

Gobierno Corporativo - Sostenibilidad

Política de Derechos Humanos

NOVIEMBRE 2021



REGISTRO DE APROBACIONES

MANUAL DE	:	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DEL BANCO GUAYAQUIL S.A.
UNIDAD	:	GOBIERNO CORPORATIVO
SUB UNIDAD	:	SOSTENIBILIDAD
VIGENTE DESDE	:	NOVIEMBRE 2021

Aprobado por:

Aprobado por:

Aprobado por:

Econ. Julio Mackliff Elizalde VICEPRESIDENTE EJECUTIVO	Econ. Angelo Caputi Oyague PRESIDENTE EJECUTIVO	Econ. Danilo Carrera Drouet PRESIDENTE DEL DIRECTORIO
--	---	---

Elaborado por:	Vigente desde:	No. de Revisión	Páginas
Gobierno Corporativo - Sostenibilidad	Noviembre/2021	1	14

INDICE

Capítulo 1: introducción.....	4
1.1. Objetivo.....	4
1.2. Alcance	4
1.3. Responsabilidades	5
1.4. Aprobación.....	6
1.5. Modificación y actualización	6
Capítulo 2: Referencias y definiciones.....	7
2.1. Referencias normativas.....	7
2.2. Términos y definiciones.....	8
Capítulo 3: Lineamientos.....	10
3.1. Lineamientos por grupo de interés.....	10
3.2. Proceso de debida diligencia.....	11
3.3. Denuncia y tratamiento.....	14

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Como banco comprometido con la creación de valor para el conjunto de nuestros grupos de interés, reconocemos nuestra responsabilidad en respetar y fomentar los derechos humanos, bajo un enfoque de debida diligencia con identificación, prevención y mitigación de cualquier vulneración involuntaria por nuestra parte a los derechos humanos.

Consideramos tanto la relación con los derechos humanos propia de cualquier actividad empresarial, del desempeño con colaboradores, clientes y proveedores, como la específica resultante de nuestra actividad financiera. Nos referimos a los posibles riesgos a los derechos humanos fruto del financiamiento entregado, por la ejecución de los proyectos y actividad de nuestros clientes.

1.1. OBJETIVO

El objetivo de la presente política es establecer nuestros compromisos en materia de derechos humanos, así como los marcos de referencia y los lineamientos que nos permiten fomentar el respeto y la promoción de los derechos humanos en nuestro ámbito de actuación, abarcando los derechos propios de todos los individuos que se desempeñan en nuestra compañía o interactúan con la misma.

1.2. ALCANCE

La presente política se aplica a todos los colaboradores del Banco Guayaquil.

Además, se hace extensivo su propósito a nuestros proveedores, a quienes solicitamos consideren las directrices aquí detalladas en la relación con nuestros colaboradores y al interior de sus propios equipos.

De la misma manera, solicitamos su aplicación a las empresas cliente a las que entregamos financiamiento, complementando la aplicación del Sistema de Análisis de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS) en aquellas compañías y/o proyectos que entran en su alcance.

Complementa a este tema nuestro Código de Ética y nuestra Política de Diversidad e inclusión.

1.3. RESPONSABILIDADES

La **Gerencia de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad** es la responsable de liderar la debida diligencia en derechos humanos, coordinando la participación de otras áreas en la identificación y gestión de los riesgos; como gestión de los riesgos se entiende la implementación de las diferentes medidas que se acuerden.

Es asimismo responsable del monitoreo de los avances en la implementación de dichas medidas, para que puedan ser transparentadas por esta Gerencia, la Vicepresidencia de Talento y Cultura, Vicepresidencia Legal y Mercadeo.

La **Vicepresidencia de Talento y Cultura**, es responsable de promover la cultura de respeto a los derechos humanos entre los colaboradores, y también en la relación de éstos con los grupos de interés externos (clientes, proveedores, banqueros del barrio, etc.).

La **Gerencia de Seguridad Integral** es responsable de prevenir y detectar posibles riesgos a la seguridad de la información, que lleven a la exposición de datos de clientes, colaboradores u otros grupos, afectando a sus derechos.

