

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD DE SURA ASSET MANAGEMENT

Propósito:

El propósito de la presente política es establecer los lineamientos y directrices para garantizar prácticas y un ambiente de diversidad, inclusión, equidad y no discriminación en SURA Asset Management y sus filiales, alineados a nuestra cultura organizacional.

Creemos firmemente que la diversidad e inclusión fomentan la empatía, contribuyen a generar un mejor ambiente laboral, fortalecen el compromiso de los colaboradores, permiten atraer y retener talento, consolidan relaciones de confianza y de largo plazo entre la empresa y sus grupos de interés, promueven la innovación, y nos permiten desempeñarnos de manera exitosa en una sociedad que se encuentra en permanente cambio.

Esta política se estructura inspirada en nuestros principios corporativos de: equidad, transparencia, respeto y responsabilidad.

Alcance:

La presente política aplica a todas las operaciones de SURA Asset Management y sus filiales y a todas las interacciones de la compañía con colaboradores, personal de servicios tercerizados, accionistas, clientes, proveedores, comunidades de influencia y en general todos los grupos de interés de la empresa.

Definiciones:

Diversidad: Entendemos la diversidad como la variedad de características particulares que distinguen a todos los individuos y los hacen únicos. Estas incluyen, pero no se limitan a: género, edad, raza, etnia, nacionalidad, educación, orientación sexual, habilidades cognitivas o físicas, religión, creencias, estilos de pensamiento, apariencia, idioma, estado civil, característica de la estructura familiar, experiencia funcional, rol laboral, características socio-económicas, demografía, entre otros.

Inclusión: Entendemos la inclusión como el conjunto de prácticas a nivel interno y externo que buscan eliminar barreras y promover que todos los individuos participen plenamente en la organización y la sociedad, tengan el mismo acceso a oportunidades, se sientan valorados y respetados, y cuenten con las condiciones que les permitan desarrollarse de forma integral, respetando su individualidad y promoviendo al mismo tiempo un sentido de pertenencia.

Nuestro compromiso

- Respetamos y valoramos las diferencias individuales que hacen únicas a las personas. Estas incluyen, pero no se limitan a: género, edad, raza, etnia, nacionalidad, educación, orientación sexual, habilidades cognitivas o físicas, religión, creencias, estilos de pensamiento, apariencia, valores, idioma, estado civil, característica de la estructura familiar, experiencia funcional, rol laboral, características socio-económicas, demografía, entre otros.
- Rechazamos explícitamente todo tipo de discriminación a cualquier persona y por cualquier motivo.
- Tratamos a todas las personas con igual respeto y dignidad, garantizando un ambiente que respete su integridad física y moral. No toleramos ningún tipo de intimidación, trato degradante, hostigamiento, acoso, abuso, aislamiento, u otras conductas que vayan en contra de los principios fundamentales de la diversidad e inclusión.
- No utilizamos ningún tipo de lenguaje inapropiado sexista, prejuicioso, discriminatorio ni descalificador en nuestras comunicaciones internas y externas, formales e informales, y promovemos la utilización de un lenguaje inclusivo.
- Promovemos un ambiente de armonía, respeto y buena convivencia donde se comprendan, acepten y valoren las diferencias individuales, y se permitan las adaptaciones que puedan eventualmente requerirse para satisfacer necesidades específicas de nuestros grupos de interés.
- Brindamos igualdad de oportunidades y de desarrollo para todos los colaboradores y otros grupos de interés (en lo que le sea aplicable), realizando evaluaciones basadas estrictamente en las habilidades, competencias y destrezas profesionales.
- Propiciamos la formación de equipos de trabajos diversos y asignación de responsabilidades equitativas.
- Nuestros procesos de atracción, selección, contratación, retención y desarrollo de talento, así como nuestros procesos de evaluación, promoción y compensación se basan en consideraciones estrictamente profesionales vinculadas a las competencias, habilidades y desempeño de los colaboradores. Establecemos las medidas y acciones necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y oportunidades entre todos los colaboradores.
- Procuramos el mayor bienestar de todos nuestros colaboradores realizando acciones más allá de las establecidas por ley que busquen el equilibrio entre su vida personal y laboral, otorgándoles seguridad y tranquilidad para el mejor desempeño de sus funciones.
- Capacitamos a nuestros equipos y generamos espacios de conversación y reflexión para la implementación efectiva de los conceptos de diversidad e inclusión y el cumplimiento de las disposiciones de la presente política.

- En cada una de nuestras operaciones, estableceremos una línea de base para identificar las principales brechas en materia de diversidad e inclusión; definiremos metas de corto, mediano y largo plazo; e implementaremos planes de acción en función de las prioridades definidas. Todas las operaciones considerarán temas de equidad de género, así como de integración generacional con énfasis en población adulta mayor y juvenil dentro de sus prioridades.

Gobernanza

Cada operación de SURA Asset Management conformará un Comité de Diversidad e Inclusión integrado por líderes de la organización. Este Comité deberá incluir representación de diversas áreas de la compañía y contará en todos los casos con representantes del área de gestión humana y sostenibilidad. La función principal del Comité será velar por el cumplimiento de la presente política, en este sentido su responsabilidades incluyen, pero no se limitan a: definir los indicadores de diversidad que se monitorearán en la operación, tomar una línea de base y hacer seguimiento de la evolución de los indicadores, definir planes de acción para el cierre de brechas, coordinar con todas las áreas involucradas en los planes de acción correspondientes e impulsar en términos generales iniciativas en toda la compañía dirigidas a garantizar la diversidad e inclusión.

Mecanismos de Quejas

En caso de sufrir o ser testigo de un incumplimiento a esta política, cualquier colaborador o persona (para grupos de interés distintos a colaboradores) podrá presentar la queja ante el área de Gestión Humana, Comité de Diversidad e Inclusión, cualquier miembro de la plana gerencial o a través de la Línea Ética. Nadie sufrirá represalias por presentar un reclamo o denuncia y se mantendrá la confidencialidad de la persona que presente la queja o denuncia.