

## RESUMEN

Esta normativa establece el compromiso de Itaú Colombia y Filiales, con la valoración y promoción de la diversidad, la inclusión y la equidad, en el ejercicio del respeto a las diferencias, así como las responsabilidades de las áreas involucradas en el proceso de gestión. Y esta estructurada y redactada conforme el marco definido por Itaú Chile.

## CONTENIDO

- 1 DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD**
- 2 OBJETIVO**
- 3 PÚBLICO**
- 4 RESPONSABILIDADES**
- 5 REGLAS**
- 6 DOCUMENTOS RELACIONADOS**

## 1. DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD

En Itaú entendemos la diversidad, la inclusión y la equidad como ventajas competitivas que enriquecen la gestión de las distintas unidades de negocio y nos permiten evolucionar y transformarnos, con la convicción de integrar aportes diversos.

En este marco, la diversidad, inclusión y equidad, se entiende como el conjunto de acciones dirigidas a fomentar la incorporación y gestión de las personas, resguardando equidad en su trato, y en las condiciones que se brindan para facilitar su desempeño, desarrollo y acceso a oportunidades, independiente de su género, nacionalidad, orientación sexual, raza, etnia, edad o situaciones de discapacidad.

## 2. OBJETIVO

Esta Política busca definir los criterios y directrices para la valoración y promoción de la diversidad en nuestra estrategia de negocio y de relacionamiento con nuestros colaboradores y grupos de interés.

## 3. POBLACIÓN OBJETIVO

Esta Política aplica a todas las actividades de Itaú y sus filiales, tanto en Colombia y filiales, así como a todos sus empleados propios, empleados contratistas, proveedores, ejecutivos y directores.

## 4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLITICA

- Los procesos de Itaú se guían bajo directrices de inclusión y respeto a la diversidad, procurando la integración y desarrollo de todas las personas.
- Itaú, promueve la diversidad al interior de sus equipos y en la cultura organizacional. La organización cuida la heterogeneidad, igualdad de condiciones de acceso, permanencia y movilidad dentro de la organización.
- El Banco promueve un ambiente de trabajo seguro que favorezca el respeto de las diferencias entre las personas, considerando todas las dimensiones de la diversidad: género, raza, religión, edad, discapacidad o diversidad sexual.
- Itaú no discrimina a ninguna de sus trabajadores – propios o contratistas por su género, edad, estado civil, discapacidad, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, sindicación, afiliación u opinión política, religión o cualquier condición protegida por ley.

- El banco estimula instancias formativas y de participación para fomentar la equidad de género, diversidad e inclusión de las personas.

## 5. RESPONSABILIDADES

### 4.1. Comisión Superior de Sostenibilidad:

Es la máxima instancia de gobernanza de la sustentabilidad en Itaú. Está compuesta por doce miembros del comité directivo del Banco, o representantes que ellos designen, y se encarga de coordinar todas las acciones necesarias para cumplir con los objetivos de la Política de Sostenibilidad a través del desarrollo de programas e iniciativas alineadas con los focos estratégicos del Banco, impulsando la integración del desarrollo sostenible en las prácticas de negocio y la cultura interna. Es la instancia responsable de monitorear avances estratégicos respecto a las brechas en los pilares de diversidad de equidad de género, discapacidad, diversidad sexual, edad e intercultural.

Esta comisión sesionará 4 veces al año. Las sesiones serán convocadas por la Gerencia de Comunicaciones, Relaciones Institucionales y Sostenibilidad.

Los miembros permanentes de esta Comisión:

- Presidente
- Vicepresidente Jurídico
- Vicepresidente Gestión Humana
- Vicepresidente Riesgos
- Vicepresidente Digital
- Vicepresidente Tesorería
- Vicepresidente comercial de la Banca Minorista
- Vicepresidente financiero
- Vicepresidente Banca Mayorista
- Vicepresidente de Tecnología
- Vicepresidente de Operaciones
- Gerente de Comunicaciones, Relaciones Institucionales y Sostenibilidad

