

Gobierno Corporativo - Sostenibilidad

Politica de Diversidad e Inclusión

OCTUBRE 2021



REGISTRO DE APROBACIONES

MANUAL DE	:	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL BANCO GUAYAQUIL S.A.
UNIDAD	:	GOBIERNO CORPORATIVO
SUB UNIDAD	:	SOSTENIBILIDAD
VIGENTE DESDE	:	OCTUBRE 2021

Aprobado por:

Aprobado por:

Aprobado por:

Econ. Julio Mackliff Elizalde VICEPRESIDENTE EJECUTIVO	Econ. Angelo Caputi Oyague PRESIDENTE EJECUTIVO	Dr. José Ayala Lasso PRESIDENTE DEL DIRECTORIO
---	--	---

Elaborado por:	Vigente desde:	No. de Revisión	Páginas
Gobierno Corporativo - Sostenibilidad	Octubre/2021	1	13

Elaborado por: Gobierno Corporativo	Revisado por: Talento Humano	Aprobado por: Comité de Gobierno Corporativo - Sostenibilidad	Pág. 2
-------------------------------------	------------------------------	---	--------

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS.....	4
1.1. OBJETIVO PRINCIPAL	4
1.2. ALCANCE.....	5
1.3. RESPONSABILIDADES.....	5
1.4. APROBACION.....	6
1.5. MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	6
1.6. DERECHOS DE REPRODUCCIÓN.....	6
1.7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN.....	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 GENERALES	10
3.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	10
3.3. REMUNERACIÓN	11
3.4. CONCILIACIÓN.....	11
3.5. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.....	11
3.6. OPERACIÓN.....	12
3.7. DESIGNACIÓN DE LOS DIRECTORES	12
3.8. EVALUACIÓN Y MONITOREO	12
3.9. DENUNCIA Y TRATAMIENTO.....	13

INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo diverso. Nuestros clientes tienen perfiles y necesidades variadas, las cuales evolucionan constantemente. Para poder entender las mismas y cómo abordarlas desde nuestro portafolio de productos y servicios, así como desde la experiencia bancaria que brindamos, creemos esencial que nuestros equipos sean el reflejo de la sociedad a la que servimos y de la que formamos parte.

En Banco Guayaquil queremos ser empáticos, escuchar a nuestros clientes y mantener una relación de confianza. Esto no es sólo en el ámbito comercial, queremos servir a la persona más allá de los números, con sus inquietudes, preferencias y necesidades. Para nosotros, “Primero tú”.

De la misma manera, nuestros colaboradores son la fuerza clave del Banco, y buscamos se desempeñen en una cultura de respeto y no discriminación. De esta manera, podrán desarrollarse y aportar su potencial.

A nivel global, la diversidad ha sido reconocida como un factor de competitividad, que aporta un amplio abanico de perspectivas y permite tomar las decisiones más adecuadas para la permanencia y evolución del negocio. Además, fortalece el clima laboral, e impacta positivamente la atracción, el desempeño, y la retención del mejor talento.

Más allá de atraer a los empleados más talentosos, queremos que, gracias a nuestra cultura inclusiva, todos nuestros colaboradores puedan expresar su pleno potencial, desempeñándose en un ambiente laboral de respeto de la diversidad y de colaboración.

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad integra las prioridades de trabajo en los temas sociales, ambientales y de gobernanza. Como parte de la misma, nos hemos establecido una hoja de ruta en diversidad e inclusión, que parte del compromiso que presentamos a continuación.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo de la presente política es establecer directrices que garanticen el respeto a la diversidad, incluyendo la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Trabajamos de manera complementaria la inclusión, para facilitar la vivencia de las diferencias personales sin barreras ni sesgos.

Funge como marco de referencia para todos los procesos que involucran a nuestra plantilla, desde el reclutamiento y selección, el establecimiento de las remuneraciones y beneficios, la definición de las demás condiciones laborales, el desarrollo de carrera y la promoción interna.

La política busca además fomentar la colaboración dentro y entre los equipos, así como un clima laboral sano, que permita el desempeño en las

mejores condiciones.

