



Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

Grupo Supervielle S.A.

9 de enero de 2024

TABLA DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	GOBIERNO.....	3
3.	APLICACIÓN	3
4.	NUESTRO OBJETIVO.....	3
5.	NUESTRO COMPROMISO	4
6.	RESPONSABILIDADES.....	5
7.	FORO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	6
8.	CAPACITACIONES.....	6
9.	EJES DE TRABAJO	6
10.	LÍNEA ÉTICA & VALORES	7
11.	GLOSARIO DE TÉRMINOS ASOCIADOS A ESTA POLÍTICA	7

1. INTRODUCCIÓN

En Grupo Supervielle promovemos una cultura de trabajo diversa, equitativa e inclusiva que valora a cada individuo y a su contribución, sin importar género, edad, orientación sexual, origen, grupo étnico o cualquier otra característica.

Creemos que un equipo de trabajo diverso fomenta la creatividad y la innovación y permite a los colaboradores compartir sus experiencias y perspectivas únicas.

Nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos en nuestro ámbito de actuación y a prevenir o minimizar cualquier vulneración provocada directamente por nuestra actividad.

La presente política tiene como objetivo establecer un marco de actuación que promueva un ambiente de trabajo en el que se respeten estos valores.

2. GOBIERNO

El Directorio de Grupo Supervielle es el órgano encargado de aprobar esta política con las recomendaciones del Foro de Diversidad.

La Gerencia de Sustentabilidad tendrá a su cargo la ejecución de esta Política en conjunto con la Gerencia de RRHH quién

será responsable de la implementación de las distintas acciones que se definan para cumplir con sus objetivos. Compromiso con una cultura diversa equitativa e inclusiva Acciones sostenibles en colaboración con aliados estratégicos.

3. APLICACIÓN

Esta Política se aplica a Grupo Supervielle y a sus empresas vinculadas y la referencia a Grupo Supervielle S.A. en este documento incluirá a cada una de sus empresas vinculadas. Está destinada a los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora

y a los colaboradores en cualesquiera de sus modalidades de contratación.

La presente Política deberá leerse e interpretarse conjuntamente con el Código de Ética de Grupo Supervielle S.A.

4. NUESTRO OBJETIVO

¿Qué buscamos cuando hablamos de Diversidad, Equidad e Inclusión en Grupo Supervielle?

- Promover un ambiente de trabajo **DIVERSO**, donde se respeten las diferencias sociales, biológicas y

- psicológicas que conforman a un grupo de personas heterogéneo.
- Propiciar un ambiente de trabajo **EQUITATIVO**, donde exista igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos de las personas que forman parte de Grupo Supervielle S. A.

- Lograr la **INCLUSIÓN** de esta diversidad, evitando toda discriminación y sensibilizar a nuestra organización para que todas las personas desarrollen y pongan en práctica la habilidad de incluir.

5. NUESTRO COMPROMISO

Con el fin de llevar a delante la diversidad, equidad e inclusión todas las personas que integramos Grupo Supervielle nos comprometemos desde nuestro espacio, a promover las conductas y los valores que detallamos a continuación:

Ambiente diverso, equitativo e inclusivo. Requerimos de nuestros colaboradores la promoción de prácticas de diversidad, equidad e inclusión y la identificación y alerta de obstáculos que imposibiliten la generación de un ambiente más diverso, equitativo e inclusivo.

Aseguramos condiciones de trabajo que cumplen con las leyes y regulaciones aplicables, respetando la diversidad y condenando la discriminación laboral por razones de género, raza, edad, origen étnico, religión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra circunstancia.

Prácticas de reclutamiento equitativas y reconocimiento del mérito. Fomentamos la diversidad, equidad e inclusión mediante procesos de reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación y compensación basados en criterios objetivos y en condiciones de igualdad.

Nuestras políticas y prácticas de contratación, la remuneración, las condiciones laborales, el acceso a la capacitación y la promoción y la finalización del empleo están basadas únicamente en

las exigencias del trabajo sin discriminación de ningún tipo. Nos comprometemos a basar nuestras decisiones de desarrollo en la evaluación, el reconocimiento del mérito y el desempeño laboral, independientemente de las características particulares de cada persona.

