

# **POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN**

**PEI Asset Management S.A.S.**

<b>Descripción</b>	<b>Versión</b>	<b>Fecha dd-mm-año</b>
<b>Creación y aprobación del documento</b>	<b>1</b>	<b>12-12-2022</b>

## TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: GLOSARIO.....	3
CAPÍTULO II: OBJETIVO.....	4
CAPÍTULO III: ALCANCE.....	4
CAPÍTULO IV: ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5

En PEI Asset Management S.A.S. (la “Compañía”) reconocemos la importancia de generar un espacio laboral seguro e inclusivo para nuestro equipo de trabajo y promoverlo al interior de grupos de interés como arrendatarios, inversionistas, proveedores, entre otros, por medio de mecanismos que garanticen la libertad de pensamiento y expresión, la equidad de género, así como la inclusión de las personas en su diversidad. Con este compromiso, sabemos que no sólo aumenta la innovación y la creatividad de nuestro negocio, sino que le permite a nuestro personal sentirse cómodo y libre en una cultura organizacional que abraza las diferencias.

Frente a ello, la política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es considerada un instrumento de carácter vinculante, que guiará nuestros esfuerzos para que la Compañía permita a todas las personas desarrollar su máximo potencial y crecer en función de sus competencias y talentos.

## CAPÍTULO I: GLOSARIO

Los términos indicados en mayúscula que se usan a lo largo del presente documento tendrán el significado otorgado a dichos términos en el presente capítulo, sea que se utilicen en singular o plural. Las palabras técnicas que no se encuentren definidas expresamente en este documento tendrán los significados que les correspondan según la ley, la técnica o ciencia respectiva; o en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas.

**Diversidad:** Todas las diferencias que hacen únicas a las personas que nos rodean, pueden ser en términos de género, color de piel, nacionalidad, cultura, religión o cualquier otra característica identitaria.

**Equidad:** La equidad es una estrategia para alcanzar la igualdad al reconocer y atender las diversas necesidades de cada persona de acuerdo con su identidad.

**Inclusión:** Es el elemento que permite extraer lo mejor de la diversidad en los equipos de trabajo, posibilitando que cada profesional se sienta perteneciente al grupo, pero valorado por los atributos que le convierten en único. La Inclusión exige acción, por tanto, es el paso hacia adelante de la diversidad.

**Género:** Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización.

**Orientación Sexual:** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar

relaciones íntimas y sexuales con ellas. Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el mismo sexo/género (homosexualidad), hacia el sexo/género opuesto (heterosexualidad) o hacia ambos sexos/géneros (bisexualidad).

**Identidad de Género:** Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.

## CAPÍTULO II: OBJETIVO

Establecer los principios y criterios que aseguren la libertad de opinión y la no discriminación en términos de género, etnia/ raza, ciudad de origen, orientación sexual, posición socioeconómica, composición familiar, ideología política, religión, entre cualquier otra característica identitaria de nuestro personal. Apostamos por espacios seguros, transparentes, que brinden igualdad de oportunidades profesionales como pilares esenciales de la Compañía.

## CAPÍTULO III: ALCANCE

La presente política alcanza a todas las personas de la Compañía buscando generar impacto en todas las áreas y niveles de la misma, incluyendo líderes y trabajadores en todos los cargos. Asimismo, la Compañía propenderá por difundir y exigir a personas externas como proveedores, arrendatarios, inversionistas y aliados estratégicos los valores y comportamientos aceptables que establece la presente política.

El Comité de Sostenibilidad, así como el subcomité DEI serán los responsables de desplegar y socializar la política DEI tanto al personal interno como externo. Es también, responsabilidad de los líderes de la Compañía dar a conocer la política, así como darle valor.

El alcance se logrará por medio de la creación de espacios y/o talleres de sensibilización en temas de equidad de género, inclusión y diversidad para nuestro personal y la comunicación constante de la política, se podrán implementar acciones adicionales a las que están nombradas que estarán en el plan de acción de Diversidad, Equidad e Inclusión de PEI Asset Management.

## CAPÍTULO IV: ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Respeto por la libertad de pensamiento, opinión y creencias:** Buscamos que las personas se sientan con la libertad de expresar su opinión sin que ello genere algún tipo de perjuicio en cuanto creemos que la diversidad de pensamiento es un factor de valor para nuestra Compañía.

**Equidad de género:** Asumimos el enfoque de género como una herramienta para diseñar estrategias que reconozcan los retos particulares de hombres y mujeres y garanticen que éstos no sean impedimento para acceder a las oportunidades. Dentro de esta línea estratégica reforzamos el compromiso con la medición constante de nuestros indicadores de equidad de género en todas las áreas.

**Diversidad étnico-cultural:** Reconocemos y valoramos las diferencias étnico-culturales, así como las diferencias entre personas de distintas regiones y nacionalidades. Fomentamos y gestionamos la integración de los diferentes grupos de personas, pues estamos convencidos de que el entendimiento y conocimiento de nuevas culturas y procedencias es beneficioso para la Compañía.

**Ambiente libre de discriminación:** En PEI Asset Management rechazamos todo tipo de manifestación de discriminación incluido el hostigamiento/acoso laboral con connotación sexual o por cualquier característica identitaria que ofenda a alguna persona, cliente, proveedor o cualquier grupo de interés, tenemos tolerancia cero ante comentarios, bromas, conductas o comportamientos los cuales atentan contra la libertad y los derechos fundamentales de nuestro personal.

**Comunicaciones inclusivas:** Las comunicaciones internas y externas de PEI Asset Management no ocurren en discriminación alguna ni en expresiones que puedan afectar la dignidad e integridad de las personas. Nuestras comunicaciones verbales, visuales y escritas, internas y externas, así como toda información difundida de manera impresa, visual, auditiva, digital o verbal no utilizan estereotipos sexistas, de género y sociales. Por el contrario, buscan visibilizar e incluir a todos los grupos de personas.

**Balance de vida laboral, personal y familiar:** Buscamos el bienestar de nuestro personal promoviendo el balance entre las diferentes esferas de sus vidas, considerando los diferentes cargos y contextos. Nos interesa fomentar una cultura orientada hacia los resultados y el cumplimiento de objetivos con una distribución efectiva del tiempo. Así mismo, nos comprometemos a promover la corresponsabilidad familiar con el objetivo de contribuir a la distribución equitativa de responsabilidades en el hogar.

**Procesos de gestión del talento:** Garantizamos un proceso de reclutamiento, plan carrera y evaluación de desempeño libre de sesgos inconscientes. Trabajaremos activamente con el equipo de Talento Humano y líderes de la Compañía en la

mitigación de sesgos inconscientes y estereotipos de género. Además, comunicaremos por los diferentes canales los criterios de cada proceso para fomentar la transparencia y claridad para nuestro equipo de trabajo.

**Igualdad salarial:** Es importante reducir las diferencias salariales a razón del género, nos comprometemos a que la determinación del sueldo y demás prestaciones se realicen considerando únicamente las habilidades presentadas, el perfil del puesto, y demás lineamientos diseñados con un enfoque de Igualdad, sin considerar el género, edad, condición, orientación sexual, o autoidentificación étnica y/o racial o cualquier otra característica identitaria.



**Jairo Alberto Corrales C.**  
Presidente  
Pei Asset Management



**Ana María Bernal**  
Gerente  
Gerencia Legal y de Asuntos Corporativos



**Ginna Paola Castro**  
Gerente  
Gerencia Talento Humano