

AVANZANDO HACIA LA SOSTENIBILIDAD

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2012



En SURA Uruguay entendemos que el éxito de la organización sólo es sostenible en el tiempo a través de una **gestión ética y transparente** con todos nuestros grupos de interés. Queremos ejercer una ciudadanía corporativa que nos lleve a superar los intereses particulares para construir el bien común.

En noviembre de 2012, nos adherimos con nuestra compañía AFAP SURA al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**. Con ello reforzamos nuestro compromiso de apoyar los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha Contra la Corrupción.

NUESTRA COMPAÑÍA

sura

sura

> SURA Uruguay

Principios Corporativos
Gobierno Corporativo
Presencia regional

SURA URUGUAY

En SURA Uruguay administramos activos con un valor cercano a 1.800 millones de dólares en activos que corresponden al patrimonio de más 290.000 personas (datos a setiembre 2013).

La gestión de nuestros negocios de AFAP y Fondos de Inversión nos ubica como un actor relevante en el sector financiero uruguayo, siendo la segunda AFAP del mercado en clientes y en fondos administrados.

SURA en Uruguay cuenta con dos entidades: AFAP SURA S.A y la nueva compañía de Fondos de Inversión Ahorro Inversión SURA AFISA, lanzada a comienzos de 2013.

AFAP

Somos la 2ª administradora de fondos de ahorro para el retiro de Uruguay. Administramos más de 1.800 millones de dólares en activos, contamos con una participación de mercado de 25% y más de 290.000 afiliados (datos a setiembre 2013).

Contamos con presencia a nivel nacional, con 6 sucursales en distintas regiones del país. Además, nuestro Centro de Atención Telefónica gratuito (0800 2327) opera en forma permanente de 9 a 17 hs. Nuestro sitio web -www.afap-sura.com.uy- y redes sociales -Facebook y Twitter- disponen de información relevante de la compañía y nuestros productos y servicios.

AFISA

En "Ahorro Inversión SURA AFISA" contamos con un equipo local de profesionales expertos en inversiones y enfocados en lograr que los ahorros actuales de nuestros clientes se conviertan en la mejor inversión para su futuro. A través de un servicio de asesoría personalizada ayudamos a las personas a identificar sus objetivos financieros y sus sueños y armamos un plan de inversión para que los alcancen.

Empresa
Nº1
en Retiro
en América Latina

16.6
millones de clientes

111.3
billones de dólares
en activos bajo manejo

9.860
empleados

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Para SURA, la actuación ética es una premisa que rige la manera de establecer relaciones con los grupos de interés y se ve reflejada en la actitud de nuestros colaboradores, quienes hacen de los Principios Corporativos un fundamento de trabajo que trasciende las estrategias corporativas.

Equidad.

Entendida como el trato justo y equilibrado en la relación laboral, comercial y/o cívica con nuestros empleados, asesores, accionistas, clientes, proveedores y con la comunidad en general. Igualdad de trato hacia todas las personas, independientemente de sus condiciones sociales, económicas, raciales, sexuales y de género.

Transparencia.

Las relaciones con la Compañía están basadas en el conocimiento, dentro de los límites de la ley y la reserva empresarial, de toda la información en la cual se rigen nuestras actuaciones.

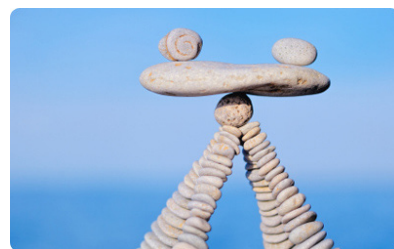
Respeto.

Significa que más allá del cumplimiento legal de las normas y de los contratos pactados con nuestros empleados, asesores, accionistas, clientes, proveedores y con la comunidad en general, tenemos presente sus puntos de vista, necesidades y opiniones. Implica reconocer al otro y aceptarlo tal como es.

Responsabilidad.

La intención inequívoca de cumplir con nuestros compromisos, velando por los bienes tanto de la Compañía como de nuestros accionistas, clientes, proveedores y de la comunidad en general.

SURA Uruguay
> Principios Corporativos
Gobierno Corporativo
Presencia regional



GOBIERNO CORPORATIVO

Para SURA Uruguay, el Gobierno Corporativo es un conjunto de responsabilidades, principios, políticas, prácticas y medidas de dirección, administración y control encaminadas a crear, fomentar, fortalecer, consolidar y preservar una cultura basada en la transparencia empresarial de la sociedad.

Por este motivo las empresas de SURA Uruguay se rigen por un Código de Buen Gobierno Corporativo que aplica a todas las filiales de SURA ASSET MANAGEMENT S.A., el cual fue adaptado a las realidades y normativa vigente en el Uruguay para cada una de las empresas de SURA Uruguay. Se encuentra vigente desde octubre de 2013.

El objetivo de este Código es resumir y compilar las mejores prácticas de Gobierno Corporativo generalmente aceptadas, que orienten las actuaciones de SURA Uruguay, generando confianza y valor para sus accionistas, colaboradores, clientes, inversionistas y el público en general.

El código de cumplimiento nos compromete a seguir desarrollando una cultura ética y de alto desempeño, protegiendo de esta manera la confianza de nuestros accionistas, clientes y socios estratégicos.

Se trabaja en vista al cumplimiento de los principios de negocio que rigen a nuestra compañía. Se vela por la integridad y reputación de la marca, mitigando cualquier riesgo que pueda afectar la integridad de la organización, enfocándonos en riesgos que pueden generar daño reputacional o económico a la compañía.

SURA Uruguay
Principios Corporativos
> **Gobierno Corporativo**
Presencia regional

PRESENCIA REGIONAL

AFAP SURA es parte de SURA Asset Management, filial de Grupo de Inversiones Suramericana, que hacia fines de 2011 adquirió los activos del Grupo ING en la región, convirtiéndose así en la empresa #1 en pensiones en Latinoamérica.

