

## Política de Derechos Humanos SURA Asset Management

SURA Asset Management (en adelante: SURA AM o la Compañía) en desarrollo de su Compromiso con los Derechos Humanos y el cumplimiento de las normas rectoras como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Convenios Internacionales del Trabajo y otros lineamientos mundiales, establece la presente Política que brinda una guía de actuación de la compañía en materia de respeto y protección de los Derechos Humanos para sus colaboradores y otros grupos de interés, afirmando su postura y apoyo de la Compañía y sus filiales con este compromiso.

Con esta política ratificamos nuestro enfoque en la seguridad social de las personas como el centro de los productos y servicios que ofrecemos, basándonos en comportamientos no solo éticos sino, acordes con las directrices e impactos identificados en el ámbito de los derechos humanos y su relación con nuestros grupos de interés.

### 1. Desarrollo de la política

En el proceso de implementación de esta política, intervinieron áreas clave para la consecución de la estrategia de sostenibilidad de la Compañía y sus filiales en los países donde tenemos presencia. Estas áreas están especializadas en Sostenibilidad, Talento Humano, Riesgos, Clientes, Legal y Cumplimiento, Finanzas Sostenibles, entre otros, y tienen un amplio conocimiento de las interacciones de la compañía con los distintos grupos de interés.

### 2. Disposiciones para el respeto de los Derechos Humanos de los colaboradores

Nuestro actuar se rige por la convicción de respetar las normas laborales internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como las leyes pertinentes en los países donde SURA AM tiene presencia y las normas internas, como muestra de nuestra responsabilidad y compromiso con mantener lugares de trabajo incluyentes, equitativos y respetuosos de las diferencias:

**2.1 Discriminación y trato desigual.** Rechazamos todo tipo de discriminación y trato desigual en el ambiente laboral por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, nacionalidad, opinión política, origen social, posición económica o social o cualquier otra condición, como la discapacidad, la edad, estado civil, estado de

embarazo, situación familiar, orientación sexual y la identidad de género, el estado de salud y/o el lugar de residencia.

**2.2 Acoso sexual y no sexual.** Rechazamos todo tipo de acoso sexual y/o no sexual en el ambiente laboral por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, nacionalidad, opinión política, origen social, posición económica o social o cualquier otra condición, como la discapacidad, la edad, estado civil, estado de embarazo, situación familiar, orientación sexual y la identidad de género, el estado de salud y/o el lugar de residencia.

**2.3 Equidad de remuneración.** Garantizamos la igualdad en el pago de salarios a los empleados entre colaboradores por un trabajo de igual valor, sin distinguir su género, orientación sexual, raza, color, religión, nacionalidad, opinión política, origen social o cualquier otra condición, como la discapacidad, la edad, estado civil, estado de embarazo, situación familiar, estado de salud y/o lugar de residencia

**2.4 Trabajo forzoso.** La compañía no coacciona o intimida a ningún colaborador, ni se vale de manipulación, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración con el fin de retener a sus colaboradores. Todos aceptaron libremente el cumplimiento de sus laborales al plasmar su voluntad en un contrato suscrito entre ellos y la compañía, bajo el cumplimiento de los parámetros legales.

**2.5 Condiciones de trabajo.** Ofrecemos condiciones de trabajo dignas a nuestros colaboradores, respetando sus horarios de trabajo, momentos de descanso, vacaciones, equilibrio con su vida familiar y personal, así como, las condiciones físicas adecuadas en el lugar de trabajo, para el desempeño de la labor y el fácil acceso para colaboradores que presentan algún tipo de discapacidad, entre otras, que permitan dignificar a los colaboradores como personas y respetar sus Derechos Humanos.

**2.6 Trabajo infantil.** No aceptamos el trabajo infantil que represente la privación de vivir su infancia, su escolarización y en general, su desarrollo físico y mental.

**2.7 Trata de seres humanos.** Rechazamos la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de una persona por medios tales como la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude o el engaño con fines de explotación.

**2.8 Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.** Respetamos el derecho de nuestros colaboradores de constituir las organizaciones que consideren y su decisión de hacer parte de éstas. Igualmente, la Compañía recibe abiertamente a los colaboradores organizados voluntariamente que consideren necesario debatir y negociar libremente aspectos de su relación y sus condiciones

de trabajo, regidos por parámetros legales del derecho laboral colectivo de los países donde tiene presencia.

