

Política de Derechos Humanos BdB

En el marco de nuestra **Estrategia Corporativa de Sostenibilidad**, nos comprometemos a gestionar nuestro negocio de forma ética, innovadora y responsable hacia nuestros grupos de interés en pro de generar *valor compartido*, para propender por el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que se relacionan con nosotros, contribuir a la prosperidad económica de la sociedad y aportar positivamente a la preservación del medio ambiente, lo que nos permite consolidar un *Modelo de Negocio Sostenible*, que incorpora criterios económicos, ambientales y sociales y que se acoge a las mejores prácticas nacionales e internacionales.

Alineados con este propósito, operamos basados en nuestra estrategia de sostenibilidad, políticas, códigos y manuales; los cuales han permitido formar una cultura empresarial. Así mismo, esta declaración política se acoge a todos los principios y lineamientos definidos por nuestro Código de ética y actúa en concordancia con nuestros principios rectores definidos.

Esta política es el marco de actuación bajo el cual nos regimos en materia de Derechos Humanos (DDHH) comprometiéndonos con: la transparencia y lucha contra la corrupción; cuidado y respeto a todas las personas; la inclusión, la diversidad y la equidad; la preservación del medio ambiente y el aporte a la sociedad; la protección de la información, los mecanismos de comunicación y divulgación, para todos nuestros grupos de interés.

Objetivo

Consolidar nuestro compromiso con la promoción, la protección, el respeto y la remediación, cuando corresponda, de los Derechos Humanos (DDHH) en línea con los estándares nacionales e internacionales aplicables, las políticas, los códigos y manuales internos.

Alcance

El compromiso con los Derechos Humanos establecido por medio de esta política es aplicable en todos los ámbitos y para nuestros grupos de interés: Junta Directiva, accionistas e inversionistas, clientes, colaboradores, proveedores y aliados, entes gubernamentales y de control, comunidades, medios de comunicación y líderes de opinión, gremios y asociaciones y ONGs y universidades y todos aquellos grupos de interés que interactúen con el Banco¹.

Estándares y normas de referencia en Derechos Humanos

Esta política se enmarca en la normativa nacional e internacional aplicable y en los estándares de respeto y protección de los Derechos Humanos, específicamente:

¹ Esta política no cubre a nuestras filiales.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Los Principios para la Banca Responsable de las Naciones Unidas
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Net Zero Banking Alliance (NZBA)
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Normas de Conducta para las empresas para hacer frente a la discriminación de las personas LGBT
- Constitución Política de Colombia

Nuestros compromisos

Nos comprometemos a **respetar y promover** todos los Derechos Humanos consagrados en las normas de referencia mencionadas anteriormente y a generar planes de acción que aseguren el cumplimiento de este compromiso. También nos comprometemos a velar por la **protección** de los DDHH de los grupos de interés mencionados, así como, a **remediar** cualquier impacto sobre los Derechos Humanos que pueda ocurrir en relación con las actividades de nuestro negocio, alineados a los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH.

Adicionalmente, con base en los riesgos e impactos asociados a la posible vulnerabilidad de los DDHH identificados en nuestra gestión y la percepción de nuestros grupos interés, resultado del ejercicio de consulta realizado para la construcción de esta política, enfocaremos nuestra gestión en:

Cuidado y respeto a todas las personas

- Garantizar un ambiente libre de acoso, esto incluye el acoso sexual y no sexual, entendido como las acciones, comentarios y comportamientos sexuales o no, que atentan contra el bienestar físico, emocional o psicológico de las personas, así como cualquier tipo de violencia física y/o emocional que involucre nuestros colaboradores, clientes, proveedores, y cualquier persona que tenga relación con las actividades del Banco. Para mas información consulte el Anexo 2. Lineamientos para para asegurar la cero tolerancia a la discriminación y el acoso sexual y no sexual.
- Promover la igualdad, la diversidad y la inclusión, así como la cero tolerancia a la discriminación por cualquier concepto, entre ellos: raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, mediante un proceso confidencial y serio, capaz de generar medidas correctivas para evitar estos comportamientos en todos

nuestros procesos, actividades y en nuestra cadena de valor. Para más información consulte el Anexo 2. Lineamientos para para asegurar la cero tolerancia a la discriminación y el acoso sexual y no sexual.