Actualmente, SURA Asset Management administra más de 100 billones de dólares, de un total de 15.5 millones de clientes en Latinoamérica. Esto nos convierte en una empresa sólida, dinámica y con una presencia relevante en el continente.*

*Cifras al 31 de diciembre de 2012

SURA Uruguay
Principios Corporativos
Gobierno Corporativo
[> Presencia regional](#)

Presencia en 6 países:

MÉXICO
EL SALVADOR
COLOMBIA
PERÚ
URUGUAY
CHILE



MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

Durante 2012 y lo que va del año 2013, en AFAP SURA trabajamos para ofrecer a nuestros clientes la mejor administración de sus ahorros para su retiro, creando valor para ellos, pero también para la comunidad, el accionista, el medioambiente, nuestros proveedores y colaboradores.

En AFAP SURA creemos que en la forma de hacer las cosas está la diferencia, y es por eso que estamos trabajando junto a GRUPO SURA en la definición de una estrategia y declaración de sostenibilidad.

Entendemos la Responsabilidad Corporativa como un criterio de actuación, un compromiso ético que asumimos integralmente en la manera de hacer empresa.

En los próximos años queremos lograr la consolidación de la cultura SURA bajo los principios de: responsabilidad, respeto, equidad y transparencia, además del crecimiento del negocio y nuestro entorno de una forma sostenible.

Es en esta línea que en noviembre de 2012 decidimos adherirnos al Pacto Global para apoyar los diez principios referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.

Hoy volvemos a ratificar nuestro compromiso para con el Pacto Mundial haciendo que sus principios sean parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía.

Entre los logros más destacados de este período cabe mencionar el liderazgo en rentabilidad de AFAP SURA, lo cual se traduce en un impacto positivo hacia nuestros clientes por tratarse del principal elemento para construir mejores pensiones. Este resultado es producto del concepto de consistencia que rige el actuar de nuestro equipo de inversiones a la hora de administrar el dinero de nuestros afiliados, siempre dentro de un marco de seguridad y adecuado equilibrio entre rentabilidad y riesgo.

También destacamos la ejecución del cambio de marca y el lanzamiento de la marca SURA en Uruguay, junto con el comienzo del plan Calidad de Vida enfocado a nuestros colaboradores. Adicionalmente comenzamos a trabajar en políticas de relacionamiento con proveedores, con el fin de que compartan nuestros Principios Corporativos y forma de trabajo.

Nuestras líneas de apoyo a la comunidad se focalizaron en los niños y jóvenes uruguayos. Brindamos soporte a los jóvenes a través de talleres de in-

> Mensaje del Gerente General



serción laboral, de emprendimiento y de educación financiera. Durante 2013 sellamos una alianza de apoyo a la Fundación Impulso para la construcción y administración de institutos de educación secundaria en barrios carenciados.

A su vez, AFAP SURA participó junto al regulador y las demás administradoras del sistema, en la creación de un espacio educativo sobre el sistema previsional uruguayo que se presentó en ferias financieras durante 2013 por todo el país.

Quiero agradecer a nuestros colaboradores, clientes y accionistas por la confianza depositada.

Durante lo que queda del 2013 y 2014 continuaremos trabajando para lograr que nuestra gestión sea cada vez más sostenible y mejorar en nuestros compromisos.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gonzalo Falcone', is written over a light blue grid background.

Gonzalo Falcone
Gerente General

[> Mensaje del Gerente General](#)

SURA HACIA LA SOSTENIBILIDAD

> SURA hacia la sostenibilidad

En SURA Uruguay entendemos que el éxito de la organización sólo es sostenible en el tiempo si asumimos de manera integral nuestra gestión, basada en sólidos principios éticos y teniendo clara nuestra capacidad de incidir en el desarrollo del país.

A través de nuestro modelo de Responsabilidad Corporativa adoptamos iniciativas en tres ejes de actuación, delineados por Grupo Sura:

1. Gestión de los negocios
2. Participación en proyectos de desarrollo social
3. Participación en dinámicas públicas

Nos encontramos trabajando en 7 áreas donde constantemente se busca identificar e implementar las mejores prácticas:

1. Compromiso ético
2. Gestión del Riesgo
3. Relación con grupos de interés
4. Medio Ambiente
5. Desarrollo del Negocio
6. Iniciativas de desarrollo social
7. Comunicación y Reporte de la sostenibilidad

En noviembre de 2012, SURA Uruguay adhirió al Pacto Mundial, reforzando así el compromiso de alinear nuestra gestión bajo los 10 principios englobados en los cuatro ejes de acción:

- Derechos Humanos
- Estándares Laborales
- Medio Ambiente
- Anticorrupción



SOBRE EL INFORME COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2012

> Sobre el informe
comunicación de progreso 2012

A continuación, compartimos con ustedes el primer reporte de Comunicación sobre el Progreso (CoP) de SURA Uruguay, documento en el cual comentamos acerca de los avances realizados en la aplicación de los 10 Principios del Pacto Mundial en AFAP SURA URUGUAY correspondiente al ejercicio de 2012. Dado que ya estamos finalizando 2013, hemos consignado diversas acciones y planes que han comenzado a implementarse durante el presente ejercicio, con el propósito de añadir mayor valor a este informe.



DERECHOS HUMANOS

Apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de nuestro ámbito de influencia.

> DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

Comunidad

Clientes

Proveedores



PRINCIPIOS

Principio 1

Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2

Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

En AFAP SURA mantenemos un trato justo y equilibrado con nuestros empleados, accionistas, clientes, proveedores y con la comunidad en general. Apoyamos y respetamos los Derechos Humanos proclamados internacionalmente, garantizando la protección de los mismos, en todas las relaciones con nuestros grupos de interés.

A continuación se detallan algunas acciones relacionadas al cumplimiento de estos principios en los siguientes ámbitos: colaboradores, clientes, comunidad y proveedores.

> DERECHOS HUMANOS

Colaboradores
Comunidad
Clientes
Proveedores

COLABORADORES

Los colaboradores nos entregan día a día su mejor esfuerzo para lograr nuestros resultados, por eso constituyen una parte esencial de AFAP SURA.

DERECHOS HUMANOS

> Colaboradores

Comunidad

Clientes

Proveedores



Los colaboradores son parte fundamental de AFAP SURA, son quienes nos entregan día a día su mejor esfuerzo para lograr nuestros resultados. Nos regimos por 4 principios corporativos que guían nuestro actuar: equidad, transparencia, responsabilidad y respeto. Nuestra política de relacionamiento es de puertas abiertas, donde cada persona puede acceder a los líderes de la organización.