La **Gerencia de la Administración Integral de Riesgos** es responsable de incluir las posibles afectaciones a los derechos humanos en el análisis y respuesta a los riesgos legales y operacionales. Igualmente, de la aplicación del Sistema de Análisis de Riesgos Sociales y Ambientales (SARAS), mismo que permite reducir la exposición a los riesgos en derechos humanos debidos al financiamiento entregado.

La **Gerencia de Administración** es responsable de promover las buenas prácticas ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) entre los proveedores, como parte de su proceso para participar en la cadena de suministro del Banco; ello incluye aspectos con riesgos para los derechos humanos (ej. condiciones laborales de los proveedores).

El **Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad** supervisará el avance de la compañía en la debida diligencia en derechos humanos, incluyendo la aplicación de las medidas que se definan para prevenir y/o mitigar los riesgos. Igualmente da seguimiento al desarrollo de una cultura de respeto a los derechos humanos en la compañía. Informará de todo ello al Directorio.

El **Comité de Ética** recibirá, analizará y dará resolución a las denuncias por incumplimiento a la autorregulación del banco, incluyendo el Código de Ética y la presente política.

La política y los documentos asociados son de obligatorio cumplimiento para todo el personal del Banco.

1.4. APROBACION

Esta política y los documentos asociados están sujetos a la aprobación por la Alta Gerencia de Banco Guayaquil.

1.5. MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La política y los documentos asociados podrán ser revisados y actualizados conforme la situación así lo amerite. Al respecto, las instancias autorizadas a notificar dichas modificaciones serán:

- i. Alta Gerencia;
- ii. Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad
- iii. Comité de Ética;
- iv. Gerencia de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad
- v. Vicepresidencia de Talento y Cultura

Todos los demás colaboradores podrán solicitar modificaciones a los documentos a través de los canales internos.

CAPÍTULO 2: REFERENCIAS Y DEFINICIONES

La presente política se alinea con las referencias señaladas a continuación, y que corresponden a: i) Directrices y/o recomendaciones establecidas por organismos multilaterales, ii) regulaciones nacionales y iii) otras autorregulaciones y lineamientos propios del Banco.

2.1. REFERENCIAS NORMATIVAS

Internacionales:

La presente política está alineada a los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos (2011): puesta en práctica en el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Asimismo, con los objetivos de los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (2000).

Se reconoce como Derechos Humanos a todos aquellos enlistados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), así como en los siguientes instrumentos y acuerdos internacionales:

- Carta Internacional de los Derechos Humanos (1948).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Pacto Internacional de los Derechos Humanos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores (1991).
- Convención sobre los Derechos del Niño (2006).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008).
- Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (2018).
- Asimismo, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo -OIT (1988) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho convenios fundamentales que establece la organización.
- De igual manera, se consideran las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011) como marco de referencia de clase mundial y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (2018).

- Principios de Ecuador (actualizados en 2019).

Nacionales:

- Código del Trabajo (actualización de 2021).
- Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres (2018).
- Acuerdo Ministerial 82 (MDT-2017-0082), que establece la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (2017).
- Plan Nacional de Derechos Humanos (Decreto Ejecutivo No.1527) (1998).

Autorregulación del Banco Guayaquil:

- Código de Ética
- Política de Sostenibilidad
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política Antisoborno
- Política de Riesgos Ambientales y Sociales

2.2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Accesibilidad de recursos naturales: Se refiere a la disponibilidad de una comunidad de hacer uso de los recursos naturales de su entorno, que puede verse afectada por las actividades económicas que se desarrollen.

Debida diligencia: Responsabilidad y proceso de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los posibles impactos de la compañía a los derechos humanos.

Derechos humanos: Aquellos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de condición alguna; la universalidad queda establecida desde el derecho internacional, a lo que se suma su integración en normativas nacionales y en lineamientos de compañías y organizaciones sociales.

