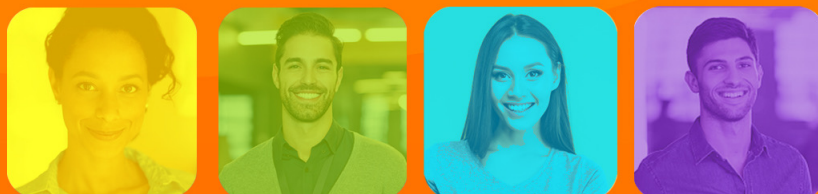


Itaú, un lugar para todas las personas

Itaú



Política Interna: Diversidad, Inclusión y Equidad (DI&E) Itaú Corpbanca Colombia versión 1.0 Julio de 2021 – versión 04082021

Resumen

Esta normativa establece el compromiso de Itaú CorpBanca 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 Brasil y Chile.

Contenido

1. Diversidad, inclusión y equidad
2. Objetivo
3. Público
4. Responsabilidades
5. Reglas
6. Documentos relacionados
7. Información de control

Política Interna: Diversidad, Inclusión y Equidad (DI&E) Itaú Corpbanca Colombia versión 2021

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.

Las diferencias entre nuestros colaboradores es lo que hace particular y especial su contribución, y nos permite conformar equipos diversos, para construir un mejor Banco para nuestros clientes, proveedores, colaboradores y sociedad en general.

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

Definir los criterios y orientación para la valoración y promoción de la diversidad, inclusión y equidad presente en nuestra estrategia de negocio y de relacionamiento con todos los públicos, agregando valor y generando experiencias positivas a colaboradores, clientes, proveedores, y sociedad en general.

Las directrices de esta normativa son las siguientes:

2.1. Justa competitividad frente a las diferencias: velar porque las oportunidades se generen en condiciones de equidad para todos, en un entorno de respeto mutuo, promoviendo un ambiente y marco de actuación transparente en nuestras relaciones.

2.2. Heterogeneidad: cuidar que exista una representación de diferentes públicos en la Organización, así como igualdad de condiciones de acceso, permanencia y movilidad dentro de la Organización.

2.3. Implementación de políticas y proyectos de valorización y promoción de la diversidad, inclusión y equidad: velar por la calidad y el éxito de las acciones con participación de todos.

3 Público

Todos los colaboradores de Itaú Corpbanca y sus filiales en Colombia y Panamá (consideradas para estos efectos como el “Banco”), así como, clientes, proveedores y sociedad en general.

Política Interna: Diversidad, Inclusión y Equidad (DI&E) Itaú Corpbanca Colombia

4 Responsabilidades

4.1. Gestión de Personas y Performance: definir y coordinar en conjunto con otras áreas, una estrategia para la promoción y valorización de la diversidad, inclusión y equidad como una oportunidad de crecimiento, así como también implementar acciones de sensibilización definiendo metas de corto, mediano y largo plazo.

Para eso, cada área tiene las siguientes responsabilidades:

4.1.2. Atracción para la diversidad, inclusión y equidad:

- Generar acciones de promoción de la diversidad, inclusión y equidad alineadas con la cultura del Banco destacando el valor agregado y el aporte de cada integrante de la Organización.
- Liderar el conjunto de acciones que lleven a cabo las diferentes áreas para alinear y resguardar el cumplimiento de sus objetivos.
- Velar por la ejecución de acciones propuestas sobre diversidad, inclusión y equidad en conjunto con las áreas responsables.
- Mantener el respeto a la diversidad, inclusión y equidad en los flujos de los procesos de gestión de personas, garantizando la inexistencia de discriminación arbitraria en cada etapa de estos.
- Promover la diversidad de candidatos en el proceso de atracción, a través de campañas representativas hacia todo tipo de público basadas en la accesibilidad universal.
- Promover respeto e igualdad de oportunidades a todos los participantes de los procesos de selección, independiente de género, raza, discapacidad, religión, orientación sexual, edad, entre otros.
- Orientar a gestores a promover equipos de trabajo diversos, garantizando la igualdad de oportunidades.
- Realizar acciones de mejora continua basada en los análisis de indicadores internos y de mercado.
- Promover el bienestar con enfoque en la diversidad, inclusión y equidad, y cuidar que se realicen las adaptaciones necesarias para su cumplimiento.

4.2.3. Endomarketing:

- Contribuir a la difusión interna de los principios y valores dispuestos en esta política, apoyando la concientización e involucramiento de los colaboradores con la diversidad, inclusión y equidad, preocupándose de no incurrir en prácticas discriminatorias o que refuercen estereotipos.