Contamos con un programa de Calidad de Vida que se lanzó en 2012 que busca el equilibrio entre la vida laboral y personal, incluso con beneficios directos a las familias de nuestros colaboradores. A su vez, tenemos beneficios extra legales que son comunicados al personal, como por ejemplo, compensación de salarios por enfermedad, días de estudio adicionales, convenios, etc.

Con respecto a los salarios, nuestra política apunta a pagar remuneraciones a nivel de mercado.

Medimos anualmente nuestro clima laboral y contamos con evaluaciones de desempeño anuales, tanto ascendentes como descendentes.

Nuestras políticas de selección de personal están enfocadas en dar oportunidades a nuestros colaboradores y con un acento en la no discriminación por raza, sexo o edad.

DERECHOS HUMANOS

> Colaboradores

Comunidad

Clientes

Proveedores

Derecho a la salud

A continuación presentamos los diferentes programas que llevamos a cabo para cuidar la salud de nuestros colaboradores.

GIMNASIA LABORAL

Una vez por semana la compañía cuenta con la posibilidad de llevar a cabo un conjunto de ejercicios que desarrollan la flexibilidad, la tonicidad y la conciencia corporal. Se realiza como curso regular, en el mismo punto laboral, con una duración de 15 minutos.

Los principales objetivos de este espacio son:

- Prevenir y disminuir las dolencias osteomusculares, producto de la actividad laboral.
- Mejorar la percepción de sí mismo, la sensación de bienestar, a través de las ejercitaciones que ayuden a eliminar las tensiones, permitiendo así, enriquecer la relación con los demás.
- Adquirir técnicas de auto cuidado y de relajación.

MASAJES

En sesiones de 10 a 15 minutos por persona, el servicio de masaje laboral busca entregar un beneficio regenerativo y recuperador a sus trabajadores, permitiéndoles continuar de mejor forma con sus tareas normales diarias.

VACUNACIÓN CONTRA LA GRIPE

La compañía brinda la posibilidad que los colaboradores y sus familiares directos se vacunen contra la gripe.

CARNÉ DE SALUD

Cada dos años la compañía brinda la posibilidad a todos los trabajadores hacerse un chequeo general.

DÍA DE FRUTAS

Con el objetivo de incentivar una nutrición saludable la compañía brinda, una vez por semana, canastas de frutas en las oficinas.

PATROCINIO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

La compañía apoya la organización e implementación de actividades deportivas (por ejemplo el campeonato de fútbol Business Cup).

MAILINGS

Mails enviados a toda la compañía con “tips” sobre vida saludable.

DERECHOS HUMANOS

> Colaboradores

Comunidad

Clientes

Proveedores



Lugar de trabajo

A continuación detallamos información sobre nuestro lugar de trabajo y acciones desarrolladas para los colaboradores.

Contamos con el Programa de Equilibrio y Calidad de Vida que busca promover un equilibrio en los empleados a través de:

- El mejoramiento permanente de su calidad de vida, que se logra con el desarrollo de iniciativas de flexibilidad laboral, apoyo al empleado, servicios familiares, actividades recreativas, artísticas y culturales.
- La promoción de una salud integral, entendida como el estado de bienestar que se logra cuando hay un equilibrio entre los factores físicos, biológicos, emocionales, mentales, espirituales y sociales, que permiten un adecuado crecimiento y desarrollo de las habilidades y capacidades que cada ser humano tiene.

Las acciones llevadas a cabo en el marco de este Programa han sido las siguientes:

PROGRAMAS FLEXIBILIDAD LABORAL

Dentro de este componente se agrupan diferentes iniciativas:

- Horarios Flexibles Habituales: Se proponen 5 tipos de horarios, que se pueden adaptar a las necesidades de cada país.
- Jornadas de Trabajo en Fechas Especiales: Su objetivo es brindar a los empleados una jornada especial de trabajo en fechas que requieren la presencia del empleado en sus familias: 24 y 31 de diciembre, días con media jornada libre (23 ó 30 de diciembre). En caso que el 24 y el 31 sean días del fin de semana, se otorga la tarde del viernes anterior. El empleado escoge uno de los 2 días. Durante la Semana Santa, se otorga al empleado la tarde del miércoles de Ceniza.
- Celebraciones: Día del Cumpleaños (Como regalo, se otorgará al empleado el día de su cumpleaños libre), tiempo libre para ocasiones especiales (pensando en las necesidades especiales de cada empleado).

APOYO AL EMPLEADO

Se desarrollan actividades con el objetivo de respaldar a los colaboradores en temas psicológicos, financieros y legales. En este marco se desarrollaron durante 2013 las siguientes acciones:

- Charla sobre manejo del tiempo
- Taller de asesoría financiera para empleados SURA.

DERECHOS HUMANOS

> Colaboradores

Comunidad

Clientes

Proveedores



APOYO A LA FAMILIA

Se desarrollan actividades con el objetivo de apoyar a los empleados y su núcleo familiar:

- Obra de teatro para niños.
- Almuerzo, visita a las oficinas y actividades recreativas
- Charla de una Psiquiatra Infantil a todos los padres de SURA sobre: "Los desafíos de madres y padres que trabajan".

ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES

- Obra de teatro para colaboradores y sus parejas.

PROGRAMA DE BENEFICIOS GRUPO SURA

Creación de una Tarjeta de Beneficios, a través de la cual el empleado tiene acceso a descuentos en diferentes establecimientos.

SEGURIDAD

Todas las oficinas de SURA Uruguay cuentan con cámaras de video, control de acceso físico, sistema de detección y extinción de fuego y todos los requerimientos mínimos (señalización, botiquín de primeros auxilios, luces de emergencia) para hacer frente a una emergencia.

Las oficinas principales se encuentran ubicadas dentro del Complejo empresarial World Trade Center, situado en uno de los lugares más estratégicos de la ciudad que también cumple con medidas de seguridad física y de evacuación.