Discriminación: Acciones de distinción, exclusión y restricción que con o sin intención son realizadas con base en la intolerancia, el rechazo y la ignorancia y que tienen como resultado obstaculizar, menospreciar y restringir el valor, la igualdad y el reconocimiento de los derechos humanos de una persona, todo esto debido a diferencias y características individuales.

Diversidad: Noción que hace referencia a la diferencia, la variedad, la abundancia de cosas distintas o la desemejanza. La diversidad no implica la aceptación de las distinciones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social o económica, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual o discapacidad.

Identidad local: Sentido de pertenencia construido sobre el acervo cultural y la vinculación con el entorno, incluyendo sitios de especial significado para las comunidades por su carácter ceremonial, religioso, histórico, etc.

Partes Interesadas o Grupos de Interés: Individuo o grupo de individuos interesados o afectados por el desempeño ambiental y social de la organización, tales como: colaboradores, clientes, accionistas, corresponsales no bancarios, proveedores, prestadores de servicios, comunidad, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, etc., que indican la existencia de demanda registrada, respecto a algún impacto ambiental.

Protección y privacidad de la información: Resguardo de la información facilitada por los diferentes grupos de interés y resultante de las operaciones de la compañía, y su utilización con fines lícitos y autorizados por las partes implicadas.

Trabajo infantil: cualquier tipo de trabajo realizado por un niño menor a 15 años (a menos de que la ley local especifique una edad superior, en cuyo caso se aplica ese límite de edad).

Trabajo forzoso: Cualquier tipo de trabajo exigido a una persona bajo cualquier tipo de amenaza, coacción y/o violencia, ya sea financiera, física y/o psicológica.

Trata de personas: Se presenta cuando una persona solicita, ofrece, facilita, consigue, traslada, entrega o recibe, a una persona, por medio de la violencia física o moral, el engaño o el abuso de poder, para someterla a explotación sexual, trabajos o servicios forzados, esclavitud o prácticas análogas, o cualquier otro fin en contra de la voluntad del individuo.

Violencia: Uso intencional de la fuerza física y/o, amenazas contra una persona, grupo o comunidad, que produce una alteración del bienestar del individuo/s y afecta a sus derechos y libertades.

CAPÍTULO 3: LINEAMIENTOS

3.1. LINEAMIENTOS POR GRUPO DE INTERÉS

3.1.1. COLABORADORES

- Velamos por la integridad de nuestros colaboradores y promovemos una cultura basada en el respeto, rechazando cualquier forma de discriminación, acoso y/u acto de violencia física o psicológica.
- Garantizamos el libre ejercicio de los derechos individuales y la privacidad de nuestros colaboradores.
- Ofrecemos a nuestros colaboradores condiciones de trabajo conforme a la ley y basadas en el beneficio mutuo, incluyendo la remuneración justa y el derecho a la negociación colectiva y actividad sindical.
- Prohibimos cualquier forma de explotación, trabajo forzoso, trata de personas o trabajo infantil.
- Ponemos a disposición de nuestros colaboradores la infraestructura y medidas necesarias para garantizar su salud y seguridad, además de promover el autocuidado y el desempeño diligente.

3.1.2. CLIENTES

- Ofrecemos a nuestros clientes productos y servicios según sus necesidades y posibilidades, otorgándoles con total transparencia información exhaustiva, que les permita entender los términos y condiciones y tomar una decisión informada.
- Protegemos los derechos individuales de nuestros clientes a través de procesos que garantizan la seguridad física, bancaria e informática.
- Respetamos la diversidad de nuestros clientes, evitando cualquier tipo de práctica discriminatoria en el trato y en el servicio.
- Promovemos buenas prácticas ambientales y sociales en los clientes a los que entregamos financiamiento, de manera que se reduzcan los riesgos de posibles afectaciones a los derechos humanos. Incluye la aplicación del Sistema de Análisis de Riesgos Sociales y Ambientales (SARAS).
- Nos comprometemos a aplicar los procesos de debida diligencia que sean necesarios para identificar, prevenir y mitigar cualquier riesgo e impacto en los derechos humanos que puedan ser causados por los proyectos financiados por el banco.

