

MARCO DE ACTUACIÓN EN DERECHOS HUMANOS —Grupo Empresarial SURA—

Grupo SURA reconoce la importancia de contar con una estrategia de derechos humanos, que le permita gestionar adecuadamente las posibles vulneraciones. Así, define el presente marco de actuación que servirá para declarar una postura clara frente a este asunto y ejercer su rol como gestor de inversiones y propietario activo a través del diálogo continuo con las compañías de su portafolio y el intercambio de conocimiento frente a la vulneración de derechos humanos

Este documento se compone de lo siguiente:

1. Un compromiso que permite a diversos grupos de interés conocer la postura de la compañía frente a los derechos humanos y los principales enfoques para gestionarlos.
2. Un proceso de gestión de riesgos que permite comprender de manera esquemática la forma en la que los riesgos de vulneración de derechos humanos deben identificarse, analizarse, evaluarse y gestionarse.
3. Unos lineamientos de gestión de derechos humanos que permiten definir estrategias de gestión asociadas a cada tipología de riesgo climático identificada.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Grupo SURA reconoce el rol transformador de las empresas en los territorios donde tiene presencia a través de los impactos y dependencias de las compañías frente a su entorno. Esto le implica asumir un compromiso de corresponsabilidad en la construcción de soluciones colectivas para los desafíos que compartimos como sociedad.

De esta manera y en coherencia con su propósito superior de crear bienestar y desarrollo armónico para las personas, las organizaciones y la sociedad, Grupo SURA se compromete con la promoción **activa del respeto a los derechos humanos en su operación, portafolio y cadena de valor**, a partir de la formalización de acciones desarrolladas en el marco de nuestra filosofía corporativa y la construcción de nuevas formas de respetar y reparar los derechos humanos. Este compromiso es un reto y una oportunidad para continuar generando valor para la organización y sus diferentes grupos de interés.

A partir del entendimiento propio de este asunto, la compañía participará y liderará iniciativas para avanzar en el entendimiento y evolución de los derechos humanos, teniendo en cuenta las dinámicas sociales que implican cambios en las formas de relacionamiento y el entendimiento del bienestar del ser humano, considerando su interacción con el entorno.

Este compromiso se sustenta a partir de las directrices de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, los principios establecidos en la Declaración de los derechos fundamentales en el trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los estándares internacionales generales y específicos del

sector como el Pacto Global de las Naciones Unidas, los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas y los Principios de las Naciones Unidas para los Seguros Sostenibles.

Alcance

Este compromiso aplica para Grupo SURA como gestor de inversiones, y tiene como objetivo declarar la postura de la Compañía frente al respeto de los derechos humanos, así como, desarrollar su entendimiento, definir enfoques para su tratamiento y fortalecer el relacionamiento con las demás compañías del Grupo Empresarial para alinear la gestión. El compromiso está integrado por los siguientes componentes: gobierno, estrategia, gestión de riesgos y métricas.

Gobierno

Grupo SURA cuenta con un Gobierno de Sostenibilidad que le permite establecer la estructura necesaria para la asignación de roles y responsabilidades en diferentes instancias de la compañía. Grupo SURA se compromete a gestionar los asuntos relacionados con los derechos humanos a través del gobierno definido para los asuntos de sostenibilidad, de la siguiente manera:

La Junta Directiva es la máxima instancia de dirección respecto a los temas relacionados con los criterios ASG y tiene la responsabilidad de definir la estrategia general en materia de sostenibilidad que orientará las prácticas del Grupo Empresarial. En este sentido, se encargará de asegurar que la compañía cuente con los recursos necesarios para la gestión de la sostenibilidad, realizará seguimiento a la aplicación de las políticas, así como al desempeño de las diferentes métricas e indicadores establecidos para tal fin, incluyendo la gestión y el monitoreo de los riesgos, y oportunidades en materia ambiental, social y de gobierno corporativo.

La Junta Directiva debe incorporar estos criterios en la orientación y el seguimiento que realice a la estrategia de la Sociedad, en el monitoreo a los estados financieros, su gestión de los riesgos, y en el análisis y seguimiento de cualquier otro tema que pueda tener relación o verse impactado. Para lo anterior, la Junta Directiva se apoya en su Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

Por otro lado, la Administración es responsable de la implementación de la estrategia de sostenibilidad, incluyendo el respeto por los derechos humanos en su operación, portafolio y cadena de valor. Así mismo, debe facilitar el fortalecimiento de capacidades en los diferentes niveles de la Organización, el reporte a la Junta Directiva, entre otros. Además, la administración cuenta con participación en las Juntas Directivas del portafolio, así como con mesas de trabajo y discusión internas y con las compañías filiales. Estas instancias se constituyen como mecanismos para el acompañamiento en la implementación de prácticas.

Estrategia

Las compañías del sector financiero, además de contar con estrategias que les permitan garantizar el respeto por los derechos humanos en su operación, también deben adoptar mecanismos para evitar posibles vulneraciones a través de terceros como las empresas en las que invierte, sus proveedores o sus clientes.