Representación equilibrada de hombres y mujeres. Promovemos la igualdad de oportunidades de todos los colaboradores, aspirando a tener una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todas las funciones y responsabilidades.

Ambiente seguro y cordial libre de violencia. Promovemos un ámbito de trabajo seguro y cordial, con libertad de expresión y libre de violencia y agresiones.

Es esencial trabajar en un ámbito libre de violencia que favorezca el respeto y las buenas relaciones interpersonales en todos los niveles de la organización. Se debe respetar la diversidad interna, así como la de los clientes y proveedores.

Se debe proteger la privacidad y los datos de carácter personal de todas las personas.

En Grupo Supervielle no está permitido el uso de lenguaje ofensivo, el abuso verbal o físico y la descalificación de otros y/o de sus opiniones o puntos de vista.

Las amenazas, las conductas amenazantes, el acoso, la intimidación y las agresiones están prohibidas.

Respeto y trato con terceros. Promovemos el respeto como clave para la preservación de un espacio de trabajo diverso e inclusivo que valore y reconozca las distintas fortalezas y talentos que cada persona aporta. Los colaboradores de Grupo Supervielle deben actuar en todo momento respetando la religión, las creencias, el origen, la orientación sexual, la raza, la edad y las demás características de las personas. Tratamos a los clientes y proveedores con las mismas reglas y códigos internos, con respeto y sin ningún tipo de discriminación

No se permitirán situaciones de discriminación, acoso o maltrato.

Comunicación libre de estereotipos. Fomentamos el uso de lenguaje con perspectiva de género en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa. Promovemos una comunicación libre de estereotipos y prejuicios, que sea respetuosa con todos los colectivos, independientemente de su edad, orientación sexual, origen, clase social,

religión, creencias, capacidades físicas e intelectuales, etc.

Diseño de productos. Velamos porque el diseño de los productos, servicios o canales no contenga sesgos que vulneren, por su diseño o por el resultado de su implementación efectiva, los objetivos y compromisos de Grupo Supervielle en materia de diversidad, equidad e inclusión.

Acceso equitativo a la capacitación. Se asegurarán medios para la existencia de un acceso equitativo a la formación, educación y a la participación en reuniones y eventos.

Asimismo, nos comprometemos a proporcionar a todos los colaboradores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso a capacitación y oportunidades de desarrollo profesional para aumentar su empleabilidad, de manera equitativa y sin discriminación.

6. RESPONSABILIDADES

Es responsabilidad de todos los colaboradores promover y observar conductas, acciones y expresiones alineadas a los fundamentos de diversidad, equidad e inclusión de acuerdo con esta política.

A su vez, los líderes tienen el compromiso de inspirar y promover un contexto de diversidad, equidad e inclusión en Grupo Supervielle. Es por ello que los líderes deben asumir las siguientes responsabilidades:

- Contribuir a fomentar un ambiente inclusivo en sus equipos e inspirar y promover un contexto y prácticas de diversidad y equidad.
- Comunicar activamente los compromisos DEI asumidos por Grupo Supervielle.

- Identificar los obstáculos que imposibiliten un ambiente más diverso, equitativo e inclusivo.
- No permitir situaciones de discriminación, acoso o maltrato.
- Promover los valores y competencias de Grupo Supervielle y prevenir, detectar y denunciar cualquier situación que ponga en riesgo dichos valores.
- Asegurarse que las personas y actividades de su área de responsabilidad se desarrollen de acuerdo con los principios de esta Política.
- Facilitar el acceso equitativo a capacitación, formación, educación, reuniones y eventos o paneles.
- Cuidar la imagen pública de Grupo Supervielle.

7. FORO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Grupo Supervielle cuenta con un foro de Diversidad, Equidad e Inclusión conformado por las gerencias de Sustentabilidad, Compliance, RRHH, Comunicaciones, las diversas áreas de Negocio, y dos directores.

Su función es velar por el cumplimiento de la estrategia DEI establecida por la Gerencia de Sustentabilidad. Asimismo, podrá requerir que se incluyan temas específicos en dicha estrategia. Se reunirá ad hoc según la agenda propuesta por la Gerencia de Sustentabilidad.

