sura ASSET MANAGEMENT

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2017

Visión

SURA Asset Management será la empresa líder en ahorro e inversión en Latinoamérica. Seremos los mejores, reconocidos y preferidos en cada uno de nuestros mercados.

Misión

Acompañamos a nuestros clientes a alcanzar sus sueños y metas; mediante asesoría integral y productos de ahorro, protección e inversiones a lo largo del ciclo de vida; asegurando la generación de valor y el crecimiento sostenible.

ASSET MANAGEMENT

Bienvenidos a nuestro Reporte

Este es el tercer Reporte de Sostenibilidad de SURA Asset Management Chile.
Incluye la gestión de sus filiales

AFP Capital S.A.,
Seguros de Vida SURA S.A.,
Corredores de Bolsa SURA S.A. y
Administradora General de Fondos (AGF) SURA S.A.

Para el periodo desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2017.
Este Reporte se ha elaborado de conformidad con la opción
Esencial de los Estándares GRI y ha sido verificado por
KPMG Auditores y Consultores S.A.

(102-3)
Casa Matriz: Apoquindo 4820, Las Condes, Santiago, Chile.

Tercer Reporte de Sostenibilidad

Contenidos

- Mensaje del CEO
- Proceso de Materialidad
- Nuestra Compañía
- Buen Gobierno Corporativo
- Inversión Responsable
- Generación de Valor al Cliente
- Cultura y Gestión del Talento Humano
- Relacionamiento y Proyección Institucional
- Cuidado del Medioambiente
- Acerca de este Reporte
- Índice de Contenidos GRI
- Anexos

(102-14)

Carta del CEO

Francisco Murillo

CEO SURA Asset Management Chile

El año 2017 nos presentó enormes oportunidades para progresar como país y no estuvimos ajenos a ello. Como actor del sector privado, fuimos activos en contribuir con iniciativas encaminadas a crear un entorno más sostenible. Si bien desarrollamos acciones concretas para abordar los desafíos de una sociedad que naturalmente envejece, estamos conscientes de que aún falta mucho por avanzar para asegurar un futuro tranquilo a las personas, generar más oportunidades laborales para quienes quieran postergar su edad de retiro y ofrecer pensiones verdaderamente sustentables.

Fue un año de muchos esfuerzos en crear conciencia entre nuestros grupos de interés sobre la importancia de ahorrar en forma temprana para asegurar un futuro de bienestar. También en ser activos, para contribuir, desde nuestra experiencia técnica, a la política pública. Hoy, más que nunca, estamos llamados a ser un actor que aporte verdaderamente a perfeccionar el sistema de seguridad social, del que formamos parte, y ser un facilitador para que se lleven a cabo las políticas públicas que permitan que nuestros adultos mayores puedan disfrutar una vejez tranquila, en la que cuenten con un estándar adecuado en salud, cuidado y pensión.

Si de sostenibilidad se trata, no puedo dejar de mencionar que el año pasado avanzamos muchísimo en acercarnos a nuestros clientes y conocerlos, lo que se tradujo en un verdadero acompañamiento hacia ellos, haciéndonos cargo de sus inquietudes, entendiendo y respondiendo a sus necesidades, todo esto mediante una comunicación personalizada, más simple y por múltiples canales, donde la inteligencia artificial cobró un rol central. También, ampliamos las posibilidades de nuestros clientes, a través de la oferta de nuevos productos y servicios, definimos estándares más exigentes al agregar variables sociales y ambientales a nuestros análisis de inversión responsable, y estamos integrando el desafío de descarbonización de nuestra cartera de inversiones, luego de que nuestro accionista SURA Asset Management firmara un acuerdo en esa dirección.

En materia de educación previsional, establecimos grupos prioritarios de trabajo y concientización, trabajamos con los empleadores, quienes creemos pueden incidir en la construcción de una mejor pensión para sus trabajadores. Nuestro compromiso para 2018 es continuar con ellos, pero avanzar con foco en jóvenes y mujeres. Si bien al cierre del año profundizamos en la reflexión pública de generar acciones concretas para enfrentar la compleja situación de la mujer en el mercado laboral, y sobre todo su situación previsional –porque son especialmente vulnerables en esta materia, tienen menos oportunidades laborales y bajas pensiones–, nos propusimos para el año entrante realizar mayores esfuerzos a través de alianzas que promuevan mejorar esta situación.

> “Nos sentimos orgullosos, pero responsables, de pertenecer a un importante y reconocido grupo económico multilatino, que nos llama a desempeñar nuestro quehacer de manera diligente y comprometida en la gestión de los negocios, incidir localmente a través de las dinámicas públicas y, además, de contribuir al desarrollo social de nuestro país”.

Avanzamos también en incorporar a personas de tercera edad en nuestra dotación de personal, y hoy contamos con 12 pensionados y pensionadas que trabajan en AFP Capital, atendiendo especialmente a clientes y con una excelente evaluación por parte de estos mismos. Tenemos mucho que aprender de ellos, de su experiencia, de su trayectoria y de su empatía, además de establecer más puestos de trabajo para el adulto.

Asimismo, vimos con alegría la promulgación de la Ley de Inclusión, la que entregará oportunidades laborales y de desarrollo a miles de personas, ayudando así a formar lugares de trabajo más humanos y equitativos. Como empresa, nos adelantamos a este cambio, habilitando las sucursales de nuestra Administradora de Pensiones, AFP Capital, con servicios inclusivos, diseñados especialmente para atender a los nuevos trabajadores que tendrá el país.

¿En qué debemos avanzar?: Lograr mayor alcance e impacto en nuestros programas de educación financiera, mantener los niveles de rentabilidad de nuestras inversiones, seguir trabajando para ser un excelente lugar para trabajar, aumentar nuestro voluntariado corporativo, sumando a más de nuestros colaboradores en regiones y, finalmente, avanzar en nuestro compromiso adquirido desde 2015 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En la industria de los servicios financieros, especialmente en el mercado del ahorro, la protección y las pensiones, una relación de confianza se construye con visión de largo plazo, y sin duda la transparencia es un requisito indiscutible para ello. Los invito a leer nuestro tercer reporte de sostenibilidad con esta mirada, un espacio de transparencia, que refleja las necesidades de nuestros grupos de interés, los temas que ellos consideran verdaderamente relevantes, aquellos que les impactan y, además las materias en las que como organización aún no hemos abordado del todo.

(102-32) (102-46)

Proceso de Materialidad

Identificación

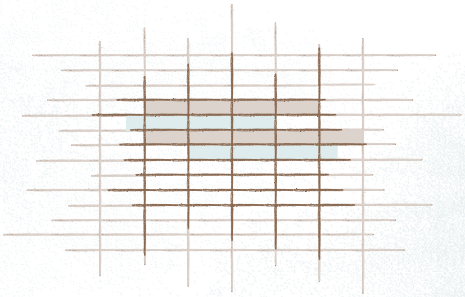
Análisis de diversas fuentes de información

- Tendencias
- Revisión de literatura
- Análisis de prensa
- Benchmark nacional e internacional
- Estrategia de negocios y documentos internos
- Consulta a grupos de interés mediante encuestas

Priorización

Desarrollo de matriz de selección bajo los siguientes criterios

- Los intereses y las expectativas de los grupos de interés
- Los impactos económicos, ambientales y/o sociales negativos o positivos que genera la compañía
- Los temas fundamentales y retos futuros para el sector
- Legislaciones, normativas, acuerdos internacionales y/o acuerdos voluntarios de importancia estratégica
- Los valores fundamentales, políticas, estrategias, sistemas de gestión operacional, objetivos y propósitos de la organización

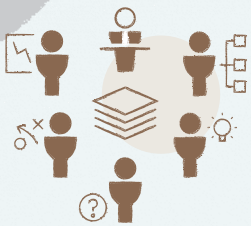


económicos
ambientales
impactos sociales
intereses
expectativas
grupos de interés
importancia estratégica
legislaciones, normativas
acuerdos internacionales,
voluntarios
temas fundamentales
retos futuros
sector
organización
valores fundamentales
políticas, estrategias
sistema gestión operacional
objetivos, propósitos

Proceso de Materialidad

Validación

En relación al paso anterior de priorización se obtienen los temas esenciales que fueron conseguidos a través del análisis de la información bajo los criterios expuestos y validados por el Comité de Sostenibilidad.

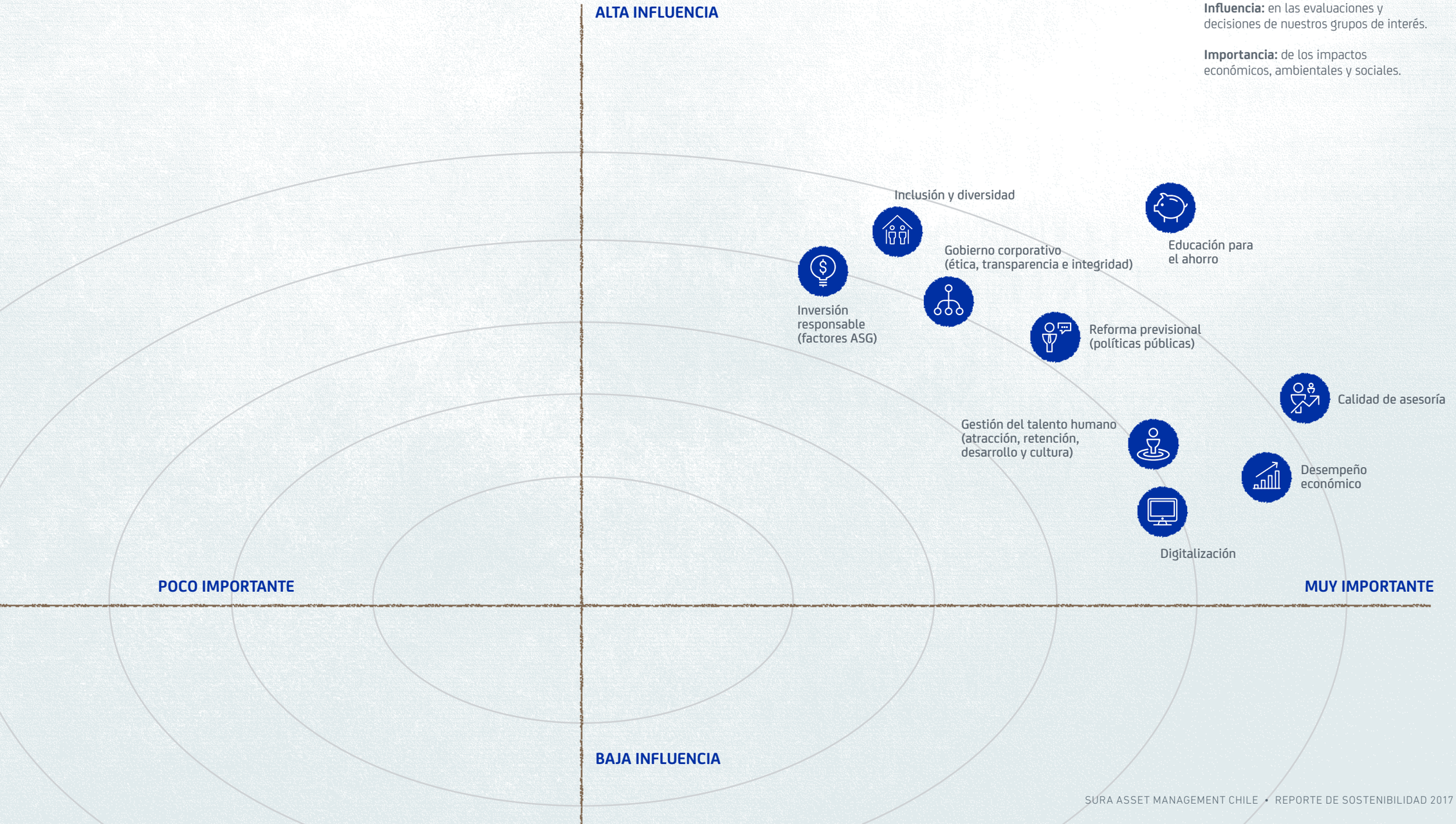


Revisión

Se revisan los resultados de todo el proceso, seleccionando las temáticas de mayor influencia para los grupos de interés y de mayor importancia en el impacto ambiental, económico y social que fueron extraídos del análisis de las etapas anteriores, las cuales se ven representadas finalmente en la matriz de materialidad. Esta etapa se realiza de manera posterior a la publicación del Reporte, obteniendo el feedback de los diversos grupos de interés.

(102-47)

Matriz de Materialidad



(102-4)

GRUPO sura

La compañía cotiza en la Bolsa de Valores de Colombia (BVC) y está inscrita en el programa ADR – Nivel I en Estados Unidos.

Es la única entidad del sector Servicios Financieros Diversos y Mercado de Capitales en Latinoamérica que forma parte del Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones.

MEMBER OF Dow Jones Sustainability Indices In Collaboration with RobecoSAM

Cuenta con inversiones en dos tipos de portafolios: Estratégicos e Industriales.

Inversiones Estratégicas

81,1% sura SEGUROS, TENDENCIAS Y RIESGOS

46,3% Grupo Bancolombia

83,6% sura ASSET MANAGEMENT

Pensiones, ahorro e inversión

Inversiones Industriales

35,2% Grupo nutresa

35,3% GRUPO ARGOS

Inversiones en crecimiento

82,7% hábitat MI TRANQUILIDAD

100% ARUS Tecnología • Información • Conocimiento

Venture Corporativo

100% VENTURES | sura

Nuestro accionista es líder en pensiones y especialista en ahorro e inversión en Latinoamérica

6
países

8.549
empleados

18,8
millones de clientes

* Los porcentajes corresponden a la participación accionaria con derecho a voto de Grupo SURA en cada una de las compañías al 31 de diciembre de 2016.

(102-5)

Nuestra Compañía

sura

SURA Asset Management Chile S.A.

es una sociedad anónima cerrada, cuyo accionista principal es SURA Asset Management S.A., el mayor gestor de activos no bancario de Latinoamérica, líder regional en pensiones y experto en ahorro e inversión.

(102-45)

Líneas de Negocios

AFP Capital S.A.
- Ahorro Previsional Obligatorio
- Ahorro Previsional Voluntario
- Cuenta 2

Seguros de Vida SURA S.A.
- Seguros temporales
- Seguros con ahorro
- Seguros APV
- Seguro de salud
- Renta vitalicia
- Renta privada

Corredores de Bolsa SURA S.A.
- Acciones
- Fondos Mutuos Locales
- Fondos Mutuos Extranjeros
- Fondos de inversión
- ETFs
- Plataforma Internacional
- Administración de cartera

Administradora General de Fondos SURA S.A.
- Fondos mutuos de inversión instrumentos de deuda mediano y largo plazo
- Fondos mutuos de inversión en instrumentos deuda corto plazo con duración menor o igual a 90 días
- Fondos mutuos de inversión en instrumentos capitalización
- Fondos mutuos de libre inversión
- Fondos mutuos dirigido a inversionistas calificados
- Fondos de Rentas Inmobiliarias

(102-1) (102-7) (102-8) (102-9)

SURA Asset Management Chile S.A.

1.969.589*
Clientes

2.451
Colaboradores

MM$27.956.909
Total activos administrados

1.086
Proveedores (97% locales)

Composición de los activos administrados

13%
Ahorro voluntario, protección e inversion

87%
Ahorro previsional obligatorio

* Fuera del alcance de verificación.

AFP Capital

1.666.338
afiliados, de los cuales

891.637*
son cotizantes.

429.481
total de pensionados

19,3 %
Participación de mercado en activos administrados (Fondos de Pensiones)

* Incluye a afiliados activos y voluntarios.