De igual manera, los lineamientos aquí descritos guían el trato de nuestros colaboradores hacia el resto de los grupos de interés, y en particular nuestros clientes, proveedores y socios comerciales.

1.2. ALCANCE

La presente política aplica a todos nuestros colaboradores.

Además, hacemos extensivo el propósito de la misma a nuestros proveedores y socios comerciales, incluyendo los corresponsales no bancarios; les pedimos consideren los lineamientos aquí detallados en la relación con nuestros colaboradores y al interior de sus propios equipos.

Complementa nuestro Código de Ética y refleja nuestro valor corporativo de empatía.

1.3. RESPONSABILIDADES

La **Vicepresidencia de Talento y Cultura** es la responsable del desarrollo de la cultura inclusiva, a través de la implementación de programas e iniciativas de formación y sensibilización. De la misma manera, promueve la aplicación activa por parte de los colaboradores de los presentes lineamientos.

Asimismo, resguarda que los procesos se desarrollen aplicando criterios de diversidad y no discriminación, incluyendo la autorregulación relacionada, como la Política de Remuneraciones.

La **Gerencia de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad**, coordina la aplicación de la Estrategia de Sostenibilidad, misma que incluye entre sus prioridades la diversidad e inclusión, junto al bienestar del colaborador.

El **Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad** supervisa el avance de la Estrategia de Sostenibilidad y monitorea los resultados. Luego de su análisis, los principales aspectos son presentados al Directorio.

El **Comité de Ética** recibe, analiza y da 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 parte de la Alta Gerencia del Banco.

1.5. MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La política y los documentos asociados podrán ser revisados y actualizados conforme la situación lo requiera y debidamente justificada.

Al respecto, el personal autorizado a solicitar modificaciones se detalla a continuación:

- i. Alta Gerencia;
- ii. Comité de Ética;
- iii. Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad
- iv. Dirección de Talento humano;

Los demás colaboradores del banco pueden solicitar modificaciones a los documentos a través de los canales internos.

1.6. DERECHOS DE REPRODUCCIÓN

La política de diversidad e inclusión, es propiedad de Banco Guayaquil, por lo que quedan reservados los derechos de reproducción total o parcial, así como no se permite su utilización por terceros para fines distintos a los específicamente autorizados.

1.7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Haremos un uso responsable de la información de colaboradores y otros grupos de interés, que sea requerida como parte de los programas e iniciativas que respaldan a la presente política.

Buscaremos entregar valor a nuestros colaboradores, gracias a una gestión de la información apegada a la ley y a nuestra autorregulación.

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

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Naciones Unidas, Declaraciones relativas a minorías a colectivos vulnerables, entre otras:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008)

Organización Internacional del Trabajo (OIT): (1998) Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y (2002) los ocho convenios fundamentales que establece la organización.

Pacto Global y ONU Mujeres. (2016) Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

Pacto Global. (2000) Principios (relativos a Derechos Humanos y condiciones laborales, como parte de los 10 Principios de la iniciativa).

Naciones Unidas. (2015) Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, especialmente los objetivos 5, 8 y 10 y sus metas asociadas.

Naciones Unidas. (2011) Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés) (2012) Política sobre sostenibilidad ambiental y social.

Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés) (2012) Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social. Incluye la Norma de Desempeño 2: Trabajo y condiciones laborales.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2020). Política de sostenibilidad ambiental y social.

Nacionales

Código del Trabajo

Acuerdo Ministerial 82 (MDT-2017-0082), que establece la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres.

Autorregulación de Banco Guayaquil

Código de Ética

2.2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Acoso: Comportamiento repetido, agresivo e irrespetuoso, a manera física, mental y/o emocional y de carácter sexual o no sexual, destinado a herir y molestar a un individuo.

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.

Discapacidad: Situación que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

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: Es un valor que reconoce la originalidad y la pluralidad de identidades dentro de un grupo y el valor que aportan al conjunto.

