



**Política de diversitat i inclusió**  
Política de diversidad e inclusion  
Diversity and inclusion policy

Novembre | Noviembre | November  
2023

# DIVERSITAT I INCLUSIÓ

## 1. Propòsit

Inke S.A. (d'ara endavant, Inke) es compromet a donar suport a la diversitat en totes les seves formes i a crear una cultura inclusiva. Creiem que tots els professionals tenen dret a la igualtat d'oportunitats i a un entorn de treball que promogui el respecte, el benestar i la cohesió social.

La Política de Diversitat i Inclusió de Inke (d'ara endavant, la Política) descriu el nostre enfocament sobre aquestes qüestions, així com els nostres compromisos i mesures per a garantir un tracte just i oportunitats per a totes les persones.

## 2. Àmbit i principis d'aplicació

Aquesta Política té un abast global i és aplicable a les seves activitats empresarials en totes les seus i a les seves relacions amb tercers.

Aquesta política es basa en els següents principis:

### 2.1 Respecte pels drets humans

La diversitat i la inclusió estan vinculades als drets humans fonamentals. Per això, la nostra prioritat és establir els mitjans necessaris per a construir un sistema adequat que protegeixi cada persona.

### 2.2 Tolerància zero amb la discriminació

Inke rebutja qualsevol tipus de discriminació per raó d'edat, color, discapacitat, ètnia, sexe, identitat de gènere, malaltia, estat civil, nacionalitat, responsabilitats parents/cuidadores, opinió política, raça, religió o creences, orientació sexual, extracció social, formació o qualsevol altra condició.

### 2.3 Promoció de la diversitat i la inclusió com a avantatge competitiu clau

Inke considera la diversitat i la inclusió com a elements vitals per a aconseguir els nostres objectius, formant part dels nostres valors com a empresa. Reconeixem la contribució única i valuosa de cada persona a la creació de valor.

## 3. Compromisos

Per a materialitzar els principis esmentats, Inke es compromet a operar de manera responsable, seguint les prescripcions de les lleis internacionals i nacionals, i més enllà dels requisits legals, integrant i promovent les millors pràctiques sobre diversitat i inclusió en totes les nostres activitats. Així, Inke ha estructurat els seus compromisos en quatre àrees de treball:

### 3.1. Igualtat en els processos de gestió del talent

**Reclutament i selecció:** Respectant el principi d'igualtat d'oportunitats, establint mesures adequades per a seleccionar equitativament als candidats sobre la base de criteris objectius, eliminant els biaixos

inconscients i qualsevol altra forma de discriminació..

**Equitat salarial.** Garantir que la retribució es determina de manera justa i s'exclouen d'aquest exercici elements com el sexe, l'origen social, la discapacitat o qualsevol altre tipus de factor discriminatori. La remuneració es basarà en el mèrit, el rendiment i els criteris d'elegibilitat establerts per l'empresa.

**Carrera professional.** Adoptar procediments per a potenciar el desenvolupament professional basats en un conjunt clar de criteris, valorant el rendiment i els objectius individuals i col·lectius establerts per l'empresa en lloc de suposicions..

### 3.2. Ambient de treball inclusiu

**Sentit de pertinença.** Conrear una cultura centrada en la diversitat que reconegui el valor intrínsec de la multiculturalitat, les diferències i les característiques individuals a través de mesures que permetin als equips formar part d'ella i desenvolupar un fort sentiment de pertinença.

**Llenguatge inclusiu i no discriminatori.** Fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no discriminatori en totes les formes d'interacció i comunicació, tant amb els grups d'interès interns com externs, recolzat en els valors de respecte, obertura i col·laboració.

**Instal·lacions inclusives en el lloc de treball.** Procurar l'ús d'instal·lacions que garanteixin l'accessibilitat i adaptació a persones amb necessitats especials, la qual cosa redundarà en la creació d'un espai en el qual tots se sentin inclosos i integrats..

**Conciliació.** Esforçar-se per aconseguir mesures adequades de conciliació de la vida laboral i familiar, com a polítiques favorables a la família, flexibilitat de l'horari laboral, programes de "torna al treball", entre altres, tenint en compte les necessitats individuals..