SURA Uruguay cuenta además con Planes internos de Seguridad laboral, con el fin de hacer frente a cualquier situación de emergencia, salvaguardar la integridad física y la salud de las personas que hacen uso de las instalaciones de la compañía, así como proteger los bienes e información vital, ante la ocurrencia de una emergencia o desastre.

SURA Uruguay está orientado en crear una cultura de prevención dirigida a las personas que concurren a la empresa (empleados, clientes, proveedores, etc.), desarrollar un programa de simulacros y ejercicios, formar equipos de personas mediante capacitaciones (primeros auxilios e incendio), de manera de brindar una atención inmediata y efectiva ante la presencia de una emergencia.

DERECHOS HUMANOS

> Colaboradores

Comunidad

Clientes

Proveedores



Clima Laboral

Como parte de nuestra preocupación por fomentar un buen clima laboral, en 2012 llevamos a cabo una evaluación de nuestro ambiente de trabajo. Dicha evaluación fue realizada a través de una Encuesta de Clima validada y aplicada por la empresa Great Place to Work (GPTW).

La metodología utilizada fue la aplicación de una encuesta de 58 reactivos con 5 opciones de respuesta para cada uno de ellos en una escala que va “desde Casi siempre es falso a Casi siempre es verdadero”. Adicional a estos reactivos, se evaluó el nivel de compromiso de nuestros colaboradores, agrupando los siguientes 3 reactivos:

1. En general estoy satisfecho con AFAP SURA como lugar para trabajar.
2. Le recomendaría a un buen amigo o familiar que solicitara trabajo en AFAP SURA.
3. Me siento orgulloso de trabajar en AFAP SURA.

Esta encuesta se realizó vía correo electrónico y fue administrada por un servidor externo para asegurar la confidencialidad de las respuestas. Con el objetivo de contar con una alta participación por parte de nuestros colaboradores se realizó una campaña de comunicación interna para informar sobre las fechas de aplicación, los pasos para responder, y la confidencialidad de ésta.

RESULTADOS:

EN LA ADMINISTRACIÓN DE ESTA ENCUESTA PARTICIPÓ UN 85% DE LA COMPAÑÍA Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN FUE DE UN 53%. A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SE ANALIZARON LAS FORTALEZAS Y ASPECTOS (A MEJORAR) Y SE ELABORÓ UN PLAN DE TRABAJO.

DERECHOS HUMANOS

> Colaboradores

Comunidad

Clientes

Proveedores



Desarrollo del Talento

CAPACITACIÓN CONTINUA

En 2012 llevamos a cabo diversos programas de capacitación continua para nuestros colaboradores.

INDICADORES ANUALES 2012

Cubrimiento de la capacitación (# de empleados capacitados / total de la planta)	100%
Número total de horas de capacitación	563
Promedio de horas de capacitación por persona	6.1
Indicador de satisfacción del proceso de capacitación	No se mide actualmente

INDICADORES ANUALES 2013 (CIERRE AL MES DE AGOSTO)

Cubrimiento de la capacitación (# de empleados capacitados / total de la planta)	100%
Número total de horas de capacitación	301.5
Promedio de horas de capacitación por persona	3.2
Indicador de satisfacción del proceso de capacitación	No se mide actualmente

DERECHOS HUMANOS

> Colaboradores

Comunidad

Clientes

Proveedores



COMUNIDAD

Mejorar la educación de los adolescentes de escasos recursos, impulsar la educación financiera, fomentar el emprendedurismo y la inserción laboral son nuestros principales ejes de acción.



DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

> Comunidad

Clientes

Proveedores

Educación financiera

SURAHORRO

Finanzas personales es un taller llevado a cabo por la fundación DESEM Jóvenes Emprendedores y apoyado por SURA. Estos talleres buscan capacitar a los participantes en materia de ahorro y planificación financiera personal. Algunos temas que se tratan en el taller son: Ahorro, Presupuesto, Crédito, Ingresos y Egresos e Inversión.

Esta iniciativa comenzó en 2013 con un plan de dictar 10 talleres tanto en Montevideo como en otras regiones del país.

FIEF

Por otro lado en el marco de la Feria Interactiva de Economía y Finanzas (FIEF) organizada por el Banco Central del Uruguay, las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP) participan con una iniciativa diseñada para transmitir a las nuevas generaciones los conceptos básicos de ahorro jubilatorio, a través de juegos e instancias didácticas.

Distintos departamentos del país recibieron a la FIEF a lo largo del año con el objetivo de que alumnos de primaria, secundaria y UTU incorporen conocimientos sobre aspectos como la administración del dinero, el ahorro y la planificación de los gastos.

A través de esta propuesta educativa se busca transmitir a niños y adolescentes, de manera entretenida y atractiva, la importancia de planificar la toma de decisiones y manejar responsablemente el dinero. Asimismo, posterior a la feria los contenidos son trabajados en el aula, con el seguimiento de cada docente. Las cuatro AFAP, que basan su actividad en la administración del ahorro de los trabajadores y difunden en conjunto cultura previsional, decidieron plegarse este año a la iniciativa.

Los alumnos reciben información sobre el funcionamiento del sistema previsional mixto y durante las actividades se hace hincapié en la importancia del trabajo formal, como mecanismo de inclusión en los espacios de previsión para el retiro jubilatorio.

DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

> Comunidad

Clientes

Proveedores



Inserción laboral

Desde 2003, desarrollamos los talleres Plan Trabajo a lo largo de todo Uruguay. Estos talleres tienen como objetivo brindar a los jóvenes las herramientas necesarias para integrarse al mercado laboral. En éstos, se les ofrece a los participantes la posibilidad de determinar cuáles son sus potencialidades y sus debilidades para insertarse al mundo laboral.

Los talleres son dictados por psicólogos laborales. Quienes brindan las herramientas necesarias para desarrollar una metodología que permita a los participantes acceder a un puesto de trabajo de forma más eficiente y profesional. En este sentido, se plantean los lineamientos necesarios para construir un perfil profesional, para elaborar un curriculum vitae y una carta de presentación, y para saber cómo enfrentar una entrevista laboral.

Durante 2012 participaron 2.138 jóvenes en 99 talleres de todo el país.