3.1.3 PROVEEDORES

- Requerimos el cumplimiento de la presente política, de nuestro Código de Ética y del resto de las políticas ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) del Banco Guayaquil, así como las diferentes normas y regulaciones locales y nacionales.
- Adicionalmente, requerimos a los proveedores que resguarden la ausencia de casos de trabajo forzoso e infantil en sus plantillas y en sus propias cadenas de suministro. De la misma manera, que garanticen la salud y seguridad de sus colaboradores, proporcionen condiciones laborales adecuadas y respeten la diversidad.
- Nos comprometemos a aplicar los procesos de debida diligencia que sean necesarios para identificar, prevenir y mitigar cualquier riesgo e impacto en los derechos humanos de los proveedores del Banco.

3.1.4. COMUNIDADES

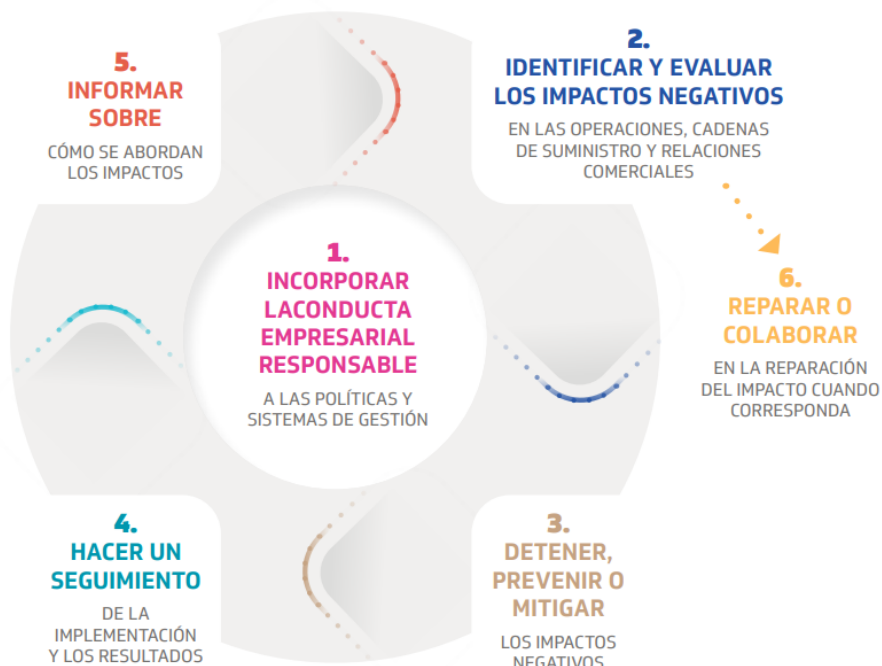
- Respetamos los derechos de las comunidades locales del entorno de nuestra operación.
- Resguardamos que el financiamiento entregado a los clientes no suponga afectaciones significativas a los derechos humanos, promoviendo buenas prácticas sociales y ambientales por su parte, así como aplicando el SARAS en los casos que comprende el alcance de dicho sistema.
- Destacamos como derechos humanos de las comunidades el derecho a la tierra y la accesibilidad de los recursos naturales, a un ambiente sano, a la convivencia pacífica, a los valores culturales y la identidad local, y los derechos frente a los desplazamientos de comunidades vulnerables y/o recolocación de comunidades, entre otros.

3.2. PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA

Hemos establecido un proceso de Debida Diligencia que se implementa de manera continua, para identificar y priorizar los riesgos, plantear las iniciativas de prevención y/o mitigación, e implementar las mismas, dando cuenta de los avances.

Seguimos el proceso recomendado por OCDE, dividido en seis etapas:

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA
Y MEDIDAS DE APOYO



Fuente: Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.