## 4.2 Gerencia de Comunicaciones, Relaciones Institucionales y Sostenibilidad

- Liderar la gestión de diversidad e inclusión en el banco, con una estrategia vinculada a la cultura y al sentido de nuestro negocio.
- Desarrollar e implementar iniciativas que promuevan la diversidad, junto con alinear y coordinar las distintas instancias y equipos en torno a este propósito.
- Actualizar y monitorear la evolución de indicadores de diversidad e inclusión, y a partir de esto realizar acciones de mejora continua.
- Ser contraparte del Banco con organizaciones externas que trabajen en torno a esta materia, así como ser la responsable de la entrega de información.
- Difundir internamente los principios y valores que promueven la diversidad e inclusión en el banco, apoyando en la sensibilización e involucramiento de los colaboradores, velando por no incurrir en prácticas discriminatorias o que refuercen estereotipos.
- Incorporar la diversidad como pilar en la estrategia de comunicaciones internas, visibilizando las iniciativas implementadas y alineado a la cultura corporativa.

## 4.3 Gerencia de desarrollo organizacional

- Promover y coordinar iniciativas que fomenten el desarrollo de todos los colaboradores del Banco en igualdad de oportunidades y basados en la meritocracia.
- Promover la diversidad en los procesos de atracción y selección. Todas las ternas en los procesos de atracción y selección serán compuestas por una persona con criterio de diversidad (género, comunidad LGBTQ+, discapacidad, nacionalidad, raza).
- Desarrollar campañas de atracción de talentos, a través de eventos representativos hacia todo tipo de público.
- Promover una gestión de beneficios inclusiva, que considere la diversidad de los colaboradores del banco tanto en la propuesta de valor como en su administración.

## 4.4. Consultores de Gestión de Personas

- Orientar a los gestores para desarrollar equipos de trabajo diversos

## 4.4 Gerencia de Gobierno Corporativo

- Deliberar sobre los casos que involucran prácticas y actitudes discriminatorias dentro de Itaú y aplicar la sanción correspondiente a cada situación.
- Visibilizar la existencia de un canal de denuncias confidencial para que los colaboradores comuniquen acciones que incumplan con esta normativa interna, o que discriminen arbitrariamente a cualquier grupo o individuo. Debe velar por una correcta difusión y fácil acceso de los canales de denuncia.

## 4.5 Experiencia y calidad a clientes

- Impulsar una experiencia al cliente libre de discriminación, que considere el respeto y valor de la diversidad.
- Garantizar las herramientas suficientes en el proceso de experiencia a clientes en los diferentes canales de atención a clientes y usuarios.
- Velar por la definición, implementación y comunicación de productos que permitan la inclusión financiero a grupos poblaciones minoritarios.
- Evaluar mejoras de accesibilidad en plantas, edificios y red de oficinas, con el objetivo de poder identificar adecuaciones que impliquen una completa accesibilidad a los clientes y público en general.

## 4.6 Gerencia de Compras:

- Incorporar prácticas de inclusión en el proceso de proveeduría de la Organización.
- Promover prácticas de evaluación a través de herramientas certificadas para medir prácticas en materia de Diversidad, Inclusión y Equidad a lo largo de la cadena de suministro.
- Generar espacios y elementos de sensibilización, educación y formación en Diversidad, Inclusión y Equidad para la promoción de buenas prácticas en los proveedores.

## 4.7 Acápites normativa no discriminación y acoso

- Entendemos como discriminación, aquellos actos que no se fundamentan en la capacidad o idoneidad personal como la otorgación de un trato desigual a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, orientación, sexual, edad, condición física o mental, u otro elemento o factor arbitrario o no razonable.

- Itaú, promueve e impulsa un ambiente de respeto, diversidad e inclusión para todas las personas, también se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades y participación de todos los colaboradores del Banco, procurando un ambiente libre de discriminación arbitraria o no razonable dentro de la operación como con todos sus grupos de interés e identificando oportunidades de mejoras para cumplir su propósito de inclusión.
- Itaú, rechaza actos de acoso, según se dispone en la gobernanza y procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Buen Trato.

## 5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Política de ética.
- Código de conducta general
- Manual de Buen Trato
- Política interna de diversidad, inclusión y equidad Itaú Chile.
- Política de Sostenibilidad, Itaú Colombia.
- Estatutos Comisión Superior de Sostenibilidad y Diversidad Colombia.