8. CAPACITACIONES

La Gerencia de Sustentabilidad implementará y mantendrá un programa de capacitación para proporcionar formación continua en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión a todos los colaboradores y directores de Grupo Supervielle.

La acción se llevará a cabo a través de la gerencia de Sustentabilidad en coordinación con la gerencia de Recursos Humanos y podrá ser obligatoria para todos los colaboradores. Se tratarán temas como los aspectos que componen la diversidad de las personas, los sesgos inconscientes, las estrategias para mitigarlos, etc.

Se deberán comunicar activamente los compromisos DEI asumidos por Grupo Supervielle.

El programa de capacitación deberá contemplar, al menos, los siguientes tópicos:

- Fomento de una cultura diversa, equitativa e inclusiva, en donde se promueva el cumplimiento a la presente política.
- Promoción de un entorno inclusivo para todas las personas, valorando sus habilidades únicas, sus fortalezas y diferencias, apostando a la complementariedad
- Brindar igualdad de oportunidades a todos los colaboradores, aspirando a tener una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todas las funciones y responsabilidades.
- Condenar la discriminación, acoso o maltrato en las relaciones como en ámbitos particulares, estableciendo tolerancia cero para este tipo de comportamientos.

9. EJES DE TRABAJO

Grupo Supervielle definió inicialmente cuatro ejes de trabajo prioritarios con el objetivo de desarrollar acciones en favor de la diversidad, equidad e inclusión definiendo políticas y asignando los recursos necesarios para llevar adelante esta iniciativa.

Los ejes definidos actualmente son:

GÉNERO: Promover el desarrollo de la mujer y su equidad salarial y buscar mejorar el posicionamiento femenino en cargos de liderazgo.

DISCAPACIDAD: Brindar oportunidades a las personas con discapacidad con el fin de ser facilitadores de la inclusión.

SEGURIDAD PSICOLÓGICA: Generar espacios seguros en donde todos los colaboradores puedan expresar sus ideas

sin sentirse juzgados, ignorados o castigados.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Promover que todas las personas que conforman Grupo Supervielle tengan las mismas posibilidades de crecimiento, a través de procesos claros y transparentes.

10. LÍNEA ÉTICA & VALORES

Cualquier persona que perciba una posible conducta que no respete la presente política podrá ponerlo en conocimiento, a través de los canales establecidos, sin temor alguno de represalias o consecuencias negativas. Cualquier incumplimiento a la presente política podrá ser denunciado a través de la Línea Ética & Valores:

Telefónicamente: 0800-777-7813

Online <https://eticagruposupervielle.lineaseticas.com/>

Usuario: Supervielle / Contraseña: Supervielle

QR:



También, de manera presencial, puedes tener una conversación con el líder del área, con un representante de la gerencia de Recursos Humanos o de la gerencia de Sustentabilidad.

Grupo Supervielle garantiza la confidencialidad de las denuncias y la opción de anonimato. Y a no tomar represalias ante una denuncia de buena fe sobre un incumplimiento a esta Política.

En caso de duda sobre la presente Política siempre se deberá consultar a la Gerencia de Sustentabilidad.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS ASOCIADOS A ESTA POLÍTICA

Diversidad. En Grupo Supervielle entendemos por diversidad el conjunto de diferencias biológicas, psicológicas y sociales que definen y representan a un grupo haciendo que sea más o menos heterogéneo.

Equidad. Ejercicio activo de reconocer la diversidad de las personas equiparando condiciones mediante un trato diferenciado

en distintas situaciones para que todas estén en igualdad de ejercer sus derechos.

Identidad de Género. Forma en que cada uno vive su identidad, independientemente del sexo asignado al nacer según sus características biológicas.

Inclusión. Ejercicio de promover la diversidad en la organización, buscando activamente la participación de todas las personas, con foco en grupos subrepresentados históricamente.

Persona con Discapacidad. Persona que por una condición física o mental duradera

enfrenta barreras de acceso a la inclusión y participación social.

Seguridad Psicológica. Confianza, libertad y seguridad que las personas deberían sentir para desempeñarse plenamente y manifestar todo su potencial en su ámbito laboral dentro de Grupo Supervielle.

Perspectiva de Género. Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos en la sociedad, presentes por ejemplo en el lenguaje, en la publicidad, etc.