

	<b>POLÍTICA</b>				Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 1 de 9

## I. OBJETIVO

El objetivo de esta política es formalizar el compromiso de RIMAC por respetar y promover el cuidado de los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, así como definir los principios generales que la compañía aplicará para todos sus procesos, incluyendo la debida diligencia.

## II. ALCANCE

La presente política aplica a todos los niveles jerárquicos de RIMAC Seguros y RIMAC EPS, lo que incluye al Directorio, Gerencia General, vicepresidentes ejecutivos, y colaboradores en general. Asimismo, también aplica para los grupos de interés involucrados en la cadena de valor, como proveedores, clientes, corredores y cualquier otra persona relacionada con la empresa.

### Difusión

La presente política será difundida a nuestros stakeholders internos y externos:

1. Directorio:
  - a. La política será enviada a Directores no ejecutivos, independientes y suplentes, para que puedan tomar conocimiento de ella.
2. Colaboradores:
  - a. La política estará publicada en RIMAC Home y en la página web de Sostenibilidad RIMAC para su libre acceso
  - b. Se realizarán capacitaciones anuales para todos los colaboradores sobre temas de Derechos Humanos, lo que también incluye esta política.
  - c. La política será enviada al menos 1 vez al año por canales internos.
3. Proveedores y Socios Estratégicos
  - a. La política estará publicada en la página web de Sostenibilidad RIMAC para su libre acceso.
  - b. La política será enviada 1 vez al año para su conocimiento.
  - c. Se realizarán capacitaciones anuales a los socios estratégicos (personal que trabaja en las instalaciones de RIMAC) sobre esta política.
4. Corredores
  - a. La política estará publicada en la página web de Sostenibilidad RIMAC para su libre acceso.
  - b. La política será enviada 1 vez al año para su conocimiento.

## III. ROLES Y RESPONSABILIDADES

### Comité de Conducta

El Comité de Conducta es el máximo órgano de decisión respecto a casos de vulneraciones de Derechos Humanos. Todos los casos que se reporten serán elevados al Comité de Conducta de RIMAC para que esta defina la acción final a realizar sobre el agresor y las medidas de protección para el denunciante.

Respecto al flujo de investigación y las áreas encargadas para ese proceso, revisar la política de Gestión de Denuncias.

### Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad

La gerencia es responsable de la elaboración de la actualización de la Política de DDHH, así como del diseño del plan de acción y su ejecución junto a las áreas correspondientes de los procesos.

## IV. NUESTROS COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS

	<b>POLÍTICA</b>				Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 2 de 9

Esta política está alineada a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios del Pacto Mundial y los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos.

Con este documento, RIMAC se compromete firmemente con los acuerdos, normas y convenios internacionales y nacionales para actuar según estándares éticos para una sociedad inclusiva, resiliente, equitativa y sostenible. De esa manera, nos alineamos a las disposiciones de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, asegurándonos de no participar en actividades de negocios que los violen.

Los Derechos Humanos son la base de todas nuestras políticas y manuales, así como con un enfoque clave considerado en nuestras acciones diarias como empresa. Es así como estamos alineados con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y reportamos públicamente nuestro desempeño en las áreas de derechos humanos y laborales, prácticas anticorrupción y de cuidado medioambiental.

RIMAC respeta todos los derechos humanos reconocidos nacional e internacionalmente, incluyendo la libertad de asociación, la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad, la prohibición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación de todas las personas relacionadas con la organización, entre otros.

#### Nuestros principios como aseguradora

RIMAC promueve y defiende valores fundamentales en su gestión con el fin de lograr el desarrollo integral de su propósito como empresa. Los valores también recogidos en el Código de Conducta son el respeto a la dignidad de las personas y sus derechos inherentes, el respeto a la igualdad y la diversidad, y el cumplimiento del marco legal.

En nuestro papel como proveedor de productos y servicios de seguros, buscamos prevenir y mitigar los impactos adversos en los derechos humanos. En esta línea, estamos alineados con los Principios de Inversión Responsable (PRI) y los Principios para Aseguradoras Sostenibles (IPS) que integran criterios de derechos humanos y laborales. Además, nos basamos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos, basados en el enfoque de "Proteger, Respetar y Remediar".

