser preenchido e partilhado pelo avaliado no âmbito do processo de seleção e avaliação de adequação, e será analisado e considerado no processo de nomeação.

2-16 Comunicação de preocupações críticas

É reportado um Relatório trimestral pelo Compliance à Comissão Executiva e ao Grupo Ageas onde são mencionados os principais temas com relevância no trimestre, bem como preocupações críticas, se existirem. Durante o período de relato, contudo, não houve preocupações críticas a comunicar.

2-17 Conhecimento coletivo do órgão de governança hierarquicamente mais elevado

Cap. 2.4. Modelo de governo para a sustentabilidade

Pág. 18

Cap. 3.2 Apostar no talento dos nossos Colaboradores e Parceiros

Pág. 33-37

Em linha com a integração da sustentabilidade no âmbito da estratégia do Grupo Ageas Portugal, temos promovido ações de formação, em parceria com outras entidades, para capacitação dos Membros da Comissão Executiva (e responsáveis de áreas, Gestores de primeira linha, entre outros).

A este nível, destaca-se a formação "Paradigm Shift", promovida pela Nova SBE e Fundação Calouste Gulbenkian – um programa de formação de executivos interessados em aliar as missões de negócio à sustentabilidade, tendo em conta as necessidades do futuro, realizado em 2020 – e a parceria com a Singularity University Portugal, através da realização do "Ageas Leadership Custom Program", em 2021.

Adicionalmente, desde 2020, é organizada uma sessão anual para discutir temas de sustentabilidade com a Comissão Executiva, com o intuito de fomentar a discussão e acompanhar tendências de sustentabilidade.



GRI 2 CONTEÚDOS

GRI 3 **TÓPICOS MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 SOCIAL

2-18 Avaliação de desempenho do órgão de governança hierarquicamente mais elevado

Nos termos do Código das Sociedades Comerciais, o Acionista deverá fazer anualmente uma apreciação da atuação geral da administração, sendo que a conclusão poderá ser um voto de confiança, destituição ou voto de desconfiança. Esta avaliação deve ser feita na Assembleia Geral Anual de Acionistas, devendo a mesma ficar formalizada na respetiva ata. Para esta apreciação, estão inerentes os resultados do período anterior, onde é tido em conta o ciclo estratégico, do qual a sustentabilidade é um dos pilares (Cap. 2.3 O nosso compromisso com a sustentabilidade).

O processo de avaliação individual é levado a cabo pelo Gestor direto dos elementos que constituem esse órgão (CEO) ou pelos Membros da Comissão Executiva com reportes de Administradores. O modelo de avaliação de desempenho é semelhante ao modelo aplicado à generalidade dos colaboradores, em que se avaliam comportamentos associados aos valores do Grupo Ageas Portugal e os objetivos que foram definidos para cada Membro da Comissão Executiva.

A avaliação é conduzida de forma independente, sendo que apenas são dadas as ferramentas aos Membros da Comissão Executiva para que conduzam a avaliação e possam aplicar os passos de Autoavaliação, Avaliação pelo Gestor e respetiva Reunião de Feedback.

2-19 Políticas de remuneração

No que concerne às políticas de remuneração para os membros do órgão de governança hierarquicamente mais elevado e para os executivos seniores:

- A remuneração fixa depende da competitividade externa analisada de acordo com a função exercida e avaliada e retificada em sede da comissão de remunerações;
- A remuneração variável depende do desempenho do Grupo Ageas, Grupo Ageas Portugal e da performance individual;
- A atribuição de bónus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento é avaliada e analisada na comissão de remunerações;
- A atribuição de benefícios de reforma tem por base o Plano Poupança de Reforma e Seguros de Vida;
- Não são aplicáveis políticas de remuneração por rescisão nem devolução de bónus e incentivos (clawback).

2-20 Processos que determinam a remuneração

O processo de determinação da política de remuneração e da remuneração em si conta com a supervisão de membros independentes do órgão de governança hierarquicamente mais elevado ou de um comité de remuneração independente. As opiniões dos Stakeholders, incluindo Acionistas, são tidas em consideração, através da aplicação de bandas salariais (análise de todas as funções da empresa com base na competitividade interna e externa, análise dos preços através da negociação com os sindicatos e retificado em sede de administração). Adicionalmente, refira-se que não são envolvidos consultores da área de remuneração na determinação da mesma.

2-21 Rácio de compensação anual

Informação confidencial – o Grupo Ageas Portugal é detido pela AG Insurance na Bélgica, existindo regularmente casos de mobilidade interna entre os diversos territórios em que o Grupo opera; os Colaboradores do Grupo Ageas Portugal que se encontram nesse regime de mobilidade auferem salários adequados ao seu país de origem, pelo que a apresentação do rácio de compensação anual se encontra condicionada por esta variação, não correspondendo à realidade do contexto nacional.

ESTRATÉGIAS, POLÍTICAS E PRÁTICAS

LOCALIZAÇÃO

2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável

Cap. 1.1 Carta aberta aos nossos *Stakeholders*

Pág. 4-5

Cap. 2.3 O nosso compromisso com a sustentabilidade

Pág. 14-17

Grupo Ageas Portugal



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

2-23 Compromissos relacionados com políticas

Cap. 2.3 O nosso compromisso com a sustentabilidade

Pág. 64-68

Pág. 14-17

Cap. 4.4 Gerir ativos de forma sustentável

Cap. 7.1 Viver uma cultura de compliance

Pág. 96-98

O Grupo Ageas aderiu a instrumentos intergovernamentais tais como os princípios de OIT, os Direitos Humanos das Nações Unidas, que servem de orientação para os compromissos de políticas, nomeadamente, o Código Deontológico, a Política de Compliance, a Política Anticorrupção e a Política de Outsourcing. Neste contexto, menciona-se de forma explícita a realização de due diligence, a aplicação do Princípio da Precaução e a defesa dos Direitos Humanos.

Acreditamos que a defesa e o respeito pelos Direitos Humanos, conforme descrito na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas de 1948, é uma condição para a manutenção de uma sociedade sustentável. Reconhece-se a responsabilidade de promover a aplicação dos Direitos Humanos sempre que, como empresa privada, estiver em posição de dar um contributo significativo para essa causa. No Grupo Ageas Portugal cada pessoa é tratada com dignidade e respeito, não sendo tolerada qualquer discriminação com base em características pessoais, tais como sexo, raça, cor, religião, opinião política, orientação sexual ou capacidades físicas, nem é tolerado o assédio.

No que concerne a compromissos de Política, estes foram aprovados pelo Conselho de Administração, o órgão hierarquicamente mais elevado da Organização. O Código Deontológico é aplicável aos membros dos órgãos sociais das sociedades que integram o Grupo Ageas Portugal, aos seus diretores de topo e demais pessoas que efetivamente as dirijam, as fiscalizem, ou sejam responsáveis por – ou exerçam – uma função-chave, aos restantes trabalhadores ou a quem, por qualquer outra forma, as represente, bem como aos auditores externos e prestadores de serviços, incluindo distribuidores, nos termos dos respetivos contratos.

Sublinha-se que todas as políticas são comunicadas diretamente através de email a todos os Colaboradores e é efetuada formação, nomeadamente do Código Deontológico. Já no que diz respeito aos Parceiros, denota-se que está incluída uma cláusula em todos os contratos relativa ao Código Deontológico e à Política Anticorrupção.

No âmbito da Política de Investimento Responsável, aprovada pela Comissão Executiva, não investimos em quaisquer entidades ou empresas cuja principal atividade esteja relacionada com produtos controversos (ex.: armamento), que estejam envolvidas em atividades ilegais, corrupção, branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo, ou trabalho forçado, trabalho infantil e violação de direitos humanos.

No âmbito da gestão de fornecedores, com o objetivo ir além das práticas atuais de avaliação de risco financeiro em 2022 introduzimos o tópico da sustentabilidade nas avaliações realizadas e queremos especificar e aprofundar cada vez mais esses critérios em 2023.

2-24 Incorporação de compromissos

Cap. 2.3 O nosso compromisso com a sustentabilidade

Pág. 14-17

Cap. 2.6 Como gerimos o risco

Pág. 26-29

Cap. 7.1 Viver uma cultura de *Compliance*

Pág. 96-98

Uma das nossas principais políticas é o 🧷 Código Deontológico, e os seus princípios são incorporados em todas as outras políticas e procedimentos. Todos os nossos Colaboradores são obrigados a aderir às normas éticas e profissionais delineadas no Código Deontológico. A reputação do nosso Grupo como um parceiro fiável é um bem de valor excecional que deve ser mantido e reforçado por um comportamento correto por parte de cada Colaborador. É solicitado a cada Colaborador, independentemente da sua posição, que leia, compreenda e se familiarize com as diretrizes éticas delineadas no Código, as respeite, e as aplique e observe corretamente no desempenho das suas tarefas diárias.



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

Adicionalmente, no Grupo Ageas Portugal exigimos e pressupomos que aqueles que têm posições de maior responsabilidade se comportem de uma forma exemplar em termos de adesão a este Código, encorajando ativamente outros Colaboradores a fazer o mesmo.

O Conselho de Administração é responsável pela aplicação do Código, tal como cada departamento na sua área de responsabilidade.

Todos os contratos com Parceiros incluem uma cláusula exigindo a adesão aos princípios do Código Deontológico.

Todos os Colaboradores têm formação obrigatória sobre o Código Deontológico. A formação é efetuada através da plataforma da Business Academy, em regime de e-learning, com uma frequência anual. Todos os novos Colaboradores têm de fazer a formação do Código Deontológico que é incluída no processo de *onboarding*.

2-25 Processos para remediar impactes negativos

Para além do cumprimento das disposições legais e regulamentares em vigor é intrínseco à nossa cultura o tratamento justo e adequado dos Clientes nos termos e de acordo com a Política de Tratamento de Clientes, uma das políticas centrais do Grupo Ageas Portugal. Uma das vertentes da garantia da proteção dos consumidores passa pelo estabelecimento de uma Política de Gestão de Reclamações. As empresas de seguros e a sociedade gestora de fundos de pensões adotaram uma função autónoma de gestão de reclamações, nos termos da regulamentação em vigor. As seguradoras têm ainda uma segunda instância, independente, o Provedor do Cliente – pessoa singular de reconhecido prestígio, qualificação, idoneidade e independência. A sociedade gestora de fundos de pensões tem também, nos termos das disposições legais aplicáveis, um Provedor dos Participantes e Beneficiários de adesões individuais aos fundos de pensões abertos.