(102-6)

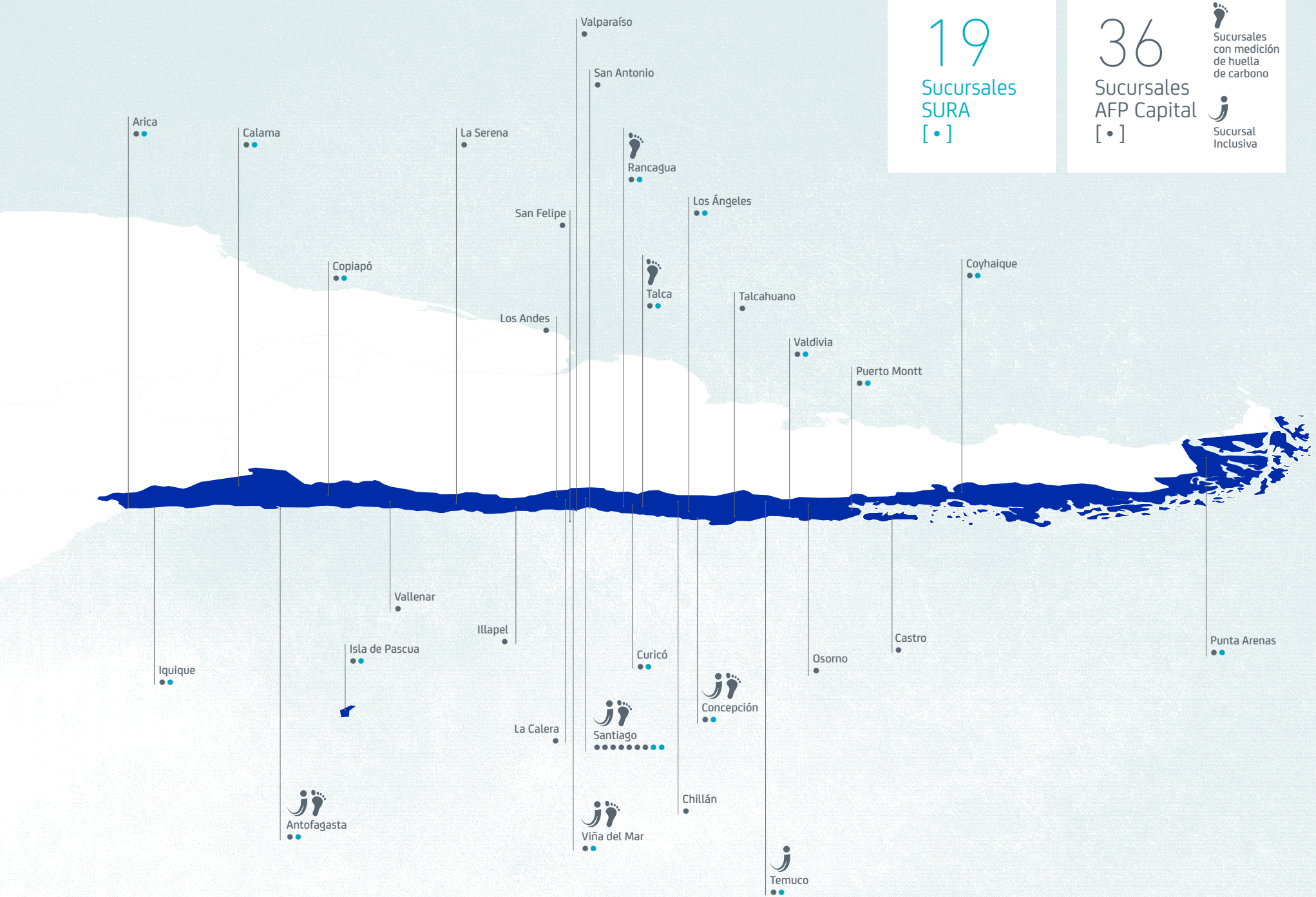
Presencia en Chile

19
Sucursales SURA
[•]

36
Sucursales AFP Capital
[•]

Sucursales con medición de huella de carbono

Sucursal Inclusiva



(102-2)

Cómo Creamos Valor

Capitales

Humano
2.451 colaboradores
enfocados en dar una asesoría
experta a cada cliente

Financiero
MM$ **27.956.909**
de activos bajo manejo

Intelectual
Conocimiento y liderazgo regional
en el negocio de pensiones

Social
Somos parte del mayor grupo
regional en nuestra industria
y tenemos alianzas con grandes
gestores de activos a nivel mundial

+

Actividades

Ahorro
AFP Capital

Protección
Seguros
de Vida SURA

Inversión
Corredores
de Bolsa SURA

Administradora
General de
Fondos SURA

=

Resultados

Clientes
Retorno y protección
financiera

Accionistas
Rentabilidad
de la inversión

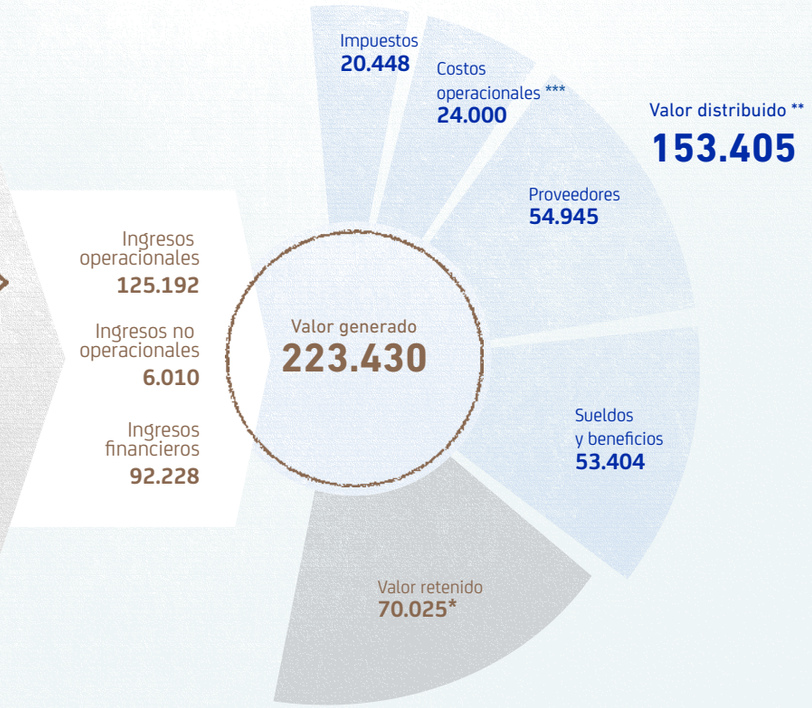
Colaboradores
Desarrollo integral

Sociedad
Inversión social
y educación,
formación en
competencias
laborales
y emprendimiento

(201-1)

Cómo Distribuimos Valor

Cifras en MM$



* El valor retenido es igual al valor generado menos el valor distribuido
** El valor distribuido considera esta inversión dentro de los costos operacionales
*** Los costos operacionales incluyen la inversión en medioambiente y comunitario

(102-12) (102-13)

Compromisos, Estándares y Reconocimientos 2017

ACCIÓN EMPRESAS

Adheridos desde 2013, participamos en programa + Probidad, y Mesa de Ética y Gobierno Corporativo.

PACTO GLOBAL

Adheridos desde 2012, lideramos en 2017 Mesa ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. También fuimos reconocidos por nuestras sucursales inclusivas, en el marco del SIPP.

PROHUMANA

Alianza desde 2016 para promover buenas prácticas entre empleadores sobre materias previsionales.

AIPEF

Alianza con Asociación Interamericana de Periodistas Economía y Finanzas (AIPEF), que desde 2014 promueve formación a periodistas en gobiernos corporativos, inversiones y pensiones.

INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO CHILE

Adheridos desde 2017 a la Iniciativa de Paridad de Género Chile (IPG) para la participación e igualdad de las mujeres en el mercado laboral, impulsada por Comunidad Mujer, y la promoción del BID y WEF.

IDN INTELIGENCIA DE NEGOCIOS

IdN Inteligencia de Negocios reconoce a AFP Capital como la más transparente en el rubro Empresa de Cotización Obligatoria en la séptima versión del Ranking de Transparencia Corporativa 2017.

ALAS20

Distinción a CEO de SURA Asset Management Chile, Francisco Murillo, por Agenda Líderes Sustentables 2020 (ALAS20), en categoría Director de Institución Líder en Inversiones Responsables.

MORNINGSTAR

Distinguidos por Morningstar Funds Awards 2017 y diario PULSO por fondo SURA Renta Corporativa Largo Plazo PULSO, en el marco de los mejores fondos y administradoras en Chile.

PREMIOS SALMÓN

Tres de nuestros fondos de AGF SURA reconocidos por Diario Financiero y LVA Índices como los mejores de sus categorías por buena relación riesgo-retorno.

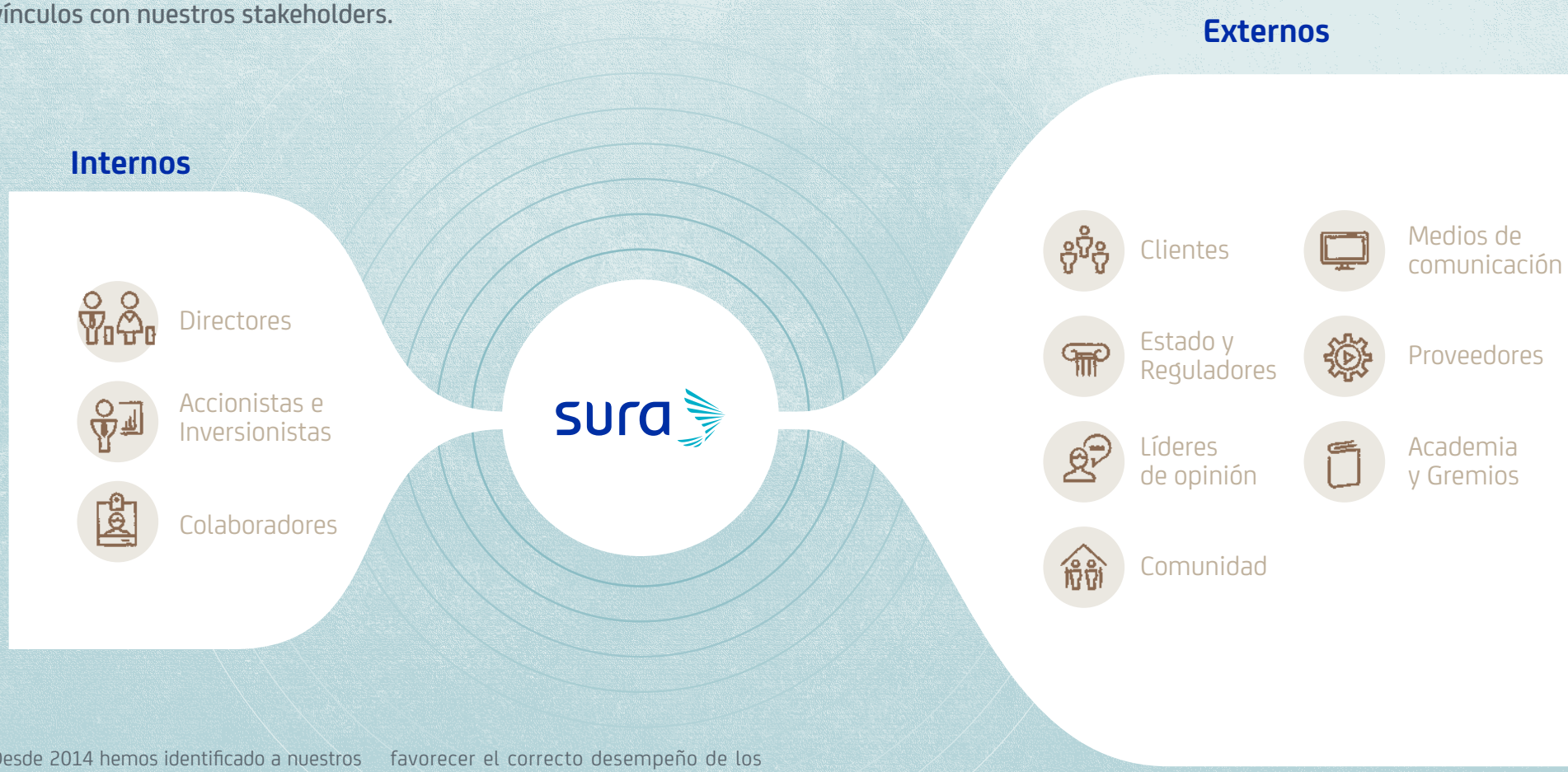
RANKING MERCO

Posicionados en lugar 81 del ranking Merco Empresas 2017, Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco).

(102-21) (102-40) (102-42)

Nuestros Grupos de Interés

Mantenemos un diálogo constante y abierto con nuestros grupos de interés, creemos que es importante entender cómo perciben a SURA Asset Management Chile en relación con temas de carácter social, económico y medioambiental. Esto permite fortalecer vínculos con nuestros stakeholders.



Desde 2014 hemos identificado a nuestros grupos de interés y cada año elaboramos un plan de relacionamiento, con distintos lineamientos, de acuerdo con el grado de impacto de cada uno en el negocio de la compañía.

Todo esto se enmarca en nuestra Política de Relacionamiento con Grupos de Interés, impulsada por nuestra matriz SURA Asset Management y que busca estrechar las relaciones con sus públicos, con el fin de favorecer el correcto desempeño de los negocios, contribuir al desarrollo sostenible del entorno y fortalecer la reputación de la compañía en base a sus principios corporativos. Asimismo, nuestras relaciones se enmarcan en la Política de Divulgación de Información y Transparencia.

(102-21) (102-43) (102-44)

Relacionamiento y Compromisos

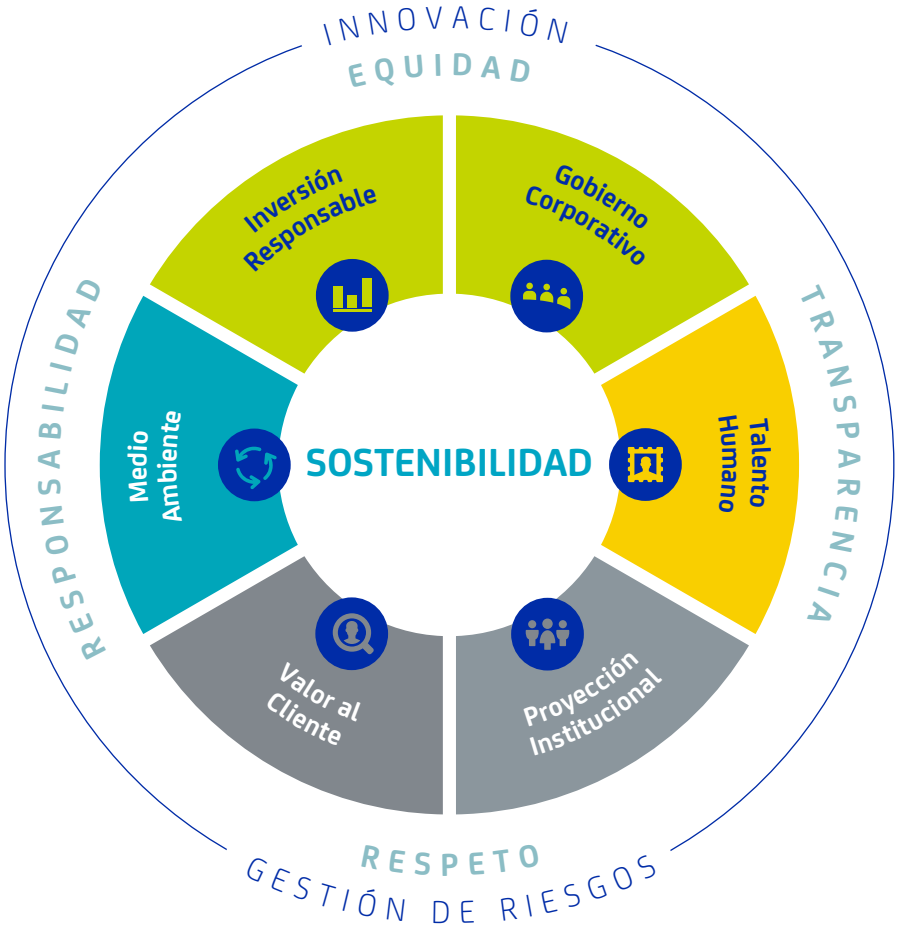
Público de interés	CLIENTES (P)	ACCIONISTAS (P)	COLABORADORES (P)	DIRECTORES (M)	ESTADO Y REGULADORES (P)
TEMAS RELEVANTES PARA ESTE PÚBLICO	› Información clara sobre productos y servicios › Atención de calidad › Cumplimiento de compromisos	› Gestión seria de las inversiones › Cumplir con altos estándares de control de riesgos › Gestión ética del negocio › Gobierno corporativo efectivo y robusto › Sostenibilidad del negocio	› Capacitación › Clima laboral › Remuneraciones › Liderazgos › Proyección en la compañía › Beneficios	› Crecimiento y rentabilidad local › Gestión responsable del negocio › Relación con los grupos de interés › Sostenibilidad del negocio	› Cumplimiento regulatorio › Gobierno corporativo sólido › Mejoras del sistema de fiscalización › Impulsar cambios normativos › Coordinación e implementación de nuevas regulaciones › Aplicación de convenios de seguridad social
NUESTRO COMPROMISO	› Asesoría integral y acompañamiento › Amplia gama de opciones de inversión › Fortalecer los canales de atención a clientes	› Alineación de la operación con la estrategia de negocio › Entrega de información fidedigna › Resultados económicos y financieros satisfactorios › Sólida reputación de marca	› Compromiso con el desarrollo íntegro de las personas › Retención de talentos › Trabajar por una cultura SURA robusta › Desarrollo de liderazgos › Buen clima laboral y calidad de vida › Comunicación y transparencia en los equipos	› Alcanzar los resultados del negocio › Incorporar decisiones y lineamientos estratégicos › Garantizar la transparencia de la gestión › Comunicación permanente sobre desempeño	› Compromiso con el sistema previsional › Postura constructiva y de largo plazo › Iniciativas de educación previsional › Cumplimiento de la normativa vigente › Respuesta veraz y oportuna a fiscalización

Público de interés	PROVEEDORES (P)	MEDIOS DE COMUNICACIÓN (P)	COMUNIDAD (P) (E)	LÍDERES DE OPINIÓN (P)	ACADEMIA Y GREMIOS (M) (E)
TEMAS RELEVANTES PARA ESTE PÚBLICO	› Estabilidad operacional › Cumplimiento de los compromisos	› Difusión de los temas del negocio › Educación sobre ahorro y previsión › Transparencia › Información oportuna	› Velar por los grupos más desfavorecidos y el desarrollo del país › Educación sobre ahorro y previsión	› Rol en sector financiero y en el país › Contribuciones al sistema financiero de pensiones y social	› Participación en los grupos que generan conocimiento sobre temas de nuestra industria › Mejoramiento del sistema financiero.
NUESTRO COMPROMISO	› Relaciones basadas en la confianza y la transparencia › Cumplimento mutuo de códigos éticos › Sistema de pagos eficiente y efectivo	› Comunicación permanente y fluida › Contribuir con conocimiento, propuestas e iniciativas de educación previsional › Apertura al diálogo	› Desarrollo de estrategia de inversión social › Desarrollar programas de educación en el ahorro para los más vulnerables › Promoción de buenas prácticas a través de alianzas con los principales actores del sistema	› Ser transparentes y estar dispuestos siempre al diálogo, contribuyendo al enriquecimiento de las perspectivas sobre la industria en que operamos	› Transparencia y disposición al diálogo › Contribuir al enriquecimiento de las perspectivas de la industria en que operamos

Frecuencia de participación: (P) Permanente (M) Mensual (E) Esporádico

(102-29) (103-1) (103-2) (103-3)

Nuestro Modelo de Sostenibilidad



Nuestro Modelo de Sostenibilidad recoge los lineamientos de Grupo SURA, así como también la Misión y Visión de SURA Asset Management, y los cuatro Principios Corporativos –Equidad, Respeto, Transparencia y Responsabilidad–, valores esenciales que constituyen los cimientos de la cultura de la Compañía. Asimismo, se sustenta en dos atributos fundamentales para la sostenibilidad del negocio: la innovación y la gestión de riesgos.