**No discriminació i lluita contra l'assetjament..** Prohibir tota forma de pràctica discriminatòria i d'assetjament de qualsevol naturalesa (sexual, psicològic, verbal, físic, etc.) i establir canals de reclamació adequats i eficaces.

### 3.3. Mesures específiques per a fomentar la igualtat de gènere..

**Fomentar el talent i la progressió de les dones** Fomentar el talent i la progressió de les dones. Garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en totes les etapes de la progressió professional de les nostres dones professionals, evitant qualsevol pràctica que pugui dificultar el seu avanç.

**Pla d'igualtat de gènere.** Reconèixer la igualtat de gènere com una prioritat i desenvolupar plans d'acció i mecanismes que ajudin a aconseguir una representació equilibrada de gèneres en totes les funcions, especialment en els òrgans de decisió.

**Mesures de maternitat / paternitat.** Adoptar una política interna de maternitat/paternitat basada en criteris equitatius amb mesures específiques que ajudin la persona a sentir-se secundada i protegida en un entorn lliure de discriminació per raó de gènere..

### **3.4. Desenvolupament de les competències .**

**Formació i sensibilització.** Garantir l'adeguada formació de tots els professionals en matèria de diversitat, inclusió i igualtat, proporcionant les eines adequades per a fomentar una cultura lliure de discriminació. Addicionalment, es dissenyaran programes de sensibilització sobre les polítiques rellevants adoptades per la Companyia.

**Diversitat i inclusió en la presa de decisions.** Dissenyar eines de formació específiques, incloent-hi programes de lideratge que incorporin la inclusió i la diversitat com un element necessari per a tenir en compte en tots els processos de presa de decisions.

## **4. Governança i seguiment de la Política**

Aquesta Política ha estat aprovada pel Consell d'Administració de Inke. Es realitzarà un seguiment periòdic per a assegurar el compliment de les disposicions de la Política, adoptant un enfocament de millora contínua. En aquest sentit, Inke revisarà periòdicament els seus processos i mecanismes, per a assegurar el progrés en tots els àmbits rellevants.

# DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

## 1. Propósito

Inke S.A. (en adelante, Inke) se compromete a apoyar la diversidad en todas sus formas y a crear una cultura inclusiva. Creemos que todos los profesionales tienen derecho a la igualdad de oportunidades y a un entorno de trabajo que promueva el respeto, el bienestar y la cohesión social.

La Política de Diversidad e Inclusión de Inke (en adelante, la Política) describe nuestro enfoque sobre estas cuestiones, así como nuestros compromisos y medidas para garantizar un trato justo y oportunidades para todas las personas.

## 2. Ámbito y principios de aplicación

Esta Política tiene un alcance global y es aplicable a sus actividades empresariales en todas las geografías y a sus relaciones con terceros.

Esta política se basa en los siguientes principios:

### 2.1 Respeto por los derechos humanos

La diversidad y la inclusión están vinculadas a los derechos humanos fundamentales. Por ello, nuestra prioridad es establecer los medios necesarios para construir un sistema adecuado que proteja a cada individuo.

### 2.2 Tolerancia cero con la discriminación

Inke rechaza cualquier tipo de discriminación por razón de edad, color, discapacidad, etnia, sexo, identidad de género, enfermedad, estado civil, nacionalidad, responsabilidades parentales/cuidadoras, opinión política, raza, religión o creencias, orientación sexual, extracción social, formación o cualquier otra condición.

### 2.3 Promoción de la diversidad y la inclusión como ventaja competitiva clave

Inke considera la diversidad y la inclusión como elementos vitales para alcanzar nuestros objetivos, formando parte de nuestros valores como empresa. Reconocemos la contribución única y valiosa de cada persona a la creación de valor.

## 3. Compromisos

Para materializar los principios mencionados, Inke se compromete a operar de forma responsable, siguiendo las prescripciones de las leyes internacionales y nacionales, y más allá de los requisitos legales, integrando y promoviendo las mejores prácticas sobre diversidad e inclusión en todas nuestras actividades. Así, Inke ha estructurado sus compromisos en cuatro áreas de trabajo:

### 3.1. Igualdad en los procesos de gestión del talento

**Reclutamiento y selección:** Respetando el principio de igualdad de oportunidades, estableciendo medidas adecuadas para seleccionar equitativamente a los candidatos en base a criterios objetivos, eliminando los sesgos inconscientes y cualquier otra forma de discriminación.