No que diz respeito às reclamações, existem vários mecanismos com o objetivo de obter as opiniões e também sugestões dos Colaboradores, Comunidade e Clientes. Cada empresa do Grupo apresenta canais específicos para receção das reclamações, de acordo com a legislação aplicável, realiza a sua análise e dá resposta aos reclamantes. Encontram-se disponíveis os seguintes canais:

- 1. Reclamar diretamente à empresa de seguros ou à sociedade gestora de fundo de pensões, sendo as reclamações tratadas por uma área específica, autónoma que as analisa de forma imparcial.
- 2. Reclamar ao Provedor do Cliente:
- 3. Reclamar ao Provedor dos Participantes e Beneficiários de adesões individuais aos fundos de pensões abertos;
- 4. Através do Livro de Reclamações online, ou do Livro de reclamações físico existente nos locais onde exista atendimento ao público.
- 5. Os Clientes poderão ainda dirigir a sua reclamação para a **Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF)**.

Adicionalmente, disponibilizamos um canal de comunicação de irregularidades (ver indicador 2-26).

2-26 Mecanismos para procurar aconselhamento e levantar questões

Cap. 7.1 Viver uma cultura de *Compliance*

Pág. 96-98

Mais informações: **O Código Deontológico** do Grupo Ageas Portugal

No Grupo Ageas Portugal dispomos de mecanismos para aconselhamento ético e para a implementação das políticas a cargo da função de Compliance. Os Colaboradores tomam conhecimento destes mecanismos através da divulgação de políticas e realização de ações de formação.

Grupo Ageas Portugal



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

2-27 Conformidade com leis e regulamentos

		2021	2022
	Casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridos no período de relato	0	0
Número de multas pagas durante o período de relato	Casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridas em exercícios anteriores	2	2
durante o periodo de relato	Total	2	2
	Casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridos no período de relato	0,00€	0,00€
Valor das multas pagas durante o período de relato	Casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridas em exercícios anteriores	2 142,00 €	6 060,00 €
adiante o penodo de relato	Total	2 142,00 €	6 060,00 €

Consideram-se como casos significativos todos os casos em que foram aplicadas multas com impacto financeiro.

Foram identificados três casos significativos de não conformidade referentes a: dois casos de não conformidade com a lei de Acidentes de Trabalho; e um caso de não conformidade com a legislação que obriga a disponibilização do livro de reclamações e envio da reclamação à ASF, no prazo legalmente estabelecido. Para o período de relato não se verificou a aplicação de sanções não monetárias.

2-28 Participação em associações

Cap. 2.5 Relação com os nossos *Stakeholders*

Entre as associações empresariais e grupos de *advocacy* mais relevantes, dos quais fazemos parte, destacamos:

NOME DA ENTIDADE	ENCARA A PARTICIPAÇÃO COMO ESTRATÉGICA	EXERCE FUNÇÕES NOS ÓRGÃOS SOCIAIS	PARTICIPA EM PROJETOS OU COMISSÕES
APFIPP – Associação Portuguesa de Fundos de Investimento, Pensões e Patrimónios	•	•	•
APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão	•		•
APS – Associação Portuguesa de Seguradores	•	•	•
BCSD – Business Council for Sustainable Development Portugal	•		•
EVPA – European Venture Philanthropy Association	•		•
Global Compact Network Portugal	•		•
GRACE – Empresas Responsáveis	•		•
PRI – Principles for Responsible Investment	•		

Nota: O Grupo Ageas Portugal é membro do GRACE e da EVPA por via da Fundação Ageas.

Grupo Ageas Portugal

Pág. 25



GRI 2

CONTEÚDOS **GERAIS**

GRI 3 TÓPICOS

MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

ENVOLVIMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

LOCALIZAÇÃO

2-29 Abordagem ao envolvimento das partes interessadas

Cap. 2.3 O nosso compromisso com a sustentabilidade

Pág. 14-17

Cap. 2.5 Relação com os nossos *Stakeholders*

Pág. 22-25

No Grupo Ageas Portugal identificámos cinco principais grupos de *Stakeholders*, conforme compromissos assumidos neste âmbito:

- Acionistas;
- Colaboradores;
- Clientes;
- Parceiros de negócio (inclui Agentes, Corretores, Fornecedores, parceiros em joint-ventures);
- Sociedade (inclui a comunidade em geral, as entidades apoiadas no âmbito das atividades de responsabilidade social corporativa e outras, universidades, start-ups, entidades reguladoras, comunicação social, sindicatos, entre outros).

2-30 Acordos de negociação coletiva

	2020	2021	2022
N.º total de Colaboradores abrangidos por acordos de negociação coletiva	1 281	1 307	1 328
N.º total de Colaboradores	1 281	1 307	1 328
Percentagem de Colaboradores abrangidos por acordos de negociação coletiva (%)	100%	100%	100%

Nota: Não inclui os Membros da Comissão Executiva.



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

TÓPICOS MATERIAIS

GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021 LOCALIZAÇÃO

Pág. 14-15

3-1 Processo de definição da materialidade

Cap. 2.3 O nosso compromisso com a sustentabilidade.

No período de transição entre os dois ciclos estratégicos (2020/2021) foi realizado um exercício abrangente de materialidade, em que identificámos e avaliámos os temas e tendências de sustentabilidade mais relevantes para os nossos *Stakeholders* e negócio, como parte da análise do contexto global da Organização. A análise de materialidade contemplou duas fases: (1) alinhamento com o primeiro exercício de materialidade levado a cabo pelo Grupo Ageas, a nível internacional, no qual se utilizou o conceito de dupla materialidade para chegar à lista de assuntos relevantes; (2) Desenvolvimento de um exercício local interno, para aprofundar as especificidades da Organização, e que se baseou nas tendências de Sustentabilidade e do setor.

No seu total, os dois exercícios integraram: (1) uma análise de documentos internos; (2) um estudo de benchmarking, para o qual foram considerados os nossos pares nacionais e internacionais, outras empresas de referência nacional, assim como instituições internacionais de relevo, na área dos riscos globais, tendências de sustentabilidade e do setor segurador; (3) auscultação aos nossos *Stakeholders*, internos e externos (através de realização de inquéritos e entrevistas), nomeadamente Comissão Executiva e responsáveis de topo, Colaboradores, Investidores, Sociedade e Parceiros de negócio. No caso do exercício local interno, conversámos com os nossos Stakeholders sobre a forma como encaram o presente e futuro do Grupo Ageas Portugal, considerando não só o nosso papel enquanto seguradora, mas também a criação de valor partilhado, indo além dos seguros.

A partir desta reflexão foram definidas três ambições de longo prazo até 2030 e seis grandes objetivos corporativos até 2024, que refletem os nossos compromissos com as práticas de governação na Organização, a gestão de pessoas, a revisão de processos, o desenvolvimento da oferta, o nosso papel enquanto investidor institucional e o contributo que damos à comunidade (Cap. 2.3). O próximo exercício de materialidade está previsto realizar-se em 2024.

3-2 Lista de tópicos materiais

Os nossos tópicos materiais estão expressos em seis grandes objetivos corporativos até 2024, e em três ambições de longo prazo até 2030, refletindo os compromissos do Grupo Ageas Portugal em matéria de sustentabilidade e que se encontram listados na resposta do indicador 3-3.





GRI 3 TÓPICOS

MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO

ECONÓMICO

GRI 300
DESEMPENHO
AMBIENTAL

GRI 400
DESEMPENHO
SOCIAL

3-3 Gestão de tópicos materiais

Cap. 2.3 O nosso compromisso com a sustentabilidade

Pág. 22-25

Pág. 14-15

Cap. 2.5 Relação com os nossos *Stakeholders*

Os nossos tópicos materiais estão expressos em seis grandes objetivos corporativos até 2024, e em três ambições de longo prazo até 2030, refletindo os compromissos do Grupo Ageas Portugal em matéria de sustentabilidade (Cap. 2.3). Os seis objetivos corporativos dão corpo ao plano de ação que acompanha a estratégia de negócio Impact24 (Cap. 2.2) e à estrutura do Relatório de Sustentabilidade 2022.

Cada tópico material apresenta, nos respetivos subcapítulos, informação sobre a sua relevância para o Grupo e para os nossos *Stakeholders*, assim como a abordagem seguida – incluindo políticas e compromissos definidos – refletindo a forma de gestão do Grupo. Adicionalmente, apresenta-se uma seleção de ações específicas, tais como projetos, programas e iniciativas, que desenvolvemos, incluindo as nossas marcas e a Fundação Ageas, como forma de ilustrar a concretização da gestão neste âmbito, potenciando impactos positivos e minimizando impactos negativos, sempre que aplicável.

No Grupo Ageas Portugal realizamos a monitorização e avaliação regular dos objetivos, metas e indicadores associados aos tópicos materiais, definidos no âmbito da nossa estratégia. Para avaliar a eficácia da forma de gestão e dos impactos associados, contamos também com os resultados de auditorias (internas e externas), e de outras atividades de supervisão, assim como com a avaliação das ações empreendidas para tratar riscos e oportunidades, *feedback* dos *Stakeholders* e com ratings externos de desempenho. De referir que estamos sujeitos a supervisão e controlo externo por parte de várias entidades e organismos, nomeadamente da ASF - Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões.

Grupo Ageas Portugal

Relatório de Sustentabilidade 2022 • Tabela GRI Juntos por um futuro sustentável | 17



GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

TÓPICOS MATERIAIS DO		DIMENSÃO	IMPACTOS NA CADEIA DE VALOR		PRII		S <i>STAI</i> ACTAD	KEHOL OOS ⁽²⁾	DERS	CAPÍTULOS		
GRUPO AGEAS PORTUGAL		DOS IMPACTOS (1)	MONTANTE	OPERAÇÕES	JUSANTE	Α	С	CL	Р	S		
Futuro do trabalho	Transformação tecnológica e humanização dos negócios. Capacitação e requalificação de Colaboradores e Parceiros. Promoção da diversidade e inclusão, assim como da saúde, segurança e bem-estar dos Colaboradores, com especial atenção para a saúde mental e para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	(iii) €		•			X		X		Cap. 3	Pág. 30-
Produtos e serviços que respondem a desafios sociais e ambientais	Proteção de pessoas e organizações contra eventos adversos. Fomento da literacia – financeira, de saúde e de sustentabilidade – no aumento da compreensão dos riscos e no desenvolvimento de uma cultura de prevenção. Prevenção da ocorrência e diminuição da gravidade de sinistros, melhoria da saúde, apoio às organizações para fazer face a riscos ESG. Incentivo à inovação e ao desenvolvimento de soluções que dão resposta a desafios sociais e ambientais. Crescimento económico, desenvolvimento e inclusão social, proteção ambiental.			•				X	X	X	Cap. 4	Pág. 49-
Investimento responsável	Retorno estável ao longo do tempo para Clientes. Fomento de soluções de infraestruturas sustentáveis, centrados no baixo consumo de recursos e nos mais elevados padrões de eficiência energética. Promoção da transição energética para uma economia de baixo carbono. Crescimento económico, desenvolvimento e inclusão social, proteção ambiental. Combate à corrupção. Promoção dos Direitos Humanos.	(((((((((((((•	•	X		X		X	Cap. 4	Pág. 64-
Investimento na comunidade	Inovação e fomento do empreendedorismo social e ambiental. Capacitação e promoção da inclusão de pessoas socialmente fragilizadas, através da sua empregabilidade, assim como de entidades da economia social. Melhoria da qualidade de vida das comunidades. Preservação do património cultural e natural. Descentralização da oferta cultural de qualidade. Promoção da cultura e dos seus profissionais com iniciativas adaptadas ao contexto.								X	X	Cap. 5	Pág. 69-
Processos sustentáveis e eficientes	Distribuição de valor económico, por via do fornecimento de bens e serviços, e consequente geração de riqueza e emprego. Promoção dos Direitos Humanos na cadeia de fornecedores. Combate às alterações climáticas, depleção de recursos naturais e degradação ambiental, em resultado da redução da pegada ambiental associada às operações internas e à gestão da cadeia de fornecedores.	(((((((((((((•	•					X	X	Cap. 6	Pág. 85-9
G <i>overnance</i> responsável e ética nos negócios	Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, combate à corrupção. Redução das ameaças cibernéticas e salvaguarda de serviços, sistemas e dados. Reforço de literacia digital e cibersegurança para Colaboradores e Clientes. Melhoria da compreensão sobre os produtos financeiros (garantias, coberturas e exclusões de contratos) para tomada de decisão mais consciente, informada e direcionada às necessidades dos Clientes.	(€	•	•		X	X	X	X		Cap. 7	Pág. 95-1