El compromiso con el desarrollo sostenible lo gestionamos en base a seis focos que son: buen gobierno corporativo, generación de valor al cliente, cultura y gestión del talento humano, relacionamiento y proyección institucional, inversión responsable y cuidado del medioambiente.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

- Hablemos de Pensiones
- Propuestas técnicas para políticas públicas
- Programa Inclusión Laboral para Pensionados
- Sucursal Inclusiva

- Inversión responsable
- Gestión de inversiones
- Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable
- Asesoría integral en ahorro, protección e inversión

- Adhesión Red Pacto Global
- Compromiso ACCIÓN Empresas
- Compromiso con PROhumana
- Alianza Asociación Interamericana de Periodistas de Economía y Finanzas (AIPEF)

- Líder de mesa de trabajo en Pacto Global.
- Aplicación de buenas prácticas de gobierno corporativo
- Sistema integral de gestión de riesgos
- Análisis de gobiernos corporativos en el marco de la Política de Inversión Responsable

BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

(102-18) (102-19) (102-25) (102-29) (102-31)

Estructura de Gobierno de SURA Asset Management Chile

— Matriz

Directorio

CEO

Comités de la Administración

Comité ejecutivo

Composición

- CEO SURA Asset Management Chile
- Vp Pensiones
- Vp Finanzas y Riesgos
- Vp Servicios Compartidos
- Vp Clientes y Marketing
- Gerente Auditoría
- Vp Negocios Voluntarios
- Gerente Talento Humano
- Fiscal y Oficial Cumplimiento
- Directora Comunicaciones y Sostenibilidad

Comité Gerencial

Monitorea avance de estrategias y vela por claridad organizacional a través de sus reportes.

Periodicidad: **MENSUAL**

Comité de Riesgo y Auditoría

Orienta y evalúa estrategias y políticas generales de riesgo.

Periodicidad: **MENSUAL**

Comité Jurídico

Analiza la legislación que pueda impactar a la Compañía.

(102-19) (102-20)

Periodicidad: **MENSUAL**

Comité de Ética

Resuelve casos reportados por Línea Ética.

Periodicidad: **MENSUAL**

Comité de Clientes

Revisa ejecución de la estrategia de clientes.

Periodicidad: **MENSUAL**

Comité de Cumplimiento

Vela por la aplicación de políticas sobre prevención de conflictos de interés, uso indebido de información privilegiada y del cumplimiento de Código de Ética y Conducta.

Periodicidad: **MENSUAL**

(102-19) (102-20)

Comité de Sostenibilidad

Controla el cumplimiento del plan anual con grupos de interés y analiza temas emergentes o riesgos.

Composición

- CEO SURA Asset Management Chile
- Vp de Pensiones
- Vp de Finanzas y Riesgos
- Vp de Servicios Compartidos
- Gerenta Talento Humano
- Fiscal y Oficial Cumplimiento
- Directora de Comunicaciones y Sostenibilidad
- Jefa Sostenibilidad
- Analista Sostenibilidad

Periodicidad: **BI-MENSUAL**

(102-16)

Nuestros Principios

Equidad

Trato justo y equilibrado en relación laboral, comercial y cívica con grupos de interés. Igualdad de trato hacia las personas, independientemente de sus condiciones sociales, económicas, raciales y de género, promoviendo la diversidad e inclusión.

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.

Transparencia

La compañía basa sus relaciones en el conocimiento, dentro de los límites de la ley y la reserva empresarial, de toda la información sobre la base de la cual se rigen sus actuaciones.

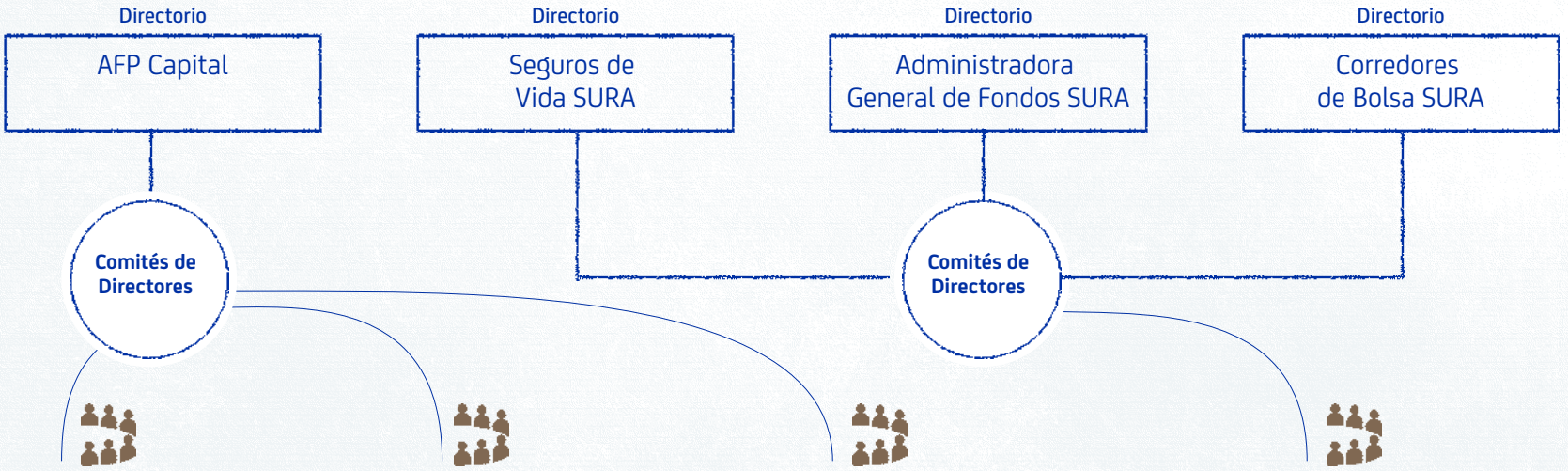
Respeto

Más allá del cumplimiento legal de las normas y de los contratos pactados con nuestros públicos de interés, tenemos presentes sus puntos de vista, necesidades y opiniones. Ello implica reconocer a los demás y aceptarlos tal como son.

(102-18) (102-19) (102-22) (102-29)

Estructura de Gobierno de SURA Asset Management Chile

— Filiales



Comité de Inversiones y Solución de Conflictos de Interés

Supervisa el cumplimiento de políticas de inversión, las que deberán ser compatibles con lo establecido en las políticas de solución de conflictos de interés.

- Vela por el cumplimiento de los límites de inversión de los Fondos de Pensiones establecidos en la ley o en el régimen de inversión.
- Desempeña todas las funciones descritas en el artículo 50 del D.L. Nº 3.500.

Composición

Tres directores independientes y los gerentes de Inversiones y de Riesgo, el auditor interno y la fiscal de la compañía.

Periodicidad: MENSUAL

Comité de Riesgo

- Gestiona los riesgos de los Fondos de Pensiones y de la Administradora.
- Revisa y da visto bueno a políticas de control interno y gestión de riesgos, previo a su aprobación por parte del directorio.
- Supervisa el cumplimiento de las políticas y de la normativa asociadas a la gestión de riesgos.
- Vela por una adecuada difusión de las políticas y cultura alineada con la gestión de riesgos.

Composición

Integrado por tres miembros del directorio, siendo requisito que uno de ellos sea autónomo y que, al menos, uno sea experto en temas normativos, financieros y contables. De AFP Capital asisten el gerente general, gerente de Finanzas y Operaciones Financieras, el fiscal, gerente de Servicios Operacionales, el gerente de Riesgo y el responsable de la Gerencia de Auditoría Interna.

Periodicidad: MENSUAL

Comité de Auditoría

Reporta al directorio mediante la evaluación de los procesos contables y los reportes financieros, incluida su confiabilidad y adecuación, en su función de supervisión de:

- Arquitectura del sistema de control interno;
- Sistema de gestión de riesgos;
- Actividades del auditor externo (con quien mantiene la relación), y
- Actividades e independencia de la auditoría interna.

Composición

Se conforma por, al menos, tres miembros del directorio, de los cuales uno, como mínimo, debe ser independiente. Sus miembros son elegidos por dos años con derecho a reelección

Asisten como invitados el gerente general de AFP Capital S.A., los gerentes de Riesgos, de Servicios Operacionales, de Finanzas y Operaciones Financieras, de Auditoría Fiscal, los oficiales de Cumplimiento y de Seguridad de Información y el subgerente de Auditoría y auditores externos. Los invitados pueden intervenir, pero no tienen derecho a voto.

Periodicidad: TRIMESTRAL

Comité de Auditoría

Este comité es una instancia de apoyo al directorio de cada una de las compañías, principalmente en la supervisión y evaluación de:

- Procesos contables y reportes financieros (su confiabi dad y adecuación)
- Arquitectura del Sistema de Control Interno, incluida efectividad, así como la auditoría del sistema de gestió de riesgos implementado por la sociedad
- Actividad del auditor externo (y relacionamiento con este)
- Actividades de la Auditoría Interna

Composición

De acuerdo con el Estatuto del Comité de Auditoría, actualizado en septiembre de 2017, el Directorio elige miembros por un periodo de dos años, con posibilidad reelección. El Comité de Auditoria estará conformado p al menos tres miembros independientes del directorio sus suplentes, de los cuales uno debe ser independient Este comité no sustituye la responsabilidad que corresponde al Directorio y a la Administración, por lo su labor será apoyar al órgano directivo y a los represe tantes y responsables directos de la Administración.

(Este comité no tiene relación con AFP Capital, filial)

Periodicidad: MENSUAL

(102-22) (102-23)

Directorio SURA Asset Management Chile

Pedro Orueta

• Presidente

Administrador de Personal, U. de Santiago. Magíster en Dirección de Empresas, U. Adolfo Ibáñez

Fue gerente general de AFP Capital, vicepresidente de Distribución y Ventas de ING y director ejecutivo del programa Compite+1000 de la Universidad Adolfo Ibáñez. Integra también los directorios de SURA Vida, Isapre Óptima, Asarcon, Optimus.

Leonel Casanueva

• Vicepresidente

Ingeniero Civil de la U. de Concepción. Analista de Sistemas y PDE de la U. de los Andes

Cuenta con una vasta experiencia en la industria previsional. En 1980 comenzó su vida profesional en el Instituto de Previsión Social (IPS), fue subgerente de Proyectos en AFP Planvital, luego ingresó a AFP Protección y se desempeñó como Gerente de Operaciones en AFP Summa; posteriormente llegó al Grupo Santander en 1998 y en 2008 a ING, hoy SURA Asset Management Chile donde se ha desempeñado en Operaciones, Tecnología, Administración y Recursos Humanos, entre otras áreas. Actualmente es Vicepresidente de Operaciones y Tecnología.

Robert Roggen

• Director independiente

Graduado de finanzas y contabilidad de la U. Católica de Leuven, Bélgica. MBA, U. de Hasselt, Bélgica

Se desempeñó por 10 años en el negocio de los seguros de vida en Bélgica; entre los años 1997 y 2000 fue gerente de finanzas de ING Fatum Curacao; en mayo de 2002 llegó a Chile para tomar el cargo de Gerente de Control Financiero en ING Chile; en 2004 emigró a México como director de Planeación e Información Financiera en ING México; en 2008 volvió a Chile como vicepresidente de Finanzas y Riesgos en SURA Asset Management Chile.

Directorios de las líneas de negocios de Seguros de Vida, Administradora General de Fondos y Corredora de Bolsa

Directorio Seguros de Vida SURA S.A.	Directorio Administradora S.A. General de Fondos SURA S.A.	Directorio Corredores de Bolsa SURA
Francisco Murillo Quiroga Presidente *	**Francisco Murillo Quiroga** Presidente	**Sebastián Rey Lizzano** Presidente
Pedro Orueta Arregui Vicepresidente *	**Robert Roggen** Director	**María Ana Matthias Campos** Directora
Leonel Casanueva Marín Director	**Leonel Casanueva** Director	**Yanina Manassa Contreras** Directora
Robert Roggen Director	**Pedro Orueta** Director	
María Adelaida Tamayo Jaramillo Directora	**Juan Camilo Osorio** Director	
1 **mujer** 4 **hombres**	5 **hombres**	2 **mujeres** 1 **hombre**

* Ambos pasaron a ser Directores con fecha de inicio 29/04/2017

Directorio de AFP Capital

(102-22)

El Directorio de AFP Capital se encuentra integrado por ocho directores, seis titulares y dos suplentes. Del total de directores, siete son independientes del controlador.

Composición

El Directorio de AFP Capital está integrado por ocho directores; seis titulares y dos suplentes.
Todos los directores son independientes del controlador. El actual directorio de la Administradora fue elegido en la Trigésima Sexta Junta Ordinaria de Accionistas de la sociedad, celebrada el 28 de abril de 2017, por un periodo de tres años.

Juan Carlos Jobet Eluchans

• Presidente del Directorio

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica de Chile; MBA de la Escuela de Negocios, Universidad de Harvard; Máster en Administración Pública, Universidad de Harvard.

Guillermo Arthur Errázuriz

• Vicepresidente del Directorio

Licenciado en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con especialización en áreas laborales y previsionales.

Joseph Ramos Quiñones

• Director Titular Independiente

Bachelor of Science en Ingeniería Eléctrica, Universidad de Columbia; PhD en Economía, Universidad de Columbia.

Claudio Skármeta Magri

• Director Titular Independiente

Ingeniero Comercial - mención Economía, Universidad de Chile; Máster of Arts en Economía Internacional, Universidad de Lancaster Reino Unido.

Álvaro Restrepo Salazar

• Director Titular Independiente

Ingeniero Industrial de la Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia; MBA de la Universidad de California, Berkeley.

Germán Concha Zavala

• Director Titular Independiente

Abogado Pontificia Universidad Católica de Chile; Magíster en Ciencias Militares, Academia de Guerra, Ejército de Chile.

Magdalena Aninat Sahli

• Directora Suplente Independiente

Periodista de la Pontificia Universidad Católica; Posgrado en Administración, Universidad de Chile; Diplomado en Humanidades, Universidad de Barcelona.

Catalina Mertz Kaiser

• Directora Suplente Independiente

Economista de la Pontificia Universidad Católica de Chile; Magíster en Economía y Filosofía, London School of Economics and Political Science, Londres, Inglaterra.

(102-15) (102-30)

Sistema Integral de Gestión de Riesgos

SURA Asset Management Chile mantuvo su vocación por la gestión de riesgo como pilar fundamental de su estrategia, fortaleciendo su modelo de control interno, capacitando en temas de riesgo e incorporando los nuevos requerimientos del regulador y directrices dadas por SURA Asset Management, con el objetivo de garantizar una correcta gestión de riesgo, que permita proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos estratégicos.

Durante el segundo semestre de 2017 se realizaron talleres dirigidos por expertos en el tema, para identificar, junto con la administración de SURA Asset Management, las tendencias del sector financiero y, asimismo, definir internamente cuáles son aquellas que pueden afectar directamente el cumplimiento de la estrategia de nuestra compañía. Estas tendencias están enmarcadas en cuatro grupos: Servicios Financieros, Regulatorio, Talento Humano, Tecnología.

Con estos resultados se incluyó la dimensión de Riesgos Estratégicos en el proceso de Planificación Estratégica, considerándolos como aquellos eventos internos, externos y tendencias que pueden generar una desviación positiva o negativa sobre la trayectoria de crecimiento esperado de la organización y el valor para los accionistas. Son inherentes a la estrategia y a los supuestos y atributos de la misma.

Pensando en la continua alineación con el direccionamiento estratégico y la madurez de nuestro marco de Gestión de Riesgos, la compañía espera continuar trabajando en la evaluación, gestión y monitoreo de estos Riesgos Estratégicos.

Riesgos Estratégicos

- Cambios regulatorios y tributarios
- Desempeño de la economía
- Madurez y desarrollo de los mercados financieros
- Sostenibilidad del negocio
- Capacidad para llevar la oferta de valor adecuada para los clientes
- Transformación de los negocios
- Capacidad de contar con el TH con las competencias necesarias
- Efectividad del rol corporativo
- Generación de confianza en los diferentes grupos de interés

Transparencia Corporativa

La séptima versión del Ranking de Transparencia Corporativa, medición desarrollada por la consultora IdN Inteligencia de Negocios, que busca incentivar la transparencia como un valor relevante en el mundo empresarial, reconoció a AFP Capital como la compañía más transparente en el rubro Empresa de Cotización Obligatoria, obteniendo un puntaje de 75,9 de 100 puntos posibles.

En términos metodológicos, la investigación revisa la presencia o ausencia de contenidos considerados en las recomendaciones internacionales, como la presentación de las empresas y sus negocios, gobierno corporativo, información financiera, servicios a los inversionistas y sostenibilidad, entre otros factores.