Por esto Grupo SURA, como gestor de inversiones, aborda la estrategia de derechos humanos desde dos perspectivas. Por un lado, se debe garantizar el respeto por los derechos humanos en la operación diaria y, por otro lado, se deben implementar mecanismos de Due Diligence que permitan evitar posibles vulneraciones en la cadena de valor y el portafolio.

Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando la visión de largo plazo de la compañía, cuyos impactos y riesgos en Derechos Humanos se encuentran en gran medida en la forma en la que las compañías de su portafolio los gestionan, Grupo SURA se compromete a mantener un diálogo activo y periódico con las Compañías que representan una inversión material en el portafolio, a través de las diversas instancias destinadas para esto, con el fin de:

- Diseñar procesos de debida diligencia en clientes, inversiones y proveedores según exposiciones sectoriales y niveles de riesgo por industria.
- Evaluar periódicamente el impacto en derechos humanos a través de mecanismos de diagnóstico como encuestas, grupos focales y otros espacios de diálogo con grupos de interés.
- Promover compromisos de respeto a los derechos humanos de los empleados, clientes y proveedores de las compañías.
- Incorporar medidas de prevención y mitigación de impactos en derechos humanos en el relacionamiento con clientes, proveedores y empleados.
- Monitorear el desempeño en derechos humanos a través de indicadores.
- Participar en diversos escenarios para el fortalecimiento de las dinámicas públicas en materia de Derechos Humanos, mediante el trabajo con centros y tanques de pensamiento, adhesión a mecanismos de engagement colectivo y la cooperación en espacios para el intercambio de conocimiento.

Gestión de riesgos

El objetivo de la gestión de riesgos de vulneración de derechos humanos es contar con elementos e información para poder aportar a la toma de decisiones y hacer frente a los impactos que puede tener la compañía en los diferentes sujetos de derechos. Por esto, Grupo SURA cuenta con un proceso para la identificación, análisis y gestión de los posibles impactos en derechos humanos asociados a su cadena de valor, portafolio y operación.

Por un lado, los riesgos que pueden presentarse a través de terceros son analizados desde la perspectiva de un gestor de inversiones, el cual debe velar por la sostenibilidad de su portafolio. Por lo tanto, Grupo SURA desarrolla las etapas de la gestión de riesgos desde diversas visiones complementarias, incluyendo, pero no limitándose, a:

1. Exposición directa por las operaciones de las compañías del portafolio.
2. Exposición Industrias de las que provienen los ingresos de las compañías.
3. Sectores económicos de los portafolios de inversiones.

Por otro lado, la compañía realiza evaluaciones y diagnósticos continuamente en su operación, a través de terceros y mecanismos internos, para identificar posibles situaciones de vulneración directa e implementar las correspondientes medidas de mitigación.

Grupo SURA actualiza estos análisis cada tres años o antes, considerando cambios materiales en la operación. La metodologías y herramientas de evaluación se adaptarán teniendo en cuenta el contexto de la compañía y seguirá el proceso detallado en el documento de “lineamientos para la gestión de riesgos de vulneración en derechos humanos”.

Métricas

A partir de la identificación, el análisis y la evaluación de los riesgos de vulneración de derechos humanos, Grupo SURA se compromete a definir indicadores de seguimiento, basados en las recomendaciones de las mejores prácticas y referentes internacionales. Las métricas en las cuales se enfocará son las siguientes:

- Incidentes reportados, analizados, cerrados y confirmados de vulneraciones de derechos humanos, y las respectivas acciones correctivas tomadas.
- Número de casos controversiales en derechos humanos en los procesos de inversiones.

PROCESO PARA GESTIÓN DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

La gestión de los riesgos de vulneración de derechos humanos se enmarca en el proceso general de gestión de riesgos de Grupo SURA, contemplando las siguientes etapas para su tratamiento:

1. Identificación

Grupo SURA, al ser una compañía de servicios financieros y tener un portafolio con foco en este mismo sector, reconoce que, además de comprender y evaluar los riesgos asociados a sus operaciones, es necesario incorporar una visión de exposición sectorial derivada de su portafolio, que incluye, pero no se limita a, las siguientes perspectivas:

- Exposición directa a través de las compañías del portafolio.
- Industrias de las que provienen los ingresos de las compañías del portafolio.
- Industrias de los portafolios de inversiones.

Una vez identificados los sectores en los que existe alguna exposición, se investigan las principales prácticas de riesgo en derechos humanos asociadas a cada uno, a partir de diferentes fuentes que incluyen estándares internacionales, marcos y empresas referentes. Esto permite construir un listado completo de prácticas que representan riesgos de vulneración indirectos.

Para los riesgos de vulneración derivados de la operación directa, la identificación se realiza a través de fuentes primarias que permitan identificar hechos, hallazgos y percepciones de empleados y otros grupos de interés. Para garantizar transparencia e independencia, un tercero será el responsable de realizar el proceso de evaluación de impactos en derechos humanos.

2. Análisis y priorización

El objetivo de esta etapa es profundizar en el entendimiento de las prácticas de riesgo identificadas previamente, para priorizar aquellas en las que se deben diseñar planes de acción para la mitigación del riesgo, de acuerdo con la naturaleza de la compañía.