#### Nuestros compromisos con los derechos humanos

1. Accionistas

#### **Inversiones**

Desde que nos alineamos con el Programa de Inversión Responsable, este ha sido la guía de nuestra estrategia de inversión. Analizamos inversiones que consideran factores ambientales, sociales y económicos.

Asimismo, evitamos invertir en sectores sensibles como los armamentos, productos forestales; producción y comercio de tabaco; y la producción y el comercio de carbón. Para conocer más, pueden revisar la [Política de Inversiones Responsables](#).

2. Colaboradores

#### **Diversidad, equidad e inclusión**

RIMAC fomenta un ambiente de diversidad cultural con igualdad de oportunidades sin discriminación ni intimidación por motivos de raza, etnia, opinión, color, origen, religión, credo, nacionalidad y lugar de nacimiento, condición social, ascendencia, género, orientación sexual, identidad de género, expresión sexual, embarazo, estado civil, edad, discapacidad y otros.

	<b>POLÍTICA</b>				Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 3 de 9

Para ello, fomentamos el espíritu de equipo que respete la diversidad de perspectivas mediante el respeto, dignidad, equidad y cortesía, facilitando un ambiente de trabajo colaborativo, el crecimiento personal y profesional de nuestros empleados, y la meritocracia.

Asimismo, velamos por atraer y retener el mejor talento diverso para todas las áreas de las compañías, así como aportar al desarrollo de cada uno mediante oportunidades de desarrollo en igualdad de condiciones como ascensos y remuneraciones que son determinados en función a los conocimientos, actitudes, habilidades y méritos requeridos para cada puesto.

Debido a ello, RIMAC no tolera el acoso, el acoso sexual, la discriminación y la intimidación. Si cree que está siendo objeto de tales actos, debe denunciarlo mediante el [Canal de Integridad](#), a un miembro del Comité de Intervención de Acoso Sexual, a su supervisor inmediato o al área de Relaciones Laborales. Tales actos serán investigados y se tomarán las medidas apropiadas.

Para más información, puede revisar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, así como la de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral.

### **Equilibrio de vida laboral y personal**

Nos aseguramos de que los colaboradores no trabajen horas excesivamente largas. RIMAC tiene un cronograma de trabajo claro y especificaciones para las horas extras. Además, contamos con flexibilidad horaria y un modelo de trabajo híbrido (presencial y remoto).

### **Libertad de asociación**

Los colaboradores de RIMAC tienen libertad de asociación para organizarse y trabajar colaborativamente para promover un diálogo claro y transparente sobre intereses comunes.

### **Prohibición del trabajo infantil**

En RIMAC, nuestros equipos no están conformados por menores de edad. Rechazamos el uso de mano de obra infantil en nuestra empresa.

### **Esclavitud moderna y trabajo forzoso**

RIMAC rechaza todas las formas de esclavitud moderna, tales como el tráfico de personas, el trabajo forzoso y cualquier otra forma de explotación de personas que limite su libertad. Nuestros empleados son libres de tomar decisiones que garanticen su seguridad.

### **Capacitaciones sobre Derechos Humanos**

RIMAC se compromete a que todos sus colaboradores conozcan la política de Derechos Humanos, así como los procesos asociados a ella, mediante capacitaciones anuales y campañas de sensibilización.

3. Clientes, proveedores y corredores

	<b>POLÍTICA</b>				Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 4 de 9

RIMAC tiene como objetivo evitar, anticipar y mitigar los impactos directos o indirectos en los derechos humanos de nuestros clientes, proveedores y corredores.

Asimismo, nos posicionamos como líderes en la promoción de los derechos humanos con el fin de ser un referente y promover prácticas en el sector asegurador. Somos responsables de diseñar y ejecutar iniciativas innovadoras que fortalezcan el bienestar de nuestros empleados y nuestros grupos de interés.

### **Los Derechos Humanos en nuestras relaciones laborales**

En RIMAC aplicamos criterios de derechos humanos para evaluar la selección de proveedores. Además, contamos con un Código de Conducta para Proveedores, con el cual aseguramos su compromiso con la defensa de los derechos humanos, así como su cumplimiento en su cadena de valor para la mejora continua. Por otra parte, también exigimos su compromiso con el cuidado de los derechos humanos a la hora de establecer contratos.