Política Interna: Diversidad, Inclusión y Equidad (DI&E) Itaú Corpbanca Colombia

4.1.3. Desarrollo y Performance

- Generar los ajustes necesarios en las plataformas de aprendizaje del Banco y en los espacios físicos en donde se realizan las actividades de formación, para así asegurar que la oferta de capacitación entregada sea accesible para todos los colaboradores.
- Garantizar que las distintas instancias de entrenamiento ofrecidas para los colaboradores del Banco sean diseñadas con un enfoque de diversidad, inclusión y equidad a través del uso de un lenguaje inclusivo, de ejemplos que no fomenten estereotipos y/o sesgos inconscientes, y asegurando que los contenidos no sean propensos a ningún tipo de práctica discriminatoria.
- Disponibilizar instancias de formación en relación a temáticas de diversidad, inclusión y equidad en los distintos programas abiertos de capacitación ofrecidos a los colaboradores del Banco.

4.1.4. Compensaciones y Servicios

- Velar por generar una oferta variada de beneficios alineada a las distintas necesidades de los colaboradores del Banco.
- Contar con procesos de compensaciones cuyas decisiones sean basadas en la meritocracia.
- Garantizar la inexistencia de discriminación arbitraria en las prácticas de compensaciones.

4.1.5. Consultores de Gestión de Personas

- Buscar transparencia y meritocracia en las instancias de decisión de cada gerencia, a fin de asegurar que prime la práctica de la meritocracia en condiciones de equidad y justa participación.
- Orientar a los líderes a desarrollar equipos de trabajo diversos, garantizando la equidad en el acceso a las oportunidades.

4.2. Comisión de Etica (comisiones con Gestión Humana)

Deliberar sobre los casos que involucran prácticas y actitudes discriminatorias dentro de Itaú CorpBanca Colombia.

Política Interna: Diversidad, Inclusión y Equidad (DI&E) Itaú Corpbanca Colombia

4.3. Gestión Social

- Realizar acciones que incentiven la diversidad, inclusión y equidad, a través de la relación con todos los públicos involucrados.
- Apoyar la adaptación y actualización constante de la normativa interna en conjunto con las áreas responsables.
- Apoyar la gestión de la normativa y velar para que los principios de valorización de la diversidad, inclusión y equidad sean respetados en todas las prácticas de gestión de Itaú CorpBanca Colombia.
- Monitorear a través de seguimiento los compromisos voluntarios a los que Itaú Corpbanca Colombia está adherida directa e indirectamente.

4.4. Relaciones Laborales / Ética y Cumplimiento Normativo

Garantizar la existencia de un canal de denuncias confidencial para que los colaboradores puedan comunicar acciones como amenazas, hostigamiento, exposición o insultos que sean consideradas una violación a esta normativa interna, o que tenga como objetivo discriminar arbitrariamente a cualquier grupo o individuo en los términos contemplados por este documento.

4.5. Compras:

Incorporar en los contratos con proveedores, una “Cláusula de Diversidad, Inclusión y Equidad”, en la que estos declaren estar en conocimiento de la normativa interna, adhiriéndose a un compromiso donde se establece la valorización y promoción de la diversidad y el respeto a las diferencias.

Asimismo, Itaú Corpbanca Colombia como miembro del Pacto Global, promueve los principios de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y anticorrupción y hace extensivas estas prácticas en su cadena de valor.

Los proveedores se comprometen a observar las disposiciones legales y las mejores prácticas en relación con dichos principios. Los productos y servicios ofrecidos por el proveedor deben propender por el cumplimiento de las mejores prácticas de calidad, eficiencia y conservación del medio ambiente.

Política Interna: Diversidad, Inclusión y Equidad (DI&E) Itaú Corpbanca Colombia

4.6. Líderes

- Promover la diversidad, la inclusión y la equidad en la composición de los equipos, promoviendo el equilibrio en el acceso a las oportunidades en condiciones justas, en un marco de transparencia.
- Utilizar la meritocracia como criterio rector frente a incentivos, capacitaciones, promoción y cualquier otro reconocimiento, evitando cualquier tipo de discriminación arbitraria.
- Asegurar que el ambiente de trabajo favorezca el respeto de las diferencias entre las personas, considerando todas las dimensiones de la diversidad, inclusión y equidad: género, raza, religión, edad, discapacidad o diversidad sexual.
- Asegurar que el ambiente de trabajo no permita ni tolere instancias de discriminación arbitraria.

4.7. Franquicias

Velar para que en la definición, implementación y comunicación de productos, servicios y modelos de atención en el Banco, resguarde al máximo la no ocurrencia de eventos de discriminación arbitraria hacia nuestros clientes, respetando su diversidad.