(1) Legenda relativa à dimensão dos impactos: No ambiente Nas pessoas, incluindo nos Direitos Humanos Na economia



⁽²⁾ Legenda relativa aos *Stakeholders*: **A** - Acionistas; **C** - Colaboradores; **Cl** - Clientes; **P** - Parceiros de negócio; **S** - Sociedade



GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

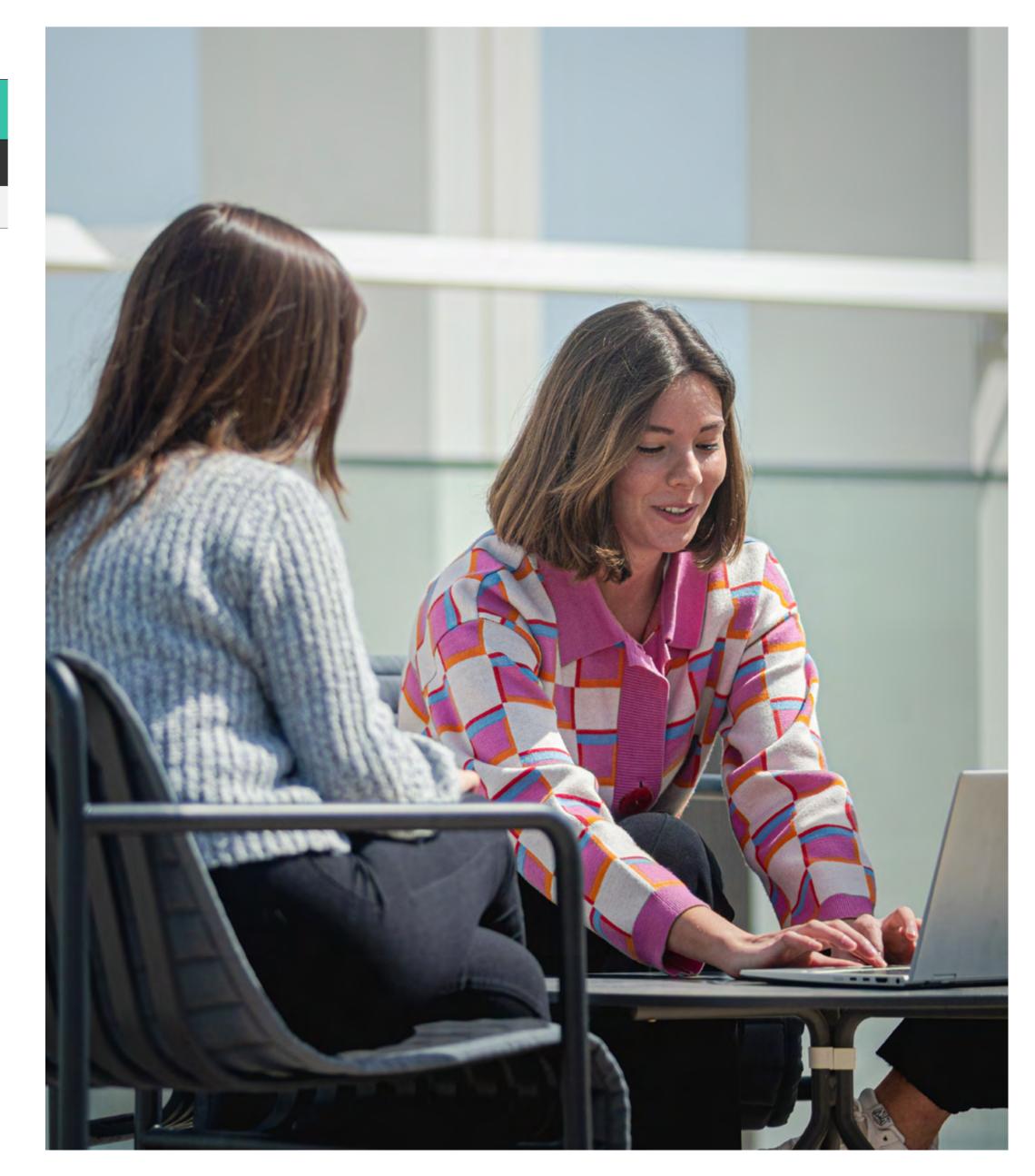
CONTEÚDOS ESPECÍFICOS

GRI 200: DESEMPENHO ECONÓMICO LOCALIZAÇÃO GRI 201: DESEMPENHO ECONÓMICO 2016

201-1 Valor económico direto gerado e distribuído

SUPORTE SEGURADORAS	2020	2021	2022
I) Valor económico direto gerado	937 418 974 €	1 123 908 205 €	1 156 161 917 €
Prémios (seguro direto) e receitas	787 717 633 €	949 294 085 €	978 060 837 €
Rendimentos financeiros e ganhos líquidos	122 291 064 €	141 809 225 €	144 228 367 €
Outros	27 410 277 €	32 804 895 €	33 872 712 €
II) Valor económico direto distribuído	886 283 159 €	1 113 743 927 €	1 127 579 488 €
Pagamento de sinistros (seguro direto)	470 551 549 €	683 634 887 €	710 842 691 €
Comissões a distribuidores	19 869 939 €	18 696 538 €	32 776 499 €
Custos operacionais	99 642 650 €	104 786 471 €	114 516 799 €
Salários e benefícios dos Colaboradores	75 740 367 €	84 046 756 €	88 898 448 €
Impostos	70 502 097 €	60 540 184 €	39 315 950 €
Investimentos na comunidade	1 399 815 €	1 642 128 €	1 851 127 €
Pagamentos a provedores de capital	26 347 063 €	22 488 081 €	18 721 168 €
Dividendos distribuídos	63 000 000 €	85 926 443 €	65 726 443 €
Interesses minoritários	39 729 365 €	34 402 695 €	37 279 109 €
Outros	19 500 314 €	17 579 744 €	17 651 253 €
III) Valor económico acumulado (I-II)	51 135 815 €	10 164 278 €	28 582 429 €

Nota: no apuramento deste indicador foram consideradas apenas as marcas seguradoras, à semelhança dos restantes indicadores GRI alvo do presente relato, e que são representadas pelas empresas: Ageas Portugal - Companhia de Seguros S.A.; Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida S.A.; Médis Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.; Ocidental Companhia Portuguesa de Seguros, S.A.; e Millennium bcp Ageas Grupo Segurador SGPS, S.A. consolidado a 100%.





GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas

Cap. 2.6 Como gerimos o risco

De uma forma genérica, os efeitos das alterações climáticas podem incluir impactos na saúde e na mortalidade, disrupções em comunidades forçadas a relocalizar-se, perda de biodiversidade ou qualidade ambiental, impactos nos ativos físicos e nos mercados financeiros.

Reconhece-se como principais riscos:

- Os riscos físicos, que estão associados à ocorrência de eventos climáticos extremos mais frequentes e intensos (ex.: ondas de calor, tempestades, fogos florestais, entre outros) ou a efeitos de longo prazo (ex.: mudanças nos padrões de precipitação, acidificação e aumento do nível médio da água do mar). Para além do sofrimento humano direto e potenciais efeitos na saúde das pessoas, estes riscos estão também relacionados com custos avultados com pagamentos de sinistros, perda e/ou desvalorização de ativos decorrente desses processos naturais, com impacto negativo no sistema financeiro (ex.: setor segurador).
- Os riscos de transição, que emergem de uma mudança social em direção a uma economia de baixo carbono, o que poderá levar a riscos de perda, mais ou menos abrupta, no valor dos ativos de certas indústrias, que poderão tornar-se obsoletos (stranded assets) – em consequência de eventuais alterações regulamentares ou tributárias (ex. limites às emissões de gases com efeito de estufa ou taxas sobre as mesmas), obsolescência tecnológica, alterações nas preferências dos consumidores ou ainda da eventual litigância jurídica associada ao processo de transição.

Esta consciência, tendencialmente global e unânime, de que o clima está a mudar e a mudar rapidamente, acarreta ainda:

- Riscos normativos e legais ao nível da regulamentação, dos Estados e das empresas;
- Riscos reputacionais dada a importância crescente do tema para os Stakeholders.

No que diz respeito aos riscos associados às responsabilidades de seguros (liability risks) estes poderão advir de pessoas ou empresas que procuram compensação por perdas que possam ter sofrido em consequência dos riscos físicos ou de transição. Neste âmbito, tem havido ainda pouco foco por parte da indústria seguradora em avaliar como os litígios associados a sinistros decorrentes das alterações climáticas podem evoluir e como avaliar a sua responsabilidade.

No que diz respeito às oportunidades, estas decorrem de novas tecnologias, novos mercados, produtos ou serviços criados para enfrentar os desafios das alterações climáticas (apoiando os Clientes na redução de riscos, minimização de danos, mitigação e resiliência) mas também para responder às mudanças de comportamento dos consumidores. Inclui igualmente as obrigações regulamentares e fiduciárias emergentes dos desafios das alterações climáticas e a crescente atenção à temática da sustentabilidade – gerando criação de valor e rentabilidade em investimentos ESG, com procura crescente por este tipo de ativos.

O risco relacionado com a sustentabilidade (onde se inclui as alterações climáticas) está a ser endereçado como um dos riscos chave para o Grupo, para garantir capacidade de preparar a estrutura, procedimentos e produtos/serviços para estar na vanguarda. De referir que os riscos e oportunidades associados às alterações climáticas estão a ser incorporados no processo de definição do próximo ciclo estratégico do Grupo Ageas Portugal e também em vários domínios do negócio e operações – refletindo-se nas atividades de incentivo à prevenção, no desenvolvimento de soluções de proteção para os desafios da Sociedade, no investimento responsável, e nas operações próprias (ex. eficiência, gestão do edificado e frota).

