

POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA

Introducción y Objetivo

Grupo de Inversiones Suramericana S.A. (Grupo SURA) es la sociedad matriz de un grupo de empresas convencidas de la importancia del desarrollo, la seguridad y la calidad de vida en el trabajo. Con un actuar enmarcado en los principios rectores de Equidad, Respeto, Transparencia y Responsabilidad, Grupo SURA propicia el crecimiento del talento humano, consciente de su importancia para ser una compañía más competitiva y atraer, desarrollar y retener el personal que necesita para llevar a cabo su gestión y su Direccionamiento Estratégico.

La convicción de que el talento humano es el actor central de la gestión empresarial, implica que Grupo SURA define y establece un marco de actuación y de relación con sus trabajadores, donde el desarrollo del Grupo Empresarial y de cada una de sus empresas conlleve también el desarrollo integral de su talento humano. En la Compañía, toma gran relevancia el Ser y se resaltan la integridad y los valores corporativos que hacen parte de la cultura organizacional.

Grupo SURA acata, respeta y aplica cabalmente el ordenamiento jurídico Colombiano en materia de la relación con sus colaboradores. Propende por el trabajo en equipo, la actitud de servicio, el fomento del aprendizaje permanente, el respeto por las diferencias y la individualidad, la no discriminación, la creación de relaciones de largo plazo con los equipos de trabajo y la calidad del ser humano; busca retener empleados que se caractericen por su optimismo, persistencia, flexibilidad, creatividad, innovación y actuar ético permanente.

Alcance y marco de aplicación

Esta política se aplica a todos los empleados de Grupo SURA, y en particular a todas las personas que ocupan una función directiva, o que desarrollan sus funciones frente a temas concernientes a la gestión de personas.

Lineamientos

La atracción y retención del talento humano en Grupo SURA se aborda desde los siguientes componentes:

COMPETENCIAS

El modelo de competencias integra el Saber, el Ser y Querer, y el Hacer, y permite identificar el aporte individual a los equipos, para lograr complementariedad e integralidad.

DESEMPEÑO

Se evalúa el desempeño de los colaboradores y cómo éstos contribuyen al cumplimiento de las metas de la Compañía.

COMPROMISO

Se busca aumentar el compromiso afectivo como factor clave para la retención y para el desempeño individual y organizacional.

ALTOS POTENCIALES Y SUCESIONES

Se identifica, desarrolla y trabaja en la formación de aquellos colaboradores que integran la habilidad, el compromiso y la aspiración para ocupar un cargo de mayor responsabilidad.

DESARROLLO

Grupo SURA entiende el desarrollo como el fortalecimiento de competencias y conocimientos, y la adquisición de experiencia.

EQUILIBRIO VIDA PERSONAL / VIDA LABORAL

Se desarrolla este componente desde los frentes de flexibilidad laboral, apoyo y asesoría al empleado, servicios familiares y beneficios extra salariales.

PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Articulación con la estrategia para identificar las necesidades de talento, según la capacidad y proyección de crecimiento de los negocios.

LIDERAZGO INCLUYENTE

Se propende por un estilo de liderazgo que es incluyente, participativo e inspirador, de esta forma cada uno de los colaboradores tiene la oportunidad de expresarse y encontrar en la Compañía el vehículo que permite realizar sus aspiraciones personales y profesionales.

Asimismo, en desarrollo del compromiso de la Compañía con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Global de Naciones Unidas, declaramos los siguientes Principios Laborales como un aporte al desarrollo humano y la calidad de vida. Su aplicación se extiende a Grupo SURA y a las compañías del Grupo Empresarial SURA, constituyendo también un instrumento guía para el análisis de nuevas inversiones o el desarrollo de nuevos negocios:

1. Respeto por la dignidad humana, sin discriminación por condiciones de raza, religión, género, funcionalidad, económica, orientación sexual o política.
2. Actuación en estricto cumplimiento de la ley y las normas, aportando a la construcción de sociedades justas y equitativas.
3. Censura al trabajo forzoso, el trabajo infantil o cualquier otra forma de trabajo que atente contra el decoro y la dignidad humana.
4. Privilegio al buen trato, actuación con Respeto, Responsabilidad, Equidad y Transparencia en las relaciones de la Compañía.
5. Promover el dialogo abierto, desde la libertad de expresión y la información oportuna, clara, amplia y suficiente.
6. Respeto a los Derechos Humanos, asegurarse de no ser cómplices de su vulneración en las relaciones laborales y comerciales.
7. Garantizar una retribución digna acorde con los resultados de la Compañía, de la industria y del mercado laboral local.

8. Trabajar por el desarrollo personal y profesional de los empleados, como garantía de continuidad del negocio en el largo plazo.
9. Respeto por la libertad de asociación y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.
10. Propender por la seguridad, la salud y el bienestar en los lugares de trabajo.

Gobernabilidad

La aprobación de la presente política está a cargo de la Junta Directiva de Grupo SURA, previa recomendación del Comité de Nombramientos y Retribuciones, o ente que haga sus veces. Cualquier modificación deberá ser aprobada por este mismo órgano societario. El área responsable de su administración al interior de la Sociedad es la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos.

Divulgación

Esta Política será divulgada en la página web de Grupo SURA donde deberá permanecer actualizada. Asimismo, Grupo SURA la divulgará entre sus empleados, de conformidad con los procedimientos y mecanismos que se consideren apropiados para ello y que garanticen un efectivo cumplimiento de la misma.