Por ello, el área de Gestión de Proveedores supervisará el cumplimiento de la legislación, reglamento y códigos de Derechos Humanos aplicables de parte de los proveedores postulantes. Asimismo, al unirse al grupo de proveedores aprobados, también se hará seguimiento al cumplimiento de la Política de Derechos Humanos de RIMAC y el Código de Conducta de Proveedores.

En caso se detecta y/o se informe un incumplimiento, RIMAC espera que los colaboradores, clientes, proveedores y corredores apliquen rápidamente las medidas correctivas adecuadas. RIMAC reserva el derecho de tomar todas las medidas que considere necesarias y proporcionales a cualquier incumplimiento de la presente Política, dependiendo de su naturaleza.

### **Capacitaciones a nuestra cadena de valor**

En RIMAC, velamos por aportar a la protección de los derechos humanos en toda su cadena de valor, así como de brindarle herramientas a sus aliados para mejorar la gestión de ese tema.

Por ello, realizamos capacitaciones anuales a nuestros proveedores<sup>1</sup> sobre sostenibilidad, lo que incluye temas ambientales, sociales y de gobernanza, incluyendo nuestra política y procesos sobre los Derechos Humanos

### **Comunicaciones en defensa de los Derechos Humanos**

Nuestros clientes, proveedores y corredores que identifiquen impactos adversos a sus derechos humanos son impulsados a tomar las acciones apropiadas y denunciarlo mediante nuestros Canal de Integridad.

### **Esclavitud moderna y trabajo forzoso**

RIMAC rechaza toda forma de esclavitud moderna en su cadena de valor, incluyendo todo tipo de trabajo forzoso. Al inicio de las relaciones laborales, se establece el compromiso de defender estos derechos.

### **Prohibición del trabajo infantil**

RIMAC rechaza el trabajo infantil, asegurando que ningún proveedor, cliente o corredor emplee mano de obra infantil. Esto se establece como un compromiso al inicio de las relaciones laborales.

### **Protección de la privacidad**

---

<sup>1</sup> Aplicabilidad exigible para todos los proveedores que presten servicios in site en las oficinas de RIMAC, así como socios estratégicos (proveedores vehiculares y de salud)

	<b>POLÍTICA</b>				Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 5 de 9

RIMAC busca proteger plenamente la privacidad de sus clientes y proveedores y ha establecido medidas para controlar las prácticas de seguridad con el fin de cumplir con el derecho a la privacidad.

Además, monitoreamos constantemente las regulaciones que se adoptan en materia de seguridad de la información para tomar medidas que protejan los datos de nuestros clientes.

#### 4. Comunidad, Estado y Medios de Comunicación

Estamos comprometidos con el entorno social. Por ello, invertimos en proyectos que beneficien a la comunidad siempre y cuando estén relacionados con nuestro desempeño empresarial en temas de salud y prevención en línea con la defensa de los derechos humanos.

#### **Alianzas públicas y privadas**

RIMAC establece alianzas con el Estado para desarrollar iniciativas que promuevan el cumplimiento de los derechos humanos en salud y educación.

#### **Comunicaciones**

RIMAC se comunica responsablemente con el exterior bajo lineamientos de defensa y respeto a los derechos humanos.

#### 5. Debida Diligencia de Derechos Humanos

#### **Gobernanza**

En RIMAC, contamos con una sólida gobernanza de derechos humanos. Es por eso que no solo contamos con esta política, sino también con un Código de Conducta para colaboradores, uno para proveedores y un Reglamento Interno alineados al respeto de los derechos humanos.

Asimismo, contamos con una estructura de gestión de los derechos humanos en nuestra organización, compuesta por el Comité de Conducta y la gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, en alianza con otras áreas como la de comunicaciones, riesgos y relaciones laborales.

#### **Evaluación de riesgos**

RIMAC ha establecido un proceso para identificar, analizar, evaluar y gestionar los posibles riesgos para los derechos humanos a fin de garantizar que no seamos cómplices de abusos contra los derechos humanos. Por ello, periódicamente llevamos a cabo el proceso de evaluación de los riesgos actuales o potenciales para los derechos humanos con el fin de prevenir o mitigar los impactos adversos causados o a los que contribuye la empresa.