Mais informações: TCFD report 2022 (Ageas Group), disponível no @ Relatório Anual 2022 da Ageas (pág. 328-329)

Pág. 26-29



GRI 3
TÓPICOS
MATERIAIS

GRI 200
DESEMPENHO
ECONÓMICO

GRI 300
DESEMPENHO
AMBIENTAL

GRI 400
DESEMPENHO
SOCIAL

GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRAS/ABASTECIMENTO 2016

LOCALIZAÇÃO

204-1 Proporção de despesas com fornecedores locais

Cap. 6.1 Estimular a mudança positiva na cadeia de fornecedores

Pág. 86

	2020	2021	2022
Total de custos com fornecedores locais	101 052 749 €	107 180 377 €	105 583 040 €
Total de custos com outros fornecedores	11 486 362 €	11 518 232 €	13 262 245 €
Total de custos com fornecedores	112 539 112 €	118 698 609 €	118 845 285 €
Percentagem de compras efetuadas a fornecedores locais	89,8%	90,3%	88,8%

Nota 1: Considera-se como fornecedores locais os fornecedores nacionais ou internacionais com representação em Portugal.

GRI 205: ANTICORRUPÇÃO 2016

LOCALIZAÇÃO

205-1 Operações submetidas a avaliação de riscos de corrupção

Cap. 7.1 Viver uma cultura de *Compliance*

Pág. 96-98

Foram realizadas avaliações de riscos de corrupção para os períodos abaixo indicados, não tendo sido identificados riscos significativos relativamente a esta matéria.

AVALIAÇÕES DE RISCOS DE CORRUPÇÃO	2020	2021	2022
N.º de operações avaliadas	6	6	5
N.º total de operações	6	6	5
Percentagem de operações	100%	100%	100%

Nota: De notar que cada operação corresponde a cada uma das entidades seguradoras do Grupo Ageas Portugal, tendo sido este racional corrigido nos reportes efetuados nos anos anteriores, com alteração do valor de 2020 e 2021.

205-2 Comunicação e formação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Cap. 7.1 Viver uma cultura de *Compliance*

Pág. 96-98

Percentagem de Colaboradores	2020	2021	2022
Comunicação das Políticas de Anticorrupção	100%	100%	100%
Formação em Anticorrupção	95%	92%	98%

Grupo Ageas Portugal

Relatório de Sustentabilidade 2022 • Tabela GRI *Juntos por um futuro sustentável* 21

Nota 2: Como resultado do processo de verificação externa e de um ajuste na metodologia de reporte, os valores de 2020 e 2021 foram alterados.

Nota 3: Este indicador inclui as empresas seguradoras do Grupo Ageas Portugal, bem como a holding e empresas de gestão imobiliária.



GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

PERCENTAGEM DE COLABORADORES		2022
Comunicação das Políticas de Anticorrupção		100%
	Administrador	100%
	Diretores de Área	100%
Lisboa	Gestores	100%
	Outros Colaboradores	100%
	Subtotal	100%
	Diretores de Área	100%
Porto	Gestores	100%
	Outros Colaboradores	100%
	Subtotal	100%
	Gestores	100%
Outras localizações	Outros Colaboradores	100%
	Subtotal	100%
Formação em Anticorrupção		98%
	Administrador	70%
	Diretores de Área	98%
Lisboa	Gestores	99%
	Outros Colaboradores	98%
	Subtotal	98%
	Diretores de Área	100%
Danka	Gestores	100%
Porto	Outros Colaboradores	100%
	Subtotal	100%
	Gestores	100%
Outras localizações	Outros Colaboradores	100%
	Subtotal	100%

Nota: A percentagem de Colaboradores que receberam formação em políticas e procedimentos de combate à corrupção é um valor cumulativo, no entanto, este nem sempre é crescente, em consequência das entradas e saídas de Colaboradores, que ocorrem naturalmente todos os anos.



GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Cap. 7.1 Viver uma cultura de *Compliance*

	2020	2021	2022
N.º total de incidentes confirmados de corrupção	0	0	0
N.º total de incidentes confirmados nos quais Colaboradores foram demitidos ou disciplinados devido a corrupção	0	0	0
N.º total de incidentes confirmados nos quais contratos com Parceiros de negócio foram terminados ou não renovados devido a violações provocadas por corrupção	0	0	0

GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL 2016

LOCALIZAÇÃO

Pág. 96-98

206-1 Ações legais devido a comportamento anticoncorrencial, concorrência desleal ou prática de monopólio

O Grupo Ageas Portugal não esteve sujeito a ações legais referentes a esta temática, no período em análise (2021 a 2022).

Pág. 96-98



GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

GRI 300: DESEMPENHO AMBIENTAL

LOCALIZAÇÃO **GRI 301: MATERIAIS 2016**

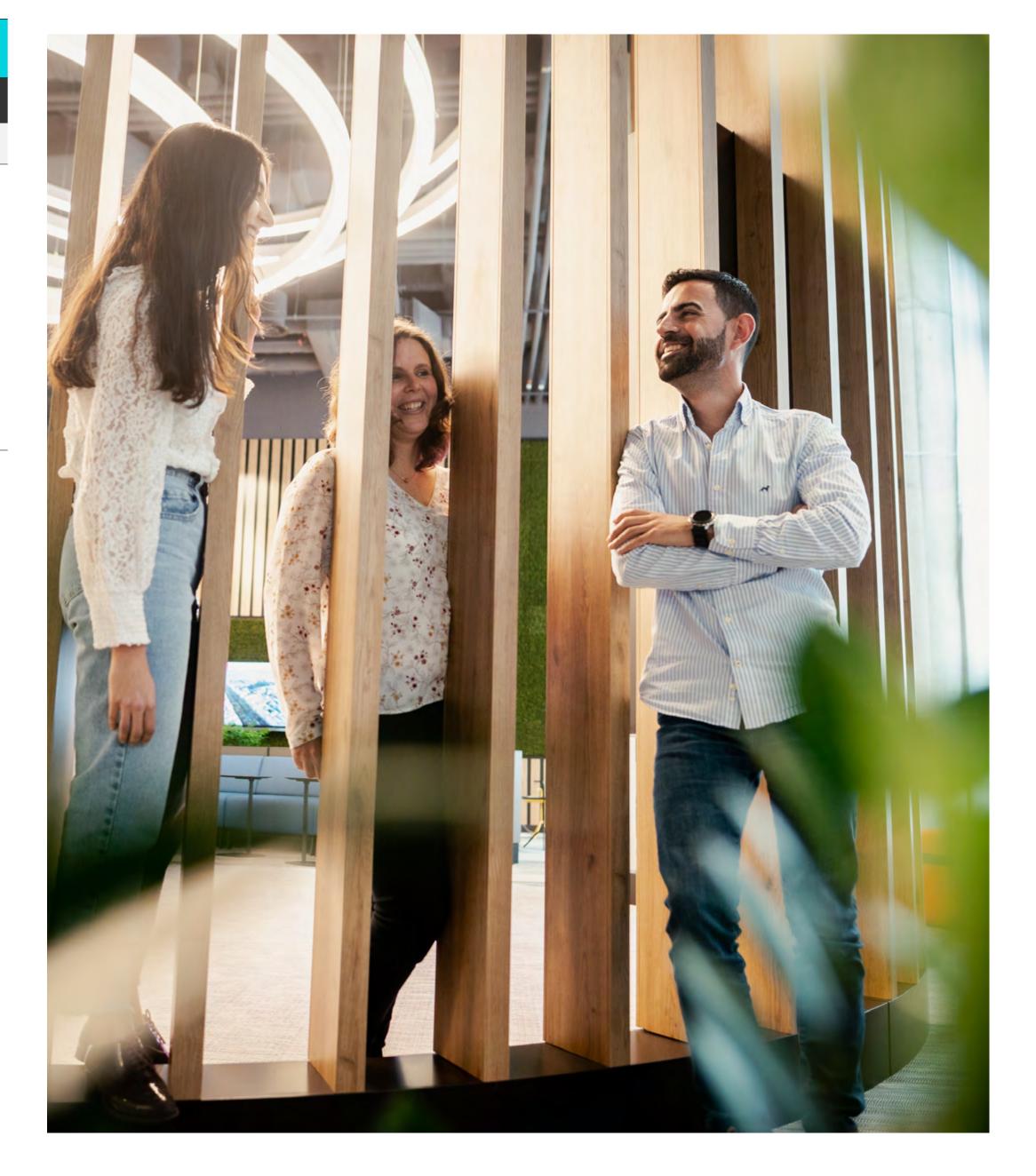
301-1 Consumo total de materiais usados por peso ou volume

6.2 Reduzir a pegada ambiental

Pág. 92-93

Para o relato do presente indicador considerou-se o consumo de papel, como sendo a tipologia de material mais representativa e transversal à atividade do Grupo Ageas Portugal. No Grupo apostamos na desmaterialização dos processos (paperless), como parte do nosso processo de transformação digital e redução da pegada ambiental e todo o papel comprado apresentou certificação PEFC.

CONSUMO DE MATERIAIS (TONELADAS)	2020	2021	2022
Papel	121	47	33





GRI 3
TÓPICOS
MATERIAIS

GRI 200
DESEMPENHO
ECONÓMICO

GRI 300
DESEMPENHO
AMBIENTAL

GRI 400
DESEMPENHO
SOCIAL

GRI 302: ENERGIA 2016

Pág. 92

302-1 Consumo de energia dentro da organização

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

ENERGIA (GJ) 2021 2022 2020 Gás Natural – Estacionário 88 129 76 Diesel – Estacionário 4 Consumo de combustíveis de fontes não renováveis Diesel – Frota Própria 10 607 9 533 9 9 3 9 Gasolina – Frota Própria 1 706 2 965 Total 10 697 12 988 11 373 Consumo de combustíveis de fontes renováveis 0 0 0 Eletricidade 8 122 4 5 1 4 7 311 Energia térmica - calor 1 577 Consumo total de energia adquirida para consumo Energia térmica - frio 3 809 8 122 4 5 1 4 Total 12 697 Total de energia vendida 0

Nota 1: Os dados referentes ao consumo de combustíveis de fontes não renováveis incluem o consumo de gás natural dos edifícios e combustível (gasóleo e gasolina) utilizado na frota (viaturas próprias e em regime de leasing). Os dados associados à frota de ligeiros relativos a 2020 são uma estimativa e foram subestimados.

18 819

15 887

25 685

302-3 Intensidade Energética

Total

	2020	2021	2022
Intensidade energética (GJ/FTE)	11,6	10,0	14,5

Nota: O indicador de intensidade tem por base o número de *Full-time Equivalent* (FTE) (Colaboradores a tempo integral).

GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018

303-1 Interações com a água como um recurso partilhado

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

Grupo Ageas Portugal

Relatório de Sustentabilidade 2022 • Tabela GRI Juntos por um futuro sustentável | 25

Nota 2: No total de energia adquirida para consumo, a partir de 2021, foi contemplado o consumo de eletricidade associado ao edificado e às viaturas elétricas. A partir de 2022 passou a contabilizar-se também os consumos de energia dos escritórios regionais (eletricidade e gás natural).

Nota 3: No que diz respeito ao edificado, estes contemplaram, até 2020, os seguintes edifícios: Campo Alegre; Entreposto; Marquês de Pombal; Parque das Nações; Taguspark blg 10 e Taguspark blg 5 (dados estimados). Decorrente do processo de mudança para os novos edifícios, verificou-se o encerramento de alguns espaços / devolução ao senhorio: em 2021, os edifícios Entreposto, Marquês de Tomar, Parque das Nações, Burgo; em 2022, o edifício de Campo Alegre.



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

303-2 Gestão dos impactos relacionados com a descarga de água

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

Pág. 92

As águas residuais geradas são encaminhadas para a rede de saneamento municipal dos locais onde nos encontramos. Uma vez que as nossas atividades se enquadram como serviços, não estamos sujeitos a licença de descarga de água.

303-3 Captação de água

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

Pág. 92

Toda a água captada nos nossos edifícios de escritórios é fornecida pelos serviços municipalizados. De acordo com a ferramenta 🔗 Aquaduct Water Risk Atlas do World Resources Institute (WRI), as bacias hidrográficas de onde provém a água municipal que adquirimos, em Lisboa e no Porto, estão em zonas incluídas na classe de stress hídrico médio a elevado (20% a 40%).

ÁGUA ADQUIRIDA A TERCEIROS (m³)	2020	2021	2022
Total de água captada	-	-	14 015

Nota 1: Este indicador passou a ser monitorizado após a mudança para os novos edifícios de Lisboa e do Porto. Não inclui a água adquirida para consumo nos edifícios regionais.

Nota 2: No novo edifício do Porto, para onde nos mudámos em julho de 2022, o contrato só teve início após vistoria e certificação da rede de água potável, pelo que os valores anteriores a setembro foram assumidos pelos empreiteiros e não estão contabilizados nos valores reportados. Os consumos do antigo edifício Campo Alegre, no Porto, foram considerados até ao final do ano, apesar do edifício ter sido libertado a meio de 2022.

GRI 305: EMISSÕES 2016 LOCALIZAÇÃO

305-1 Emissões diretas (Âmbito 1) de Gases com Efeito de Estufa (GEE)

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

Pág. 90-91

A partir de 2022 e como fonte de informação dos fatores de emissão recorreu-se ao Inventário Nacional de Emissões 2022, publicado pela Agência Portuguesa do Ambiente (APA). Quando estes não estavam disponíveis, recorreu-se a outras fontes internacionais, credíveis (por exemplo, DEFRA). Utilizou-se o Potencial de Aquecimento Global (PAG) a 100 anos, de acordo com o Relatório do IPCC "Fourth Assessment Report (AR4)". Ver notas metodológicas referentes ao indicador 302-1.

305-2 Emissões indiretas (Âmbito 2) de GEE

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

Pág. 90-91

Como fonte de informação para o cálculo das emissões location-based utilizou-se os fatores de emissão constantes da base de dados da International Energy Agency (IEA). Utilizou-se o Potencial de Aquecimento Global (PAG) a 100 anos, de acordo com o Relatório do IPCC "Fourth Assessment Report (AR4)". De referir que em 2021, foi tomada a decisão de alterar todos os contratos de energia dos edifícios para eletricidade 100% de origem renovável, medida que foi mantida em 2022. Ver notas metodológicas referentes ao indicador 302-1.



GRI 2 CONTEÚDOS

GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

305-3 Outras emissões indiretas (Âmbito 3) de GEE

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

Pág. 90-91

O cálculo de emissões teve por base a metodologia do Greenhouse Gas Protocol do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) e do World Resources Institute (WRI), e foram considerados todos os gases com efeito de estufa produzidos. As categorias consideradas foram: 1 – Bens e serviços adquiridos; 2 – Bens de capital; 3 – Atividades relacionadas com a produção de eletricidade e combustíveis; 5 – Resíduos gerados nas operações; 6 – Viagens de negócio; 7 – Deslocações de funcionários. Como fonte de informação dos fatores de emissão privilegiou-se a utilização de fatores de emissão específicos do fornecedor ou nacionais. Quando estes não estavam disponíveis, outras fontes internacionais, credíveis foram consideradas (ex.: DEFRA). Utilizou-se o Potencial de Aquecimento Global (PAG) a 100 anos, de acordo com o Relatório do IPCC "Fourth Assessment Report" (AR4).

A partir de 2022 passou-se a contabilizar as emissões associadas às deslocações pendulares de Colaboradores externos e às atividades relacionadas com a produção de energia térmica, que também só passou a ser consumida nesse ano.

305-4 Intensidade de emissões de GEE

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

Pág. 90-91

Para o cálculo do indicador foram considerados os Colaboradores das marcas seguradoras e outros trabalhadores habitualmente presentes nos edifícios (prestadores de serviços). **GRI 306: RESÍDUOS 2020** LOCALIZAÇÃO 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental Pág. 92-93 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados com resíduos Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental Pág. 92-93 306-3 Resíduos gerados Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental Pág. 92-93

306-4 Resíduos não encaminhados para eliminação

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

Pág. 92-93

Em 2022 e no total, 15,1 toneladas de resíduos foram encaminhadas para reciclagem (11,5% do total)

306-5 Resíduos encaminhados para eliminação

Cap. 6.2 Reduzir a pegada ambiental

Pág. 92-93

Em 2022 e no total, 115,6 toneladas de resíduos (na sua totalidade resíduos sólidos urbanos) foram encaminhadas para incineração com valorização energética (88,5% do total).

Atualmente, os valores de resíduos sólidos urbanos são estimados e ainda não temos forma de diferenciar a fração que é recolhida seletivamente e encaminhada para reciclagem, da restante que é encaminhada para incineração com valorização energética. Em ambos os casos, a recolha é feita pelos serviços municipais.

De acordo com a GRI, a inceneração com recuperação de energia é considerada uma operação de eliminação.



GRI 3
TÓPICOS
MATERIAIS

GRI 200
DESEMPENHO
ECONÓMICO

GRI 300
DESEMPENHO
AMBIENTAL

GRI 400
DESEMPENHO
SOCIAL

GRI 400: DESEMPENHO SOCIAL

GRI 401: EMPREGO 2016

401- 1 Contratação de novos Colaboradores e rotatividade dos Colaboradores

			2020					2021				2022							
NÚMERO DE ENTRADAS E SAÍDAS, PO GÉNERO E GRUPO ETÁRIO	OR LOCALIZAÇÃO,	E	NTRADA	AS		SAÍDAS		E	NTRADA	AS		SAÍDAS		E	NTRADA	\S		SAÍDAS	
GENERO E GROI O ETARIO		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
	Homens	14	17	0	1	14	5	12	25	7	7	14	6	14	17	0	3	16	14
Lisboa	Mulheres	9	20	0	4	16	8	17	22	2	10	14	7	21	37	2	9	24	3
	Subtotal	23	37	0	5	30	13	29	47	9	17	28	13	35	54	2	12	40	17
	Homens	1	5	0	1	3	7	2	4	1	1	0	7	0	2	0	1	0	6
Porto	Mulheres	1	2	0	0	1	7	3	2	0	1	1	1	6	4	0	2	0	5
	Subtotal	2	7	0	1	4	14	5	6	1	2	1	8	6	6	0	3	0	11
Outras localizações	Homens	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
	Mulheres	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
	Subtotal	0	2	0	0	0	4	0	2	0	0	0	4	0	0	0	0	1	1
Total de Entradas e Saídas (por faixa etária)		25	46	0	6	34	31	34	55	10	19	29	25	41	60	2	15	41	29
Entradas o Saídas (por sóposo)	Homens		39			33			51			38			33			40	
Entradas e Saídas (por género)	Mulheres		32			38			48			35			70			45	
	Lisboa		60			48			85			58			91			69	
Entradas e Saídas (por localização)	Porto		9			19			12			11			12			14	
	Outras localizações		2			4			2			4			0			2	
Total de Entradas e Saídas			71			71			99			73			103			85	



GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

				20	20					20	21			2022					
PERCENTAGEM DE ENTRADAS E SAÍDAS, POR LOCALIZAÇÃO, GÉNERO E GRUPO ETÁRIO		El	NTRADA	AS		SAÍDAS		ENTRADAS			SAÍDAS	;	ENTRADAS		SAÍDAS				
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
	Homens	44%	13%	0%	3%	10%	2%	39%	9%	5%	23%	5%	4%	44%	6%	0%	9%	6%	10%
Lisboa	Mulheres	20%	15%	0%	9%	12%	2%	45%	6%	2%	26%	4%	5%	48%	10%	1%	20%	6%	2%
	Subtotal	30%	14%	0%	6%	11%	2%	42%	7%	3%	25%	4%	5%	46%	8%	1%	16%	6%	6%
	Homens	33%	6%	0%	33%	4%	19%	40%	10%	1%	20%	0%	9%	0%	5%	0%	33%	0%	8%
Porto	Mulheres	11%	3%	0%	0%	2%	9%	30%	2%	0%	10%	1%	2%	50%	5%	0%	17%	0%	8%
	Subtotal	17%	5%	0%	8%	3%	12%	33%	5%	1%	13%	1%	6%	40%	5%	0%	20%	0%	8%
	Homens	NA	13%	0%	NA	0%	25%	NA	0%	0%	NA	0%	25%	NA	0%	0%	NA	0%	0%
Outras localizações	Mulheres	NA	0%	0%	NA	0%	25%	NA	20%	0%	NA	0%	20%	NA	0%	0%	NA	13%	20%
	Subtotal	NA	10%	0%	NA	0%	25%	NA	11%	0%	NA	0%	24%	NA	0%	0%	NA	7%	6%
Taxa de Entradas e Saídas (por faixa etária)		28%	11%	0%	7%	8%	4%	40%	7%	2%	23%	4%	6%	45%	8%	0%	16%	5%	6%

PERCENTAGEM DE ENTRADAS E SAÍDA	S,	202	20	202	21	2022		
POR GÉNERO E LOCALIZAÇÃO	_	ENTRADAS	SAÍDAS	ENTRADAS	SAÍDAS	ENTRADAS	SAÍDAS	
Toyo do Fotondos o Caídos (nos cínoso)	Homens	7%	6%	9%	6%	6%	7%	
Taxa de Entradas e Saídas (por género)	Mulheres	5%	5%	7%	5%	9%	6%	
	Lisboa	6%	5%	9%	6%	9%	7%	
Tava da Fatandas a Caídas	Porto	3%	7%	4%	4%	4%	5%	
Taxa de Entradas e Saídas (por localização)	Outras localizações	5%	11%	6%	11%	0%	6%	
(be: 10.001-0.300)	Taxa de Entradas e Saídas	6%	6%	8%	6%	8%	6%	

Nota: As percentagens foram calculadas com base no n.º total de Colaboradores existentes à data de 31 de dezembro, relativos a cada geografia, género e faixa etária (não inclui empresas Beyond Insurance, Colaboradores cedidos a estas empresas, nem Comissão Executiva).