- Fomentar el bienestar y la seguridad de nuestros empleados cumpliendo en todo momento con los requerimientos legales, referentes al pago de seguridad social, y compromisos contractuales, así como el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Promover buenas prácticas y obligaciones legales en nuestra relación con proveedores para respetar los Derechos Humanos, especialmente en términos de contratación, medio ambiente y transparencia.
- Asegurar la libertad sindical y de asociación, incluyendo el derecho a huelga y a la negociación colectiva, que permita a nuestros colaboradores proteger sus intereses.
- Rechazar la trata de personas, el trabajo forzoso, el trabajo infantil en todas sus formas de forma directa en nuestra actividad y en las actividades de nuestros grupos de interés, en especial la de nuestros proveedores.

Transparencia, lucha contra la corrupción y la ilegalidad

- Luchar contra la corrupción en todos los niveles de nuestra operación y en toda nuestra cadena de valor, a través del cumplimiento de nuestra Política Antifraude y Anticorrupción.
- Asegurar el debido proceso en la resolución de cualquier conflicto que se presente con colaboradores, proveedores, o cualquier otro grupo de interés.
- Garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el Código de ética de la organización por parte de todos nuestros grupos de interés.
- Garantizar la transparencia en el proceso de venta de nuestros productos y servicios, brindando información completa sobre las condiciones de los productos que adquieren nuestros clientes, para asegurar el cumplimiento de nuestra promesa de valor.

Garantizamos la inclusión, diversidad e igualdad de género

- Velar por que los procesos de atracción, remuneración, desarrollo, formación y otras condiciones sean igualitarios e inclusivos en todos los niveles, incluidos los procesos de selección de miembros de la Junta Directiva.
- Promover prácticas de administración inclusiva y equitativa que permitan la visibilidad y participación diversa e igualitaria en todos los niveles gerenciales, incluida la Junta Directiva.
- Ofrecer mecanismos que minimicen las barreras de entrada, a través de acciones que mejoren el acceso de nuestros productos y servicios financieros.
- Promover prácticas que favorezcan el balance de la vida personal y laboral en nuestros colaboradores y promover un ambiente laboral diverso.
- Procurar que cualquier persona en condición de discapacidad o con necesidades especiales pueda ingresar, transitar y permanecer en nuestras instalaciones de manera

segura, así como acceder a nuestros productos y servicios de forma confortable y autónoma.

Preservación del medio ambiente y aporte a la sociedad

- Prevenir, mitigar y/o remediar los impactos negativos reales o potenciales generados al medio ambiente por nuestras actividades.
- Promover la incorporación de criterios sociales y ambientales en nuestros ecosistemas de negocio.
- Prevenir los posibles impactos negativos en la sociedad y el medio ambiente de los proyectos financiados por el Banco, a través del fortalecimiento de los mecanismos de evaluación.
- Promover iniciativas que generen un impacto social y económico positivo en las comunidades donde tenemos presencia.

Protección de la información

- Asegurar la protección y el uso adecuado de los datos de nuestros clientes, proveedores y empleados a través del cumplimiento de la política sobre el Manejo de Información Privilegiada o Sujeta a Reserva.

Comunicación y divulgación

- Garantizar que nuestras comunicaciones internas y externas respeten y promuevan los Derechos Humanos, en especial la inclusión y la no discriminación.
- Promover el respeto a los Derechos Humanos a través de la capacitación y sensibilización a nuestros grupos de interés.
- Comunicar y divulgar a los grupos de interés las acciones y resultados de nuestra gestión en Derechos Humanos.

Mecanismos de implementación

Asumimos el compromiso de generar e implementar sistemáticamente planes de acción que nos permitan cumplir con los compromisos estipulados en esta política y los resultados de nuestro proceso de Debida Diligencia. A través del Comité de ética, se velará por el cumplimiento e implementación de esta política.

Mecanismos de control

El cumplimiento y evaluación de esta política se derivan de las directrices soportadas en el Código de Ética, Código de Buen Gobierno, Reglamento Interno de Trabajo y la Estrategia de Sostenibilidad. Cada una de las áreas encargadas de la gestión de este marco de actuación serán responsables de ejercer control y evaluación de acuerdo con sus procedimientos, sobre los compromisos generados en esta política.

