



Política de Igualdad y Equidad de Género



CONTENIDO

<i>I. Introducción.....</i>	<i>3</i>
<i>II. Objetivos.....</i>	<i>3</i>
<i>III. Alcance / Ámbito de Aplicación</i>	<i>4</i>
<i>IV. Marco normativo y de referencia.....</i>	<i>4</i>
<i>V. Lineamientos.....</i>	<i>4</i>
<i>VI. Gobernanza y responsabilidades</i>	<i>5</i>
<i>VII. Seguimiento y divulgación.....</i>	<i>6</i>
<i>VIII. Políticas Relacionadas</i>	<i>6</i>
<i>IX. Revisión</i>	<i>6</i>
<i>X. Control de Versiones</i>	<i>7</i>

POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO V.1.0

I. Introducción

En Global Bank reconocemos que la igualdad y la equidad de género son elementos fundamentales para el desarrollo sostenible, la innovación, la excelencia organizacional y la generación de valor a largo plazo. Promover entornos inclusivos y libres de discriminación contribuye a fortalecer el bienestar de las personas, atraer y desarrollar talento diverso, mejorar la toma de decisiones y generar oportunidades más equitativas para colaboradores, clientes, proveedores y comunidades.

Esta Política reafirma el compromiso de Global Bank y sus subsidiarias con la promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y participación, así como con la identificación y reducción de barreras que puedan limitar el desarrollo pleno de las personas. Asimismo, orienta la incorporación gradual de la perspectiva de género en la gestión del negocio, en concordancia con los principios de sostenibilidad, derechos humanos y desarrollo inclusivo que guían la organización.

II. Objetivos

Objetivo General

Promover la igualdad y la equidad de género en todas las actividades de Global Bank y subsidiarias, impulsando una cultura organizacional inclusiva que garantice oportunidades equitativas de desarrollo, participación y liderazgo.

Objetivos específicos

1. Promover la igualdad y la equidad de género para mujeres y hombres como parte de la cultura organizacional y de la estrategia de sostenibilidad del Banco.
2. Identificar y contribuir a reducir brechas de género que puedan afectar el acceso equitativo de mujeres y hombres a oportunidades de desarrollo y liderazgo, considerando criterios objetivos, capacidades y mérito.
3. Velar por la participación y representación de las mujeres en espacios de liderazgo, toma de decisiones y áreas técnicas; con base en criterios objetivos, competencias, experiencia y mérito, prestando especial atención a los ámbitos donde se identifiquen brechas de género.
4. Fomentar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la gestión del negocio y en el relacionamiento con los grupos de interés con el fin de promover condiciones y oportunidades equitativas para mujeres y hombres.
5. Contribuir al empoderamiento económico de las mujeres mediante iniciativas, productos, alianzas y programas que promuevan su inclusión y desarrollo, atendiendo brechas o necesidades identificadas y aplicando criterios objetivos y transparentes.

III. Alcance / Ámbito de Aplicación

Esta política aplica para Global Bank Corporation y sus subsidiarias, sus órganos de gobierno y colaboradores. Orienta, según corresponda, la relación con clientes, proveedores, aliados y comunidades, sin perjuicio de la legislación aplicable y de las políticas internas relacionadas.

IV. Marco normativo y de referencia

La presente política está en cumplimiento con la regulación panameña y se inspira en las mejores prácticas internacionales, y en especial de los siguientes marcos y acuerdos:

1. Política General de Sostenibilidad de Global Bank Corporation y sus subsidiarias.
2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en especial el ODS 5 – Igualdad de Género.
3. Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de la ONU.
4. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
5. Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (UNEP FI por sus siglas en inglés).
6. Principios de Banca Responsable de UNEP FI.
7. Avanzando la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres - Guía de UNEP FI y ONU Mujeres para el establecimiento de metas de igualdad de género en bancos.
8. Estándares GRI.
9. Código de Ética y Conducta
10. Reglamento Interno de Trabajo

V. Lineamientos

La promoción de la igualdad y la equidad de género forma parte de la cultura organizacional y de los principios de sostenibilidad de Global Bank y sus subsidiarias. Para su implementación se adoptarán los siguientes lineamientos:

5.1 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las decisiones relacionadas con la atracción, selección, contratación, compensación, evaluación del desempeño, desarrollo profesional, promoción, movilidad, sucesión y terminación de la relación laboral se fundamentarán en criterios objetivos, competencias, experiencia y mérito, promoviendo la igualdad de oportunidades para todas las personas sin discriminación por género.

5.2 Entorno laboral inclusivo y respetuoso

Global Bank promoverá un ambiente laboral basado en el respeto, la inclusión, la diversidad y la valoración de las capacidades individuales.

Todas las personas tendrán la responsabilidad de contribuir a una cultura organizacional libre de discriminación y de comportamientos contrarios a los valores institucionales.

Las situaciones relacionadas con discriminación, hostigamiento, acoso, violencia o represalias serán gestionadas conforme a lo establecido en el Código de Ética y Conducta, el Reglamento Interno de Trabajo y

demás procedimientos institucionales vigentes. Esta Política no sustituye ni duplica las disposiciones contenidas en dichos documentos.