En la evaluación participan 5 grupos de interés:

1. Empleados
2. Accionistas
3. Directores
4. Clientes, proveedores y corredores
5. Comunidad, Estado y Medios de Comunicación.

Como resultado, se realiza una matriz de riesgos donde identificamos los diferentes riesgos, posibles titulares de derechos afectados, derechos relacionados, áreas responsables de la compañía, así como la gravedad y probabilidad de ocurrencia de los riesgos.

	<b>POLÍTICA</b>				Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 6 de 9

A partir de ello, se monitorean la mitigación de los riesgos hallados con las áreas involucradas. Además, se establecen diálogos con los grupos de interés afectados por los riesgos más sensibles.

### Capacitaciones

En RIMAC; nos preocupamos por el cuidado de los derechos humanos de todas las personas, sobre todo de aquellas que forman parte de nuestra cadena de valor. Por ello, realizamos capacitaciones anuales a nuestros colaboradores en temas de Derechos Humanos, así como también a nuestros proveedores.

### Mecanismos de reclamo, mitigación y remediación

RIMAC cuenta con un Canal de Integridad para que cualquiera de nuestros grupos de interés pueda formular denuncias o trasladar sus preocupaciones sobre posibles incumplimientos de la legislación o las políticas internas de la empresa, incluyendo temas de DD. HH.

Nuestro Canal de Integridad es gestionado por un tercero independiente, lo cual asegura el anonimato del denunciante y la confidencialidad de la información. Este mecanismo nos ayuda a detectar posibles desviaciones en nuestros estándares de conducta, tomar las acciones correctivas necesarias, retroalimentar a la gestión y dar una respuesta efectiva y oportuna a las partes involucradas.

Por otra parte, contamos con un Libro de Reclamaciones y otros canales de atención de quejas y reclamos, para poder identificar irregularidades o deficiencias en relación con la satisfacción de nuestros servicios, incluidos posibles vulneraciones a los Derechos Humanos de nuestros clientes.

En el caso del Libro de Reclamaciones, todos los casos presentados son revisados en un plazo máximo de 15 días útiles, contados desde la fecha de recepción.

Asimismo, en RIMAC contamos con planes de mitigación y remediación para los grupos cuyos derechos hayan sido vulnerados de forma directa o indirecta por la organización. El proceso es el siguiente:

1. Se registra el impacto adverso en los derechos humanos y los titulares de derechos impactados y se actualiza la matriz de riesgos en Derechos Humanos.
2. Se establecen las medidas de mitigación y remediación para los impactos adversos. Luego, el plan es informado a los organismos responsables internos y a los organismos externos pertinentes.
3. Se ejecutan las actividades del plan bajo la supervisión de los organismos responsables y se informará sobre el desarrollo de estas a los grupos afectados.
4. Los resultados de las acciones son reportados en las ediciones correspondientes de nuestra Memoria Anual.

### Reporte

Anualmente, incluimos en nuestro Reporte Integrado información sobre nuestra gestión de los Derechos Humanos. Por ejemplo, informamos el número de denuncias recibidas a través del Canal de Integridad, la tipología y las principales acciones correctivas implementadas.

Además, también reportamos nuestra gestión de Derechos Humanos en la Comunicación de Progreso del Pacto Mundial, así como en nuestra página web de sostenibilidad.

## V. DOCUMENTOS RELACIONADOS

### Documentos internos

- Política de Sostenibilidad
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

	<b>POLÍTICA</b>				Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 7 de 9

- Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Reglamento Interno
- Código de Conducta
- Código de Conducta para Proveedores

#### Documentos externos

#### **Regulaciones internacionales:**

- Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Discriminación (Empleo y Ocupación), ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970.
- Los principios para el empoderamiento de la mujer.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

#### **Regulaciones nacionales:**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual, que fue modificada por la Ley N° 29430.
- Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Familiares.
- Decreto Supremo N° 002-2018- JUS, que aprueba el Plan Nacional de Derechos Humanos 20182021.
- Decreto Legislativo N°1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N°019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Miembros de la Familia.
- Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual.
- Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad del Trabajo.
- Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos).