(102-16) (102-17)

Ética e Integridad

Estructura del Código de Ética

Uso de recursos
> Mobiliario
> Derecho de autor
> Internet y correo electrónico
> Cuentas de usuario

Políticas de prevención
> Política antifraude
> Modelo de prevención de delitos
> Prevención de lavado activos
> Política de regalos e invitaciones
> Política relación con funcionarios públicos

Manejo de la información
> Protección de datos personales
> Escritorios limpios
> Murallas chinas

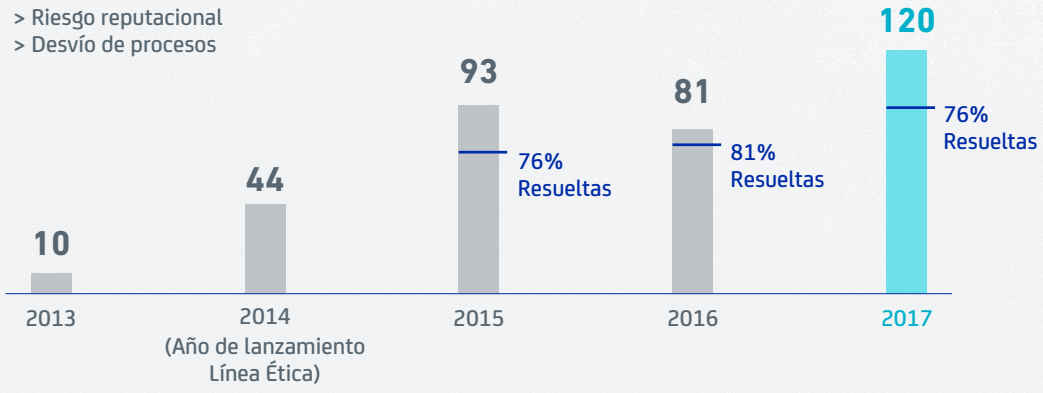
Conflicto de intereses
> Actividades externas
> Inversiones personales

Línea Ética

Número total de denuncias por año

Principales categorías de denuncias de 2017:
> Malas prácticas comerciales
> Protección de datos
> Clima laboral
> Riesgo reputacional
> Desvío de procesos

Durante el año fueron resueltos 15 casos que permanecían abiertos al cierre del 2016, correspondientes al 100 % de denuncias recibidas en 2016.



(102-9)

Evaluación y Capacitación de Proveedores

Continuando con la mejora de certificación de Cumplimiento Laboral y Previsional de trabajadores con dependencias en SURA que rigen bajo la Ley de Subcontratación (Ley N° 20.123), la Gerencia de Administración, Compras y Sinergias organizó una capacitación en la que participaron colaboradores de distintas áreas usuarias de nuestra empresa en conjunto con nuestros proveedores (contratistas).

En esta oportunidad la capacitación estuvo orientada a:

- Conocer los principales elementos vinculados a la Ley 20.123.
- Reforzar el proceso de emisión de certificados de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales, que regula la dotación externa SURA Chile.
- Definir las situaciones, requisitos y principales obligaciones contenidos en la Ley Nº 16.744 acerca de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Entender el “Rol de las Mutuales”

En la instancia se resolvieron dudas sobre la Ley de subcontratación para los distintos colaboradores encargados de servicios con personal externo en dependencias de SURA, creando conciencia de los alcances e impacto del cumplimiento de obligaciones en nuestro papel de empresa principal, motivando a adoptar una postura más proactiva al respecto.

INVERSIÓN RESPONSABLE

(102-12) (102-13) (103-1) (103-2) (103-3) FS1

Inversión Responsable

Factor clave para el Desarrollo Sostenible

La inversión responsable es parte de las prácticas de negocio y juega un papel fundamental en los retos de sostenibilidad, la generación de confianza y reputación, y la gestión de tendencias y riesgos estratégicos.

Comprometido con estos objetivos, los criterios ASG (ambientales, sociales y gobierno corporativo) son incluidos en los procesos de análisis de inversión y riesgos, procurando invertir en empresas, proyectos y estructuras que, además de lograr rendimientos financieros, incidan positivamente en el desarrollo sostenible. Tal análisis afecta directamente la calificación de los emisores en los que invierten las aseguradoras y las administradoras de fondos desde los portafolios propios y de terceros que son gestionados.

Actualmente, contamos con una Política de Inversión Responsable en la que se establecen de manera general las consideraciones mínimas que deben tener las compañías en materia de ASG cuando gestionan sus inversiones y controversias. Además, incluye un procedimiento de análisis de Gobierno Corporativo que un equipo del área de riesgos aplica previo a la toma de decisión de la inversión.

El Comité de Riesgos es la instancia superior en la que se discuten y dan lineamientos estratégicos y generales frente a la gestión de las inversiones responsables y genera las recomendaciones necesarias para una mejor toma de decisiones.

Durante 2017 se avanzó en el diseño de una matriz para el análisis de criterios ambientales y sociales para así complementar la información proveniente de la implementación de los procedimientos referidos a análisis de Gobierno Corporativo. Esta matriz evalúa el grado de desarrollo de los emisores en temáticas diversas, como relación con el cliente, cambio climático, biodiversidad, derechos humanos entre otros.

Nuestro desafío continúa siendo fortalecer el conocimiento de nuestras áreas de riesgo e inversión en temas ambientales y sociales, y alcanzar la mejor aplicación de los modelos propios de evaluación. Esto, con el objetivo de mantener altos estándares y niveles de rentabilidad para nuestros clientes, asegurando al mismo tiempo la contribución de nuestro quehacer al desarrollo sostenible.

Avanzando hacia Inversiones más Sostenibles

Portafolios libres de CO_2

En el marco del compromiso con la inversión responsable y el desarrollo sostenible que ha declarado el Grupo Empresarial SURA y de la tendencia mundial en cuanto a la reducción de la huella de carbono es que, hacia fines de 2017, con motivo del One Planet Summit realizado en París, SURA Asset Management adhirió a la Coalición de Descarbonización de Portafolios (PDC, por sus siglas en inglés), programa fundado por Carbon Disclousure Project (CDP), iniciativa Financiera Ambiental de las Naciones Unidas, el Cuarto Fondo Nacional Sueco de Pensiones y Amundi, administrador de activos más grande de Europa y que tiene como objetivo la movilización del mercado financiero mundial hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero. Con esto, Sura Asset Management se suma a las 32 compañías que ya formaban parte, siendo la única de origen latinoamericano.

Al unirse a esta iniciativa, SURA Asset Management adquirió el compromiso de reducir la huella de carbono relacionada con las inversiones de los más de USD 130 billones de activos que tiene bajo administración. Para lograr esto, la Compañía comenzará un proceso que implica, entre otros factores, determinar las mediciones apropiadas de carbono en sus portafolios y, posteriormente, la aplicación de planes de acción para la descarbonización.

Ampliación de variables ambientales y sociales

En AFP Capital tenemos una obligación a largo plazo con nuestros clientes, es por esta razón que invertir de manera responsable es uno de nuestros compromisos. Durante 2017 trabajamos en aumentar el alcance del Análisis de Gobiernos Corporativos, agregando factores tanto sociales como ambientales con el fin de transformar el modelo en un análisis robusto de variables ASG.

Los siguientes factores fueron incluidos en la evaluación:

Ambiental

- Cumplimiento regulatorio
- Gestión de recursos y desechos
- Impacto climático/biodiversidad
- Reporte al directorio

Social

- Colaboradores
- Clientes
- Comunidades

Todas estas variables fueron hechas en línea con los estándares de Global Reporting Initiative y serán implementadas durante el año 2018.

Líderes en inversión responsable

A modo de reconocimiento por el compromiso asumido por la Administradora General de Fondos SURA en temas de gestión empresarial sustentable e inversiones responsables, es que la Agenda Líderes Sustentables 2020 (ALAS20), agenda programática que busca impulsar en América Latina el desarrollo sustentable desde la gestión empresarial y las decisiones de inversión, distinguió al CEO de SURA Asset Management, Francisco Murillo, en la categoría Director de Institución Líder en Inversiones responsables.

(102-27)

Proceso de análisis de gobiernos corporativos

1 Evaluación de buenas prácticas (NCG 385)

2 Evaluación de criterios adicionales

— Cuestionarios internos de Due Diligence (estructura de propiedad, estructura y funcionamiento del directorio, gestión del riesgo y auditoría, relación con grupos de interés, transparencia y divulgación)
— Contingencias

3 Evaluación de casos especiales en reunión con empresa

Actualización de análisis de las sociedades anónimas abiertas presentes en la cartera de inversión

26 empresas

Estas empresas, en general, subieron sus estándares de gobierno corporativo, adoptando prácticas como:

Capacitaciones a los directorios

Gestión de indicadores de sostenibilidad

Nuevos emisores analizados en aspectos de gobierno corporativo

9 Sociedades Anónimas Abiertas
de las cuales 3 fueron rechazadas

5 Sociedades Anónimas Cerradas
de las cuales todas fueron aprobadas

9 Sociedades Extranjeras
de las cuales 3 fueron rechazadas

27 criterios incorporados

al análisis de inversión, especialmente en el ámbito ambiental y social

GENERACIÓN DE VALOR AL CLIENTE

(103-2)

Generación de valor al cliente

Nuestro Modelo de Gestión:

Tenemos como objetivo el conocimiento profundo del cliente a lo largo del ciclo de vida, así como la tangibilización de la promesa de marca a través de una oferta de valor integral que nos permita brindar experiencias diferenciadoras en el mercado. Con ello lograremos mayor satisfacción, fidelización y recomendación.

Somos una empresa dedicada a las personas, queremos acompañarlas durante la vida, para alcanzar sus metas y sueños, generando una experiencia diferenciadora. Para eso, buscamos acercarnos, escuchar las necesidades y ofrecer soluciones que les permitan alcanzar sus objetivos.

Con este fin hemos desarrollado una gran variedad de productos para todas las necesidades: para la construcción de la pensión, ahorro e inversión y seguros para la protección. Complementamos esta oferta con un modelo de arquitectura abierta, es decir, ofrecemos a nuestros clientes una asesoría sin sesgo, que nos otorgan una mayor flexibilidad a través de más de cientos de alternativas de inversión que abarcan todos los mercados. Estas herramientas nos permiten armar la mejor solución para cada necesidad.

Para mantener la independencia en el análisis de los activos y evitar los conflictos de interés, nuestra compañía no presta servicios a empresas en el área de las finanzas corporativas. Es decir, no realiza servicios asociados a la emisión y colocación de acciones o bonos.

Lo anterior se sustenta en la asesoría integral, aspecto fundamental para la consecución de nuestra estrategia y la mejor forma de construir relaciones de confianza con nuestros clientes. Por ello, se estableció como eje fundamental el despliegue de la asesoría como experiencia diferenciadora para cada grupo de clientes, adaptada a su comportamiento, necesidades, aspiraciones y sueños.

El año 2017 nos esforzamos por estar más cerca de nuestros clientes, especialmente en la entrega de información personalizada. Además, consolidamos la transformación digital a través del uso de inteligencia artificial para la comunicación con los clientes y la incorporación de nuevos servicios web. Por último, aumentamos el incremento en el conocimiento total de SURA y obtuvimos muy buenos niveles de satisfacción de clientes.

Como desafío para 2018 nos hemos planteado principalmente:

- Mejorar la contactabilidad y retención de nuestros clientes
- Apoyar la construcción de la pensión a traves del incentivo del ahorro periódico y del uso de los beneficios asociados al sistema de pensiones
- Lograr una asesoría diferenciada
- Entregar mensajes más simples y claros
- Posicionar a SURA Inversiones como líder del mercado

Experiencia de Servicio Diferenciadora

Con el firme propósito de destacarnos por ofrecer a nuestros clientes una asesoría diferenciadora, en 2017 nos preguntamos:

¿Es nuestra asesoría un factor diferenciador para la experiencia de servicio que viven nuestros clientes? Para dar respuesta a esta y otras interrogantes, contamos con una completa asesoría externa en donde analizamos el viaje del cliente, intentando especialmente identificar aquellos quiebres entre lo que espera el cliente y lo que realmente ocurre en la entrega del servicio.

Fruto de esa reflexión definimos cuatro pilares indispensables para una experiencia de servicio SURA: Acompañamiento, Expertise, Empatía y Consistencia.

Estos pilares se materializaron en la creación junto a nuestros clientes de 14 proyectos, que apuntan a disminuir las brechas detectadas en el servicio y materializar la oferta de valor fundada en los pilares anteriormente descritos.

La implementación de estas medidas no solo requirió cambios a nivel de servicio, sino que también en las áreas vinculadas a tecnologías de la información y recursos humanos.

Durante 2018 seguiremos implementando mejoras para alcanzar este propósito.

Acompañamiento

Estamos presentes en cada uno de los hitos relevantes para el cliente en su relación con la compañía. Independiente al canal de contacto, el cliente siempre encontrará una respuesta atingente a su situación.

Expertise

Las recomendaciones y propuestas son atingentes al momento que vive el cliente y reflejan la experiencia y conocimiento que tiene SURA del mercado y del sistema en general.

Empatía

El negocio del cliente es el negocio de SURA y, por tanto, buscamos el mejor resultado para ambos.

Consistencia

La asesoría es fruto de un proceso trazable y alineado en sus distintos canales, procurando así generar acciones coherentes para el cliente a lo largo del tiempo.

Cercanos, Simples y Transparentes

En 2017 seguimos avanzando en brindar una mejor asesoría a nuestros clientes. Para ello, innovamos de distintas maneras para que nuestro servicio sea más cercano, simple y transparente a través de:

Contenidos Simples

Cartola mensual:

Herramienta única y simple en la industria de la AFP, que le permite al cliente encontrar información detallada sobre sus ahorros previsionales. En la cartola se pueden encontrar todos los saldos de los productos que tenga contratado y todos los movimientos mensuales que tenga durante el mes: saldos, aportes, comisiones pagadas, ganancias/pérdidas. También hay un gráfico que permite informar de manera fácil y simple las ganancias/pérdidas de los últimos seis a 12 meses de su cuenta obligatoria.

Encuentros y eventos

Realizamos alrededor nueve encuentros con distintos líderes del mundo del ahorro y la protección para entregar más conocimiento y herramientas a nuestros clientes.

Comunicaciones

Más de 500 mil clientes leen mes a mes nuestros emails con información relevante acerca del sistema de pensiones y sus beneficios, tendencias del mercado, tips, entre otros.
Además, enviamos información personalizada a cada cliente respecto de su situación previsional y hacemos recomendación de inversión según el perfil de riesgo

Nuevos canales

Robotina

Con cerca de 2,000 contactos diarios a través de 15 canales distintos, es un robot que llama a los clientes informando su pensión proyectada.

Streaming

Como una herramienta de educación, durante 2017 se expusieron dos temas relativos al sistema de pensiones, en donde nuestros clientes pudieron participar y hacer preguntas a través de la página web de AFP Capital.

Chat Bot

Canal disponible en la página web de AFP Capital, con inteligencia artificial IBM Watson y que funciona 24 horas al día, los siete días de la semana. Tiene como objetivo resolver las dudas y preguntas más frecuentes y de mayor flujo de nuestros clientes.

(F16)

Asesoría, eje central de nuestra Oferta de Valor

Como parte de nuestra oferta integral, queremos darle al cliente una experiencia diferenciadora, especialmente a través de la asesoría, para así mostrar una perspectiva de futuro distinta, además de información y herramientas necesarias para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades.

Como complemento a esta asesoría, desde 2015 SURA Asset Management Chile realiza giras con destacados expositores internacionales. Gabrielle Walker y Peter Diamandis fueron los invitados durante 2017.

Gabrielle Walker

"La mejor manera de predecir el futuro es creándolo"

En su compromiso con el desarrollo sostenible, SURA Chile llevó a cabo dos encuentros, tanto en Santiago como en Concepción, junto a Gabrielle Walker, PhD en Química de la Universidad de Cambridge, además de presentadora del programa de la BBC Planet Earth Under Threat.

Walker hoy promueve en las organizaciones abordar los retos globales, principalmente la sostenibilidad, las nuevas energías y el cambio climático, analizando los temas emergentes, cuestionando las formas de pensar convencionales y convirtiendo las ideas innovadoras en acción.

Su visita a nuestro país se enmarcó en una gira por América Latina para presentar la conferencia "La Gran Transformación", donde aborda el impacto de las empresas por contar con programas de desarrollo sostenible y los riesgos y oportunidades ante el cambio climático y las energías renovables.

Gabrielle Walker es autora de cuatro libros y ha sido presentadora de diversos programas de radio y televisión. También ha sido editora sobre cambio climático para la revista Nature, editora principal del periódico New Scientist y ha escrito para prestigiosos medios internacionales, incluidos The Economist, Prospect, The Wall Street Journal y The New York Times.

Peter Diamandis

"El hombre convencido de que el futuro será alucinante"

El 17 de noviembre se realizó en Chile el SURA Summit, como parte de la gira latinoamericana organizada por SURA Asset Management *«Una mirada al futuro: prepárate para vivir mejor de lo que piensas».*

El expositor fue Peter Diamandis, quien es un destacado ingeniero, físico, emprendedor, cofundador de Singularity University y escritor. Además, es considerado como uno de los 50 mejores líderes, de acuerdo a la revista Fortune, sus libros "BOLD" y "Abundance" han estado por largos periodos en la lista de más vendidos de New York Times.

"Esta nueva versión del SURA Summit busca entregar a nuestros clientes una perspectiva de futuro distinta, además de información y asesoría, para que cuenten con las herramientas necesarias en la toma de decisiones para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades", explica Francisco Murillo, CEO de SURA Asset Management Chile.

El evento se realizó en el Parque Titanium y contó con la asistencia de 1.193 personas.

Innovación en nuestro Contacto con el Cliente

(FS 14)

Inclusión en sucursales

SUCURSAL INCLUSIVA

En AFP Capital todos nuestros afiliados son importantes y deseamos que reciban el mejor servicio. Es por esta razón que, con el fin de fomentar la inclusión de personas en situación de discapacidad, fue implementado un modelo de atención especialmente enfocado en personas en situación de discapacidad de origen visual y auditivo. Para esto se desarrolló un programa que cuenta con diversas acciones que buscan brindar un adecuado servicio como: la incorporación de un kit inclusivo, el cual contiene folletos en lenguaje Braille y un lápiz roy, el cual reproduce el contenido de los diversos folletos normativos y del programa de educación previsional "Hablemos de Pensiones", en seis sucursales en Santiago y cuatro en regiones. Capacitación a siete ejecutivos de servicio en lengua de seña chilena básica, incorporación de dos personas en situación de discapacidad de origen auditivo como ejecutivas de soporte con el fin de atender de manera remota a las personas que visiten nuestras sucursales.