Emprendedurismo

Junto a la organización civil DESEM (www.desem.org.uy) dictamos talleres de Emprendedurismo. Los mismos se basan en la metodología de aprender haciendo y buscan que los participantes arriben al conocimiento mediante su propia experiencia, sobre la base de distintas dinámicas y consignas de trabajos grupales.

El principal objetivo de los talleres es desarrollar en los jóvenes habilidades emprendedoras, fomentando el espíritu del emprendedurismo a los futuros empresarios del país.

Durante 2012 participaron 341 jóvenes en 8 talleres en Montevideo y otros departamentos.

Teletón

En 2013, con el apoyo de nuestros clientes colaboramos con la Fundación Teletón en Uruguay. Cuando éstos eligen recibir su estado de cuenta por correo electrónico en lugar de por correo postal, donamos el costo del envío a esta institución.

Teletón Uruguay fue constituida con el fin de trabajar para hacer posible la creación, puesta en funcionamiento y mantenimiento de un Centro de Rehabilitación Pediátrica al alcance de todos en nuestro país.

DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

> Comunidad

Clientes

Proveedores



El objetivo técnico del mismo es la rehabilitación integral del niño y joven portador de una discapacidad de origen neuro-músculo-esquelética, de manera de favorecer su integración familiar, escolar, laboral y social. Esto se alcanza mediante una atención eficaz, oportuna, cálida y eficiente, con un fuerte énfasis en los conceptos de auto valencia y autonomía, que implican el desarrollo de todas sus capacidades y potencialidades funcionales.

Liceo Impulso

A partir de 2013 apoyamos con una donación anual a la Fundación Impulso. La misma tiene como visión impulsar a jóvenes de zonas carenciadas de Montevideo a través de la educación para eliminar la brecha de aprendizaje y posibilitar su inserción social. La Fundación apuesta a la educación como único camino posible para lograr la integración y reducir la brecha de aprendizaje existente y creciente en el Uruguay.

En 2013 la Fundación logró poner en práctica un proyecto ambicioso: el Liceo Impulso. El mismo funciona desde marzo en el barrio Casavalle y es una institución privada donde los alumnos reciben educación gratuita y laica en un modelo de alta exigencia que requiere de la participación de las familias.

La deserción de los jóvenes durante los tres años iniciales de liceo (sin perjuicio de aspirar al ciclo completo) define irremediablemente su destino y sella definitivamente su futuro. La Fundación aspira a una deserción cercana a cero, a promover valores en los jóvenes que les permita su integración en la sociedad, y a lograr resultados académicos de excelencia que los acerquen al nivel de los mejores colegios del país.

DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

> Comunidad

Clientes

Proveedores



CLIENTES

En SURA Uruguay estamos comprometidos a manejar cualquier tipo de información a la que tengamos acceso con mucho cuidado. En particular, la seguridad y confidencialidad de los datos personales de nuestros clientes.

DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

Comunidad

> **Cientes**

Proveedores



Protección y privacidad de datos de nuestros clientes

La compañía cuenta con un Código de Conducta que regula el comportamiento de todos los colaboradores de SURA Uruguay y a todas las personas que actúen en nombre de las empresas de SURA Uruguay, sea cual sea su cargo, donde se exige un deber de confidencialidad de toda la información que maneja SURA Uruguay. Todos compartimos la obligación de evitar la divulgación no autorizada de la información confidencial y de garantizar que la divulgación autorizada se haga de acuerdo con las políticas establecidas en dicho Código. Estas políticas establecen que no se revelará información confidencial a terceros ajenos a SURA Uruguay a menos que la divulgación se haya autorizado y esté acompañada por un acuerdo de confidencialidad debidamente firmado.

Estamos comprometidos a manejar cualquier tipo de información a la que tengamos acceso con mucho cuidado. En particular, la seguridad y confidencialidad de toda la información de SURA Uruguay incluyendo datos personales de nuestros clientes.

Por otro lado, existen normas de rango legal así como normas emitidas por el regulador de las empresas de SURA Uruguay (BCU) que establecen la obligación por parte de las empresas de SURA Uruguay de guardar estricto secreto en lo que respecta a la información y datos personales de nuestros clientes.

Foco en el cliente

Los afiliados son una prioridad para AFAP SURA y por eso contamos con un centro de ejecutivos especializados para atenderlos. Contamos con sucursales de atención de público en Montevideo y en el interior del país.

Contamos con presencia a nivel nacional, con 6 sucursales en regiones del país. Además, nuestro Centro de Atención Telefónica gratuito (0800 2327) opera en forma permanente, de 9 a 17 hs. Nuestro sitio web -www.afapsura.com.uy- y redes sociales -Facebook y Twitter- disponen de información relevante de la compañía y nuestros productos y servicios.

Trabajamos en poder brindar educación financiera y sobre el sistema a nuestros clientes, a través de revistas y mails informativos y videos explicativos en nuestro sitio web.

A su vez, tenemos campañas de contacto tanto por teléfono, como por e-mail con los clientes.

DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

Comunidad

> **Cientes**

Proveedores

SATISFACCIÓN

Para medir la satisfacción de clientes se realiza anualmente una encuesta de satisfacción vía correo electrónico. Durante 2012 se llevó a cabo con una muestra de 4.100 clientes, de los que respondieron 927. Los resultados fueron una satisfacción general promedio de 72%.

1) CONSULTAS PERSONALES

¿QUÉ PUNTAJE OTORGARÍA A LA ATENCIÓN RECIBIDA?

10, 9, 8	7,6	5,4	3,2,1
77,23%	8,91%	7,92%	5,94%

2) CONSULTAS TELEFÓNICAS

¿QUÉ PUNTAJE OTORGARÍA A LA ATENCIÓN RECIBIDA?

10, 9, 8	7,6	5,4	3,2,1
71,07%	14,05%	8,26%	6,61%

3) CONSULTAS VÍA MAIL

¿QUÉ PUNTAJE OTORGARÍA A LA ATENCIÓN RECIBIDA?

10, 9, 8	7,6	5,4	3,2,1
68,12%	15,42%	8,48%	7,97%

DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

Comunidad

> Clientes

Proveedores

PROVEEDORES

En SURA Uruguay, promovemos que nuestros proveedores adopten estándares laborales que dignifiquen el ser humano y así contribuir al bienestar social.

DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

Comunidad

Clientes

> Proveedores



SURA quiere construir alianzas de largo plazo y de mutuo beneficio, basadas en la transparencia y la confianza con aquellos que hacen posible la operatividad y funcionalidad de nuestro negocio con su oferta de servicios. Ofrecemos un trato justo y equitativo, reglas claras y oportunidades de crecimiento y desarrollo a nuestros proveedores a quienes consideramos aliados estratégicos con los que compartimos valores.

Cuando contratamos un proveedor para que trabaje con SURA, definimos previamente quién hace qué, con qué presupuesto, bajo qué calendario, qué responsabilidades y con qué contingencias.

Estas instrucciones formarán parte de lo que le transmitiremos a nuestros proveedores, de forma que la oferta con la que nos respondan sea comparable entre sí y nos ayude, realmente a decidir con qué proveedor vamos a trabajar y a asegurarnos el éxito de la compra.

Cabe destacar que SURA trabaja únicamente con proveedores que estén al día con el fisco, es decir que cumpla con sus obligaciones tributarias.

Actualmente SURA cuenta con aproximadamente cien proveedores nacionales y cinco proveedores internacionales.

Acciones para 2013:

En el año 2007 entraron en vigencia en nuestro país las leyes N° 18.099 y N° 18.251 sobre tercerizaciones. Estas normas establecen la responsabilidad de las empresas contratantes por las deudas laborales, de seguridad social y frente al Banco de Seguros del Estado, respecto del personal de la empresa tercerizada afectado a prestar servicios en su empresa.

Es por ello que tendremos un seguimiento exhaustivo en lo que refiere a:

- La gestión y seguimiento del 100% de los certificados de DGI/BPS/BSE.
- Control de los documentos personales requeridos de acuerdo a la categoría del trabajador (carnet de salud, libreta de conducir, alta/baja en BPS, alta/baja en MTSS, recibos de liquidación de haberes mensuales, y otros documentos a definir que requiera la tarea).
- Revisión de partidas salariales en función de la normativa vigente en materia salarial y de los reportes de actividad.
- Comprobación del correcto cumplimiento de los aportes a la Seguridad Social.
- De acuerdo al análisis de los recibos de sueldos y al cumplimiento de la normativa, se asignará a cada contratista un indicador de riesgo/cumplimiento.

DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

Comunidad

Clientes

> Proveedores

Por otra parte fomentaremos la participación de los proveedores en el desarrollo de las actividades de la empresa, creemos que es de gran importancia conocer la opinión de nuestro proveedor, saber cómo es nuestro trato con el mismo y evaluar diferentes aristas de nuestro vínculo.

ADEMÁS EN 2014 ESTAREMOS TRABAJANDO JUNTO CON GRUPO SURA EN:

- IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE PROVEEDORES EN CADA PAÍS.
- ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD, CLASIFICACIÓN DE PROVEEDORES Y MATRIZ DE RIESGOS, SEGÚN SU CRITICIDAD.
- DEFINICIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE PROVEEDORES.
- FORMACIÓN A NEGOCIADORES Y RESPONSABLES DE LOGÍSTICA.

DERECHOS HUMANOS

Colaboradores

Comunidad

Clientes

> Proveedores

VIDA LABORAL

En SURA Uruguay promovemos la equidad en las condiciones laborales de los colaboradores así como buenas remuneraciones. A su vez fomentamos un trato justo, respetuoso y equilibrado en la relación laboral con todos nuestros grupos de interés.

> VIDA LABORAL

Libertad de asociación
Condiciones laborales
Empresa Incluyente
Evaluación del desempeño

PRINCIPIOS

Principio 3

Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El Código de Conducta de SURA Asset Management y el contrato de trabajo firmado por cada uno de nuestros colaboradores, sustenta nuestra forma de actuar y el pleno cumplimiento legal de las normas con nuestros empleados, clientes, proveedores y con la comunidad en general.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Rechazamos toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. Nos desempeñamos bajo la legislación laboral vigente, de acuerdo a los principios establecidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos en el trabajo.

Para fines de 2013 el área de Talento Humano contará con un Reglamento Interno donde se establecerán los derechos y obligaciones que adquiere el colaborador al formar parte de SURA Uruguay. Dicho documento se encuentra actualmente en etapa borrador, previo a ser aprobado y publicado. El mismo será entregado a todos los empleados incluyendo los nuevos ingresos y estará disponible en la intranet de la compañía.

En SURA Uruguay aseguramos el bienestar de nuestros colaboradores. Cuidamos su salud en caso de enfermedad y maternidad a través de políticas ya definidas.

RESULTADO

- A los padres se les otorga dos días adicionales a los legales (5 días en total).
- Las madres cuentan con horario especial por Lactancia, más allá del cumplimiento legal

	2012	2013
Accidentes Laborales	2	0
Enfermedades Laborales	0	0
Víctimas Fatales	0	0
Licencias maternales	2	1

> VIDA LABORAL

Libertad de asociación
Cultura de NO discriminación
Empresa Incluyente
Evaluación del desempeño

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

En SURA Uruguay no se contempla la contratación de personas menores de edad. Para constatar esto se les pide el documento de identidad al ingresar a la compañía.

RESULTADO: NUESTRA EMPRESA NO CUENTA CON TRABAJADORES MENORES DE EDAD.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Nuestro Código de Conducta enmarca los Principios Corporativos que sustentan nuestra gestión como empresa y establece el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos.

Nuestra política de reclutamiento establece la evaluación objetiva de las personas.

Evalúa las capacidades y competencias de los empleados, respetando sus creencias, sus preferencias sexuales y de religión.

RESULTADO

	2012	2013
Mujeres	51.6%	52.8%
Hombres	48.3%	47.1%

> VIDA LABORAL

Libertad de asociación
Cultura de NO discriminación
Evaluación del desempeño

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Actualmente la compañía cuenta con algunos colaboradores afiliados al sindicato AEBU (Asociación Empleados Bancarios del Uruguay), con el cual se están negociando las condiciones de un convenio colectivo.