**2.9 Seguridad y salud.** Contamos con mecanismos para la protección de la salud de los colaboradores y sus familias, así como el acceso a la seguridad social, a través del cumplimiento de la normativa vigente de cada país y sus exigencias como afiliaciones, pagos de los factores prestacionales que corresponden a la compañía, además del respeto de su voluntad de adquirir los planes individuales o familiares adicionales que consideren para su protección adicional

**2.10 Libertad de expresión, religión y creencias.** No toleramos las intimidaciones, amenazas que pretendan menguar la manifestación pacífica de opiniones, conceptos o desacuerdo respecto a las actividades de la compañía, así como posiciones religiosas y creencias individuales. Contamos con diversos canales para gestionar las peticiones, quejas y reclamaciones de situaciones que los colaboradores consideren van en contravía con el respeto y protección de los Derechos Humanos, como la Línea Ética y un portal de Contacto disponible en nuestra página web.

Estos preceptos son desarrollados y complementados a lo largo de nuestra normativa interna.

### **3. Disposiciones adicionales**

En SURA AM nuestra razón de ser es acompañar a nuestros clientes, en sus etapas de ahorro y retiro que les permita construir su patrimonio y su futuro. Entendemos que el derecho a la seguridad social es fundamental para asegurar la dignidad humana de las personas. Este aspecto adquiere una relevancia especial para nosotros, ya que a través de su protección y respeto garantizamos el amparo necesario a aquellos que se encuentren ante situaciones de vulnerabilidad, como la invalidez, vejez o muerte. Además, les brindamos orientación en el establecimiento de un fondo de ahorros que les proporcione respaldo para alcanzar sus metas y aspiraciones, como habilitadores para el ejercicio de su derecho a un nivel de vida adecuado.

En nuestra operación contamos con estrategias y mecanismos en materia de derechos humanos que impregnan nuestros servicios y productos, los cuales están orientados a satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Nuestro compromiso es asegurar que, además de cumplir con el conjunto de normativas correspondientes, actuemos con ética y transparencia, ofreciendo soluciones óptimas para satisfacer sus necesidades y priorizando la protección de sus derechos como individuos. Para lograr este propósito,

implementamos medidas de debida diligencia que nos permiten prevenir posibles vulneraciones a lo largo de la cadena de valor y en nuestro portafolio de productos en inversiones directas.

Más aún, pretendemos que esta mirada no sea exclusiva de SURA AM, por el contrario, animamos a nuestros grupos interés como proveedores a dar, voluntariamente, continuidad al enfoque proteccionista de todo lo concerniente a los derechos humanos y la gestión de los riesgos que puedan derivarse. Desde la Compañía, adelantaremos esfuerzos en un mediano plazo para garantizar la continuidad de este enfoque proteccionista de manera taxativa para nuestros grupos de interés.

### **Alcance**

Está política aplica para SURA Asset Management S.A. y nuestras compañías filiales, las cuales deben adherirse a estas directrices en todas las etapas de sus operaciones, asegurando que estén en línea la promoción del respeto y la preservación de los derechos humanos que se difunden. Asimismo, esta política influye en nuestras interacciones con accionistas, colaboradores, proveedores, contratistas y demás grupos de interés, sin excepción, que mantienen una relación con la compañía.

### **Gobernabilidad**

La Junta Directiva de SURA AM, a través del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, actúa como responsable de aprobar el contenido de esta política, sus actualizaciones, así como una revisión periódica de su cumplimiento. Esta política se mantendrá disponible a todos los grupos de interés en la página web de la compañía y de las compañías filiales.

### **Normativa interna relacionada**

Códigos, políticas, procesos y demás que contengan declaraciones y controles relacionados con los derechos aquí mencionados.

- Código de Conducta
- Política de Selección
- Código de conducta Proveedores
- Reglamento interno de trabajo
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

### **Anexos:**

Los siguientes documentos, hacen parte integrante de esta Política de Derechos Humanos, por tanto, le rigen todos los lineamientos aquí prescritos, su alcance y gobernabilidad.

- **Marco de riesgos en Derechos Humanos y proceso de debida diligencia**

Se requiere para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan sus impactos adversos reales y potenciales como parte integral de la toma de decisiones empresariales y de los sistemas de gestión de riesgos. Debe hacerse la identificación de riesgos en operaciones propias, riesgos en la cadena de valor u otras actividades relacionadas con el negocio y riesgos en nuevas relaciones comerciales (fusiones, adquisiciones, empresas conjuntas, etc.). Se debe hacer una revisión periódica sistemática del mapa de riesgos de posibles problemas.

Según DJSI deben estar incluidos en la debida diligencia, como mínimos los siguientes grupos que estén en riesgo de recibir impactos a sus DDHH: empleados propios, mujeres, niños, indígenas, trabajadores migrantes, empleados de terceros, comunidades locales, otros según los grupos de interés de la compañía.