## **VI. ANEXOS**

#### Definiciones clave

- **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. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos (Fuente: Naciones Unidas).

	<b>POLÍTICA</b>				Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 8 de 9

- **Esclavitud Moderna:** situaciones de explotación que una persona no puede rechazar ni abandonar en razón de amenazas, violencia, coacción, engaño o abuso de poder como el trabajo forzoso y el trabajo infantil (Fuente: Organización Internacional de Trabajo).
- **Trabajo Forzoso:** Se refiere como los trabajos que se realizan de forma involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Por ejemplo, pueden ser situaciones donde las personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración (Fuente: Organización Internacional de Trabajo).
- **Trabajo Infantil:** todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Existen 3 categorías: esclavitud y/o trata de personas, un trabajo realizado por un niño que no alcanza la edad mínima especificada según normas internacionales y un trabajo que ponga en peligro el bienestar físico, mental o moral del niño (Fuente: Organización Internacional de Trabajo)
- **Libertad de asociación:** supone el derecho de las personas a interactuar y organizarse entre ellas para expresar, promover, buscar y defender de forma colectiva intereses comunes. Esto incluye el derecho a formar sindicatos (Fuente: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos).
- **Discriminación:** es el trato diferenciado o desigual que –sin justificación– se ejerce sobre una persona o grupo por alguna o varias características propias como el sexo, la identidad de género, el origen, la raza, la etnia, orientación sexual, condición económica, religión, idioma, discapacidad o la enfermedad; limitando o negando el libre ejercicio de sus derechos. (Fuente: Defensoría del Pueblo)
- **Diversidad:** es la suma de atributos sociales, culturales e identitarios que tienen las personas pertenecientes a un grupo. Esto permite reconocer que cada persona es única y valorar esas diferencias (Fuente: MIT)
- **Equidad:** consiste en brindar a las personas acceso a las mismas oportunidades a través del entendimiento de las necesidades y características diferenciadas a cada una (Fuente: Aequales)
- **Inclusión:** se refiere a la experiencia que tienen las personas en el lugar de trabajo a partir de la valoración y respeto de sus particularidades y el acceso igualitario a oportunidades (Fuente: CIT)
- **Raza:** es un concepto flexible que se utiliza para nombrar a las personas de un grupo de acuerdo con varios factores, incluidos los antecedentes ancestrales y la identidad social. La raza también se utiliza para identificar a las personas de un grupo que comparten un conjunto de características visibles, como el color de la piel y los rasgos faciales. (Fuente: Instituto Nacional de Investigación del Genoma Humano)
- **Etnicidad:** Aquellas componentes y prácticas culturales como la lengua, la religión o las costumbres que constituyen la identidad de las personas y de las comunidades (Fuente: CEPAL)

## VII. RESPONSABLES DEL FLUJO DE APROBACIÓN

Etapa	Área/Unidad Administrativa	Cargo/Puesto	Nombre
Elaboración/actualización	Sostenibilidad	Analista de Sostenibilidad	Carlos Bornás

	<b>POLÍTICA</b>				Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 9 de 9

Aprobación 1 (contenido)	Sostenibilidad y Asuntos Corporativos	Gerenta de Sostenibilidad y Asuntos Corporativos	Patricia Cortez
Aprobación 2 (contenido)	Marketing y Estrategia	Vicepresidente de Marketing e Innovación	José Carlos Pestana
Aprobación (Metodología)	Business Process Engineering	Business Process Engineer Professional	José Marquez
Aprobación Riesgo Operacional /CGIR	Gestión de Riesgo Operacional	Gerente de Riesgo Operacional y Continuidad	Renato Bedoya
Publicación	Comité Gestión Integral de Riesgos /Directorio	Gerente de Riesgo Operacional y Continuidad	Renato Bedoya

### VIII. CONTROL DE CAMBIOS

CREACIÓN DEL DOCUMENTO			
FECHA DE ELABORACIÓN	DESCRIPCIÓN	V	ELABORADOR
21/05/2020	Documento Inicial	01	Lucero Andaluz
02/05/2022	Segunda Versión	02	Wendy Palomino
29/10/2024	Tercera Versión	03	Carlos Bornás