Inteligencia artificial al servicio de nuestros clientes

AFP Capital es la primera empresa en Chile que efectúa transacciones con sus clientes a través de su sitio público y el primero en América Latina capaz de realizarlas a través de Facebook Messenger. Utiliza tecnología Watson de IBM, creada bajo un modelo de inteligencia artificial.

Sofía, la asistente virtual, comienzó a fines de 2016 entregando información general. Durante 2017 consolidamos esta herramienta incluyendo un servicio de asesoría previsional, conexión a sistema web y redes sociales, concretando más de 100.000 interacciones con nuestros clientes.

Total interacciones

113.106

de enero a diciembre 2017

Streaming educativo

En 2017, con el fin de educar sobre las AFP a nuestros clientes, llevamos a cabo dos transmisiones interactivas vía streaming a través de la página de AFP Capital.

La primera de ellas tuvo como tema principal el impacto de la rentabilidad en los ahorros de los afiliados y estuvo a cargo del Gerente General y del Gerente de Inversiones de AFP Capital. Alrededor de 800 clientes tuvieron la oportunidad de aclarar sus dudas y hacer preguntas a los ejecutivos.

Debido a la buena evaluación y participación de los clientes, se realizó una segunda versión para explicar los tres pilares que componen el sistema de pensiones, sus características y beneficios.

Cifras destacadas

70%

de los espectadores considero útil la información transmitida.

82%

de los espectadores valoró que el formato de transición fuera en línea.

60%

de los espectadores entiende más sobre la rentabilidad y su impacto en los ahorros.

95%

valoró como buena o muy buena la iniciativa.

Ampliando nuestra Oferta de Valor

Nuevos productos

Pershing

En junio de 2017 incorporamos el servicio de transacciones internacionales de Pershing, empresa filial de Bank of New York – Mellon con más de 75 años de experiencia en la industria, a la oferta de valor de Corredores de Bolsa SURA, con el fin de ampliar las opciones y plataformas de inversión.

Esta plataforma, que cuenta con más de 1.400 clientes institucionales alrededor del mundo, con presencia en más de cien mercados y administra activos por US$ 1,5 billones, permite acceder a inversiones directas en las bolsas más importantes del mundo, como Nueva York, Londres, Frankfurt y Tokio, entre otras, alianzas con importantes Managers de Fondos Mutuos a nivel mundial, ETF, bonos y acciones internacionales. Solo durante su primer mes de operaciones en SURA generó inversiones por más de 1.000 millones de pesos.

Con esto, Chile se transformó en el primer país de SURA Asset Management en acceder a este tipo de plataformas, lo que para el negocio voluntario del país expande de manera significativa las alternativas de inversión que tienen nuestros clientes de alto patrimonio, quienes contarán con asesoría en nuevas carteras recomendadas de Fondos Mutuos; en mesa internacional a cargo de realizar las transacciones, con un equipo dedicado a apoyar al canal comercial para darles información de movimientos y cartolas, las que también estarán disponibles en SAI y en saldos consolidados vía web, tanto en pesos como en dólares.

SURA Renta Inmobiliaria II*

Un nuevo Fondo Inmobiliario de US$ 54 millones, llamado SURA Renta Inmobiliaria II, fue armado por SURA Asset Management, del cual el 24% se invirtió en la compra de nueve pisos de la Torre Nueva Santa María, controlando el 68,6% del edificio, ya que los pisos del siete al 20 son propiedad de Seguros de Vida SURA. El resto de la inversión de dicho fondo (unas 900 mil UF) se realizará hasta diciembre de 2018.

Sumado a esto, SURA Asset Management, en alianza con el fondo alemán GLL, compró el edificio NLC7 (Nueva Las Condes 7) y, en sociedad con Sencorp, invertirá US$80 millones en un proyecto de oficinas.

* Fuera del alcance de verificación.

Hoy en día, SURA Asset Management administra en Chile 120 mil metros cuadrados, los que ascienden a US$416 millones.

Clientes consultados

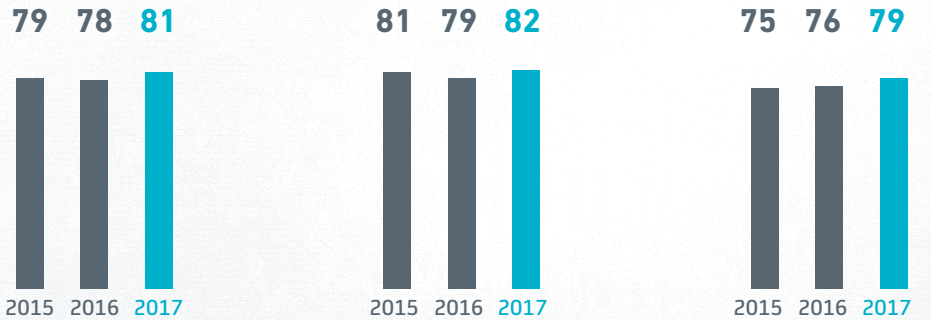
Encuesta Voice of Clients (VOC)

2015
22.562

2016
25.527

2017
22.361

(102-44)
Satisfacción de clientes



Satisfacción de clientes de los distintos canales de contacto
Fuente: Resultados de encuesta VOC (Voice of Clients) 2017

Tasa promedio de reclamos

0,69%
Ahorro voluntario

0,44%
Ahorro obligatorio

} De las atenciones

0,24%
Ahorro voluntario

0,05%
Ahorro obligatorio

} Del total de clientes

Información clientes AFP Capital*

660 mil
clientes recibieron su proyección de pensión de manera proactiva

1.858.570
clientes contactados en 2017
(Nº considera RUT único)

435 mil
clientes conocen su recomendación de sugerencia de fondos en base a su perfil

* Fuera del alcance de verificación.

CULTURA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(103-1) (103-2) (103-3)

Talento Humano

Queremos una cultura enfocada en las personas, orientada desde el cliente, generadora de confianza, con mirada de largo plazo y basada en principios.

Sabemos que el logro de los objetivos estratégicos se alcanza solo en la medida en que exista un equipo humano comprometido y alineado, con una cultura organizacional que facilite la gestión. Es por eso que como compañía debemos cimentar las bases para que nuestros colaboradores puedan hacer frente a los nuevos desafíos con seguridad, optimismo y confianza.

Para acompañar los desafíos planteados por la compañía para 2017 nos propusimos:

- Trabajar en la retención y fidelización de nuestros talentos, a través de beneficios que se adecuen a las distintas personas
- Desarrollo de liderazgo que permita anticiparse al futuro, con énfasis en competencias de colaboración y coordinación
- Desarrollo de una cultura digital y a la vez cercana
- Reforzar la orientación al cliente como la competencia clave

Nuestra misión como área de Talento Humano es ser un socio estratégico del negocio a través de:

Nuestro desafío para 2018 seguirá ligado a los procesos de transformación digital y de foco en el cliente, fortaleciendo la cultura, el compromiso, el desarrollo de equipos y fidelización de nuestros colaboradores.

Nueva Plataforma Virtual
para Colaboradores

Más Digitales, Más Conectados

En SURA contamos con una nueva plataforma virtual de colaboradores, que está en línea con los tiempos actuales y alineada a la transformación digital que está viviendo la compañía.

Se trata de un sistema de autoservicio online más simple, cercano, amigable y colaborativo, que permite mantener más conectados a todos los colaboradores de la región y autogestionar los diversos procesos de recursos humanos. Los principales beneficios de esta nueva plataforma son:

- Una herramienta más ágil, dinámica y personalizada.
- Permite conocer a todos los colaboradores de manera integral, a través de la hoja de vida.
- Abre espacios de desarrollo y crecimiento, al poder postular a concursos internos y pasantías internacionales.
- Se puede acceder y gestionar desde cualquier dispositivo, lugar y momento.

Programa pionero

Con el objetivo de acompañar el cambio cultural que conlleva el proceso de digitalización, durante 2017 se llevó a cabo una campaña de comunicación interna para informar, orientar y facilitar la comprensión del impacto de la transformación digital en los negocios. Los objetivos de la iniciativa fueron:

- Dar a conocer la transformación digital que se vive en el mundo y en SURA.
- Connotar positivamente el proceso de cambio, como una oportunidad de adaptarse a una era digital.
- Promover la toma de conciencia del impacto que tendrá esta transformación en el trabajo
- Incentivar la conversación y participación respecto de la transformación digital.

(FS 14)

Inclusión laboral de adultos mayores

Más cercanos, Más empáticos

Con el fin de brindar oportunidades laborales a adultos mayores en etapa de jubilación que quieren mantenerse activos profesionalmente, la compañía implementó a fines de 2016 un proyecto de inclusión laboral en sus sucursales.

A diciembre de 2017, 12 adultos mayores integraron el programa de inclusión de pensionados a la fuerza laboral de AFP Capital. Estos colaboradores trabajan en una jornada reducida de trabajo, en horarios de mayor demanda, en los cargos de ejecutivos de sucursal y de atención telefónica.

El programa ha tenido excelentes resultados, especialmente en cuanto a la evaluación de los clientes: los colaboradores participantes del programa fueron evaluados con un 96% de satisfacción versus un 85% del promedio de satisfacción general.

12
personas

96%
de satisfacción
de los clientes

"Es súper importante sentirse vigente y poder entregar los conocimientos que uno adquirió durante tantos años. Me siento contenta y satisfecha, rodeada por un grupo humano que hace que el trabajo se haga mucho más fácil".

Minerva Fuentes
Ejecutiva de Servicios Programa Pensionados

"Son personas muy responsables y comprometidas con el trabajo. Su disposición para aprender, para crecer y para aportar al equipo ha sido muy positiva".

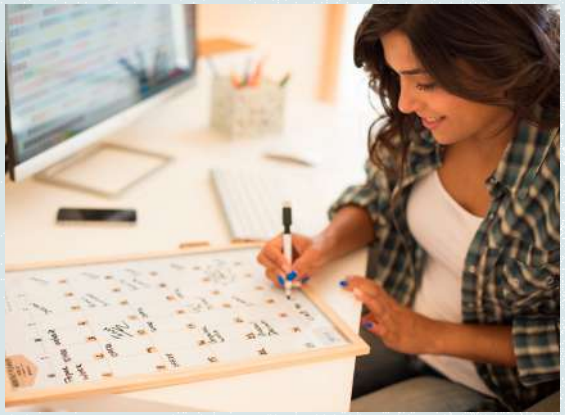
Maricel Álvarez
Coordinadora Sucursal Miraflores

(102-41)

Convenios colectivos

El 33,2% de nuestros trabajadores se encuentra sindicalizado y el 17,3% está afiliado a algún acuerdo colectivo. Tres convenios colectivos suscritos por los sindicatos ex Santa María, Nacional y Metropolitano protegen a nuestros colaboradores en salud y seguridad (seguro de salud y seguro catastrófico de salud colectivo).

En lo referente a los empleados cubiertos con la negociación colectiva, con la entrada en vigencia de la reforma laboral solo se consideran con acceso a los beneficios acordados en la negociación a los que participaron de ella, excluyendo a las nuevas afiliaciones, esto hace variar el porcentaje de sindicalizados versus los cubiertos con contrato colectivo.



(401-2)

Flex Office, Flex Time

Flex Office es una forma de trabajar de manera remota, en donde el colaborador no necesariamente debe cumplir su jornada laboral dentro de la oficina.

A través del teletrabajo podemos:

- Mejorar la calidad de vida de los colaboradores
- Lograr eficiencia en costos y usos de espacios
- Aportar a la reducción de la huella de carbono
- Desarrollar un modelo de trabajo más sustentable

Con estos beneficios en mente, durante 2017 se implementó un plan piloto en donde participaron 30 colaboradores de distintas áreas de la compañía. Estos, durante un periodo de dos meses, se ausentaron de su puesto de trabajo durante dos a tres días semanales. Para ello, la compañía les facilitó las herramientas tecnológicas y de infraestructura para trabajar desde su hogar, además de un subsidio de internet y otros servicios básicos. Finalizado el proceso, se realizó una encuesta de satisfacción general, en donde los pares y jefes debían evaluar el desempeño de los colaboradores que trabajaron bajo esta nueva modalidad.

Equidad de Género

En SURA Asset Management Chile, la brecha de género es un aspecto de gran relevancia que se enmarca en la estrategia de sostenibilidad de la compañía, y que ubica a la mujer como grupo prioritario, considerando su realidad laboral y previsional, producto de las diferencias que se presentan respecto de la situación de los hombres.

Es en base a lo anterior que nosotros participamos de dos iniciativas con el fin de eliminar las brechas de género que aún tenemos al interior de nuestra compañía y en la sociedad chilena:

Índice de Género PROhumana

Sura Asset Management Chile, junto con otras 13 empresas nacionales y multinacionales, participó del proyecto Índice de Género PROhumana, un automonitoreo que mide la planificación, implementación, evaluación y comunicación de una estrategia de equidad de género.

Principales conclusiones

SURA AM Chile tiene una participación de mujeres en directorios (16%) superior a las empresas IPSA y sobre la mujer como integrante de los directorios (6,6%).

SURA AM Chile presenta una participación de mujeres en cargos de Alta Gerencia (30%) superior a los promedios de empresas privadas (26,2%) y públicas (13%).

Iniciativa Paridad de Género (IPG) Chile*

Sura Asset Management Chile fue una de las 100 empresas pioneras en adherir a esta instancia público-privada, impulsada por Comunidad Mujer, y que cuenta con la promoción del Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial. Este proyecto cuenta con tres objetivos claves: aumentar la participación laboral femenina, cerrar la brecha salarial e incrementar la presencia de mujeres en altos cargos.

En SURA Asset Management Chile, el sueldo de las mujeres es el 93% en relación al de los hombres por hora trabajada, posicionándose aproximadamente seis puntos sobre el nivel nacional.

En base a los análisis obtenidos, en SURA Asset Management Chile nos planteamos una serie de desafíos en pos de velar y alcanzar la igualdad de género al interior de nuestra compañía, entre los que destacan la puesta en marcha de un plan piloto de flexibilidad laboral, desarrollo de programa de educación previsional para mujeres y monitorear las causas de la brecha salarial que aún se registra, entre otros.

* Fuera del alcance de verificación.

(102-8)
Dotación

	Hombres		Mujeres	Total
2016	1.127	40% / 60%	1.708	2.835
2017	958	39% / 61%	1.493	2.451

(401-1)
Rotación total

Calculada sobre el promedio de dotación mensual desde enero a diciembre de 2017

	2016	2017
Dotación promedio de colaboradores	2.642	2.619
Egresos	836	862
Ingresos	1.109	603
Tasa de rotación	32%	33%
Tasa de nuevas contrataciones	42%	23%

Formación*

(404-1)
Tiempo dedicado
horas totales

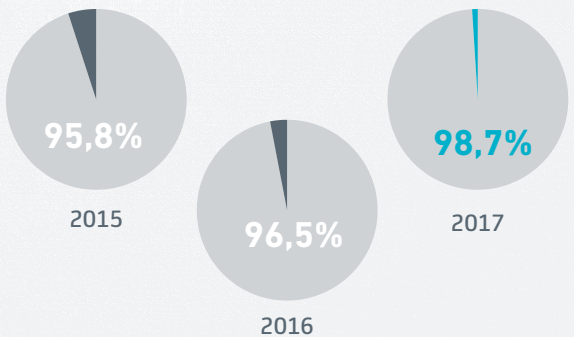
Comité Ejecutivo	97
Subgerente/Gerente	653
Líderes	10.154
Administrativos	7.991
Fuerza de venta	97.867
Total	**116.762**

Horas promedio por persona

	2016	2017
Comité Ejecutivo	7,2	8,8
Subgerente/Gerente	8,2	11,3
Líderes	23	33,8
Administrativos	22,1	20,9
Fuerza de venta	41,5	57,6
Total	35,9	47,6

* Fuera del alcance de verificación.

(401-3)
Tasa de reincorporación
tras licencia por maternidad



RELACIONAMIENTO Y PROYECCIÓN INSTITUCIONAL

(103-1) (103-2) (103-3) FS16

Relacionamiento y Proyección Institucional

Entendemos que nuestro trabajo debe estar orientado a fortalecer las relaciones con los grupos de interés de la Compañía, favoreciendo el adecuado desarrollo de los negocios y el desarrollo sostenible, con fundamento en los principios que guían las actuaciones de SURA Asset Management.

La estrategia de vinculación con los grupos de interés es definida por el Presidente de la Compañía y su Comité Ejecutivo Lataem integrado por los CEOS de cada país y líderes funcionales, hacia los cuales el área encargada de Comunicaciones Corporativas y Sostenibilidad entrega su aporte en los lineamientos generales.

El relacionamiento tiene un enfoque de largo plazo con los diversos públicos, enfocado en:

- Entregar más y mejor información sobre lo que somos y hacemos a nuestros grupos de interés.
- Construir conocimiento y fortalecer los procesos de formación, de doble vía, con nuestros grupos de interés, a partir de las buenas prácticas.
- Generar espacios de diálogo que permitan retroalimentar la gestión de la Compañía y los grupos de interés, en la perspectiva del mejoramiento continuo.
- Posicionar a la Compañía a partir de la presencia institucional en momentos y escenarios clave.

Estrategia de relacionamiento con la comunidad de tres ejes

Educación para el ahorro

Desarrollamos programas de educación para el ahorro, con distintos enfoques, que permitan abordar los temas materiales en grupos prioritarios, como por ejemplo trabajadores, clientes y empleadores. Para ello utilizamos distintos formatos, como medios digitales, charlas y diálogos presenciales.