Equidad: trato imparcial entre individuos con base en las necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

Igualdad de oportunidades: Es el acceso a oportunidades, de manera igualitaria y justa para todas las personas, sin importar su identidad y características, reconociendo que cada individuo es acreedor a ser considerado y alcanzar su potencialidad en términos sociales, económicos, políticos y culturales.

Intolerancia: Es la falta de aceptación hacia otras personas y sus diferencias con uno mismo.

Orientación sexual: capacidad de cada individuo de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona, sin importar sus características e identidad.

Sexo: Diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

Unidad operativa o centro de trabajo: lugar o lugares, tales como plantas, centros de distribución, oficinas u otro tipo de instalaciones, donde se realicen actividades de la institución, en que laboren colaboradores de la compañía o terceros por requerimiento de la misma.

CAPÍTULO 3: LINEAMIENTOS

3.1. LINEAMIENTOS GENERALES

- Establecemos lineamientos que aseguran el trato justo, respetuoso y adecuado hacia y entre nuestros colaboradores. Asimismo, desarrollamos mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar su cumplimiento.
- Respetamos y valoramos las diferencias individuales y prohibimos la discriminación dentro y fuera de la compañía, así como el acoso (sexual o laboral) y el hostigamiento, la violencia y cualquier otra manifestación de intolerancia. Dicha prohibición aplica al conjunto de nuestros colaboradores en los diferentes centros de trabajo.
- Estamos comprometidos con la tolerancia cero ante casos confirmados de discriminación o acoso, aplicando medidas de sanción, que pueden incluir el término de la relación laboral. Ello, sin perjuicio de que el caso siga los procedimientos judiciales correspondientes.
- Incluimos entre las características individuales a proteger y respetar: afiliación política y/o religiosa, apariencia física, condición social y/o económica, estado de salud, discapacidad, edad, estado civil, género, nacionalidad y/u origen étnico, orientación sexual, situación familiar, sexo.
- Promovemos las conductas adecuadas para la equidad de trato y el respeto a la diversidad, construyendo una cultura de convivencia.
- Esta Política sirve de marco de referencia para la incorporación de un enfoque de diversidad en el conjunto de políticas y procedimientos que sea pertinente. Es un requisito para todos los colaboradores conocerla, así como respetar los lineamientos que establece.

3.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Garantizamos la igualdad de oportunidades en la postulación a vacantes abiertas por la compañía y requerimos que todas las ofertas se hagan públicas, a través de canales que permitan la participación.
- No introducimos sesgos previos para que el posible colaborador presente su candidatura; en todos los casos se harán públicas las características formativas y de competencias requeridas para el ejercicio del puesto; en ningún caso se introducirán factores que no correspondan a éstas.
- Capacitamos a los colaboradores a cargo de los procesos de contratación para un ejercicio inclusivo y sensibilizamos a los líderes de equipo a cargo de la selección final.
- En cualquier caso, queda prohibido solicitar a los candidatos durante el proceso de selección, información que pudiera llevar a sesgos discriminatorios y que no corresponda a las habilidades y competencias para el ejercicio del puesto (Por ejemplo: estado civil, orientación sexual, hijos a cargo, etc.).

3.3. REMUNERACIÓN

- Garantizamos el establecimiento de las remuneraciones en el marco de tabuladores por perfil de puesto, según la metodología HAY u otra que Podamos incorporar en el futuro. Esto aplica tanto a la remuneración fija como variable.
- En ningún caso se considerarán características personales del colaborador para el establecimiento de la remuneración, que sean ajenas al puesto y la antigüedad.

3.4. CONCILIACIÓN

- Ofrecemos flexibilidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, extensibles a cualquier situación del colaborador.
- Otorgamos permiso de maternidad y paternidad más allá de los mínimos establecidos por la ley. Entregamos asimismo días de permiso en caso de adopción.
- Facilitamos esquemas de trabajo que permitan al colaborador atender circunstancias personales y familiares, incluyendo opciones de reducción de jornada. En ningún caso, la adopción por el colaborador de este beneficio puede ser detonante o agravio para un proceso de desvinculación de la compañía.
- Declaramos que cualquier medida de conciliación que se ejecute deberá otorgarse de manera igualitaria entre los colaboradores y colaboradoras.
- De la misma manera, para cualquier otro beneficio que entregue la compañía (ej. seguro médico) se evitarán sesgos que perjudiquen y/o dificulten su ejercicio por el colaborador debido a cualquier característica de su diversidad.