Nos comprometemos a promover y divulgar todos nuestros códigos, políticas y mecanismos de prevención y control que apoyen el cumplimiento de esta Política, en el marco de la ética y la transparencia.

Canales de atención

Parte fundamental para garantizar el cumplimiento de nuestros compromisos, es la existencia de mecanismos que permitan a nuestros diferentes grupos de interés comunicar y alertar de cualquier violación o presunta violación a los Derechos Humanos relacionada con nuestra operación. Contamos con los siguientes canales de atención:

Línea ética:

- Línea ética Banco de Bogotá: Conozca más [aquí](#).
- Línea ética Aval: Conozca más [aquí](#).

Comité de Convivencia laboral: Los colaboradores del Banco de Bogotá pueden reportar casos laborales al interior de la organización, a través de correo electrónico o poniéndose en contacto con la Dirección de Talento humano.

Comité SAFC: este comité se encarga de supervisar de manera integral la experiencia del cliente, para garantizar satisfacción durante los momentos determinantes de su relación con el Banco.

Defensoría del consumidor financiero: consulte la [página web](#).

Divulgación

En pro de la mejora continua de nuestra gestión, cualquier retroalimentación y comentario sobre esta Política puede ser comunicado al correo: sostenibilidad@bancodebogota.com.co.

Anexo 1. Glosario

- **Acoso laboral:** son las acciones recurrentes en el espacio de trabajo que causen a la persona miedo, intimidación, terror y angustia, ocasionando su desmotivación o retiro del trabajo.
- **Acoso sexual:** son las conductas de carácter sexual indeseadas que pueden llevar a la persona a sentirse ofendida, humillada y/o intimidada.
- **Compromisos contractuales:** son los acuerdos a los que llegan dos partes por medio de un documento de carácter jurídico que compromete su cumplimiento.
- **Corrupción:** sacar ventaja de una situación y/o aprovechar el poder que se tiene para recibir diversos beneficios fuera de los establecidos o merecidos.
- **Debida diligencia:** proceso de evaluación de la gestión de Derechos Humanos de una compañía que permite detectar y resolver los riesgos e impactos de su gestión en DD.HH.
- **Derechos Humanos:** son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.
- **Discriminación:** son las acciones y/o comportamientos en cualquier esfera de la vida que tienen como objetivo anular o denigrar a una persona, generando una distinción y/o preferencia basada en las características físicas u opiniones de las personas.
- **Discapacidad:** son deficiencias físicas, mentales, y/o intelectuales de las personas que limitan su participación en igualdad de condiciones en diferentes contextos de la sociedad.
- **Diversidad:** bajo la premisa que todos somos iguales en dignidad y derechos, la diversidad reconoce que cada persona es distinta y merece el respeto de todos sus derechos.
- **Igualdad y equidad:** todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos, para lograr la equidad es necesario asegurar que cada una de ellas pueda tener las mismas oportunidades de acceso a los bienes y servicios de acuerdo con sus particularidades. Un ejemplo de esto es la estratificación en el cobro de los servicios públicos, ya que permite asegurar que todas las personas tengan acceso tomando en cuenta sus condiciones socioeconómicas particulares.
- **Inclusión:** asegurar que todas las personas, sin importar su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, pueda participar en condiciones de igualdad en la sociedad.
- **Seguridad social:** regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley.
- **Transparencia:** la transparencia es la cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la comunicación de información, normas, planes, procesos y acciones.
- **Violencia:** es el uso intencional de la fuerza física o amenazas contra otra persona, un grupo o una comunidad que puede tener como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

Anexo 2. Lineamientos para para asegurar la cero tolerancia a la discriminación y al acoso sexual y no sexual

1. Mecanismos para asegurar la cero tolerancia a la discriminación y el acoso sexual y no sexual

La organización en cumplimiento de la ley 1010 de 2006 y la resolución 652 de 2012, cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, escogido democráticamente por los trabajadores una parte y la otra por el empleador, el cual recibe las denuncias relacionadas con acoso laboral, acoso sexual o no sexual y discriminación, radicadas por los colaboradores a través de un canal confidencial establecido para la recepción de estos casos, con el objetivo de tomar las acciones que sean pertinentes en la cual participan las partes implicadas para lograr acuerdos de convivencia, mejorar el relacionamiento, el respeto, ajustar comportamientos y aportar a un ambiente laboral sano e incluyente.

