Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Julio 2026

Inteligencia
Futuro
Experiencia

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Alcance

IFX se compromete a fomentar, cultivar y preservar una cultura de diversidad, equidad e inclusión. Esta Política establece las bases y directrices para lograr este objetivo.

Creemos en el poder de la diversidad y la inclusión para impulsar la innovación y el crecimiento. Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo donde todos se sientan valorados, respetados y empoderados para alcanzar su máximo potencial. A través de acciones concretas y liderazgo, trabajaremos para construir una IFX más equitativa y diversa, donde todos tengan las mismas oportunidades de éxito y desarrollo.

Aceptamos y fomentamos las diferencias de edad, nacionalidad, etnia, raza, color, sexo, orientación sexual, estado familiar o civil, idioma, capacidad física y mental, discapacidad, religión, situación socioeconómica y cualquier otra característica que haga únicos a nuestros empleados.

En esta línea hemos establecido cuatro pilares para fomentar en IFX una cultura diversa, equitativa e incluyente:

- **Equidad de oportunidades:** Más allá de la igualdad, buscamos garantizar que todos nuestros empleados tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional
- **Cultura de pertenencia y trabajo en equipo:** Queremos que cada empleado de IFX se sienta valorado, respetado y conectado con su misión y propósito, permitiendo la representación de todos los grupos y opiniones
- **Liderazgo inclusivo:** Fomentamos un liderazgo que modele los valores de diversidad e inclusión, creando un entorno donde todos se sientan empoderados para aportar sus ideas y talentos
- **Impacto social:** Asumimos un compromiso con las comunidades de los países en los que operamos y trabajamos para promover la diversidad e inclusión en nuestro sector y en la sociedad en general
- **Medición y rendición de cuentas:** Establecemos indicadores anuales de diversidad, equidad e inclusión y los publicamos en el Informe de Sostenibilidad

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

¿Qué es Diversidad?

Es la presencia de diferencias en el lugar de trabajo. Todos contribuimos a la diversidad a través de nuestras diferencias individuales.

¿Qué es Equidad?

Se refiere a prácticas y políticas justas y equitativas que garanticen que todos los empleados puedan prosperar. La equidad reconoce las ventajas y barreras existentes, creando un plan para abordar los desequilibrios.

¿Qué es Inclusión?

Permite que diferentes personas se sientan valoradas y acogidas en IFX.

¿Qué es Pertenencia?

Es el resultado de prácticas de diversidad, equidad e inclusión exitosas: el estado en que cada empleado se siente plenamente aceptado y valorado en la compañía, con independencia de su país de origen, idioma o cultura.

UNA IFX DIVERSA, EQUITATIVA E INCLUSIVA ES MÁS INNOVADORA Y EXITOSA



Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Líneas de Actuación Prioritarias

Hemos identificado las siguientes líneas prioritarias de actuación, en las que se aplicarán los principios de conducta expuestos en el apartado anterior:

- Reclutamiento y Selección: Estructuramos nuestros procesos de selección basados en las habilidades de los candidatos y criterios de evaluación objetivos que nos permitan garantizar ser justos e inclusivos
- Compensación y Beneficios: Nuestra política de compensación y beneficios se estructura bajo criterios objetivos y justos, brindando transparencia en el proceso
- Desarrollo Profesional y Formación: Brindamos capacitación continua a nuestros empleados sin distinción alguna, buscando su crecimiento profesional
- Comunicación transparente y respetuosa: Promovemos una comunicación abierta y transparente sobre nuestros esfuerzos en materia de diversidad e inclusión, tanto interna como externamente
- Medición y datos: Definimos y publicamos anualmente indicadores de diversidad, equidad e inclusión

Consulte la Política de Derechos Humanos para obtener más información.

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Consecuencias de Infracciones

IFX podría enfrentarse a graves sanciones penales y civiles, así como a daños a su reputación, por el incumplimiento de esta Política. IFX también podría incurrir en costes significativos asociados a la investigación de las acusaciones de actividades ilícitas, quedar excluida de contratación pública y ser objeto de demandas civiles por parte de accionistas, clientes y competidores, y cualquier stakeholder con el que tenemos relación.

Los empleados que infrinjan esta Política estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Además, podrán ser considerados personalmente responsables de participar en dichas actividades. IFX podrá remitir las sospechas de infracción a las autoridades o reguladores competentes, lo que podría acarrear sanciones, multas y/o penas de prisión para los empleados que sean declarados culpables de infringir la ley.

Si el Comité de Integridad Empresarial (BIC, por sus siglas en inglés) determina que un tercero no ha cumplido las disposiciones de esta Política, IFX tomará las medidas oportunas, que pueden incluir la rescisión del contrato del tercero, el inicio de las acciones legales pertinentes y/o la notificación a las autoridades competentes en relación con la infracción.

¿Cómo puedo plantear una inquietud?

Consulte la Política de Denuncia de Irregularidades para saber cómo informar adecuadamente de cualquier conducta que pueda constituir una potencial infracción de esta Política o para plantear una inquietud.

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Aprobación y Actualización

La aprobación de esta Política será efectuada por el Consejo de Administración. Así mismo, será revisada al menos una vez al año o siempre que se produzcan cambios significativos, para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.

Versiones

- Versión 1.0. Diciembre 2022. Versión original. Elaborado por Head of ESG. Revisado por Chief Administrative Officer. Aprobado por Consejo de Administración.
- Versión 1.1. Diciembre 2024. Actualización. Elaborado por Chief Talent & Culture Officer. Revisado por Chief Administrative Officer.
- Versión 1.2. Julio 2026. Revisión anual. Elaborado por Chief Talent & Culture Officer. Revisado por Chief Administrative Officer.