3.5. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

- Promovemos y facilitamos la formación de nuestros colaboradores, de conformidad con las responsabilidades que ejecutan en la compañía. En ningún caso, se producirán diferencias en la formación entregada (tiempos, contenidos) entre colaboradores y colaboradoras, para responsabilidades similares.
- La metodología seguida para la evaluación de desempeño, incluyendo los criterios analizados, han de estar a disposición de los colaboradores/as para su conocimiento.
- El proceso se basa exclusivamente en el rendimiento y resultados del colaborador conforme a su puesto.
- De la misma manera, el proceso de promoción interna vela por la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional de nuestros colaboradores/as, considerando exclusivamente sus méritos, el desempeño

y los resultados profesionales de cada uno.

- Todas las vacantes disponibles para colaboradores que ya formen parte de la compañía serán públicas para el conjunto de la plantilla, permitiendo su postulación.
- Bajo ninguna circunstancia permitimos comportamientos que atenten contra el respeto y la dignidad de la persona, ya sea irrespetuoso, de acoso u hostigamiento, como parte de una promesa de beneficio laboral y/o promoción.

3.6. OPERACIÓN

- Promovemos que la comunicación interna y externa se fundamente en un lenguaje no discriminatorio, evitando cualquier tipo de expresión que introduzca sesgos y atente contra la dignidad de la persona.
- La utilización del masculino como genérico para hacer referencia a ambos sexos corresponde a la adopción del marco normativo lingüístico.
- Entendemos las distintas necesidades de cada individuo, ofreciendo instalaciones adecuadas para el desarrollo de la actividad profesional. Garantizamos la accesibilidad en los centros y posiciones de trabajo, incluyendo la infraestructura pertinente para evitar sesgos de sexo y/o por discapacidad física o psíquica.
- Proporcionamos material de apoyo para la prevención de la discriminación, intolerancia, violencia y acoso a través de la educación a nuestros colaboradores, buscando generar conciencia.
- Estamos comprometidos con la aplicación de la Norma de Desempeño IFC 2: Trabajo y Condiciones Laborales, en la matriz y sucursales del Banco. Nos marcamos ser referente en la ejecución de esta norma y promover su aplicación en nuestros clientes.

3.7. DESIGNACIÓN DE LOS DIRECTORES

- Los lineamientos de diversidad se extienden al Directorio.
- Buscamos una composición diversa del Directorio, que refleje la sociedad a la que servimos, incluyendo género, edad, origen étnico y/o nacionalidad.
- De la misma manera, promovemos que exista diversidad en la formación y experiencia profesional, con el fin de poder atender los diferentes riesgos emergentes.
- Desde el Banco, promoveremos como candidatos a profesionales con la experiencia y conocimientos requeridos, evitando sesgos por género o cualquier otra característica personal. La elección final de los integrantes del Directorio corresponde en todo caso a la Junta General de Accionistas.

3.8. EVALUACIÓN Y MONITOREO

Elaborado por: Gobierno Corporativo	Revisado por: Talento Humano	Aprobado por: Comité de Gobierno Corporativo - Sostenibilidad	Pág. 12
-------------------------------------	------------------------------	---	---------

- Nos comprometemos a evaluar el resultado de nuestros avances en la implementación y cumplimiento de la presente política, a través de las áreas y comités correspondientes y basados en las métricas que establezcamos al respecto.

3.9. DENUNCIA Y TRATAMIENTO

- Cualquier conducta o incidente de discriminación, acoso sexual o laboral, u hostigamiento puede ser denunciada por parte de los colaboradores a la compañía, así como por terceros cuando implique a alguno de nuestros colaboradores.
- 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 para fines de esta política con discriminación, acoso, violencia u hostigamiento.
- 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 su gravedad, pasa a ser evaluado por el Comité de Ética