Agenda de envejecimiento

Sabemos que el aumento en la expectativa de vida traerá cambios profundos en la sociedad, por lo que es urgente prepararnos en las consecuencias sociales que este fenómeno conlleva, no solo a nivel económico, sino también en temáticas tan diversas como salud, calidad de vida o planificación urbana. Como compañía vemos la importancia y oportunidad de abordar esta tendencia a través de diversas instancias que sensibilicen y movilicen a los distintos actores a actuar proactivamente y plantear soluciones a los desafíos de un país que envejece.

Desarrollo social

Alineados con los ODS 1 y 8, Fin de la Pobreza y Trabajo Decente y Crecimiento Económico, desde 2015 hemos venido desarrollando un modelo orientado a generar más oportunidades y mejores empleos para aquellos que se encuentran entre los más vulnerables de nuestro país. Creemos que, de esta manera, podemos aportar a la sociedad en un ámbito relacionado a nuestra misión: acompañar a las personas a lograr sus sueños.

Educación para el Ahorro y Mejores Pensiones

Seminario SURA -Centro de Innovación UC

Megatendencias Sociales: Envejecimiento de la Población

En septiembre de 2017, el Centro de Innovación UC, el Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento y SURA Asset Management Chile se unieron para hablar de una tendencia global que representa un desafío importante para nuestro país, el envejecimiento poblacional y el aumento acelerado en la esperanza de vida.

Los expositores Francisco Murillo, CEO de SURA Asset Management Chile, y Eduardo Valenzuela, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y Director del Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento, expusieron acerca de la realidad que hoy se vive respecto del creciente aumento en la esperanza de vida de los chilenos y sus implicancias en la calidad de vida de las personas. Además, se abordó el impacto social y económico que este cambio demográfico representa en el mundo del trabajo y la urgencia de la inclusión laboral de los adultos mayores.

Para finalizar, se realizó un panel de discusión moderado por Rosita Kornfeld, Directora Ejecutiva del Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento.

Seminarios AIPEF

Desde 2014, en SURA Asset Management Chile mantenemos una alianza estratégica con la Asociación Interamericana de Periodistas de Economía y Finanzas (AIPEF), con el fin de generar instancias de capacitación profesional y debates, a través de seminarios y talleres, sobre temas de coyuntura financiera y previsional.

A lo largo de 2017 más de 700 personas participaron de las seis actividades que realizamos, en las que debido a la contingencia nacional el tema central fue el sistema previsional y sus reformas, además de otros de interés para la industria, como lo son el comportamiento de los mercados y el desempeño de la economía nacional durante los próximos años.

Foco en Educación Previsional-Seminarios

- Mujer, Trabajo y Pensión
- Reflexión y Análisis de las Propuestas de la Comisión Asesora Previsional para el Sistema de Pensiones
- Tablas de Mortalidad
- Mitos y Realidades del Sistema de Pensiones
- Gobiernos Corporativos

Ciclo de Conversación

Desafíos del Sistema Previsional Chileno

A principios de 2017, AFP Capital organizó una serie de desayunos con distintos grupos de interés para discutir acerca de los desafíos que la reforma debía considerar para el desarrollo de un nuevo sistema previsional.

Eduardo Vildósola, gerente general de AFP Capital, se reunió con empleadores, organizaciones y fundaciones sociales y proveedores para intercambiar ideas y visiones acerca de cómo mejorar las pensiones de los chilenos.

Difundiendo las Buenas Prácticas Empresariales
Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable

Por segundo año consecutivo se realizó la entrega del Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable, iniciativa gestada por AFP Capital en la que se evalúan las prácticas y beneficios de las compañías para fortalecer e incentivar el ahorro de sus colaboradores y que busca distinguir y fomentar el rol activo y comprometido del empleador en la construcción de las pensiones de los trabajadores chilenos.
En esta nueva versión participaron más de 20 empresas. Las mejor evaluadas en cuanto a su gestión en materia previsional fueron GNL Mejillones, GNL Quintero, Telefónica Chile, Disney, Bagó y Falabella Retail.

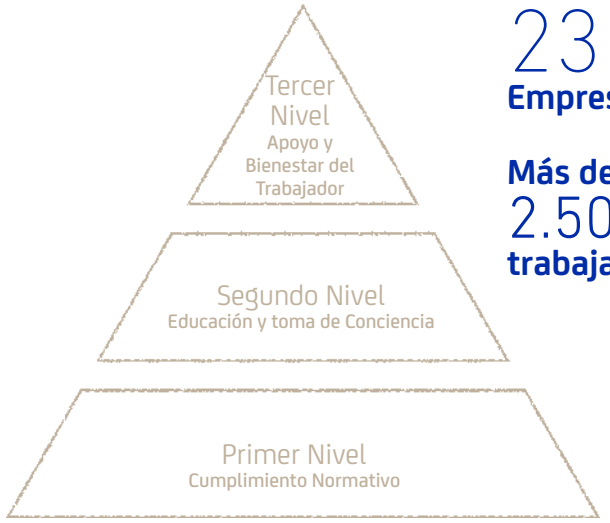
El desarrollo de la metodología y de la medición de las empresas participantes estuvo a cargo de Fundación Prohumana.

Algunas conclusiones del estudio

- Un 78,9% entrega información previsional
- Un 31,6% cuenta con beneficios económicos para el ahorro previsional

De los colaboradores encuestados
- El 71,7% señala conocer y entender cómo funciona el sistema de pensiones
- 51,9% revisa periódicamente el estado de sus ahorros
- 53,6% cuenta con algún tipo de ahorro previsional voluntario
- Un 70,3% considera que deberá continuar trabajando después de la edad legal de retiro

Metodología



23
Empresas

Más de
2.500
trabajadores

¿Cómo alcanzar una buena pensión? Conoce las claves en nuestro programa Hablemos de Pensiones

Estrategia de Desarrollo Social:

Conscientes de que los objetivos que nos proponemos son ambiciosos y que requieren del esfuerzo de diversos sectores es que, acorde a lo indicado en el ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos”, hemos sellado un compromiso con distintas instituciones. Estas alianzas suponen un trabajo colaborativo que debe cumplir con las siguientes características:

- Desarrollo de proyectos co-creativos
- Con foco en grupos prioritarios definidos por la compañía: mujeres, jóvenes y adulto mayor
- Generación de indicadores que permitan evaluar impacto en el mediano y largo plazo
- Generación de aprendizaje y capacidad instalada

Centro de innovación UC-Anacleto Angelini

Desafío SURA – Jump Chile

Por sexto año consecutivo, SURA Asset Management, junto al Centro de Innovación UC Anacleto Angelini, llevaron a cabo una nueva versión del concurso de emprendimiento universitario Jump Chile. Esta iniciativa tiene por objetivo transformar ideas en modelos de negocios, generando agentes de cambio que identifiquen y convierten problemas locales en oportunidades de impacto global.

Teniendo en cuenta el acelerado aumento en la expectativa de vida en nuestro país, en 2017 se incluyó una nueva categoría de participación, “Desafío SURA”, cuyo principal objetivo es incentivar que los estudiantes generen propuestas de innovación que mejoren la calidad de vida y solucionen problemáticas para los mayores de 60 años, un segmento de la población creciente a nivel mundial.

En esta primera versión se presentaron 291 proyectos (15% del total) enfocados en mejorar la calidad de vida de personas mayores de 60 años. Los proyectos premiados, que se adjudicaron $2 millones de capital semilla cada uno, fueron los siguientes:

- Memorión: Enfocado en crear un juego que detenga y/o retrase el deterioro cognitivo en los adultos mayores de 60 años.
- Nurse Eye: Sistema de evaluación y seguimiento de heridas crónicas con cámaras tridimensionales.
- CAMVA: Camilla antropomórfica, la cual permitirá el posicionamiento independiente de los segmentos del cuerpo, facilitando los procedimientos de examinación y tratamiento.

Sumando Voluntades

Sumando Voluntades es un programa de voluntariado regional, que invita a los colaboradores y sus familias a compartir un día de su tiempo, conocimiento y talento con la comunidad

En 2017, por primera vez se realizó una actividad masiva y simultánea en todos los países en donde grupo SURA tiene presencia: Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Chile. En ambas oportunidades, la actividad buscó mejorar los ambientes escolares y espacios de juego al aire libre de 64 instituciones educativas en la que se benefició a cerca de 33.000 niños y niñas.

Infocap

Infocap, Instituto de Formación y Capacitación Popular, es una fundación cuyo rol es brindar capacitación técnica a personas en condiciones vulnerables para acceder a nuevas fuentes de trabajo.

Desde 2015, SURA Asset Management apoya esta iniciativa a través del voluntariado corporativo y el financiamiento de distintas actividades.

En 2017 el número de voluntarios SURA ascendió a 31 personas, cuya labor fue hacer clases en asignaturas orientadas a fortalecer la inserción laboral. Cada voluntario se inscribe por un periodo trimestral.

Además, SURA Asset Management colabora con la mantención de la guardería “Nachito”, lugar en donde las madres estudiantes pueden dejar a sus hijos de entre dos y seis años de edad mientras están estudiando.

Educación para el Ahorro

Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable

23
empresas participantes

Más de
2.500
trabajadores encuestados

Empresa

78,9%
de las organizaciones informa a sus colaboradores respecto de temas relacionados a la previsión

31,6%
de las empresas participantes cuenta con beneficios económicos que apoyan el ahorro previsional de sus trabajadores

Colaboradores

51,9%
declaró revisar periódicamente el estado de sus ahorros

71,7%
señaló conocer y entender cómo funciona el sistema de pensiones

53,6%
informó que cuenta con algún tipo de ahorro previsional voluntario

Seminarios Capacitación Periodistas

1
en Valparaíso

4
en Santiago

1
en Concepción

Más de
700
participantes

Más de
20
empresas participantes

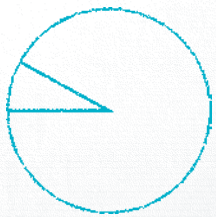
Voluntariado

Infocap

31
voluntarios durante el 2017

Más de
1.920
horas de voluntariado

93%



de satisfacción con los voluntarios SURA por parte de los alumnos de Infocap

Jump

57
voluntarios SURA durante el 2017

50
nuevos empleos creados

64
servicios contratados a terceros

Desafío SURA

291
postulaciones

2.001
proyectos presentados

CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE

(102-11) (103-2)

Medioambiente*

Enfoque de Gestión

El cambio climático es un fenómeno que llegó para quedarse. Cada vez vemos con más claridad los efectos que este conlleva, no solo a nivel del medioambiente, sino también en ámbitos económicos, sociales y políticos.

Para SURA Asset Management Chile el cuidado medioambiental trae implicancias en distintos ámbitos, tan variados como la Gestión de Inversiones o la administración de las instalaciones de la compañía. De esta manera, la Gestión del Cuidado del Medio Ambiente se ha abordado desde 2015 a través de un Modelo de Gestión Ambiental basado en tres niveles de acción: gestión estratégica, gestión operacional y cultura ambiental.

Gestión Estratégica:

Una gestión sustentable de las inversiones implica mayores retornos en el largo plazo, es por eso que SURA mantiene el compromiso de incluir criterios ambientales en el análisis para las decisiones de inversión. Esto con el objetivo de perfeccionar nuestros criterios de Inversión Responsable al incluir análisis de Riesgos y Oportunidades más allá de los puramente financieros.

Gestión operacional:

Se refiere a la gestión ambiental orientada a la ecoeficiencia, como por ejemplo la obtención y gestión de la huella de carbono, la cual nos permite desde 2015 generar planes de acción para alcanzar mayores eficiencias en el uso de los recursos.

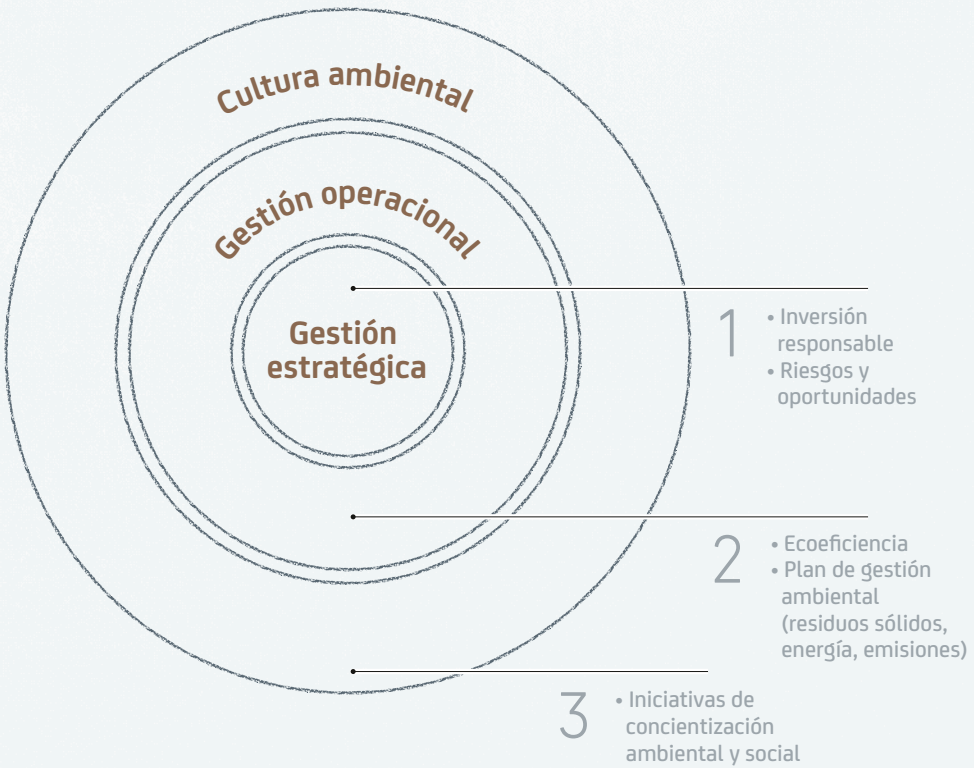
Cultura ambiental:

Es la base que permite a la compañía generar los cambios y motivar conductas orientadas al cuidado del medioambiente. Nuestros colaboradores deben conocer las implicancias del cambio climático para así actuar en consecuencia, ya sea al momento de evaluar una inversión o al buen uso que les pueden dar a los recursos.

Este modelo es gestionado a través de un Comité de Medioambiente, el cual está conformado por personas de distintas áreas de la compañía, quienes definen metas y planes de acción en relación a los distintos medios de diagnóstico. Entre los principales instrumentos para la gestión se encuentran la obtención anual de la huella de carbono y la herramienta Microsoft Center System, que permite monitorear de manera centralizada la administración de energía de los equipos de tecnología.

*Fuera del alcance de verificación.

Modelo de gestión ambiental



(305-5)

Medición de la Huella de Carbono

En base al pilar de gestión operacional del modelo de gestión medioambiental, SURA Asset Management Chile, por tercer año consecutivo, midió su huella de carbono, la que incluye las operaciones de las sucursales de Antofagasta, Viña del Mar, Rancagua, Talca, Concepción y Santiago (3), en las cuales trabaja el 75% de los empleados de la compañía.

La huella de carbono se mide teniendo en cuenta tres alcances:

1. Emisiones directas que ocurren por fuentes controladas por la compañía
2. Emisiones de la generación de electricidad adquirida y consumida por la compañía.
3. Emisiones indirectas que se originan en fuentes que no son controladas por la organización

Como SURA Asset Management Chile asumimos un compromiso con el medioambiente, por lo que uno de los objetivos es, año a año, reducir nuestra huella de carbono, hecho que logramos en 2017, disminuyendo, por ejemplo, nuestro consumo de energía (alcance 2), pasando de 1.766 a 1.746 toneladas de CO2e. Además, logramos disminuir las emisiones directas de 91 toneladas de CO2e a cinco.

HP premia a SURA Asset Management Chile

En octubre de 2017 se llevaron a cabo los HP Awards, instancia en que dicha empresa de tecnología destacó a compañías que han incorporado soluciones integrales de impresión HP en áreas de innovación, seguridad y sustentabilidad.

Precisamente es en esta última categoría en que SURA Asset Management Chile fue reconocida, debido al gran número de cartuchos de toner reciclados, lo que se enmarca en el programa de reutilización HP Planet Partner. En línea con esto se han implementado configuraciones especiales en las impresoras institucionales con el fin de ahorrar papel y tinta en las operaciones de la Compañía.

Herramienta de Ecoeficiencia

En línea con el compromiso que hemos adquirido para el cuidado del medioambiente y el uso eficiente de energía y recursos naturales en nuestras operaciones es que SURA Asset Management lanzó una nueva herramienta de ecoeficiencia a nivel regional.

El objetivo central de este instrumento es medir, diagnosticar y monitorear 51 indicadores que se definieron como esenciales para la gestión teniendo en cuenta los parámetros globales, tales como Dow Jones Sustainability Index (DJSI), Global Reporting Initiative (GRI) y el Carbon Disclosure Project (CDP). Estos parámetros hacen referencia al consumo de materiales, residuos, agua, energía y emisiones de CO2e.