Así mismo, el Banco en cumplimiento de la legislación laboral y en alineación con el Reglamento Interno de Trabajo, y su Convención Colectiva, cuenta con un procedimiento disciplinario que permite, no solo investigar las conductas constitutivas de posibles faltas de los colaboradores, sino también aquellas que estando reprochadas en su normatividad interna como son las faltas de respeto a la empresa y los colaboradores, que giran en torno al abuso, acoso, discriminación, maltrato u otro tipo de comportamiento ajeno a la convivencia y bienestar laboral; a través del cual puede aplicar correctivos, con miras a mantener el orden, la disciplina, el respeto y prevenir nuevas manifestaciones discriminatorias que atentan contra la organización y sus colaboradores.

El proceso tendrá como mínimo estas etapas:

- 1) Recepción del caso y el análisis de este.
- 2) Citación a descargos con el objetivo de esclarecer la verdad de los hechos y que el colaborador implicado pueda ejercer su derecho de defensa y contradicción. Al colaborador se le debe citar dentro de los 20 días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos, se le otorgan tres días para que prepare su defensa y al cuarto día se realizan los descargos. Bajo el principio de transparencia, el colaborador podrá estar acompañado por dos representantes del sindicato (si aplica).
- 3) Toma de decisión: finalizados los descargos el Banco tendrá 20 días hábiles para generar su decisión, la cual podrá ser: cierre del proceso; llamado de atención; suspensión del contrato de trabajo; o terminación del contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con la gravedad de los hechos.
- 4) Notificación de la decisión al colaborador.

- 5) Impugnación: notificada la decisión al colaborador, este tendrá tres días hábiles para impugnarla, la cual debe ser decidida por el superior jerárquico del líder. El Banco tiene 20 días corridos para resolver la impugnación.

2. Promoción y sensibilización para consolidar una organización libre de acoso y discriminación

Se implementan al menos dos campañas anuales de sensibilización en torno a la cero tolerancia a la discriminación y la difusión de los canales confidenciales con que cuenta la organización, para la denuncia de prácticas discriminatorias, abuso sexual y otros comportamientos que atentan contra el respeto, inclusión, desarrollo y bienestar de los colaboradores.

Se incluye obligatoriamente dentro del proceso de Onboarding dos cursos relacionados con:

- 1) Sello de Cultura organizacional, donde se identifica y respeta al colaborador, inclusivo y diverso, sus 3 dimensiones y sus 9 atributos comportamentales.
- 2) Formación sobre diversidad, inclusión y no discriminación, para sensibilizar y promover en los nuevos talentos, prácticas y comportamientos positivos y la formación de los líderes en esta materia, de forma periódica.

La organización se certifica en torno a la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación, que permitan tanto adoptar y mejorar procesos y prácticas, como ratificar el compromiso del Banco y sus colaboradores frente a la sociedad, como una organización líder en materia de inclusión, equidad, libre de acoso y discriminación.

3. Capacitación y formación frente al acoso sexual y no sexual y la no discriminación

El Banco se compromete con la continua formación y desarrollo de los colaboradores frente al acoso sexual y no sexual y la no discriminación, a través de:

- Formación Onboarding en materia de diversidad, inclusión y no discriminación a todos los colaboradores del Banco, con el objetivo de fomentar una cultura diversa, equitativa, inclusiva y respetuosa de las diferencias.
- Formación en materia de diversidad y no discriminación a la fuerza comercial, quienes están de cara a nuestros clientes.
- Ofrecer ciclos de conversatorios sobre inclusión, discriminación y micro – agresiones.
- Realizar campañas de tolerancia cero hacia la discriminación.
- Formación a través de programas y aliados especializados. Actualmente el Banco se encuentra certificado por ACEDI/VOCA en conjunto con USAID como “una entidad financiera líder en la promoción de la diversidad, la inclusión y el compromiso con la equidad de género”.