401-2 Benefícios para Colaboradores a tempo inteiro que não são atribuídos a Colaboradores temporários ou a tempo parcial

Cap. 3.3 Cuidar das nossas pessoas Pág. 38-40



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

401-3 Licença parental

		2020	2021	2022
	Homens	23	34	24
N.º de Colaboradores que iniciaram licença parental no período de relato	Mulheres	29	33	36
	Total	52	67	60
	Homens	23	34	24
N.º de Colaboradores que regressaram ao trabalho após licença parental	Mulheres	29	32	35
	Total	52	66	59
	Homens	20	33	-
N.º de Colaboradores que regressaram ao trabalho e permanecem na empresa após 12 meses	Mulheres	28	30	-
	Total	48	63	-
	Homens	100%	100%	100%
Taxa de retorno ao trabalho	Mulheres	100%	97%	97%
	Total	100%	99%	98%
	Homens	87%	97%	-
Taxa de retenção (12 meses)	Mulheres	97%	94%	-
	Total	92%	95%	-

No Grupo Ageas Portugal, todos os Colaboradores têm direito a licença de parentalidade.

Para 2022 e uma vez que ainda não decorram 12 meses após o término do ano, não se apresenta o cálculo da taxa de retenção, remetendo-se o seu relato para o próximo Relatório de Sustentabilidade. Face ao relatório do ano passado, fez-se o seu apuramento para o ano de 2021.

GRI 402: RELAÇÕES DE TRABALHO 2016

LOCALIZAÇÃO

402-1 Prazos de notificação prévia em relação a alterações operacionais

No Grupo Ageas Portugal, o período de notificação aos Colaboradores e aos seus representantes antes da implementação de mudanças operacionais relevantes que possam afetá-los é de um mês. Caso a organização tenha acordos de contratação coletiva, o período de notificação e as provisões para consulta e negociação estão de acordo com a legislação (três meses).

GRI 403: SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO 2018

LOCALIZAÇÃO

403-1 Sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

O Grupo Ageas Portugal não tem um sistema de gestão de segurança e de saúde no trabalho (SGSST) implementado. Contudo, existe uma Política de Saúde e Segurança no Grupo Ageas Portugal que abrange todo o universo de Colaboradores, incluindo todos os edifícios de serviços próprios em Lisboa, Porto e escritórios regionais. No âmbito da Política de SST foi criada uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, que tem como missão alertar, discutir e acompanhar potenciais situações de risco. Encontram-se representadas a Área de Pessoas & Organização, a Comissão de Trabalhadores, a Área de Facilities e Técnicos de Higiene e Segurança no Trabalho.



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes

Cap. 3.3 Cuidar das nossas pessoas

Pág. 38-40

As atividades de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes são realizadas em conformidade com a legislação nacional em vigor. A área de Risco Operacional do Grupo Ageas Portugal é a entidade responsável pela identificação dos perigos, pela avaliação do risco, por monitorizar e rever a implementação dos controlos determinados, no contexto de um grupo de trabalho mais alargado de várias áreas do Grupo nomeadamente IT, Facilities e Pessoas & Organização.

403-3 Serviços de Saúde

O Grupo Ageas Portugal promove a realização de exames de saúde adequados, que vão além do que está estipulado na legislação. Os exames e consultas de medicina do trabalho permitem avaliar a aptidão física e psíquica dos Colaboradores para o exercício da atividade profissional, bem como as repercussões destas nas condições de saúde dos mesmos.

Recorre-se a entidade externa no âmbito da organização dos serviços de segurança e da saúde no trabalho, nomeadamente para assegurar os programas de vigilância da saúde.

403-4 Participação, Consulta e Comunicação aos Colaboradores sobre Segurança e Saúde no Trabalho

Anualmente é realizada a "Consulta anual dos Trabalhadores" no âmbito da segurança e saúde do trabalho, através da aplicação de um questionário. De referir a existência da Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho (ver indicador GRI 403-1), que reúne trimestralmente.

403-5 Formação dos trabalhadores em Segurança e Saúde no Trabalho

Cap. 3.3 Cuidar das nossas pessoas

Pág. 38-40

Na Business Academy existe uma formação e-learning, de caráter obrigatório, na área da segurança e saúde do trabalho, que aborda o enquadramento legal, a identificação de perigos e riscos, a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, os riscos profissionais, a atuação em emergência (planos de emergência interno) e a sinalização de segurança.

De referir que, no âmbito dos Planos de Emergência internos é dada formação específica aos elementos que possuem atribuições especiais de atuação em caso de emergência (emissão do alerta, evacuação, utilização dos comandos de meios de atuação em caso de incêndio e de segunda intervenção). É, ainda, dada formação de primeiros socorros e de utilização de desfibrilhadores automáticos externos (DAE). Os delegados de segurança dos edifícios averiguam a necessidade de promover ações de sensibilização ou formação específica a elementos novos na estrutura ou elementos que necessitem de melhorar as suas competências nesta matéria.

403-6 Promoção da Saúde do Colaborador

Cap. 3.3 Cuidar das nossas pessoas

Pág. 38-40

403-7 Prevenção e mitigação de impactos na Segurança e Saúde no Trabalho diretamente relacionados com relações comerciais

Não foram considerados como relevantes os impactos atribuíveis a relações comerciais neste âmbito.



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO **SOCIAL**

403-9 Acidentes de trabalho

DADOS RELATIV	OS AOS COLABORADORES	2020	2021	2022
	óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Nićas sas kokal da	acidentes de trabalho graves¹ (excluindo óbitos)	0	0	0
Número total de	acidentes de trabalho de comunicação obrigatória ²	2	2	10
	horas trabalhadas	2 026 542	2 067 674	2 082 304
	óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00	0,00	0,00
Índice de	acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos)	0,00	0,00	0,00
	acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0,99	0,97	4,80

Através da análise efetuada ao histórico de acidentes, verifica-se que os acidentes in itinere (deslocações casa – trabalho – casa), posições ergonómicas incorretas e pavimento escorregadio são as principais situações de perigo ocupacional suscetíveis de causar lesões graves. De referir que fruto de uma parte considerável da incidência serem incidentes in itinere, o Grupo Ageas Portugal passou a disponibilizar, em 2022, shuttles para a deslocação de Colaboradores.

O Grupo Ageas Portugal não dispõe de dados de sinistralidade laboral relativos aos trabalhadores que não são Colaboradores, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.

Nota 1: Segundo os critérios GRI, acidentes de trabalho graves são os que resultem em fatalidade ou em lesão da qual o trabalhador não recupera, ou não se espera que recupere, totalmente o estado de saúde ao anterior à lesão dentro de seis meses. Nota 2: Segundo os critérios GRI, inclui todos os acidentes que resultem em uma das seguintes possibilidades: óbitos, acidentes que resultem em perda ou redução da capacidade para o trabalho ou transferência para outra função, acidentes que levem a tratamento médico além dos primeiros socorros, perda de consciência, lesão grave diagnosticada por um médico ou outro profissional de saúde habilitado. Pode também ser designado por TRI (Total Recordable Incidents).

Nota 3: Os dados dizem respeito apenas aos Colaboradores do Grupo Ageas Portugal. No que diz respeito aos acidentes de trabalho ocorridos com trabalhadores que não Colaboradores, o Grupo Ageas Portugal não dispõe desta informação, sendo a mesma da responsabilidade das respetivas entidades empregadoras.

Nota 4: Para efeitos de cálculo, assumiu-se um fator de normalização de 1 milhão de horas trabalhadas.

403-10 Doenças ocupacionais

	2020	2021	2022
Número de óbitos resultantes de doenças ocupacionais	0	0	0
Número de casos de doenças ocupacionais participadas	0	0	0
Número de casos de doenças ocupacionais confirmadas	0	0	0

Nota: Os dados dizem respeito apenas aos Colaboradores do Grupo Ageas Portugal. No que diz respeito às doenças profissionais com trabalhadores que não Colaboradores, o Grupo Ageas Portugal não dispõe desta informação, sendo a mesma da responsabilidade das respetivas entidades empregadoras.



GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

GRI 404: EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO 2016 LOCALIZAÇÃO

404-1 Média anual de horas de formação anual por Colaborador

Cap. 3.2 Apostar no talento dos nossos Colaboradores e Parceiros

NÚMERO TOTAL DE H	IORAS DE FORMAÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÉNERO	2021	2022
	Homens	560	362
Comissão Executiva	Mulheres	0	2
	Subtotal	560	363
	Homens	258	301
Head	Mulheres	338	301
	Subtotal	596	601
	Homens	1 339	1 090
Senior Manager	Mulheres	406	302
	Subtotal	1 745	1 393
	Homens	59	48
Master	Mulheres	0	0
	Subtotal	59	48
	Homens	1 631	1 844
Manager	Mulheres	1 248	1 314
	Subtotal	2 879	3 157
	Homens	22	6
Principal	Mulheres	24	15
	Subtotal	46	21
	Homens	2 590	3 166
Team Leader	Mulheres	4 120	3 446
	Subtotal	6 710	6 613
	Homens	1 129	1 183
Expert	Mulheres	1 549	1 808
	Subtotal	2 679	2 991
	Homens	7 711	5 892
Technician	Mulheres	8 096	7 604
	Subtotal	15 807	13 496
	Homens	2 865	3 487
Professional	Mulheres	5 524	6 086
	Subtotal	8 388	9 573
	Homens	19	21
Assistant	Mulheres	-	-
	Subtotal	19	21
	Homens	18 184	17 400
Total	Mulheres	21 304	20 878
	Total	39 488	38 277