(301-1)
Hojas ahorradas con programación de impresoras

(Suma de la mitad de las impresiones dúplex más las impresiones no retiradas dentro de las cuatro horas siguientes al envío, en la casa matriz)

1.783.688

Total hojas ahorradas equivalentes a la reducción de:

178
árboles talados

260.597
litros de agua

56.434
kWh de electricidad

30.357
kilos de CO2

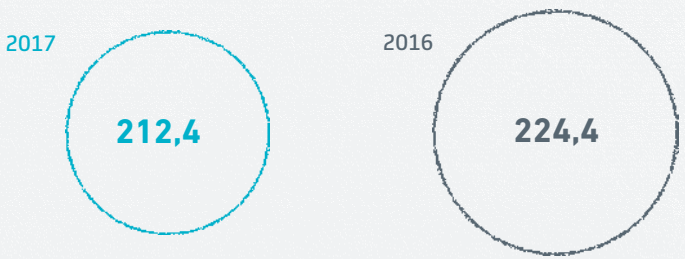
(302-1)
Eficiencia en el uso de la energía

kWh consumidos/m2 construido

4.339.183

kWh consumidos

Intensidad energética



(305-1) (305-2) (305-3) (305-4)
Intensidad de las emisiones GEI

tCO2e/m² construidos

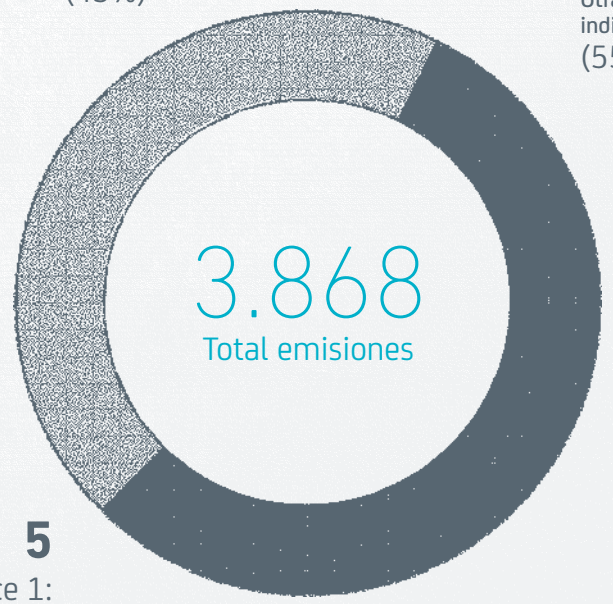
Alcance 1:	Alcance 2:	Alcance 3:
0,0012	**0,4514**	**0,5472**

Huella de carbono 2017

Emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (tCO2e)

1.746
Alcance 2:
Emisiones indirectas
(45%)

2.117
Alcance 3:
Otras emisiones indirectas
(55%)



5
Alcance 1:
Emisiones directas
(0,1%)

Acerca de este Reporte

(102-50) (102-51) (102-52) (102-53) (102-54) (102-56)

Perfil

Periodo
1 de enero al 31 de diciembre de 2017

Fecha último Reporte
2016

Ciclo de presentación
Anual

Alcance
SURA Asset Management Chile S.A.
y sus filiales:
Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A.
Seguros de Vida SURA S.A.
Corredores de Bolsa SURA S.A.
Administradora General de Fondos SURA S.A.

Opción de conformidad GRI
Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial

Verificación
KPMG Consultores y Auditores S.A.

Contacto
Ángel White Henderson
Jefe de Sostenibilidad
Dirección de Comunicaciones Corporativas y Sostenibilidad

Tel. (+56):229151614

sostenibilidad@sura.cl

(102-10)
No hubo cambios significativos en la organización ni en su cadena se suministros.

(102-48)
No hubo una reexpresión de información de informes anteriores y los motivos para dicha reexpresión.

(102-49)
No hubo cambios significativos con respecto al periodo objeto del informe anterior, de la lista de los temas materiales y de la cobertura de los temas.

Sura Asset management S.A. está trabajando en la mejora continua de su alineamiento con los estándares GRI versión 2016

Índice de contenidos GRI

Opción de conformidad: Esencial

(102-55)

Estándar GRI	Indicador	Contenido	Página	Omisión	Principios de pacto global	Objetivos de desarrollo sostenible
Contenidos generales						
GRI 102 Contenidos generales	**Perfil de la organización**					
	102-1	Nombre de la organización	7			
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	7, 9			
	102-3	Ubicación de la sede	3			
	102-4	Ubicación de las operaciones	8			
	102-5	Propiedad y forma jurídica	7			
	102-6	Mercados servidos	7, 8			
	102-7	Tamaño de la organización	7			
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	7, 37 y anexo		**6**	**8**
	102-9	Cadena de suministro	7 y 20			
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	48			
	102-11	Principio o enfoque de precaución	45			
	102-12	Iniciativas externas	10			
	102-13	Afiliación a asociaciones	10			
	Estrategia					
	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4			
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	19			
	Ética e integridad					
	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	15, 20		**1,2,3**	
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	20		**1,2,3**	**16**

Estándar GRI	Indicador	Contenido	Página	Omisión	Principios de pacto global	Objetivos de desarrollo sostenible
Contenidos generales						
GRI 102 Contenidos generales	**Gobierno corporativo**					
	102-18	Estructura de gobierno	15 Y 16			
	102-19	Delegación de autoridad	15 Y 16			
	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	11 Y 12			**16**
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno	15, 16, 17 y 18			**5,16**
	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	17			**16**
	102-25	Conflictos de interés	15			**16**
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	24			**4**
	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	15 y 16			**16**
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	19			
	102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	15			
	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	5			
	Participación de los grupos de interés					
	102-40	Lista de grupos de interés	11			
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	35 y anexo		**3**	**8**
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	11			
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	12			
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	12 y 32			

Estándar GRI	Indicador	Contenido	Página	Omisión	Principios de pacto global	Objetivos de desarrollo sostenible
Contenidos generales						
GRI 102 Contenidos generales	**Prácticas para la elaboración de informes**					
	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	7			
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	5			
	102-47	Lista de los temas materiales	6			
	102-48	Reexpresión de la información	48			
	102-49	Cambios en la elaboración de informes	48			
	102-50	Periodo objeto del informe	48			
	102-51	Fecha del último informe	48			
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	48			
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	48			
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	48			
	102-55	Índice de contenidos GRI	49			
	102-56	Verificación externa	48			

Estándar GRI	Indicador	Contenido	Página	Omisión	Principios de pacto global	Objetivos de desarrollo sostenible
Dimensión económica: temas materiales						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	**Desempeño económico**					
	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	13			
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	13			
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	13			
GRI 201: Desempeño económico	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	9			**5,8,9**
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Anexo			
GRI 202: Presencia en el mercado	**Presencia en el mercado**					
	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Anexo			**1,5,8**
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	**Anticorrupción**					
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Anexo		**10**	
	Inversión responsable					
	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	22			
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	22			
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	22, 23			

Estándar GRI	Indicador	Contenido	Página	Omisión	Principios de pacto global	Objetivos de desarrollo sostenible
Dimensión ambiental						
GRI 302: Energía	**Energía**					
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	47		**7,8,9**	**7,8,12,13**
GRI 305: Emisiones	**Emisiones**					
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	47		**7,8,9**	**7,8,12,13**
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	47		**7,8,9**	**3,12,13,14,15**
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	47		**7,8,9**	**312,13,14,15**
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	47		**7,8,9**	**13,14,15**
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	46			

Estándar GRI	Indicador	Contenido	Página	Omisión	Principios de pacto global	Objetivos de desarrollo sostenible
Dimensión social: temas materiales						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	**Gestión Talento Humano**					
	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	34 a 36			
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	34 a 36			
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34 a 36			
GRI 401: Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	37 y anexo		**6**	**5,8**
	401-3	Permiso parental	37 y anexo		**6**	**5,8**
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Anexo		**6**	**3,8**
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Anexo		**6**	**8**
GRI 404: Formación y enseñanza	**Formación y enseñanza**					
	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Anexo		**6**	**4,5,8**
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Anexo		**6**	**5,8**

Estándar GRI	Indicador	Contenido	Página	Omisión	Principios de pacto global	Objetivos de desarrollo sostenible
Dimensión social: temas materiales						
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	34 a 37			
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	34 a 37			
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34 a 37			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	**Inclusión y diversidad**					
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Anexo		**6**	**5,8**
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Anexo			
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	32			**16**
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	**Educación para el ahorro**					
	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	39, 40 y 41			
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	39, 40 y 41			
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39, 40 y 41			

Estándar GRI	Indicador	Contenido	Página	Omisión	Principios de pacto global	Objetivos de desarrollo sostenible
Suplemento Financiero						
	FS1	Políticas con aspectos medioambientales y sociales aplicadas a las líneas de negocios.	22		**1, 2, 8**	**8, 13**
	FS14	Iniciativas para mejorar el acceso a los servicios financieros a personas desfavorecidas.	30 y 35		**1**	**1, 8, 10**
	FS16	Iniciativas para mejorar la alfabetización y educación financiera según el tipo de beneficiario.	29 y 39		**1**	**1, 8, 10**

Carta de verificación los auditores

KPMG

Informe de los Profesionales Independientes
"Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile"

Señor
Gerente General
SURA Servicios Profesionales S.A.
Presente

Alcance

Hemos revisado los contenidos de información y datos presentados en el "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile".

La preparación de dicho Reporte, es responsabilidad de la Administración de SURA Servicios Profesionales S.A. Asimismo, la Administración de SURA Servicios Profesionales S.A. también es responsable de la información y las afirmaciones contenidas en el mismo, de la definición del alcance del reporte y de la gestión y control de los sistemas de información que hayan proporcionado la información reportada.

Estándares y procedimientos de verificación

Nuestra revisión fue efectuada de acuerdo con normas de trabajos de atestiguación emitidas por el Colegio de Contadores de Chile A.G. Una revisión tiene un alcance significativamente menor al de un examen, cuyo objetivo es de expresar una opinión sobre el "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile". En consecuencia no expresamos tal opinión.

Los contenidos de información y datos presentados en el "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile" fueron revisados tomando en consideración los criterios descritos por Estándar para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) y el respectivo suplemento sectorial para la industria financiera, y se resumen a continuación:

- Determinar que la información y los datos presentados en el "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile" estén debidamente respaldados con evidencias suficientes.
- Determinar que SURA Servicios Profesionales S.A. haya elaborado su "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile" conforme al Global Reporting Initiative (GRI).
- Confirmar la opción de conformidad "esencial" declarado por SURA Servicios Profesionales S.A. en su "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile", según el Estándar para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del GRI y el respectivo suplemento sectorial para la industria financiera.

Procedimientos realizados

Nuestra labor de verificación consistió en la indagación con representantes de gerencias y contrapartes involucradas en el proceso de elaboración del reporte, así como en la realización de otros procedimientos analíticos y pruebas por cómo se describen a continuación:

- Entrevistas a personal clave de SURA Servicios Profesionales S.A., a objeto de evaluar el proceso de elaboración del "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile", la definición de su contenido, los sistemas de información utilizados.
- Verificación de los datos incluidos en el "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile" a partir de la documentación de respaldo proporcionada por SURA Servicios Profesionales S.A.
- Análisis de los procesos de recopilación y de control interno de los datos cuantitativos reflejados en el "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile".
- Verificación de la fiabilidad de la información utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en bases a muestreos y revisión de cálculos mediante re-cálculos.
- Visita a las oficinas corporativas de SURA Servicios Profesionales S.A. en la Región Metropolitana.
- Revisión de la redacción y estructura del "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile".

Conclusiones

Basados en nuestra revisión, no tenemos conocimiento que:

- La información y los datos publicados en el "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile", no estén debidamente respaldados con evidencias suficientes.
- El "Reporte de Sostenibilidad 2017 SURA Asset Management Chile" no haya sido elaborado en conformidad con el Global Reporting Initiative (GRI).
- La opción de conformidad "esencial" declarada por SURA Servicios Profesionales S.A. no cumpla con los requisitos que están establecidos en el Estándar para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) y el respectivo suplemento sectorial para la industria financiera.

Atentamente,

KPMG, Auditores y Consultores Ltda.

Luis Felipe Ercina K-P
Socio

Santiago, 9 de agosto de 2018

© KPMG Auditores Consultores Ltda., sociedad de responsabilidad limitada chilena y una firma miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), una entidad suiza. Todos los derechos reservados.

Santiago
Isidora Goyenechea 3520
Piso 2, Las Condes
+56 2 2798 1000
contacto@kpmg.com

ANEXOS

CONTENIDOS GENERALES

(102-8)

INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS Y OTROS TRABAJADORES

Dotación por tipo de contrato

	2016			2017		
Tipo de contrato	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Indefinido	893	1.423	2.316	868	1.367	2.235
Plazo fijo	234	285	519	90	126	216
Total	**1.127**	**1.708**	**2.835**	**958**	**1.493**	**2.451**

Dotación por tipo de jornada

	2016			2017		
Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	1.126	1.705	2.831	956	1.483	2.439
Jornada parcial	1	3	4	2	10	12
Total	**1.127**	**1.708**	**2.835**	**958**	**1.493**	**2.451**

Dotación por tipo de cargo

	2016			2017		
Cargo según SURA	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Comité Ejecutivo	8	4	12	8	3	11
Gerentes y Subgerentes	44	14	58	43	15	58
Lideres	155	164	319	145	155	300
Administrativos	236	177	413	256	198	454
Fuerza de Venta	684	1.349	2.033	506	1.122	1.628
Total	**1.127**	**1.708**	**2.835**	**958**	**1.493**	**2.451**

* Para año 2015: Se eliminan de estudio 21 personas Regionales

* Para año 2016: Se eliminan de estudio 20 personas Regionales

Dotación de contratistas

Operación	Unidad de Medida	2017	2017
Personal externo	Dotación cierre año	101	104
Total		**101**	**104**

Dotación por Región

		2017				
Cargos según SURA	**Sexo**	**ZONA NORTE (I,II,III, IV y XV)**	**ZONA CENTRO (V y VI)**	**ZONA SUR (VII, VIII, IX, X, XI, XII y XIV)**	**METROPOLITANA**	**ISLA DE PASCUA**
Comité Ejecutivo	Masculino	0	0	0	8	0
	Femenino	0	0	0	3	0
Gerentes y subgerentes	Masculino	0	0	1	42	0
	Femenino	0	0	1	14	0
Lideres	Masculino	10	3	13	119	0
	Femenino	8	9	18	120	0
Administrativos	Masculino	1	0	0	255	0
	Femenino	1	2	1	194	0
Fuerza de Venta	Masculino	46	54	126	280	0
	Femenino	174	126	232	589	1
Total	**Masculino**	**57**	**57**	**140**	**704**	**0**
Total	**Femenino**	**183**	**137**	**252**	**920**	**1**
Total		**240**	**194**	**392**	**1.624**	**1**

(102-41)

ACUERDOS COLECTIVOS DE NEGOCIACIÓN

	2014	2015	2016	2017
N° total de empleados	2.421	2.515	2.835	2.475
N° de empleados sindicalizados	473	566	529	822
N° de empleados cubiertos por un convenio colectivo	473	566	529	428
% de sindicalización	19,5	22,5	18,7	33,2
N° de sindicatos	4	4	4	4
% de empleados cubiertos por un convenio colectivo	20	23	19	17

TÓPICOS MATERIALES

Estándares Económicos

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Obligaciones de planes de beneficios definidos y otros planes de retiro (201-3)

Cotizaciones Sociales	Valores (CLP)			Participación Aporte Empresa vs Empleados	
	Aporte Empresa	Aporte Empleados	Total	% Aporte Empresa	% Aporte Empleados
AFP	629.223.000	4.855.975.325	5.485.198.325	11,5%	88,5%
ISAPRE	-	3.862.242.541	3.862.242.541	-	100,0%
Seguro de Cesantía	1.001.129.854	226.464.290	1.227.594.144	81,6%	18,4%
Total	1.630.352.854	8.944.682.156	10.575.035.010	15,4%	84,6%

	Respuestas (Si/No)	Descripción del Plan de Jubilación
¿La Empresa tiene Planes de jubilación?	NO	
¿La empresa participa de Planes de jubilación voluntarios, regionales, nacionales, etc.?	NO	

PRESENCIA EN EL MERCADO

Ratios del salario básico de nivel de entrada por género en comparación con el salario mínimo local (202-1)

Salario Inicial Estándar Empresa	Relación Salario Inicial Estándar Empresa vs Mínimo País
Género	**Valor (CLP)**	
Masculinos	$1.836.627	4,87
Femeninos	$1.506.458	4,00
Salario Mínimo País	$376.875	

*Salario mínimo país considera salario mínimo a diciembre del 2017 ($270.000) mas gratificación legal (4,75 sueldos mínimos) dividido en 12.

*Salario empresa contempla promedio de sueldo por sexo. Este sueldo incluye sueldo base, gratificación y sueldo variable.

*Valores en peso chileno.

(205-3)

INCIDENTES DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS ADOPTADAS*

Durante 2017 no registró incidentes de corrupción confirmados al interior de SURA Asset Management Chile.

Casos de Corrupción*	Descripción del Incidente	Medidas Tomadas
No hubo casos de Corrupción	N/A	N/A

* Casos confirmados				
Casos Confirmados por Corrupción				
N° de Empleados Amonestados	N° de Empleados Despedidos	N° de Contratos No Renovados	N° de Demandas Judiciales*	
	N/A	N/A	N/A	N/A

* Información fuera del alcance de la verificación.