CULTURA DE NO DISCRIMINACIÓN

En SURA Uruguay practicamos una cultura de no discriminación.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Una adecuada Evaluación de Desempeño encierra una gran cantidad de beneficios que favorecen el crecimiento, fortalecimiento y competitividad de nuestra organización; en la medida que los datos y análisis obtenidos contribuyen al mejoramiento de los procesos de toma de decisiones, optimizan los recursos y hacen posible el alcance de los objetivos corporativos.

El Modelo de Evaluación de desempeño tiene dos componentes:

- A) Las competencias, que hacen referencia a los Principios, Valores y Comportamientos Corporativos.
- B) Los objetivos, que se obtienen de los Lineamientos Estratégicos y Metas Corporativas.

A continuación detallamos los diferentes pasos que engloba el proceso de gestión de desempeño en SURA Uruguay:

El Proceso de Evaluación de la Gestión del Desempeño inicia con la Fijación de los Objetivos a todos los colaboradores. Dichos objetivos se encuentran alineados a los objetivos corporativos y son comunicados por los líderes a sus equipos.

Una vez que los objetivos están fijados y existe un avance de aplicación de los mismos se llevan adelante los Diálogos de Desempeño. Los mismos se refieren a una conversación constructiva entre el líder y cada uno de sus colaboradores con el propósito de evaluar el estado de avance de los compromisos, detectar obstáculos y en forma conjunta buscar posibles alternativas de acción.

VIDA LABORAL

- > Libertad de asociación
- > Cultura de NO discriminación
- > Evaluación del desempeño

A fin de año se da inicio a la Evaluación de Desempeño. Esta etapa comienza con la Autoevaluación de Desempeño, en la cual cada colaborador realiza su autoevaluación tanto de los objetivos como de las competencias.

Finalizada esta etapa las Autoevaluaciones son enviadas a cada líder para para que éstos inicien las evaluaciones de desempeño de los integrantes de sus equipos.

Una vez que el líder recibe las Autoevaluaciones de sus equipos procede a realizar la evaluación tanto de los objetivos como de las competencias de cada uno de los integrantes.

Posteriormente el Líder coordinará una entrevista con cada colaborador y le entregará retroalimentación de su desempeño, marcando fortalezas y aspectos a mejorar en su gestión.

Como parte de este proceso, líder y colaborador relevarán y acordarán necesidades de capacitación para el siguiente año.

> VIDA LABORAL

Libertad de asociación

Cultura de NO discriminación

Empresa Incluyente

> Evaluación del desempeño

A young child with light brown hair is shown in profile, blowing on a dandelion seed head. The child's face is on the left, and their hand is holding the stem of the dandelion. The background is a bright, green, out-of-focus field. The overall mood is peaceful and natural.

MEDIO AMBIENTE

Fomentamos entre nuestros colaboradores una cultura de respeto y cuidado del medio ambiente.

> MEDIO AMBIENTE

Sensibilización a empleados

Consumo responsable

Separación de residuos

PRINCIPIOS

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

En nuestra gestión como empresa llevamos a cabo un uso adecuado de los recursos y fomentamos entre nuestros colaboradores una cultura de respeto y cuidado del medio ambiente.

Principio 8

Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Efectuamos un manejo responsable y ético de los productos y procesos con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales.

Principio 9

Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

NUESTRO COMPROMISO 2014

EN SURA URUGUAY DEFINIREMOS LA POLÍTICA Y EL SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL, LAS CUALES INCLUIRÁN LA METODOLOGÍA PARA ELABORAR INDICADORES DE MEDICIÓN DE CONSUMO DE AGUA, ENERGÍA Y OTROS RECURSOS.

> MEDIO AMBIENTE

Sensibilización a empleados
Consumo responsable
Separación de residuos

SENSIBILIZACIÓN A EMPLEADOS

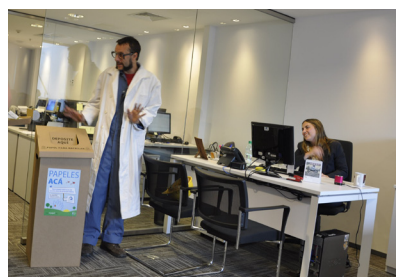
SURA se unió al Programa de Reciclaje de Repapel, una ONG destinada a la educación para el desarrollo sostenible que busca, a través de la sensibilización, la educación y la formación, generar cambios sustantivos en los patrones de consumo con el fin de generar un impacto ambiental y social.

SURA comenzó en 2012 a trabajar con Repapel clasificando el papel de desecho que la empresa genera, depositándolo en las papeleras clasificadas para la tarea. A través de la venta de este papel para su posterior reciclaje, las escuelas públicas participantes recibirán talleres de educación ambiental y útiles de papel reciclado.

El compromiso diario de todos los que pertenecen a la empresa es la base para el éxito del proyecto.

Para comunicar el comienzo de este apoyo, se contrataron actores que hicieron una dinámica con los colaboradores.

Además hemos comenzado el envío de emails informativos a los colaboradores con tips de cuidado del medio ambiente.



NO DEJES ENCENDIDOS ARTEFACTOS ELÉCTRICOS QUE NO USES.

¿Sabías que si dejás conectado tu celular a la corriente eléctrica, después que se recargó la batería, sigue consumiendo electricidad?



sura

NO IMPRIMAS LOS MAILS QUE NO SEAN NECESARIOS.

¿Sabías que para producir una tonelada de papel, se tienen que cortar 17 árboles grandes?



sura

MEDIO AMBIENTE

> Sensibilización a empleados

Consumo responsable

Separación de residuos

CONSUMO RESPONSABLE

EFICIENCIAS EN EL CONSUMO DE AGUA

A partir de abril de 2013, como consecuencia de la mudanza de las oficinas corporativas, se colocaron en las cocinas y en el comedor termorreguladores de agua de 20 litros. Esto permitió tener un control más minucioso del consumo así como también regular los excesos.

ACCIONES DE ECOEFICIENCIA

A partir de abril de 2013, nuestras luminarias son todas fluorescentes, es decir tubos de luz, esto hace que:

- Aporten más luminosidad con menos watts de consumo.
- Se reduzca el consumo de energía eléctrica.
- Su vida útil sea más prolongada (entre 5 mil y 7 mil horas).
- Se pierde poca energía en forma de calor.