5.3 Identificación y reducción de brechas

El Banco promoverá la identificación, análisis y seguimiento de indicadores relevantes que permitan evaluar la participación, representación y desarrollo de mujeres y hombres dentro de la organización, con el propósito de detectar brechas u oportunidades de mejora y fortalecer la equidad de género de manera progresiva, sin menoscabo de los criterios de idoneidad y mérito.

5.4 Liderazgo y desarrollo del talento

Los procesos de desarrollo profesional, sucesión y liderazgo fomentarán la participación de mujeres y hombres en todos los niveles organizacionales, con base en criterios objetivos, competencias, desempeño, potencial y mérito, prestando especial atención a los ámbitos donde se identifiquen brechas u oportunidades para fortalecer una representación más equilibrada.

5.5 Perspectiva de género en la gestión del negocio

Cuando resulte pertinente y de acuerdo con la naturaleza de cada actividad, se procurará incorporar consideraciones de igualdad de género en productos, servicios, programas de educación financiera, iniciativas de inversión social y en los procesos de relacionamiento con clientes, aliados estratégicos y comunidades, promoviendo un acceso equitativo para mujeres y hombres y, cuando existan brechas o necesidades diferenciadas debidamente identificadas, acciones específicas para contribuir a reducirlas.

5.6 Cadena de valor y abastecimiento responsable

Global Bank promoverá prácticas responsables e inclusivas en sus procesos de abastecimiento y relacionamiento con proveedores, fomentando la igualdad de oportunidades, el respeto a los derechos humanos y la participación equitativa dentro de su cadena de valor. En este marco, podrá promover la participación de empresas propiedad o lideradas por mujeres, en igualdad de condiciones y con sujeción a los mismos criterios objetivos de elegibilidad, capacidad, calidad, competitividad, riesgo y demás requisitos establecidos en los procesos de compra de la institución, de conformidad con la normativa aplicable y las políticas institucionales correspondientes.

5.7 Formación y sensibilización

La organización impulsará actividades de sensibilización y capacitación a la Junta Directiva, la Alta Gerencia, líderes y colaboradores para promover la igualdad de oportunidades, la inclusión, el liderazgo inclusivo, la prevención de sesgos inconscientes, el respeto a los derechos humanos y responsabilidades derivadas de esta Política.

VI. Gobernanza y responsabilidades

La gobernanza del Banco en materia de igualdad y equidad de género se regirá por los siguientes órganos:

1. Junta Directiva
2. Comité Directivo de Recursos Humanos y Compensaciones / Comité Directivo de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad

3. Gerencia General
4. Vicepresidencia de Recursos Humanos

Esta política está aprobada por el Comité Directivo de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad y cualquier modificación debe ser aprobada por ésta.

Responsabilidades:

- La evaluación y supervisión de los procedimientos internos relativos a colaboradores derivados de esta política son competencia del Comité Directivo de Recursos Humanos y Compensaciones, de conformidad con lo aquí establecido.
- La Alta Gerencia promoverá su implementación y asignará recursos y responsabilidades.
- Recursos Humanos lidera su aplicación en el ciclo de vida laboral y custodia los indicadores de talento y remuneración e informa al Comité Directivo de Recursos Humanos y Compensaciones.
- Sostenibilidad coordina la alineación con WEPs, PRB, ODS, grupos de interés y reporte público.
- Compras, Negocios, Mercadeo, Riesgo, Cumplimiento, Legal, Auditoría, Subsidiarias y demás áreas incorporan los compromisos aplicables en sus procesos, productos y servicios.
- Todas las personas sujetas a la política deben actuar de forma respetuosa y reportar posibles incumplimientos por los canales habilitados.

VII. Seguimiento y divulgación

Las áreas responsables, definidas en la sección de Responsabilidades, definirán los indicadores y mecanismos de seguimiento necesarios para evaluar la implementación de esta Política y su contribución a los objetivos institucionales en materia de igualdad y equidad de género.

Los resultados relevantes podrán ser presentados a las instancias de gobernanza correspondientes y divulgados mediante el Informe de Sostenibilidad u otros medios institucionales, cuando corresponda.

Los posibles incumplimientos serán gestionados de conformidad con el Código de Ética y Conducta, el Reglamento Interno de Trabajo y demás procedimientos internos vigentes.

VIII. Políticas Relacionadas

Esta política guarda relación con:

1. Política General de Sostenibilidad.
2. Estrategia de Negocio Sostenible – Plan de Acción.
3. Código de Ética y Conducta.
4. Reglamento Interno de Trabajo.

IX. Revisión

Esta política empieza a regir a partir de su promulgación y será revisada periódicamente según se considere pertinente o cuando ocurran cambios regulatorios, estratégicos o de mejores prácticas; y por lo menos cada 3 años. La Comisión de Sostenibilidad velará por que se realicen las revisiones pertinentes.

X. Control de Versiones

Versión	Fecha	Descripción	Modificado por	Aprobado por
1.0	9-Sep-2026	Se redacta la Política de Igualdad y Equidad de Género	Redactado por: Indira Muñoz Revisado por: Augusto Arosemena Lorena Guzmán Olivia Rodriguez Gonzalo Ortega Jessica Schaw Betsy Urribarri	Comité Directivo de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad: 24-Sep-2026