Pág. 34



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

Comissão Executiva Homens 56 40 Comissão Executiva Mulheres - 2 Subtotal 56 36 36 Head Homens 26 30 Mulheres 56 60 30 Subtotal 37 40 Senior Manager Homens 48 44 Senior Manager Mulheres 58 50 Subtotal 50 45 50 45 Master Homens 59 48 44 Master Mulheres -	MÉDIA DE HORAS DE F	ORMAÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÉNERO	2021	2022
Subtotal 56 36 Hemen 26 30 Mulheres 56 60 Subtotal 37 40 Benior Manager Homens 48 44 Senior Manager Mulheres 58 50 Subtotal 50 45 Master Mulheres 59 48 Master Mulheres 59 48 Mulheres 30 33 35 Mulheres 39 38 30 33 35 36 36 30 33 35 36 36 33 35 36 33 35 36 36 33 35 36 33 35 36 32 41 33 35 36 36 33 35 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36		Homens	56	40
Head Homens 26 30 Mulheres 56 60 Subtotal 37 40 Homens 48 44 Senior Manager Mulheres 58 50 Homens 59 48 Master Mulheres - - Subtotal 59 48 Homens 30 33 Mulheres 39 38 Subtotal 33 35 Homens 22 6 Principal Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Homens 32 41 Team Leader Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 Mulheres 25 27 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 22 25 Mulheres 26 24 Mulheres 26 24	Comissão Executiva	Mulheres	-	2
Head Mulheres 56 60 Subtotal 37 40 Homens 48 44 Senior Manager Mulheres 58 50 Subtotal 50 45 Master Mulheres 59 48 Master Mulheres 30 33 Momens 30 33 35 Manager Homens 30 33 Subtotal 33 35 Principal Mulheres 24 15 Subtotal 33 35 Principal Mulheres 24 15 Subtotal 33 11 Team Leader Mulheres 32 41 Subtotal 37 37 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 33 32 25 Technician Mulheres 25 27 Subtotal 28 25 Mulheres 2		Subtotal	56	36
Subtotal 37 40 Benior Manager Homens 48 44 Mulheres 58 50 Subtotal 50 45 Master Homens 59 48 Mulheres 59 48 Subtotal 59 48 Mulheres 30 33 Subtotal 39 38 Follower 39 38 Subtotal 33 35 Homens 22 6 Principal Mulheres 24 15 Subtotal 33 35 Homens 24 15 Subtotal 33 31 Expert Mulheres 41 33 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 33 23 Technician Mulheres 25 27 Subtotal 28 25 Homens 26 33 Profe		Homens	26	30
Senior Manager Homens 48 44 Subtotal 50 45 Homens 59 48 Master Mulheres - - - Subtotal 59 48 Homens 30 33 35 Mulheres 39 38 50 Subtotal 33 35 Principal Mulheres 22 6 Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Team Leader Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 37 Formers 19 19 19 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Homens 26 24 Subtotal 28 25 Fechnician Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Homens 26 33 20	Head	Mulheres	56	60
Senior Manager Mulheres 58 50 Subtotal 50 45 Homens 59 48 Master Mulheres - - Subtotal 59 48 Manager Homens 30 33 Mulheres 39 38 Subtotal 33 35 Principal Mulheres 22 6 Principal Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Team Leader Mulheres 32 41 Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 Homens 19 19 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Technician Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Forfessional Mulheres 26 24 Subtotal 27 28 S		Subtotal	37	40
Subtotal 50 45 Master Homens 59 48 Mulheres - - Subtotal 59 48 Manager Homens 30 33 Mulheres 39 38 Subtotal 33 35 Homens 22 6 Subtotal 23 11 Team Leader Mulheres 32 41 Mulheres 32 41 Team Leader Mulheres 32 41 Mulheres 32 41 Subtotal 37 37 Expert Mulheres 25 27 Expert Mulheres 25 27 Expert Mulheres 32 25 Technician Mulheres 26 24 Technician Mulheres 26 24 Technician Mulheres 26 24 Subtotal 27 28 <		Homens	48	44
Master Homens 59 48 Mulheres - - - Subtotal 59 48 Manager Homens 30 33 Mulheres 39 38 Subtotal 33 35 Principal Homens 22 6 Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Homens 32 41 Subtotal 37 37 Homens 19 19 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Homens 32 25 Technician Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Professional Mulheres 26 33 Professional Mulheres 27 29 Assistant Mulheres 27 29 Mulheres 27 29 Mulheres	Senior Manager	Mulheres	58	50
Master Mulheres - <		Subtotal	50	45
Subtotal 59 48 Manager Homens 30 33 Mulheres 39 38 Subtotal 33 35 Principal Homens 22 6 Principal Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Team Leader Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 Expert Mulheres 25 27 Expert Mulheres 26 24 Expert Mulheres 26 24 Expert Mulheres 26 23 Expert Mulheres 26 33 Professional Mulheres 27		Homens	59	48
Homens 30 33 Mulheres 39 38 Subtotal 33 35 Homens 22 6 Principal Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Homens 32 41 Jan Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 37 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Technician Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Frofessional Mulheres 26 33 Professional Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28	Master	Mulheres	-	-
Manager Mulheres 39 38 Subtotal 33 35 Principal Homens 22 6 Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Feam Leader Mulheres 32 41 Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Technician Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Frofessional Mulheres 26 33 Professional Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28		Subtotal	59	48
Subtotal 33 35 Principal Homens 22 6 Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Feam Leader Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 Fexpert Mulheres 19 19 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Technician Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Professional Mulheres 26 33 Professional Mulheres 27 28 Subtotal 27 28 Mulheres 27 29 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Mulheres - - - Subtotal 19 21 Mulheres 30 28		Homens	30	33
Principal Homens 22 6 Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Homens 32 41 Bulleres 41 33 Subtotal 37 37 Expert Mulheres 19 19 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Technician Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Homens 26 33 Professional Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28	Manager	Mulheres	39	38
Principal Mulheres 24 15 Subtotal 23 11 Peam Leader Homens 32 41 Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 Expert Homens 19 19 Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Professional Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Mulheres 26 33 Professional Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Amount Mulheres - - Subtotal 19 21 Mulheres - - - Subtotal 19 21 Amount Mulheres 31 30 Mulheres 30 28 Mulheres 30 28 Mulheres 30 28		Subtotal	33	35
Subtotal 23 11 Homens 32 41 Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 Expert Homens 19 19 Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Homens 32 25 Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Homens 26 33 Professional Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Mulheres 31 30 Total Mulheres 30 28		Homens	22	6
Team Leader Homens 32 41 Mulheres 41 33 Expert Homens 19 19 Homens 25 27 Subtotal 23 23 Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Professional Mulheres 26 33 Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28	Principal	Mulheres	24	15
Team Leader Mulheres 41 33 Subtotal 37 37 Homens 19 19 Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Homens 26 33 Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28		Subtotal	23	11
Subtotal 37 37 Homens 19 19 Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Homens 26 33 Professional Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Mulheres 31 30 Total Mulheres 30 28		Homens	32	41
Expert Homens 19 19 Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Mulheres 32 25 Subtotal 28 25 Professional Mulheres 26 33 Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Total Mulheres 31 30 Mulheres 30 28	Team Leader	Mulheres	41	33
Expert Mulheres 25 27 Subtotal 23 23 Homens 32 25 Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Mulheres - - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28		Subtotal	37	37
Subtotal 23 23 Homens 32 25 Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Mulheres 26 33 Subtotal 27 28 Subtotal 27 29 Mulheres 19 21 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28		Homens	19	19
Technician 32 25 Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Mulheres 26 33 Subtotal 27 28 Subtotal 27 29 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28	Expert	Mulheres	25	27
Technician Mulheres 26 24 Subtotal 28 25 Mulheres 26 33 Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Assistant Mulheres - - Subtotal 19 21 Mulheres 31 30 Total Mulheres 30 28		Subtotal	23	23
Subtotal 28 25 Homens 26 33 Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Assistant 19 21 Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28		Homens	32	25
Homens 26 33 Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28	Technician	Mulheres	26	24
Professional Mulheres 27 28 Subtotal 27 29 Homens 19 21 Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28		Subtotal	28	25
Subtotal 27 29 Assistant 19 21 Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28		Homens	26	33
Assistant 19 21 Mulheres - - Subtotal 19 21 Homens 31 30 Mulheres 30 28	Professional	Mulheres	27	28
AssistantMulheresSubtotal1921Homens3130TotalMulheres3028		Subtotal	27	29
Subtotal 19 21 Homens 31 30 Total Mulheres 30 28		Homens	19	21
Homens 31 30 Total Mulheres 30 28	Assistant	Mulheres	-	-
Total Mulheres 30 28		Subtotal	19	21
		Homens	31	30
Total 30 29	Total	Mulheres	30	28
		Total	30	29

Nota 1: Para os cálculos, considerou-se, no numerador, o número total de horas de formação investidas pelos Colaboradores, não se restringindo apenas aos Colaboradores existentes no Grupo no final de 2022 (i.e. independentemente se o Colaborador saiu da empresa antes do final do ano, as suas horas de formação desse ano foram contabilizadas). Para o denominador considerou-se o total de Colaboradores existentes a 31 de dezembro.

Nota 2: Em 2021 procedeu-se a uma alteração das categorias funcionais, motivo pelo qual não se apresentam dados de histórico anteriores a 2021. No Relatório de Sustentabilidade 2021 os dados foram reportados de acordo com a estrutura anterior, pelo que no presente relatório se alterou a apresentação desses valores de acordo com a nova estrutura.



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO **SOCIAL**

404-2 Programas para desenvolvimento de competências e gestão do fim da carreira

Cap. 3.2 Apostar no talento dos nossos Colaboradores e Parceiros

Pág. 33-37

Cap. 3.3 Cuidar das nossas pessoas

Pág. 38-40

No âmbito da aprendizagem formal, e decorrendo da legislação em vigor e/ou de normas internas estabelecidas que o justifiquem, existem formações consideradas prioritárias e obrigatórias, designadamente nas seguintes temáticas: Estratégia, valores e cultura da empresa; Ética e deontologia da empresa; Segurança e saúde no trabalho; Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo; Regime Geral de Proteção de Dados; Segurança da Informação; outros temas de relevância interna, de acordo com os procedimentos em vigor, devidamente justificados e aprovados pela área de Pessoas & Organização.

Ao longo do ano foram desenvolvidos vários programas de formação interna (de frequência facultativa) relacionados com temas como: desenvolvimento pessoal e bem-estar dos Colaboradores, liderança, áreas técnicas e comerciais. Encontra-se definida uma Bolsa de Formadores internos, que dispõe de aproximadamente 70 Colaboradores. Desenvolvemos e implementamos também formações de caráter obrigatório, que abordam temas fulcrais para a nossa atividade e que são transversais a toda a Companhia. O desenvolvimento de competências está acessível a todos, em todas as etapas do ciclo de aprendizagem.

O Grupo Ageas Portugal atribuiu apoio financeiro para a frequência de diversos cursos externos, através de parcerias com entidades formadoras certificadas nos domínios pretendidos. O MBAA – Management Business Acceleration at Ageas é uma aposta do Grupo Ageas Portugal no desenvolvimento das suas pessoas e uma excelente oportunidade para fortalecer competências fundamentais de gestão, em várias áreas de negócio, através da aprendizagem e partilha com conceituados professores da Nova SBE. Relativamente ao Programa de Bolsas, o objetivo deste programa é o de incentivar o desenvolvimento individual dos Colaboradores dotando-os dos conhecimentos necessários à concretização dos seus objetivos pessoais e profissionais, contando com a comparticipação da Ageas em parte dos custos com propinas. O orçamento destes programas é definido anualmente.