SEPARACIÓN DE RESIDUOS

La separación de residuos dentro de la compañía es diaria. Actualmente desechamos cinco bolsas diarias de residuos (que contienen 10 kgs cada una), dentro de las mismas se hace la separación de plásticos, cartón y papeles.

Este es un control primario, luego hay un control secundario que corre por parte del complejo de oficinas (World Trade Center) donde se encargan de clasificar.

MEDIO AMBIENTE

Sensibilización a empleados

> Consumo responsable

> Separación de residuos

ÉTICA Y TRANSPARENCIA

La integridad y la reputación son dos de los valores más importantes en SURA Uruguay, por lo que todas las políticas implementadas dentro de SURA Uruguay están enfocadas a cuidar y hacer cada día más sólidos ambos conceptos

> ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Nuestra integridad
Gestión ética
Auditoría corporativa
Informante oportuno

PRINCIPIOS

Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

SURA Uruguay cuenta con un programa de gestión de riesgo reputacional así como un plan en gestión de riesgo de cumplimiento.

Para sustentar este programa cuenta con un Código de Conducta entre otras políticas, en el cual se expresan los más altos estándares éticos, así como los principios que rigen la conducta de todos nuestros colaboradores.

Asimismo, SURA Uruguay lleva a cabo programas de concientización, basado fundamentalmente en diversas capacitaciones, para poder transmitir a todos los colaboradores cuáles son los estándares esperados dentro de la compañía.

En el año 2013, además de contar con el Código de Conducta, SURA Uruguay implementó un manual de Gestión de Riesgo Reputacional, así como comenzará a implementar un Código de Buen Gobierno Corporativo.

> ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Nuestra integridad
Gestión ética
Auditoría corporativa
Informante oportuno



Cuando conoces nuestros principios sabes quién eres.

Equidad, respeto, responsabilidad y transparencia nos caracterizan y queremos compartir contigo, la grandeza de ellos.

.....

Tú eres parte de estos principios.

sura 

NUESTRA INTEGRIDAD

SURA Uruguay considera su buena reputación y la integridad de su organización como requisitos clave para operar exitosamente en el mundo de los servicios financieros. El incumplimiento de los requerimientos contenidos en nuestro Código de Conducta no únicamente expone a SURA Uruguay y a sus colaboradores a posibles responsabilidades regulatorias, civiles o penales, sino también violan los Principios de nuestra compañía.

Por este motivo SURA Uruguay se apeg a las normas establecidas en el Código de Conducta, el cual es difundido entre todos sus colaboradores. En forma anual, cada colaborador recibe por parte del Departamento de Cumplimiento de SURA Uruguay una capacitación sobre el contenido del Código y el mismo se ha incluido como parte integrante del propio contrato de trabajo que todos los empleados de las empresas de SURA Uruguay suscriben para trabajar en dichas empresas pasando a formar parte sus mandatos de las obligaciones laborales de cada empleado.

GESTIÓN ÉTICA

El Código de Conducta es el que establece cuáles son los lineamientos, políticas y mecanismos de control por lo que deberán regirse todos los colaboradores, directores y accionistas de las empresas de SURA Uruguay.

Este Código está diseñado para asegurar una gestión con los más altos estándares de conducta comercial y ética de todos sus colaboradores.

Algunas de las Políticas, todas las cuales están contenidas en manuales específicos, son:

- Política Anticorrupción
- Política sobre Conflictos de Interés
- Política Antifraude
- Política de Prevención de Lavado de Dinero

AUDITORÍA CORPORATIVA

AFAP SURA S.A., principal empresa de SURA Uruguay, cuenta desde julio de 2013, con el área de Auditoría Interna cuya misión es proporcionar una evaluación objetiva e independiente del diseño y la efectividad de los controles internos sobre los riesgos, para el desempeño y logro de los objetivos del ne-

ÉTICA Y TRANSPARENCIA

> Nuestra integridad

> Gestión ética

> Auditoría corporativa

Informante oportuno

gocio de SURA Asset Management. Para llevar a cabo esta labor, la Auditoría Interna formulará recomendaciones específicas para mejorar el marco de Gobierno Corporativo, la Gestión del riesgo y el Control interno de la Organización.

Esta área proporcionará recomendaciones específicas para mejorar el Gobierno Corporativo, riesgo y marco de control, mediante la realización de auditorías integradas de riesgo específico para abordar riesgos relevantes que incluyen, entre otros, riesgos estratégicos, de inversiones, financieros, operacionales, de tecnología, de gobierno y de cumplimiento.

Durante el último trimestre del año en curso, se prevé la realización de las primeras auditorías por el actual equipo.

INFORMANTE OPORTUNO

Todos los colaboradores de SURA Uruguay están invitados a reportar conductas o sospechas de conductas no éticas dentro de SURA Uruguay a través de la Política de Informante Oportuno.

Esta política proporciona una manera de reportar para todos los colaboradores, anónima y diferente a otras líneas de reporte.

Los tipos de conductas no éticas a ser reportadas de conformidad con la presente política son:

- Violación a los Principios Corporativos de SURA Uruguay;
- Incumplimientos a las leyes o regulaciones aplicables;
- Supuestas irregularidades en la contabilidad, controles internos o asuntos de auditoría cuestionables, incluyendo supuestas irregularidades de naturaleza general, operativa y financiera dentro de SURA Uruguay;
- Que de manera intencional un colaborador proporcione información incorrecta a entidades públicas o reguladores,
- La supresión, destrucción o manipulación de manera intencional de información relacionada con cualquier actividad de las referidas anteriormente; temas de discriminación o acoso de cualquier índole.

ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Nuestra integridad

Gestión ética

Auditoría corporativa

> **Informante oportuno**

CONTACTO

AFAP SURA

Oficinas corporativas

Tel. /Fax. (+598) 2628 0604

Luis Alberto de Herrera 1248, Torre 3, Piso 19, Of. 1974

Montevideo, Uruguay

www.afapsura.com.uy

CONTACTO RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

M^a Elena Bonino

Encargada de Responsabilidad Corporativa

Tel. (+598) 2628 0604

mbonino@afapsura.com.uy