3.2.1 INCORPORAR LA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE A LAS POLÍTICAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN

- Desarrollamos lineamientos internos, más exigentes que la propia regulación aplicable; requerimos su cumplimiento a nuestros colaboradores, así como a los proveedores. Complemento lo anterior la promoción de las buenas prácticas sociales y ambientales entre las empresas receptoras de crédito.
- Adicionalmente a la cultura de cumplimiento, promovemos el respeto entre nuestros colaboradores, y de ellos hacia los grupos de interés.
- De la misma manera, requerimos ejerzan la responsabilidad de poner en conocimiento de la compañía, aquellos incumplimientos que detecten.

3.2.2 IDENTIFICAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

- Detectamos posibles impactos y/o riesgos que se puedan materializar en impactos, a través de los diferentes canales de denuncia disponibles para nuestros grupos de interés, igualmente de los procesos de auditoría interna y/o externa.
- Por otra parte, la evaluación de los clientes previa a la entrega de financiamiento y/o durante la relación contractual, incluyendo la

aplicación del SARAS, nos permite reducir los posibles riesgos asociados al financiamiento entregado.

- Incluimos los riesgos sociales y ambientales que puedan estar vinculados con nuestra operación y la de nuestra cadena de valor (proveedores, clientes) al proceso de gestión de riesgos del banco.
- Por otra parte, la estrecha relación con los diferentes grupos de interés a través de diferentes procesos y canales, como parte de la operación, nos permite entender el contexto y riesgos.

3.2.3 DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

- Atendemos los riesgos identificados, mediante iniciativas de prevención y/o mitigación, de las que participan nuestros diferentes grupos de interés.
- Diseñamos estrategias para evitar los impactos negativos en que puedan materializarse los riesgos.

3.2.4 HACER UN SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y RESULTADOS

- Nos comprometemos a evaluar el resultado de nuestros avances en la implementación y cumplimiento de la presente política, identificando las oportunidades de mejora para seguir fortaleciendo el proceso.

3.2.5 INFORMAR SOBRE COMO SE ABORDAN LOS IMPACTOS

- Nos comprometemos a informar de nuestro desempeño para la debida diligencia en derechos humanos, incluyendo la aplicación de la presente política.
- Utilizaremos los diferentes canales y mecanismos en que informamos de nuestros avances en sostenibilidad, formando parte los derechos humanos de los temas estratégicos tratados.
- En caso de haberse materializado alguno de los riesgos en forma de impactos negativos, comunicaremos a los afectados las medidas tomadas.

3.2.6 REPARAR O COLABORAR

- Nos comprometemos a reparar cualquier daño causado por nuestra operación, involucrando a los afectados.

3.3. DENUNCIA Y TRATAMIENTO

- Cualquier conducta que vulnere los derechos humanos de nuestros colaboradores y/u otros grupos de interés, debido a la operación del Banco, puede ser denunciada por cualquiera de las partes a la compañía.
- En el caso de nuestros colaboradores, requerimos pongan en conocimiento el caso como parte de sus responsabilidades.
- Ponemos a disposición de los colaboradores la Línea de Ética disponible en nuestro intranet y del resto de interesados el buzón de denuncia prevenirdependedeti@bancoquayaquil.com, para que puedan hacernos llegar aquellos incumplimientos y circunstancias que sean de su conocimiento.
- Nuestros colaboradores tienen la responsabilidad de reportar cualquier comportamiento inadecuado, relacionado con el alcance de esta política.
- Conforme al resultado de las investigaciones por parte de la compañía, se establecerán las sanciones a que dé lugar, incluyendo la comunicación a las autoridades pertinentes. Cualquier colaborador y/o tercero puede asimismo proceder a realizar las denuncias a través de las autoridades públicas, respondiendo la compañía con el apoyo que sea requerido por éstas.
- Por parte de la compañía, las sanciones pueden ir desde el aviso hasta el término de la relación laboral, además de la ya señalada denuncia a las autoridades competentes.
- Los casos reportados son evaluados en primera instancia por la Vicepresidencia de Talento y Cultura junto con la Vicepresidencia del área involucrada, y en caso de ser necesario por el Comité de Ética.