Para las prácticas de riesgo indirectas es asignado un nivel de riesgo según el procedimiento definido para la gestión de este tipo de riesgo. Para las prácticas de riesgo directas, se implementará la metodología de análisis definida por el tercero que acompañe el proceso.

3. Gestión, monitoreo y reporte

A partir del análisis anterior se deben definir estrategias de gestión, tomando como base el documento de lineamientos de gestión de derechos humanos, para aquellos sectores y prácticas que resulten priorizados. Adicionalmente, se deben establecer indicadores de monitoreo que permitan evaluar los cambios en el nivel del riesgo y comunicar las variaciones relevantes a los diferentes grupos de interés.

LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

Como parte del proceso de gestión de los riesgos de vulneración de los derechos humanos, además de realizar el proceso de identificación, análisis y priorización, es necesario establecer unos lineamientos de gestión para aquellas prácticas y sectores que resulten priorizados.

Este documento pretende establecer unos lineamientos transversales y específicos a partir de las prácticas identificadas y analizadas:

Lineamientos transversales

- Evaluar y diagnosticar los posibles riesgos de vulneración de derechos humanos, directos e indirectos.
- Implementar medidas para la mitigación de los riesgos de vulneración de derechos humanos en las compañías del portafolio.
- Hacer seguimiento a los planes y compromisos establecidos para la mitigación.
- Diseñar e implementar de manera periódica iniciativas de diálogo, formación, reflexión e investigación que busquen elevar el nivel de conciencia frente a las posibles vulneraciones de los derechos humanos.

Lineamientos por tipo de riesgo

Riesgos directos: se refiere a aquellos riesgos de vulneración asociados directamente a la operación de la compañía y al relacionamiento con sus grupos de interés. Para este tipo de riesgos, se deben llevar a cabo las siguientes actividades:

La compañía debe implementar medidas que garanticen la no vulneración de los derechos humanos de los empleados. Según el análisis de riesgos de vulneración, se debe hacer especial énfasis en la salud y seguridad, la libre asociación, la no discriminación y la protección a la privacidad. A su vez, debe garantizar que no se incurra en trabajo forzoso, trabajo infantil, acoso laboral y sexual y la censura de opiniones y posturas.

Adicionalmente, debe asegurar la no vulneración de los derechos humanos de los clientes, accionistas y proveedores. Especialmente, debe garantizar la no discriminación en las prácticas comerciales y de contratación y la protección de la privacidad.

Esto lo hace a través de:

- Normatividad interna: la compañía considera en su normatividad interna, asociada a la gestión del talento humano, clientes y proveedores, todas las practicas mencionadas para prevenir y gestionar posibles vulneraciones.
- Formación: la compañía cuenta con planes de formación para fomentar la cultura de respeto por los derechos humanos, en proveedores y empleados, con énfasis en las prácticas mencionadas. Específicamente, implementa medidas de formación para los comités definidos para tomar decisiones frente a violaciones del código de conducta.
- Mecanismos de diagnóstico: la compañía cuenta con procesos para evaluar el estado de los derechos humanos entre los empleados, clientes y proveedores, como encuestas de compromiso, cultura, riesgo psicosocial y evaluaciones de impacto periódicas.
- Seguimiento a indicadores: la compañía define indicadores de gestión para hacer seguimiento a los planes de prevención, mitigación y remediación de posibles vulneraciones a derechos humanos.
- Instancias o mecanismos de denuncia y gestión: la compañía define canales e instancias para denunciar e investigar presuntas vulneraciones de derechos a empleados, proveedores y clientes, como la línea ética, el comité de convivencia laboral, el comité de ética, entre otros. Adicionalmente para los casos confirmados de vulneración se implementan medidas disciplinarias en línea con los códigos de conducta de la compañía.
- Auditoria: la compañía cuenta con procesos para verificar la efectividad de los sistemas internos implementados para la gestión de los derechos humanos.

Riesgos indirectos: se refiere a aquellos riesgos de vulneración que se pueden materializar a través de los terceros con los cuales la compañía se relaciona, como clientes, inversiones y proveedores. Para esto, la compañía debe contar con procesos de debida diligencia para los sectores priorizados, teniendo en cuenta las prácticas de riesgo identificadas para cada uno. La debida diligencia debe tomar en cuenta los procesos para la identificación, evaluación, debida diligencia y planes de acción en derechos humanos.

Normatividad relacionada

Tanto las medidas para gestionar los riesgos directos, como los procesos de debida diligencia, se desarrollan en el marco de nuestra estructura normativa que compone el sistema de ética y cumplimiento de la compañía, y que comprenden las siguientes políticas internas:

- Política Marco de Inversión Responsable
- Política Marco de Inversión Social
- Manual de Debida Diligencia para operaciones de Fusiones y Adquisiciones
- Código de conducta
- Código de conducta de proveedores
- Política Marco Antifraude y Anticorrupción
- Política de Protección de Datos
- Manual de procedimiento para el Sistema para la Prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo
- Principios laborales (Política de Talento Humano)