**Equidad salarial.** Garantizar que la retribución se determina de forma justa y se excluyen de este ejercicio elementos como el sexo, el origen social, la discapacidad o cualquier otro tipo de factor discriminatorio. La remuneración se basará en el mérito, el rendimiento y los criterios de elegibilidad establecidos por la empresa.

**Carrera profesional.** Adoptar procedimientos para potenciar el desarrollo profesional basados en un conjunto claro de criterios, valorando el rendimiento y los objetivos individuales y colectivos establecidos por la empresa en lugar de suposiciones.

### 3.2. Ambiente de trabajo inclusivo

**Sentido de pertinencia.** Cultivar una cultura centrada en la diversidad que reconozca el valor intrínseco de la multiculturalidad, las diferencias y las características individuales a través de medidas que permitan a los equipos formar parte de ella y desarrollar un fuerte sentimiento de pertenencia.

**Lenguaje inclusivo y no discriminatorio.** Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todas las formas de interacción y comunicación, tanto con los grupos de interés internos como externos, apoyado en los valores de respeto, apertura y colaboración.

**Instalaciones inclusivas en el lugar de trabajo.** Procurar el uso de instalaciones que garanticen la accesibilidad y adaptación a personas con necesidades especiales, lo que redundará en la creación de un espacio en el que todos se sientan incluidos e integrados.

**Conciliación.** Esforzarse por conseguir medidas adecuadas de conciliación de la vida laboral y familiar, como políticas favorables a la familia, flexibilidad del horario laboral, planes de deberes, programas de "vuelta al trabajo", entre otros, teniendo en cuenta las necesidades individuales.

**No discriminación y lucha contra el acoso.** Prohibir toda forma de práctica discriminatoria y de acoso de cualquier naturaleza (sexual, psicológico, verbal, físico, etc.) y establecer canales de reclamación adecuados y eficaces.

### 3.3. Medidas específicas para fomentar la igualdad de género.

**Fomentar el talento y la progresión de las mujeres.** Garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en todas las etapas de la progresión profesional de nuestras mujeres profesionales, evitando cualquier práctica que pueda dificultar su avance.

**Plan de igualdad de género.** Reconocer la igualdad de género como una prioridad y desarrollar planes de acción y mecanismos que ayuden a conseguir una representación equilibrada de géneros en todas las funciones, especialmente en los órganos de decisión.

**Medidas de maternidad / paternidad.** Adoptar una política interna de maternidad/paternidad basada en criterios equitativos con medidas específicas que ayuden a la persona a sentirse apoyada y protegida en un entorno libre de discriminación por razón de género.

### **3.4. Desarrollo de competencias internas.**

**Formación y sensibilización.** Garantizar la adecuada formación de todos los profesionales en materia de diversidad, inclusión e igualdad, proporcionando las herramientas adecuadas para fomentar una cultura libre de discriminación. Adicionalmente, se diseñarán programas de sensibilización sobre las políticas relevantes adoptadas por la Compañía.

**Diversidad e inclusión en la toma de decisiones.** Diseñar herramientas de formación específicas, incluyendo programas de liderazgo que incorporen la inclusión y la diversidad como un elemento necesario para tener en cuenta en todos los procesos de toma de decisiones.

## **4. Gobernanza y seguimiento de la política**

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Inke. Se realizará un seguimiento periódico para asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la Política, adoptando un enfoque de mejora continua. En este sentido, Inke revisará periódicamente sus procesos y mecanismos, para asegurar el progreso en todos los ámbitos relevantes.

# DIVERSITY AND INCLUSION

## 1. Purpose

Inke S.A. (henceforth, Inke) is committed to supporting diversity in all its forms and creating an inclusive culture. We believe that all professionals have the right to equal opportunities and a work environment that promotes respect, well-being, and social cohesion.