4.8. Infraestructura

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 colaboradores, clientes, proveedores y público en general

5 Reglas

Valoración de la diversidad, inclusión y equidad :

- La valoración de la diversidad busca promover la inclusión, el respeto a las diferencias y la equidad en el acceso a las oportunidades, beneficiando la sustentabilidad de Itaú CorpBanca Colombia y proporcionando de esta forma, cambios en el Banco.
- Además de promover la diversidad, inclusión y equidad, actuamos contra la discriminación arbitraria en todas sus formas, definiendo y fortaleciendo nuestros mecanismos de actuación en estos frentes.

6 DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Código de ética.
- Política interna de diversidad, inclusión y equidad Itaú CorpBanca Colombia
- Política de Sostenibilidad, Itaú CorpBanca Colombia.
- Funciones y compromisos DI&E

Política Interna: Diversidad, Inclusión y Equidad (DI&E) Itaú Corpbanca Colombia

8 Conformación Equipo Sponsor DI&E

A. Miembros: la conformación del Equipo Sponsor de DI&E estará basado en la Representatividad y Heterogeneidad

- I. Vicepresidencia de Gestión Humana,
- II. Vicepresidencia Minorista
- III. Vicepresidencia Mayorista
- IV. Vicepresidencia Treasury & Global Market
- V. Vicepresidencia de Tecnología
- VI. Presidente y Secretario: La Presidencia estará a cargo de un miembro del Equipo Sponsor de DI&E, y la Secretaría del mismo estará a cargo de un miembro del equipo responsable del área de Comunicaciones / DI&E.

B. Funciones: las principales funciones responsabilidades del Equipo Sponsor de DI&E son las siguientes:

- i. Definir, aprobar las prácticas, y garantizar condiciones que materialicen los principios de la política y plan de trabajo del Programa Corporativo de DI&E.
- ii. (aprobación y actualización de la política adaptándola a nuevas exigencias organizativas, del entorno o del mercado que puedan surgir, así como a comunicarla a la Organización y a que esté a disposición de las partes interesadas en todo momento)
- iii. Fijar metas DI&E y monitorear el cumplimiento de las directrices fijadas en la política DI&E de Itaú Colombia.
- iv. Adelantar seguimiento periódico del grado de avance de todas las líneas estratégicas de actuación que se deriven de la implantación de esta Política.
- v. Orientar y proponer propuestas de mejora y fortalecimiento continuo en las directrices de DI&E de la Entidad.
- vi. Respaldar la política, impulsar el cambio y adoptar acciones orientadas a proteger los principios de DI&E: cumplimiento y transparencia con enfoque de equidad, rechazo a cualquier forma de discriminación y motivación al reconocimiento, la promoción, nombramiento o selección en condiciones justas y transparentes.
- vii. Contribuir a crear un ambiente de trabajo incluyente y saludable para todos los colaboradores y grupos prioritarios definidos (clientes / proveedores), sin reservas sobre género, raza, edad, nacionalidad, orientación sexual o condición física.

C. Periodicidad: el Equipo Sponsor se reunirá bimestralmente o con la frecuencia que la Administración estime pertinente.

D. Quórum: el Equipo Sponsor deliberará con al menos la mitad más uno de sus miembros y decidirá con al menos la mitad más uno de sus miembros asistentes.

Política Interna: Diversidad, Inclusión y Equidad (DI&E) Itaú Corpbanca Colombia

9 Conformación equipo sponsor DI&E

#	Nombre Integrante	Cargo	Vicepresidencia
1	María Lucía Ospina	Vicepresidente	VP. Gestión Humana
2	Hernando Osorio	Vicepresidente	VP. Banca Minorista
3	Daniel Brasil	Vicepresidente	VP. Treasury & Global Market
4	Bernardo Alba	Vicepresidencia	VP. Tecnología
5	Camila Vásquez	Gerente General Itaú Asset Management	VP. Banca Minorista
6	Diana Neira	Gerente segmento Constructor y Vivienda	VP. Mayorista
7	Constanza Romero	Gerente Gestión de Personas y Bienestar	VP. Gestión Humana
8	Natalia Rojas Manjarres	Gerente General	Itaú Panamá
9	Carolina Velasco	Gerente Comunicaciones y Relaciones Institucionales	VP. Gestión Humana
Secretaría: Viviana Steevens, VP. Gestión Humana DI&E			

Nota: adicionalmente podrá hacer parte de este Equipo Sponsor un miembro externo a la organización cuando el equipo así lo considere.