ESTÁNDARES SOCIALES

Empleo

(401-1)

NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

ROTACIÓN TOTAL

Tasas de rotación	N° de Colaboradores 2017
Total Dotación	2.619
Total Egresos	862
Total Ingresos	603
Tasa de Rotación	32,9%
Tasa Nuevas Contrataciones	23,0%

Rotación y Nuevas Contrataciones: COMITÉ EJECUTIVO 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	0	0	3	2	1	6	12
Total Egresos	0	0	0	1	0	0	1
Total Ingresos	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de Rotación	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%	0,0%	8,1%
Tasa de Nuevas Contrataciones	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: COMITÉ GERENCIAL 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	0	0	18	40	3	10	70
Total Egresos	0	0	0	3	1	2	6
Total Ingresos	0	0	1	0	0	1	2
Tasa de Rotación	0,0%	0,0%	0,0%	7,6%	34,3%	20,9%	8,6%
Tasa de Nuevas Contrataciones	**0,0%**	**0,0%**	**5,7%**	**0,0%**	**0,0%**	**10,4%**	**2,9%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: LÍDERES 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	9	9	139	118	20	29	322
Total Egresos	0	2	17	17	2	3	41
Total Ingresos	1	1	9	9	1	0	21
Tasa de Rotación	0,0%	23,1%	12,3%	14,5%	10,0%	10,5%	12,7%
Tasa de Nuevas Contrataciones	**11,8%**	**11,5%**	**6,5%**	**7,7%**	**5,0%**	**0,0%**	**6,5%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: PERSONAL ADMINISTRATIVO 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	45	81	134	138	31	40	468
Total Egresos	10	22	40	23	3	9	107
Total Ingresos	20	42	18	16	3	3	102
Tasa de Rotación	22,3%	27,0%	29,9%	16,7%	9,8%	22,5%	22,8%
Tasa de Nuevas Contrataciones	**44,7%**	**51,6%**	**13,4%**	**11,6%**	**9,8%**	**7,5%**	**21,8%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: PERSONAL VENTAS 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	110	55	759	340	317	167	1.747
Total Egresos	52	41	270	182	98	64	707
Total Ingresos	37	34	203	105	62	37	478
Tasa de Rotación	47,2%	74,0%	35,6%	53,6%	31,0%	38,4%	40,5%
Tasa de Nuevas Contrataciones	**33,6%**	**61,4%**	**26,8%**	**30,9%**	**19,6%**	**22,2%**	**27,4%**

ROTACIÓN TEMPRANA

Tasas de rotación	N° de Colaboradores 2017
Total Dotación	610
Total Egresos	426
Tasa de Rotación	**69,8%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: COMITÉ EJECUTIVO 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	0	0	0	0	0	0	0
Total Egresos	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de Rotación	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: COMITÉ GERENCIAL 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	0	0	1	2	0	1	4
Total Egresos	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de Rotación	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: LÍDERES 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	1	1	8	12	1	2	25
Total Egresos	0	0	3	4	0	0	7
Tasa de Rotación	**0,0%**	**0,0%**	**39,1%**	**33,1%**	**0,0%**	**0,0%**	**28,1%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: PERSONAL ADMINISTRATIVO 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	14	32	14	20	1	2	82
Total Egresos	3	9	8	4	1	2	27
Tasa de Rotación	**21,4%**	**28,4%**	**57,8%**	**20,3%**	**100,0%**	**120,0%**	**33,0%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: PERSONAL VENTAS 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	43	30	206	119	67	38	503
Total Egresos	33	28	151	108	39	33	392
Tasa de Rotación	**76,2%**	**92,6%**	**73,4%**	**90,9%**	**58,4%**	**86,5%**	**77,9%**

ROTACIÓN TARDÍA

Tasas de rotación	N° de Colaboradores 2017
Total Dotación	2.009
Total Egresos	436
Tasa de Rotación	**21,7%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: COMITÉ EJECUTIVO 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	0	0	3	2	1	6	12
Total Egresos	0	0	0	1	0	0	1
Tasa de Rotación	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**42,9%**	**0,0%**	**0,0%**	**8,1%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: COMITÉ GERENCIAL 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	0	0	17	39	3	9	67
Total Egresos	0	0	0	3	1	2	6
Tasa de Rotación	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**7,8%**	**34,3%**	**23,1%**	**8,9%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: LÍDERES 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	8	8	131	105	19	28	299
Total Egresos	0	2	14	13	2	3	34
Tasa de Rotación	**0,0%**	**25,5%**	**10,7%**	**12,3%**	**10,4%**	**10,9%**	**11,4%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: PERSONAL ADMINISTRATIVO 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	31	50	120	118	30	38	387
Total Egresos	7	13	32	19	2	7	80
Tasa de Rotación	**22,8%**	**26,1%**	**26,6%**	**16,1%**	**6,7%**	**18,3%**	**20,7%**

Rotación y Nuevas Contrataciones: PERSONAL VENTAS 2017

Edad	< 30		30 - 50		> 50		
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Total
Total Dotación	67	25	553	221	250	129	1.244
Total Egresos	19	13	119	74	59	31	315
Tasa de Rotación	**28,4%**	**51,7%**	**21,5%**	**33,5%**	**23,6%**	**24,1%**	**25,3%**

Observaciones:

* Para todos los cálculos, se incluyó al personal LATAM, pues también son incluídos en el reporte de rotación de SURA

* No existe ni aplica un concepto tal como "ingreso temprano" o "ingreso tardío", por tanto las hojas con nombres temprana y tardía, el campo de ingresos aparece vacío

* Fórmulas de cálculo:

Rotación Total	Dic 2017	=	SUMA	Egresos mensuales	Ene a Dic
			PROMEDIO	Dotación Mensual	Ene a Dic

Rotación Temprana	Dic 2017	=	SUMA	Egresos mensuales ≤ 12 meses antigüedad	Ene a Dic
			PROMEDIO	Dotación mensual ≤ 12 meses antigüedad	Ene a Dic

Rotación Tardía	Dic 2017	=	SUMA	Egresos mensuales > 12 meses antigüedad	Ene a Dic
			PROMEDIO	Dotación mensual > 12 meses antigüedad	Ene a Dic

* Los tramos de pertenencia etaria para cada empleado, fueron determinados en función de su edad al 31 de Diciembre de 2017

* Por efectos de decimales, se pueden tener diferencias en las sumas de las dotaciones, pues los totales anuales son promedios de cantidades mensuales

(401-3)

LICENCIA PARENTAL

Empleados con derecho a baja por maternidad o paternidad

	2015	2016	2017
Hombres	17	24	15
Mujeres	72	61	78
Total	**89**	**85**	**93**

Empleados que disfrutaron baja por maternidad o paternidad

	2015	2016	2017
Hombres	0	0	0
%	-	-	-
Mujeres	72	61	78
%	100	100	100
Total	**72**	**61**	**78**
%	**80,9**	**71,8**	**83,9**

Empleados que se reincorporaron tras la baja por maternidad o paternidad

	2015	2016	2017
Hombres	0	0	0
Mujeres	69	58	77
Total	**69**	**58**	**77**

* Este año se agrega registro de padres con derecho a baja por Paternidad, calculado por permiso "Nacimiento Hijo".

INDICADORES GRI: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Tipos de lesiones y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y ausentismo, y número de muertes relacionadas con el trabajo (403-2)

Tasa de Absentismo		2016	2017
Horas Trabajadas	Masculinos	2.384.281	2.090.219
	Femeninos	3.613.445	3.205.138
	Total	**5.997.726**	**5.295.357**
Horas de Ausentismo	Masculinos	113.198	140.120
	Femeninos	389.055	413.858
	Total	**502.253**	**553.978**
Tasa de Absentismo (%)	Masculinos	4,75	6,70
	Femeninos	10,77	12,91
	Total	**8,37**	**10,46**

*HORAS TRABAJADAS = Días laborales de año 2017 (250 días), menos días de vacaciones (15 días), multiplicado por horas diarias de trabajo. Las horas diarias de trabajo corresponden a 8.6 resultado de las 43 horas de trabajo semanales divididas en 5 días.

*HORAS AUSENTISMO: se incluyen licencias médicas y permisos, exceptuando licencias médicas correspondientes a pre-natal, posnatal y parental (no se incluyen vacaciones).

(403-4)

TEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD CUBIERTOS EN ACUERDOS FORMALES CON SINDICATOS*

Nombre del Convenio Colectivo	Acuerdos en Salud y Seguridad
Contrato Colectivo Sindicato Ex Santa María	Seguro de Salud y Seguro Catastrófico de Salud Colectivos, cobertura variable aprox. 60% gasto post cobertura normal institución de salud (tope UF 400 por asegurado); Seguro de Vida (UF 500)
Contrato Colectivo Sindicato Nacional	Seguro de Salud y Seguro Catastrófico de Salud Colectivos, cobertura variable aprox. 60% gasto post cobertura normal institución de salud (tope UF 400 por asegurado); Seguro de Vida (UF 500)
Contrato Colectivo Sindicato Metropolitano	Seguro de Salud y Seguro Catastrófico de Salud Colectivos, cobertura variable aprox. 60% gasto post cobertura normal institución de salud (tope UF 400 por asegurado); Seguro de Vida (UF 500)

*Todos los colaboradores de SURA, estén o no en el Sindicato, tienen derecho a lo siguiente:

Seguro Complementario de Salud y Seguro Catastrófico de Salud Colectivos, cobertura variable, cubre aproximadamente 60% gasto post cobertura normal institución de salud (tope UF 400 por asegurado para Salud y UF 10000 Catastrófico); Seguro de Vida (UF 500).

* Información fuera del alcance de la verificación.

INDICADORES GRI: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN*

(404-1)

Promedio de horas de capacitación anual por empleado

Dotación Propia

	2016			2017		
Categoría de Empleados	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comité Ejecutivo	8	4	12	8	3	11
Subgerente / Gerente	44	14	58	43	15	58
Lideres	155	164	319	145	155	300
Administrativos	235	161	396	240	143	383
Fuerza de venta	685	1.365	2.050	522	1.177	1.699
Total	**1.127**	**1.708**	**2.835**	**958**	**1.493**	**2.451**

* Información fuera del alcance de la verificación.

Horas de Formación*

	2016			2017		
Categoría de Empleados	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Comité Ejecutivo	71	15	86	56	41	97
Subgerente / Gerente	353	124	477	456	197	653
Lideres	3.708	3.638	7.346	3.125	7.029	10.154
Administrativos	5.191	3.551	8.742	4.962	3.029	7.991
Fuerza de venta	35.373	49.637	85.009	32.329	65.538	97.867
Total	**44.696**	**56.965**	**101.661**	**40.927**	**75.834**	**116.762**

*Fuera del alcance de la verificación.

Promedio de Horas de Formación*

	2016			2017		
Categoría de Empleados	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Comité Ejecutivo	8,9	3,8	7,2	7,0	13,7	8,8
Subgerente / Gerente	8,0	8,9	8,2	10,6	13,1	11,3
Lideres	23,9	22,2	23,0	21,6	45,3	33,8
Administrativos	22,1	22,1	22,1	20,7	21,2	20,9
Fuerza de venta	51,6	36,4	41,5	61,9	55,7	57,6
Total	**22,9**	**18,6**	**35,9**	**24,4**	**29,8**	**47,6**

*Fuera del alcance de la verificación.

Inversión en Formación CLP*

	2016			2017		
Categoría de Empleados	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Comité Ejecutivo	1.864.522	932.261	2.796.783	1.749.446	656.042	2.405.489
Subgerente / Gerente	10.254.874	3.262.914	13.517.788	9.403.2.4	3.280.212	12.683.486
Lideres	36.125.123	38.222.711	74.347.834	31.708.715	33.895.523	65.604.238
Administrativos	54.770.348	37.523.515	92.293.863	52.483,390	31.271.353	83.754.744
Fuerza de venta	159.649.738	318.134.150	477.783.888	114.151.374	257.387.294	371.538.668
Total	**262.664.605**	**398.075.551**	**660.740.156**	**209.496.200**	**326.490.424**	**535.986.624**

*Fuera del alcance de la verificación.

Promedio de Inversión en Formación CLP*

	2016			2017		
Categoría de Empleados	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Comité Ejecutivo	233.065	233.065	466.131	218.681	218.681	437.362
Subgerente / Gerente	233.065	233.065	466.131	218.681	218.681	437.362
Lideres	233.065	233.065	466.131	218.681	218.681	437.362
Administrativos	233.065	233.065	466.131	218.681	218.681	437.362
Fuerza de venta	233.065	233.065	466.131	218.681	218.681	437.362
Total	**233.065**	**233.065**	**466.131**	**218.681**	**218.681**	**437.362**

*Fuera del alcance de la verificación.

(404-3)

Cobertura de Empleados Formados*

	Cobertura de Empleados Formados 2016 (personas)			Cobertura de Empleados Formados 2017 (personas)		
Categoría de Empleados	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Comité Ejecutivo	8	4	12	7	3	10
Subgerente / Gerente	48	14	62	47	20	67
Lideres	173	174	347	162	173	335
Administrativos	312	190	502	257	161	418
Fuerza de venta	869	1.583	2.452	763	1.468	2.231
Total	**1.410**	**1.965**	**3.375**	**1.236**	**1.825**	**3.061**

*Fuera del alcance de la verificación.

Cobertura de Empleados Formados (%)*

	Cobertura de Empleados Formados 2016 (personas)			Cobertura de Empleados Formados 2017 (personas)		
Categoría de Empleados	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Comité Ejecutivo	100%	100%	100%	88%	100%	91%
Subgerente / Gerente	109%	100%	107%	109%	133%	116%
Lideres	112%	106%	109%	112%	112%	112%
Administrativos	133%	118%	127%	107%	113%	109%
Fuerza de venta	127%	116%	120%	146%	125%	131%
Total	**116%**	**108%**	**119%**	**112%**	**116%**	**125%**

NOTA: La diferencia de % sobre 100, en algunos casos por cobertura de empleados formados, se explica por la rotación del año. Esto hace que la cantidad de colaboradores capacitados sea mayor a la dotación final del año. / La inversión por capacitación se muestra en moneda local (CLP) al igual que el año pasado.

*Fuera del alcance de la verificación.

Programas para mejorar las habilidades de los empleados y los programas de apoyo de transición*

(404-2)

Programas de Desarrollo de Habilidades

Programas de Becas

Los programas son escogidos por los colaboradores y se entregan a través de un proceso formal de Beneficio de Estudios que consiste en una Beca de un 50% del arancel del programa seleccionado.

Magister	Nombre del Programa	Cantidad de Participantes
	Magister en Control de Gestion	
	Master en Direccion Financiera	
	Master en Innovacion	
	Magister en Evaluacion y Direccion de Proyectos	
	Magister Planificacion y Control de Gestion	
	Magister en Planificacion y Control de Gestion	
	Mba Part Time	
	Global Mba	
	Magister en Gestion de Personas	23
	Programa de Gestion Inmobiliaria	
	Magister en Finanzas	
	Master en Gestion de Negocios	
	Llm Derecho UC	
	Magister en Derecho Con Mencion en Derecho de La Empresa	
	Mba-Uc Para Ingenieros Comerciales	
	Mba Intensivo	
	Master en Marketing y Direccion Comercial	
	Pade	

* Información fuera del alcance de la verificación.

Diplomado	Nombre del Programa	Cantidad de Participantes
	Diplomado Big Data	
	Diplomado en Gestion Contable y Financiera	
	Diplomado en Coaching y Cambio Organizacional	
	Diplomado Liderazgo y Coaching	
	Diplomado Marketing y Ventas	
	Diplomado en Gestion de Auditoria Interna	16
	Coaching	
	Coach Organizacional	
	Diplomado - Gestion Financiera y Adm. y Gestion	
	Diplomado Ejecutivo en Control de Gestion	
	Diplomado en Gestion de Empresas	
	Diplomado en Tributacion Aplicada a la Empresa	
	Diploma en Direccion de Personas y Organizaciones	
	Marketing Digital	

Otros estudios	Nombre del Programa	Cantidad de Participantes
	Carreras Profesionales Universitarias	42
	Carreras Técnicas	11

Otros Tipos de Programas

Programas de capacitación en temáticas definidas en base a pruebas diagnósticas que incluyen a toda la fuerza de venta de la compañía. Las temáticas tienen que ver con normativa, productos, temas tributarios, entro otros. A su vez los líderes comerciales tienen un programa especializado en reforzar sus hábilidades de manejo de equipo procurando aumentar la efectividad comercial de los ejecutivos.

Nombre del Programa	Cantidad de Participantes
Programa de Formación Anual fuerza de venta AFP:	
1. Sello Sura	888
2. Malla Comercial - APV	
3. Programa de Liderazgo Comercial	
Programa de Formación Anual fueza de venta Wealth Management:	
1. Sello Sura	822
2. Malla Comercial - APV	
3. Programa de Liderazgo Comercial	
4. Pershing- Seguros de Vida	
5. Preparación Acreditación ACIV	
6. Especialización Normativa Rentas Vitalicias	

INDICADORES GRI: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(405-1)

Diversidad de órganos de gobierno y empleados

Dotación Propia

	2016						2017					
Categoría de Empleados	**Hombres**	**%**	**Mujeres**	**%**	**Total**	**%**	**Hombres**	**%**	**Mujeres**	**%**	**Total**	**%**
Comité Ejecutivo	8	66,7	4	33,3	12	0,4	8	72,7	3	27,3	11	0,4
Gerentes y Subgerentes	44	75,9	14	24,1	58	2,0	43	74,1	15	25,9	58	2,4
Lideres	155	48,6	164	51,4	319	11,3	145	48,3	155	51,7	300	12,2
Administrativos	236	57,1	177	42,9	413	14,6	256	56,4	198	43,6	454	18,5
Fuerza de venta	684	33,6	1.349	66,4	2.033	71,7	506	31,1	1.122	68,9	1.628	66,4
Total	**1.127**	**39,8**	**1.708**	**60,2**	**2.835**	**100,0**	**958**	**39,1**	**1.493**	**60,9**	**2.451**	**100,0**

Dotación por Rangos de Edad 2017

	< 30			30 - 50			> 50		
Categoría de Empleados	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Comité Ejecutivo	0	0	0	2	3	5	6	0	6
Gerentes y Subgerentes	0	0	0	33	13	46	10	2	12
Lideres	9	9	18	112	126	238	24	20	44
Administrativos	86	51	137	132	118	250	38	29	67
Fuerza de venta	54	104	158	301	732	1.033	151	286	437
Total	**149**	**164**	**313**	**580**	**992**	**1.572**	**229**	**337**	**566**
%	**47,6**	**52,4**	**12,8**	**36,9**	**63,1**	**64,1**	**40,5**	**59,5**	**23,1**

Promedio de Edad Empleados

	2016			2017		
Categoría de Empleados	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Comité Ejecutivo	54	45	50	53	42	48
Gerentes y Subgerentes	44	43	44	45	43	44
Lideres	42	41	42	41	41	41
Administrativos	36	36	36	36	37	37
Fuerza de venta	43	43	43	43	43	43
Total	44	42	43	44	41	43

sura
ASSET MANAGEMENT