Inke's Diversity and Inclusion Policy (henceforth, the Policy) outlines our approach to these matters as well as our commitments and measures to ensure fair treatment and opportunity for all.

## 2. Scope and principles of application

This Policy has a global scope and is applicable to its business activities in all geographies and its relations with third parties.

This policy is based on the following principles:

### 2.1 Respect for human rights

Diversity and inclusion are linked to fundamental human rights; therefore, it is our priority to establish the means necessary to build an adequate system that protects every individual.

### 2.2 Zero tolerance for discrimination

Inke rejects any kind of discrimination on the basis of age, color, disability, ethnicity, gender, gender identity, illness, marital status, nationality, parent/carer responsibilities, political opinion, race, religion or beliefs, sexual orientation, social background, training background, or any other condition.

### 2.3 Promotion of diversity and inclusion as a key competitive advantage

Inke views diversity and inclusion as vital elements to achieving our goals and go hand-in-hand with our values as a company. We recognize the unique and valuable contribution of each person to value creation.

## 3. Commitments

To materialize the abovementioned principles, Inke is committed to operating responsibly, following the prescriptions of international and national laws, and beyond legal requirements, integrating and promoting the best practices on diversity and inclusion in all our activities. Thus, Inke has structured its commitments in six areas of work:

### 3.1. Equality in talent management processes

**Recruitment and selection.** Observing the principle of equal opportunities, establishing suitable measures to fairly select candidates based on objective criteria, removing unconscious bias and any

other form of discrimination.

**Pay equity.** Ensuring that compensation is fairly determined and elements such as gender, social background, disability, or any other type of discriminatory factor are excluded from this exercise. Compensation shall be based on merit, performance, and the eligibility criteria set out by the Company.

**Career development.** Adopting procedures to enhance professional development based on a clear set of criteria, valuing performance and individual and collective goals established by the Company rather than assumptions.

### 3.2. Inclusive working environment

**Sense of belonging.** Cultivating a diversity-focused culture that recognizes the intrinsic value of multiculturalism, differences and individual characteristics through measures that enable the teams to be part of it and develop a strong sense of belonging.

**Inclusive and non-discriminatory language.** Encouraging the use of inclusive and non-discriminatory language in all forms of interactions and communications, both with internal and external stakeholders, supported by the values of respect, openness, and collaboration.

**Inclusive workplace facilities.** Procuring the use of facilities that guarantee accessibility and adaptation to people with special needs, leading to the creation of a space in which everyone feels included and integrated.

**Work-life balance.** Striving to achieve appropriate work-life balance measures such as family-friendly policies, working time flexibility, homework schemes, "return to work" programs, among others, being mindful of individual needs.

**Non-discrimination and anti-harassment.** Prohibiting all forms of discriminatory and harassment practices of any nature (sexual, psychological, verbal, physical, etc.) and establishing suitable and effective grievance channels.

### 3.3. Specific measures to foster gender equality.

**Encourage female talent and progression.** Guaranteeing the application of the principle of equal opportunities in all stages of the career progression of our women professionals, avoiding any practices that might hinder their advancement.

**Gender equality plans.** Acknowledging gender equality as a priority and developing action plans and mechanisms that help to achieve a balanced representation of genders in all functions, especially in decision-making bodies.

**Maternity/Paternity measures.** Adopting a maternity/paternity internal policy based on equitable criteria with specific measures that help the individual to feel supported and protected in an environment free of gender-based discrimination.

### **3.4. Development of internal capabilities.**

**Training and awareness.** Guaranteeing that appropriate training is provided to all professionals focused on diversity, inclusion, and equality, providing the right tools to foster a culture free of discrimination. Additionally, awareness programs of relevant policies adopted by the Company shall be designed.

**Inclusion and diversity in decision-making.** Designing specific training tools including leadership programs that embed inclusion and diversity as a necessary element to consider in all decision-making processes.

## **4. Governance and monitoring of the Policy**

This Policy has been approved by the Board of Directors of Inke. Regular monitoring will be enforced to ensure compliance with the Policy's provisions, adopting a focus on continuous improvement. In this sense, Inke will periodically review its processes and mechanisms, to ensure progress in all relevant fields.