As licenças de períodos sabáticos são analisadas caso a caso.

No Grupo Ageas Portugal, existe um programa de saídas voluntárias, por acordo mútuo entre a Companhia e o Colaborador. No âmbito deste programa são propostas ao Colaborador indeminizações acima do que está previsto legalmente e apoio, quer na procura de um novo emprego, quer na adaptação à reforma ou pré-reforma. Este apoio é feito através de uma parceria especializada em consultoria de empregabilidade, que ajuda o Colaborador a refazer o CV, preparar-se para entrevistas, entre outros. O Grupo Ageas Portugal conta com os serviços de uma Assistente Social que aconselha os Colaboradores na sua transição para a reforma e faz a ponte com a Segurança Social para garantir que o Colaborador encontra a melhor opção dentro das possibilidades legais.

Grupo Ageas Portugal



GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

404-3 Percentagem de Colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira

CATEGORIA FUNCIONAL E GÉNERO		2021	2022	
	Homens	100%	100%	
Comissão Executiva	Mulheres	-	100%	
	Subtotal	100%	100%	
	Homens	100%	100%	
Head	Mulheres	100%	100%	
	Subtotal	100%	100%	
Senior Manager	Homens	100%	100%	
	Mulheres	100%	100%	
	Subtotal	100%	100%	
Master	Homens	100%	100%	
	Mulheres	-	-	
	Subtotal	100%	100%	
Manager	Homens	100%	100%	
	Mulheres	100%	100%	
	Subtotal	100%	100%	
	Homens	100%	100%	
Principal	Mulheres	100%	100%	
	Subtotal	100%	100%	
Team Leader	Homens	100%	100%	
	Mulheres	100%	100%	
	Subtotal	100%	100%	
Expert	Homens	100%	100%	
	Mulheres	100%	100%	
	Subtotal	100%	100%	
Technician	Homens	100%	100%	
	Mulheres	100%	100%	
	Subtotal	100%	100%	
	Homens	100%	100%	
Professional	Mulheres	100%	100%	
	Subtotal	100%	100%	
	Homens	100%	100%	
Assistant	Mulheres	-	-	
	Subtotal	100%	100%	
Total	Homens	100%	100%	
	Mulheres	100%	100%	
	Total	100%	100%	

Nota 1: Colaboradores elegíveis para avaliação de desempenho correspondem à população que exerceu funções na organização durante pelo menos três meses no ano correspondente à avaliação (excluindo expatriados e o CEO).

Nota 2: Em 2021 procedeu-se a uma alteração das categorias funcionais, motivo pelo qual não se apresentam dados de histórico anteriores a 2021. No Relatório de Sustentabilidade 2021 os dados foram reportados de acordo com a estrutura anterior,

pelo que no presente relatório se alterou a apresentação desses valores de acordo com a nova estrutura.



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016

LOCALIZAÇÃO

405-1 Diversidade nos órgãos de governação e Colaboradores

Cap. 3.4 Caminhar para a diversidade e inclusão

Pág. 41-44

Em 2021 procedeu-se a uma alteração das categorias funcionais, motivo pelo qual não se apresentam dados de histórico anteriores a 2021. No Relatório de Sustentabilidade 2021 os dados foram reportados de acordo com a estrutura anterior, pelo que no presente relatório se alterou a apresentação desses valores de acordo com a nova estrutura.

405-2 Rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens

	2021	2022
Comissão Executiva	ND	0,93
Head	0,91	0,86
Senior Manager	1,05	1,05
Master	ND	ND
Manager	0,96	0,96
Principal	1,03	1,02
Team Leader	1,01	1,02
Expert	0,89	0,9
Technician	0,9	0,92
Professional	0,95	0,95
Assistant	ND	ND

Nota 1: Dados referentes a 31 de dezembro. Remete-se para os indicadores 2-8, 401-1/3, 404-1, 405-1/2, 406-1, para acesso às notas metodológicas e informações adicionais. Em 2021 procedeu-se a uma alteração das categorias funcionais, motivo pelo qual não se apresentam dados de histórico anteriores a 2021. No Relatório de Sustentabilidade 2021 os dados foram reportados de acordo com a estrutura anterior, pelo que no presente relatório se alterou a apresentação desses valores de acordo com a nova estrutura.

Nota 2: N/D – Não Disponível

Nota 3: Para uma mesma categoria funcional, os valores abaixo de 1 indicam que os homens ganham mais do que as mulheres e, inversamente, valores acima de 1 indicam que as mulheres ganham mais do que os homens.



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016 LOCALIZAÇÃO

406-1 Incidentes discriminatórios e medidas corretivas tomadas

Cap. 4.4 Gerir ativos de forma sustentável

	2020	2021	2022
N.º total de incidentes de discriminação ocorridos	0	0	0

GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016 LOCALIZAÇÃO

408-1 Operações e fornecedores em que se verifique risco significativo de incidentes com trabalho infantil

Cap. 6.1 Estimular a mudança positiva na cadeia de fornecedores Pág. 86-88

No ano 2022, o risco em causa não foi identificado em qualquer operação ou fornecedor *tier* 1.

Nos processos de avaliação de risco do parceiro de negócio, aplicável às entidades que cumprem um conjunto de requisitos definidos internamente, são escrutinados os incidentes/registos ao nível de sanções, exclusões e condenações, mas também notícias de imprensa negativas relativas a entidades ou pessoas, cuja busca incide nos seguintes tópicos: tráfico humano; discriminação/abuso no local de trabalho; trabalho infantil; trabalho forçado ou escravo; más práticas ambientais; entre outros.

GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ESCRAVO 2016

LOCALIZAÇÃO

Pág. 86-88

Pág. 64-66

409-1 Operações e fornecedores em que se verifique risco significativo de incidentes com trabalho escravo ou forçado

Cap. 4.4 Gerir ativos de forma sustentável Pág. 64-66

Cap. 6.1 Estimular a mudança positiva na cadeia de fornecedores No ano 2022, o risco em causa não foi identificado em qualquer operação ou fornecedor *tier* 1.

Nos processos de avaliação de risco do parceiro de negócio, aplicável às entidades que cumprem um conjunto de requisitos definidos internamente, são escrutinados os incidentes/registos ao nível de sanções, exclusões e condenações, mas também notícias de imprensa negativas relativas a entidades ou pessoas, cuja busca incide nos seguintes tópicos: tráfico humano; discriminação/abuso no local de trabalho; trabalho infantil; trabalho forçado ou escravo; más práticas ambientais; entre outros.

LOCALIZAÇÃO **GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016**

413-1 Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacte e programas de desenvolvimento

Cap. 5. Investimento na comunidade Pág. 69-84



GRI 3 TÓPICOS **MATERIAIS**

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 400 DESEMPENHO **SOCIAL**

GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS 2016

LOCALIZAÇÃO

415-1 Contribuições políticas

O Grupo Ageas Portugal não efetuou contribuições, monetárias ou em espécie, a organizações políticas durante o período de relato.

GRI 417: MARKETING E ROTULAGEM 2016

LOCALIZAÇÃO

417-1 Requisitos sobre a informação e rotulagem dos produtos e serviços

Cap. 4.4 Gerir ativos de forma sustentável

Pág. 96-98

Pág. 64-66

Cap. 7.1 Viver uma cultura de *Compliance*

Cap. 7.3 Comunicar com clareza e transparência

Pág. 102-104

De acordo com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis ao setor, as seguradoras do Grupo Ageas (Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S.A.; Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S.A.; Ageas Portugal, Companhia de Seguros de Vida, S.A. e Ageas Portugal, Companhia de Seguros, S.A), têm implementado um Processo de Conceção e Aprovação de Produtos, pelo qual os diversos Stakeholders envolvidos aprovam o lançamento de novos produtos e alterações aos mesmos, incluindo também a monitorização do produto e da sua distribuição, com o objetivo de assegurar a verificação contínua de que o produto satisfaz as necessidades dos Clientes no mercado-alvo identificado, e a aplicação de medidas corretivas de forma a que se garanta que o produto não afete negativamente o Cliente. A conformidade deste processo é verificada pelo Compliance e é auditado pela Auditoria Interna.

Os requisitos de informação dos produtos disponibilizados pelas seguradoras, acima identificadas, são regulamentados legalmente bem como por normas internas.

A todos os Clientes é entregue informação pré-contratual obrigatória antes da celebração de qualquer contrato de seguro e toda a informação contratual no momento da subscrição.

Disponibilizamos ainda aos Clientes websites com informação sobre os produtos de seguros. No caso específico de saúde (Médis), disponibilizamos um website com informação sobre os produtos, os serviços e a sua utilização.

A nível interno os departamentos de Legal e Compliance validam toda a informação pré contratual e contratual relativa aos produtos de seguro e serviços, para assegurar a conformidade com os requisitos legais e regulamentares.

Toda a publicidade efetuada pelas marcas encontra-se também sujeita a requisitos legais e regulamentares, pelo que toda a publicidade é validada a nível interno pelos Departamentos Legal e Compliance para assegurar a respetiva conformidade. Para garantir a proteção dos dados de Clientes, as seguradoras têm instituídas políticas de tratamento de dados pessoais sendo a sua aplicação avaliada periodicamente pelo Data Protection Officer.

A Seguro Directo, disponibiliza aos seus Clientes as condições do seu seguro (canal direto), conforme exigido pela legislação. Essa informação é fornecida aos Clientes após a subscrição do produto, apresentando as condições em canal digital (foco no site) e telefonicamente (Contact Center). As informações pré-contratuais, gerais e especificas encontram-se disponíveis no site da Seguro Direto.

A Ageas Pensões disponibiliza aos participantes potenciais, participantes e beneficiários toda a informação exigida legalmente. O Regulamento de Gestão, Documento Informativo e Relatório de Gestão dos fundos de pensões abertos encontra-se publicado no site da Ageas Pensões. Para os fundos de pensões fechados e adesões coletivas a fundos de pensões abertos, o contrato constitutivo e Contrato de Adesão Coletiva, respetivamente, são publicados no site da ASF.



GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS

GRI 200 DESEMPENHO ECONÓMICO

GRI 300 DESEMPENHO **AMBIENTAL**

GRI 400 DESEMPENHO SOCIAL

417-2 Incidentes de não conformidade relativos à rotulagem dos produtos e serviços

CASOS DE NÃO CONFORMIDADE	2020	2021 3	2022 6
Nº de casos de não conformidades com regulamentos que resultaram em multas ou penalidades	7		
Nº de casos de não conformidades com regulamentos que resultaram em advertências	0	0	0
Nº de casos de não conformidades com códigos voluntários	0	0	0
Nº total de casos de não conformidades	7	3	6

417-3 Incidentes de não-conformidade relacionados com comunicações de *marketing*

Não foram registados casos de não conformidade relativos a comunicação de marketing durante o período de relato.

